



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN**

**PROPUESTA DE REGULACION DE LA INSUMISIÓN  
AL ARBITRAJE EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA**

**ENRIQUEZ AVILA ANA LILIA**

**ASESOR: LIC. RICARDO ADOLFO DE LUCIO GALVÁN.**

**MAYO DEL 2009.**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## AGRADECIMIENTOS.

A Dios por permitirme llegar a la Universidad, y ver concluido el sueño de mi vida, que a pesar de los obstáculos, hoy puedo respirar tranquila y disfrutar el fruto de tanto esfuerzo y sacrificio.

A mi hijo Diego y a mi madre, porque fueron ellos mis principales impulsores, porque sacrificamos tiempo juntos, paseos y diversiones para poder llegar hasta este momento, valió la pena.

A mis asesores a todos y cada uno de ellos, principalmente a Ricardo de Lucio Galván por su paciencia infinita y sus buenos consejos, gracias mil, al Doctor en Derecho José Antonio Álvarez León, porque fue él quién me enseñó que el día tiene 24 horas, y no hay pretexto para no hacer las cosas que tenemos que realizar, a José Guadalupe Aviña Estrada, quién me hizo comprender que en esta carrera se puede ser honrado y que la paga es muchas veces la satisfacción de haber hechos las cosa bien, a Edgar Aguirre Peláez, gracias maestro. Mi agradecimiento infinito porque todos ellos fueron iconos en mi formación profesional, mis ejemplos.

A mis amigos y compañeros, que recorrieron conmigo el camino en la Universidad, gracias a todos.

A Ramón González Trujano, pues fue él quién me dio la idea del tema y se sentó conmigo a analizarlo.

A Gayou y Asociados, S.C., porque me dieron la oportunidad de desarrollarme en su despacho y confiaron en mí, y me enseñaron todo cuanto sé en materia laboral.

Ana.

## DEDICATORIA.

Dedico esta tesis a mi familia, amigos y compañeros, a mis sobrinos les digo, que no hay nada que valga más la pena que darse la oportunidad de estudiar, que no hay pretexto, que se den la ocasión de ir a la Universidad, que tener una carrera puede ser una meta difícil, pero no imposible, que los sueños cuestan, que se construyen día a día y que al final del día el resultado es la satisfacción de ver la luz al final del túnel.

Hijo fuiste siempre mi motivación para terminar esta carrera, todo mi esfuerzo y dedicación son para ti.

A la FES Acatlán y al pueblo de México.

Propuesta de regulación de la insumisión al arbitraje en a Ley Federal del Trabajo

	Página
Introducción.....	1
Capitulo 1. Derecho del Trabajo.....	2
1.1 Concepto de Derecho Laboral.....	3
1.2 Antecedentes históricos en México.....	5
1.3 Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo.....	7
1.4 Conceptos fundamentales del Derecho del Trabajo.....	10
1.4.1 Trabajador.....	10
1.4.2 Concepto de Trabajador de confianza.....	10
1.4.3 Patrón.....	11
1.4.4 Salario.....	11
1.4.5 Relación de Trabajo.....	12
1.4.6.1 Contrato individual de trabajo.....	12
1.4.6.2 Contrato Colectivo de trabajo.....	12
1.5 Antecedentes de a insumisión al arbitraje.....	13
Capitulo 2. Marco legal del Derecho procesal del trabajo.....	15
2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	15
2.2 Ley Federal Del Trabajo. Contenido general.....	17
y acción. Derecho procesal y Derecho procesal del trabajo.....	28
2.3.1 Las partes en el juicio laboral.....	29
2.3.2 Personalidad.....	29
2.3.3 Competencia.....	30
2.3.3.1 Competencia en razón del territorio.....	31
2.4 Impedimentos.....	31
2.5 Iniciación del procedimiento ordinario individual del trabajo.	
Etapas del procedimiento	
Requisitos de la demanda	

Efectos que produce la presentación de la demanda	
Providencias cautelares	
Audiencia de ley	
Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.....	32
2.6 Proyecto de Laudo.....	39
2.6.1 Laudo y sus efectos.....	39
2.6.2 Revisión y reclamación.....	41
2.6.3 Amparo indirecto y directo, procedencia.....	45
Capítulo 3. Incidentes en el proceso laboral.....	51
3.1 Concepto de incidente.....	51
3.1.1 Clasificación de los incidentes.....	52
3.1.2 Incidente de nulidad.....	52
3.1.3 Incidente de incompetencia.....	53
3.1.4 Incidente de falta de personalidad.....	53
3.1.5 Incidente de acumulación.....	53
3.1.6 Incidente por excusas.....	54
3.1.7 Incidentes innominados o no especificados.....	54
3.1.8 Tramitación de los incidentes.....	55
Capítulo 4. Insumisión	
Capítulo 4. Insumisión al arbitraje.....	57
4.1 Definición de la insumisión al arbitraje.....	57
4.2 Aspectos de la insumisión al arbitraje.....	57
4.3 Momento procesal para interponer la insumisión al arbitraje.....	59
4.4 Casos previstos por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo...	64
4.5 Causas de procedencia según el artículo 123 fracciones XXI y XXII, del apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 947, 49, 50, 9 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.....	65
4.6 Criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.....	70

4.7 Casos prácticos.....	78
4.8 Conclusiones .....	108
BIBLIOGRAFIA.....	114
LEGISLACION.....	115

## INTRODUCCION.

Para poder tener un adecuado planteamiento de la insumisión al arbitraje, hay que mencionar que dicha figura no se encuentra debidamente regulada dentro de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que hasta la presentación de este trabajo, se le da la tramitación de un incidente de acuerdo con el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo que promoviéndose dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá”.

El tema de este trabajo es el de una propuesta de regulación de la insumisión al arbitraje en la Ley Federal del Trabajo, el cual se encuentra estipulado en la ley en comento, más no la manera en que deberá llevarse a cabo, esta figura está regulada por el artículo 123 fracciones XXI y XXII, del apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 947, 49, 50, 9, se incluye este artículo en el presente trabajo debido a que en la insumisión al arbitraje se trata de acreditar si el trabajador es de confianza, en el caso de éste tuviera más de un año en el empleo, y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, más no establece la forma en que se substanciará. El artículo 765 de la ley laboral establece que los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes. Como es el caso del trabajo que nos ocupa. Por lo anterior es que del análisis de la insumisión al arbitraje, al que se le da el tratamiento de un incidente innominado, porque la ley no lo tiene mencionado como tal, por lo que al promoverse se siguen reglas establecidas en los artículos antes mencionados, las cuales resultan no adecuadas para su mejor manejo, y se convierte en un recurso patronal que lejos de beneficiar al promovente resulta por demás costoso al alargarse la substanciación de la insumisión al arbitraje al cual se le da entrada en forma de incidente.



# Propuesta de regulación de la insumisión al arbitraje de la Ley Federal Del Trabajo.

## CAPITULO 1. Derecho del Trabajo.

### 1.1 Concepto de Derecho Laboral.

Para poder comprender qué es el Derecho del Trabajo, previamente debemos entender que es el trabajo, probablemente la mayoría de las personas tenemos una idea aproximada de lo que es el trabajo, el cual suponemos es sinónimo de una actividad que nos genera un provecho, por lo que a entender de la Real Academia Española, el trabajo es definido como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”<sup>1</sup>.

Para Néstor de Buen “El trabajo supone una actividad humana, que tiende a la obtención de un provecho, el trabajo tiende a la producción de riqueza”.<sup>2</sup>

Ahora bien, partiendo del anterior concepto del trabajo como medio de producción de riqueza, es el trabajo subordinado y remunerado el que nos interesa, cuya regulación es objeto de una rama del Derecho y que nos servirá como base para tratar de definir el Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo, regula todo lo referente a las relaciones de trabajo subordinadas y remuneradas entre el trabajador y el patrón, ya que de no existir remuneración, no habrá relación regida por el derecho laboral, tan es así que el derecho laboral tiene como función principal la de constituirse en norma reguladora de esa relación de trabajo, contemplada en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que en su primer párrafo describe que el trabajador mediante una remuneración convenida en dinero, se obliga a prestar un servicio personal y subordinado. Por otro lado, amén de que el Derecho laboral se ocupe de regular las relaciones entre trabajadores y patronos, también tiene entre sus fines principales el

---

<sup>1</sup> *Diccionario de la Real Academia de la lengua Española*, edición 1970, pp. 1871.

<sup>2</sup> De Buen, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, 8ª edición, México, Ed. Porrúa 2004, p.14

de lograr la armonía y pacífica realización de dichas relaciones, así como lograr el más alto de los valores del hombre que es la justicia, mediante normas que regulen las condiciones de trabajo que tiendan a asegurar el presente y el futuro de un nivel decoroso de vida para el trabajador y su familia, dignificando en todo momento su actividad como trabajador, para lograr la igualdad y libertad de los seres humanos.

Por ser un derecho proteccionista de los trabajadores, que suele ser la clase más vulnerable, el legislador pretende con la Ley Federal del Trabajo, procurar la seguridad social del trabajador dictando normas que garanticen las condiciones del trabajador en lo que se refiere a los riesgos dentro de la actividad laboral, a la protección de la salud, el derecho a la capacitación constante, a tener vivienda digna y decorosa; el Derecho Laboral también contempla un capítulo especial para el trabajo de la mujer y de los menores, creando normas especiales para su protección, previendo que las condiciones físicas no son iguales en el hombre adulto que en las mujeres y los niños, que si bien tienen una igualdad jurídica ante la ley, esa misma igualdad tiene sus diferencias básicas en tanto que la constitución física del hombre y la mujer no son iguales, dado que la propia naturaleza los dotó de características específicas propias de su género humano.

En cuanto a que si nuestra materia debe llamarse Derecho del Trabajo o bien Derecho Laboral sólo es una diferencia en cuanto a criterio de diversos autores, entre ellos Néstor de Buen para quien el concepto de Derecho del Trabajo es el que más se aproxima al contenido de la ley de la materia, aunque para él no significa mayor problema utilizar indistintamente el término Derecho del Trabajo como el de Derecho Laboral.

El Derecho Procesal del Trabajo es una rama relativamente nueva del Derecho, por lo que las definiciones podrían ser una enunciación del Derecho Laboral de la siguiente forma: El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas tendientes a regular las condiciones que surgen en razón de las relaciones que de una forma directa o indirecta se derivan de la prestación de un servicio personal subordinado y remunerado de manera libre, cuya función principal es la de establecer un equilibrio entre el trabajador y el patrón, con la finalidad de lograr la justicia social.

La relación que establece el Derecho Sustantivo con el Derecho Procesal del Trabajo, deriva de la actuación constante de las normas positivas del derecho contenidas en la Ley Federal del Trabajo, las que finalmente son el objeto del Derecho Procesal del Trabajo en su parte sustantiva, tan es así, que ambas están integradas en un solo cuerpo de ley.

En opinión de Miguel Bermúdez Cisneros, la Ley Federal del Trabajo, en su parte sustantiva, se ubica como una de las mejores legislaciones del mundo<sup>3</sup>.

Resulta evidente que el derecho sustantivo incide en sus peculiaridades sobre el proceso que ha de actualizarlo; en el derecho laboral es innegable que las partes se hallan colocadas en una situación distinta en cuanto a sus posibilidades materiales, y permitir en nombre de la libertad individual que ambas actúen en el mismo plano sin compensar desventaja, significaría la consagración de un sistema inadecuado de justicia social. Por eso han debido arbitrarse normas, que al contemplar la realidad jurídica que nos ofrece el derecho del trabajo signifiquen, dentro de la litis, un remedio opuesto a la ventajosa situación en que casi siempre actúa el patrono demandado, aunque ello deba entenderse en su justo alcance.

Lo anterior debido a que incluye principios tales como: la publicidad, la gratuidad; el artículo 685 instituye con toda claridad los principios que anuncian al Derecho Procesal del Trabajo al indicar lo siguiente:

“El proceso del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Junta de Conciliación y Arbitrajes tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la

---

<sup>3</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel .*Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Trillas, Edición, primera reimpresión, mayo de 2000. p. 29.

demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.”

En cuanto al derecho Adjetivo que refiere, nuestra Ley Federal del Trabajo tiene constantes lagunas, lo cual motiva una profunda desigualdad jurídica entre las partes, pues si bien es cierto que es un derecho proteccionista de la clase trabajadora, la cual no tiene los mismo recursos económicos que los dueños de los medios de producción, por llamarlos de alguna manera, la desigualdad se genera dentro del juicio que con motivo de la demanda interpuesta por el trabajador se crea, pues hasta aquí la desigualdad es suplida por la Junta de Conciliación y Arbitraje quien representa a la Autoridad, más es en la secuela procesal donde esta desigualdad debería terminar, dado que la mayoría de los trabajadores acuden asistidos de un abogado o por lo menos de alguien con conocimientos de derecho por lo que respecta a las Junta de Conciliación y Arbitrajes de Conciliación en el Distrito Federal, ya que en el resto de país se exige a los representantes de las partes cédula de licenciado en Derecho, carta de pasante o el patrocinio de abogado en el caso de los pasantes.

## 1.2. Antecedentes históricos en México.

Como se hizo referencia en el capítulo anterior, la norma jurídica del Derecho del Trabajo surge en la era de industrialización en Europa, pero es conveniente hacer un bosquejo del surgimiento de los antecedentes en México y de su desarrollo hasta la actualidad.

Eleuquerio Guerrero realizó un estudio sobre los antecedentes históricos del derecho laboral desde la colonia, ya que en esta época dentro de las diferentes organizaciones sociales precortesianas encontramos la esclavitud que fue la base del trabajo cuya función era predominantemente económica y por lo tanto no existió la relación laboral en el concepto que actualmente conocemos.

Es en la Colonia cuando se expidieron una sucesión de mandamientos conocidos como “Leyes de Indias”, de 1561 a 1769, dentro de las cuales se encuentran prevenciones que limitan la jornada, hacen referencia al salario mínimo

que numeran una protección en el trabajo de mujeres y niños de tipo humanitario y cristiano que son impuestas por los Reyes Católicos, derivadas de peticiones de los frailes que defendían a los indígenas o de algún virrey, los que propiciaron la defensa de los indígenas contra los excesos de quienes abusaban del poder otorgado por la corona.

Posteriormente al surgimiento del movimiento insurgente en 1810 no existe realmente una legislación de trabajo. Es entonces que surge el liberalismo europeo es acogido por nuestro país, siendo producto de la influencia que ejercía el pensamiento europeo en nuestros legisladores, el que el Estado en una actitud abstencionista deja que sean los medios de producción quienes busquen su propio equilibrio, siendo tal que al redactarse la Constitución de 1857 surgen los artículos 4º y 5º con la misma tendencia. Por lo que al aparecer el Código Civil, el contrato de trabajo es regulado por sus disposiciones y las leyes penales sancionan los actos que alteran la paz pública, así sean a título de reivindicaciones de los trabajadores, como fue el caso de las huelgas registradas en los primeros años del siglo pasado tales como la de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa y Cananea, en que la actitud del Gobierno fue represora de dichos movimientos por ser contrarios a la Ley.

En el movimiento revolucionario de 1910, el principal objetivo fue combatir la reelección de Porfirio Díaz y al grupo de personas que lo rodeaban y que habían formado una oligarquía, siendo únicamente el campesinado el favorecido con una serie de profundas reivindicaciones acogidas en la bandera que se enarbolo en el sur, al grito de Tierra y Libertad<sup>4</sup>.

Después de 1910 en entidades como Veracruz, Yucatán y Coahuila surgen leyes o proyectos de leyes para regular los asuntos laborales, es en la Constitución Política de 1917 cuando se inicia formalmente la legislación sobre el trabajo, nace entonces el artículo 123 cuyo objetivo primordial era la protección de los trabajadores, es pertinente mencionar que la Constitución Mexicana fue precursora de las demás constituciones del mundo, ya que en otros países las leyes laborales no tienen la categoría de Constitucionales.

---

<sup>4</sup> Guerrero, Euleuquerio, *Manual del Derecho del Trabajo*, Decimonovena edición, Porrúa, México 1996.

Nuestra Constitución protegió a los trabajadores prohibiendo abusos en cuanto al agotamiento físico y a que recibieran una remuneración justa.

La Ley Federal del Trabajo surge hasta 1931 y fue expedida el 18 de agosto del mismo año, la cual fue abrogada y suplida por la nueva Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1º de mayo de 1970, en el transcurso de los años de su vigencia ha sufrido reformas llegando así a la Ley Federal del Trabajo de 1980 siendo la que actualmente nos rige.

Miguel Bermúdez Cisneros dice que “El derecho procesal del trabajo se constituye por normas que tienden a dar efectividad al derecho sustantivo cuando éste es violado por algún o algunos factores ya sea de los elementos que integran la producción o por los propios trabajadores o el patrón”.<sup>5</sup>

Dado que el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas que regulan el proceso, es también el conjunto normativo que disciplina la actividad jurisdiccional del Estado, que regula el proceso de los conflictos de naturaleza laboral que surgen entre los trabajadores y patronos, entre sindicatos y trabajadores, o entre sindicatos y patronos, los cuales pueden ser de naturaleza jurídica y económica.

### 1.3. Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo.

Las normas se crean con la intención de regular la conducta humana, es por eso que el Derecho es un producto social, precisamente porque en el interactuar de los seres humanos se van creando relaciones y dentro de esas relaciones se suscitan problemas, el fin de la norma es precisamente resolver esos problemas que se dan en razón de la naturaleza humana, previendo sancionar conductas que puedan lesionar intereses de terceros, y evitar en lo posible los actos contrarios a los intereses de la mayoría.

---

<sup>5</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel, *Op cit.*, Trillas, México 2000 p. 24.

Desde que el hombre existe, surgen necesidades que tiene que cubrir con trabajo, las primeras relaciones trabajador-patrón surgen al aparecer individuos físicamente superiores que obligan a los más débiles a servirles, es así como surge la esclavitud, al ver el individuo más fuerte que se puede servir de los demás y obtener un beneficio superior; sin embargo en la evolución histórica de la humanidad llegamos a la Edad Media, en esta época dada la importancia que toman los trabajos artesanales, surgen los primeros gremios que regulan el trabajo, más adelante estos gremios se ven extinguidos por la Ley de Chapellier de 1771, es entonces cuando surge la Revolución Industrial.<sup>6</sup>

La Revolución Industrial Francesa desmantela el régimen corporativo y da paso a una organización jurídica predominantemente individualista, prohibiendo cualquier tipo de asociación, con el surgimiento de la máquina en la vida laboral se transforman radicalmente los usos y costumbres que hasta entonces regían la vida de la sociedad, la nueva estructura requería grandes capitales necesarios para la construcción y operación de la industria, aparecen grupos de personas que conducirán y organizarán las actividades de los individuos, para la creación de los productos que producirá cada negociación.

La relación laboral se deriva precisamente cuando aparece un individuo con un gran capital monetario y requiere de gente que trabaje en la transformación de productos que al ponerse a la venta incrementará el capital aportado, por lo que del binomio patrón-obrero emergen los problemas inherentes a esa relación mismos que tienen que ser resueltos por las leyes vigentes, las cuales eran derivadas del Derecho Civil, puesto que hasta entonces no existía un Derecho especializado para resolver las cuestiones laborales.

Incuestionable resulta que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho relativamente joven que se nutre de los principios generales del Derecho, y que surge como una necesidad en defensa de los asalariados, y que hoy en día lo que persigue es normar las relaciones de los empleadores y de los trabajadores para asegurar el orden económico y social de cualquier país.

---

<sup>6</sup> Guerrero, Eleuquerio., *Op cit.*, Decimonovena Edición, Porrúa, México 1996, p. 17.

El Derecho está dividido en Derecho Público, Privado y Social; el Derecho Público tutela los intereses del Estado, su estructura y organización, para Gabino Fraga el Derecho Público comprende todos los actos encaminados a la adecuada organización para el funcionamiento del aparato estatal, las que tendrán el objeto de proveer al Estado de los medios idóneos para su sostenimiento y para el ejercicio que en razón de su función como ente público lleva a cabo como medio de regulación o de control de las actividades privadas<sup>7</sup>, por lo que el Derecho Privado regula las relaciones entre particulares, y entre éstos y el Estado cuando interviene en asuntos en que se despoja de su investidura como ente público para actuar como particular.

A su vez el Derecho Social tutela derechos que tienden a la protección de la colectividad como son la educación y los derechos de las clases sociales económicamente más débiles, a saber la campesina y la trabajadora, se considera que el Derecho Social es una tercera clasificación del derecho, el cual tiene un sentido proteccionista de las clases más vulnerables en nuestro país, con lo que se pretende no una igualdad entre los individuos, sino tender a equilibrar las desigualdades en un sistema económico predominantemente capitalista, y con tendencia a la globalización. El Derecho del Trabajo se ubica en el Derecho Social, por ser el que regula las relaciones de los trabajadores que prestan servicios personales subordinados y remunerados a personas físicas o morales, a su vez el Derecho Social pertenece al Derecho Público, en lo que se refiere a la organización del Estado, en un claro intento de justicia social.

---

<sup>7</sup> Fraga, Gabino." *Derecho Administrativo* ", 23º Edición Porrúa., México, pp. 95-102.



#### 1.4. Conceptos fundamentales del Derecho del Trabajo.

##### 1.4.1 Trabajador.

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo define al trabajador como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

El trabajador es, según nos describe el artículo anterior, aquel individuo que a cambio de una remuneración cierta y en dinero, presta sus servicios a otro ya sea persona moral o física, para lo cual se pondrá a sus órdenes por un tiempo determinado, es decir en un horario previamente establecido, a cambio de que ese tiempo le sea pagado, dentro del cual realizará una actividad física o intelectual.

##### 1.4.2. Trabajador de confianza

El artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo el cual nos refiere que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, enseguida establece las características de las funciones de confianza como son: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En opinión de Eleuquerio Guerrero, en razón de la delegación de autoridad el personal de confianza representa al patrón, sin embargo sus funciones de dirección no los obliga en

relación con los demás trabajadores, y éstos no podrán pertenecer a ningún sindicato de trabajadores, dada la estrecha relación que guardan con los patrones.<sup>8</sup>

#### 1.4.3. Patrón

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo lo define como: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Si el trabajador, conforme a lo pactado o la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos".

La persona moral en definición del diccionario para juristas, "...como la persona jurídica, ser o entidad capaz de derechos y obligaciones aunque no tenga existencia individual física, como las asociaciones, sociedades o fundaciones"<sup>9</sup>.

De lo anterior se deduce que la persona moral la encontramos en el caso de las empresas quienes en la mayoría de los casos están constituidas en Sociedades Anónimas, que son representadas por un individuo en su carácter de Director o Gerente General o en su caso Administrador Único, o en su caso por el individuo que acredite tener personalidad para representar a la empresa, personalidad que es otorgada o delegada de manera amplia o limitada por el consejo administrativo y el cual para efectos de nuestra materia se acreditará mediante un poder notarial.

#### 1.4.4. Salario.

El salario según el artículo 82 es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, los subsecuentes artículos, hasta el artículo 89 determinan cómo se pagará el salario, que puede ser por cuota diaria, fijo, variable y mixto, por unidad de tiempo, obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo.

---

<sup>8</sup> Guerrero, Eleuquerio, *Op cit.*, Decimonovena Edición, Porrúa, México 1995, pp. 43-45

<sup>9</sup> Palomar de Miguel, Juan, *Diccionario para Juristas*, Mayo Ediciones 1981, México p.. 1014

#### 1.4.5. Relación de Trabajo.

La relación de trabajo se origina cuando el hombre ofrece su fuerza de trabajo y otra persona, ya sea moral o física acepta la oferta a cambio de una remuneración económica, es decir, dicha persona explotará la fuerza de trabajo en su beneficio, pero a cambio de pagar por el trabajo una cantidad cierta y en dinero.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, define la relación de trabajo como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario remunerador, por lo que tal artículo a la letra dice: “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”.

#### 1.4.6.1. Contrato Individual de trabajo.

El 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.

#### 1.4.6.2 Contrato colectivo de trabajo.

Una vez que aparecen las asociaciones profesionales obreras, una de sus finalidades es mejorar en lo posible las condiciones generales de trabajo, en un inicio eran los patronos quienes formulaban los reglamentos de trabajo, y es contra éstos reglamentos que luchan los sindicatos y es en estas luchas que surge una solución para armonizar los intereses de ambas partes, el contrato colectivo de trabajo, nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 386, define al contrato colectivo de trabajo como: “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales con el objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en

una o más empresas o establecimientos”. El contrato colectivo de trabajo no puede ni debe desvirtuar o anular derechos que son esenciales a las partes, es decir, ninguna cláusula debe contener derechos inferiores a los consagrados en la Ley.

Una característica del contrato colectivo es que para el patrón es obligatorio celebrar el contrato colectivo, cuando así se lo demanda el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores, la duración puede ser por tiempo indefinido, fijo y para obra determinada, debe celebrarse por escrito, por triplicado, un ejemplar será para cada una de las partes y el tercero se depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

#### 1.5. Antecedentes de la insumisión al arbitraje.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, expresa ampliamente todo cuanto contiene de ciencia jurídica en el ámbito laboral, lo que se traduce en una garantía del Derecho Social, un estudio exhaustivo nos daría como resultado todo cuanto contiene la Ley del Trabajo en un fiel reflejo de lo que el Legislador quiso decir en la Constitución.

La Constitución en su artículo 123 en las fracciones siguientes hace referencia al aspecto procesal.

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

“XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, 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 el conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción

siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo”.

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

Los conflictos de trabajo, son controversias que surgen de la relación laboral, por lo que en el proceso de la relación pueden surgir diversos problemas derivados tanto de la voluntad de las partes la mayoría de las veces, cuando hay incumplimiento por alguna de las partes, bien sean de carácter legal o económico, y visto que la relación que mantiene la clase trabajadora no es equitativa en relación con la patronal, que es quien tiene el recurso económico, y no así el trabajador que lo único que posee es su fuerza de trabajo, surge la necesidad de crear un Organismo especializado, es por eso que surge la figura del Arbitraje y la Conciliación, como se desprende de la siguiente Jurisprudencia: “Conflicto de trabajo, naturaleza especial de los conflictos obrero-patronales. Debido a su naturaleza especial, han requerido para su solución no sólo la presencia de organismos especialmente constituidos, investidos de jurisdicción especial, así como de un procedimiento especial, sino que dentro de ese procedimiento han sido necesarios métodos y sistemas, también especiales, que tienden a solucionar dichos conflictos de la manera más justa y equitativa. Las diversas legislaciones de trabajo han reconocido y aceptado a la conciliación y al arbitraje como los métodos adecuados para solucionar esta clase de conflictos, considerando a la primera como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad de las partes y consecuentemente, es el indicado para

resolver estos conflictos de la manera más equitativa. Y al arbitraje como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando ésta falta.<sup>10</sup>

De lo anterior se desprende que los conflictos laborales surgen de una diferencia entre las partes, haciéndola valer en forma de pretensión de una de las partes frente a la otra, siendo las más comunes las que versan sobre condiciones novatorias de las ya existentes que rigen la relación laboral, pretensión con finalidad interpretativa de las normas que rigen la relación laboral, de cumplimiento, y finalmente de extinción de la relación laboral.

---

<sup>10</sup> Jurisprudencia 37, quinta época, pág. 48.

## Capítulo 2. Marco legal del Derecho procesal del trabajo

### 2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la norma fundamental, que regula todo tipo de relaciones jurídicas entre los individuos en suelo mexicano, el artículo 123 es la norma fundamental que contiene los derechos sociales de los mexicanos que rige a la sociedad mexicana, y de los individuos que se encuentren en suelo mexicano, también conocidos como garantías sociales, dicho artículo nos habla de las relaciones de trabajo y tiene una serie de preceptos constitucionales, nuestra Constitución es protectora de los derechos de los trabajadores, algunas normas protectoras son tendientes a la seguridad social.

La Constitución, en lo que atañe a la materia laboral, consagra los derechos mínimos de los trabajadores, lo que nos indica que de ninguna manera

podrán establecerse relaciones de trabajo en condiciones inferiores a las establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Asimismo contiene declaraciones generales cuya efectividad se sujetará a su reglamentación, sin embargo existen preceptos constitucionales que tienen vigor por sí mismo el artículo 123, apartado "A", en las reglas inherentes a la duración de la jornada de trabajo; la prohibición de labores insalubres o peligrosas; de las actividades para menores y la prohibición de emplear a menores de 14 años; el descanso semanal; descansos anteriores y posteriores al parto, lo relativo a la jornada extraordinaria.

De igual manera, en el artículo 123 Constitucional, se establecen derechos de los patrones, que en la fracción IX, inciso b) del apartado "A", que reconoce de forma indirecta el derecho del capital a recibir un interés razonable y a reinvertir utilidades; en el mismo sentido la fracción XVI, permite a la clase patronal constituir asociaciones profesionales, sindicatos y similares para defender sus intereses, la fracción XVII, establece el derecho del patrón a realizar paros en los casos de exceso de producción en los que sea necesario para mantener los precios en un límite accesible y con la previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Otros artículo de la Constitución que hacen referencia al trabajo son los siguientes: Artículo 3° que en la fracción VIII al consagrar la autonomía universitaria, con el fin de lograr el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, las cuales deben ser congruentes con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación con los fines acordes de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley. El artículo 5° que consagra la prerrogativa de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo, y que la ley de cada Estado señalará cuáles son las profesiones que requieran título para su ejercicio, las condiciones para su obtención y las autoridades que habrán de expedirlo, también establece que no se prestará ningún trabajo sin recibir a cambio la retribución correspondiente y sin pleno consentimiento del trabajador, salvo el trabajo impuesto como pena, fija también el límite de la duración de la relación laboral, en perjuicio del trabajador y que establece que la falta de cumplimiento del contrato de trabajo en lo que se refiere al trabajador, únicamente



obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda coaccionársele sobre su persona. A su vez el artículo 32 Constitucional determina el derecho preferencial de los mexicanos sobre los extranjeros, en igualdad de circunstancias, para desempeño de empleos, cargos o comisiones dentro del gobierno en la cual no sea necesaria la ciudadanía y que exige la nacionalidad mexicana por nacimiento, para determinadas profesiones y actividades. El artículo 73, fracción X, que da al Congreso la facultad exclusiva para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Constitución.

## 2.2. Ley Federal del Trabajo. Contenido general.

En opinión de Miguel Bermúdez Cisneros, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la fuente fundamental no sólo de las instituciones públicas de la nación, sino también de las normas que la rigen.

Es por tal motivo que la Constitución guarda supremacía jerárquica dentro del campo del derecho positivo. En su artículo 123, contiene toda la ciencia jurídico-laboral que pudiese tener Constitución alguna en nuestros días, garantizando de esta forma los llamados derechos sociales.

Las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo son un fiel reflejo de lo pactado en la Constitución.<sup>11</sup>

En la actualidad la Ley Federal del Trabajo consta de 1010 artículos, divididos en dieciséis Títulos,

Por lo que el Título Primero de la Ley Federal del Trabajo se refiere a los principios Generales, del artículo 1° al 19, donde el artículo 1° señala que es de observancia general en toda la República Mexicana y que regirá las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 del apartado “A” de la Constitución.

En lo que se refiere al apartado “A” determina que los trabajadores que prestan sus servicios en el ámbito de la iniciativa privada, sin embargo a dicha

---

<sup>11</sup> Cisneros Bermúdez, Miguel, *Op cit.*, p. 26.

iniciativa privada también se refiere a las Instituciones Descentralizadas del Gobierno Federal como son Petróleos Mexicanos, el Instituto Mexicano del Seguro Social, Comisión Federal de Electricidad, Ferrocarriles Nacionales; el artículo 2° en el que determina que el fin que se persigue es el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, en el que si bien protege a los trabajadores, también otorga derechos a los patrones; el artículo 3° en el que señala que el trabajo es un deber y un derecho sociales, que no es artículo de comercio y exige libertades y dignidad

para quien lo presta, proporcionándole las condiciones que aseguren la salud, la vida y un nivel económico decoroso, y que no deberá haber discriminaciones de ningún tipo, además es de interés social promover y vigilar la capacitación; el artículo 4° que nos habla de la libertad de dedicarse a la profesión, industria o comercio lícitamente, a la par que señala los límites de esa libertad; el 5° que establece la prohibición de trabajos en condiciones inferiores a las estipuladas en la Ley; el artículo 6° que trata de la aplicación de los tratados y leyes internacionales en todo lo que beneficie al trabajador; del artículo 7° detalla que del 90% de trabajadores mexicanos que todo patrón debe emplear por lo menos.; el artículo 17 establece que el derecho común será de aplicación supletoria; artículo 18, en caso de duda, la interpretación será en beneficio del trabajador; artículo 19 sobre los actos procesales no se cobrará impuesto alguno.

En cuanto al título segundo, continuando con el derecho sustantivo del derecho laboral, este en sus artículos del 20 al 55, establece una serie de disposiciones de carácter general en cuanto a las relaciones individuales de trabajo. la prohibición del artículo 22 sobre la utilización de menores de 14 años y de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria; artículo 23 de los casos en que los menores pueden trabajar; el artículo 24, establece que las condiciones de trabajo deben ser por escrito; el 25 determina los requisitos del escrito en que consten las condiciones de trabajo; el artículo 28 trata de las normas que observarán los trabajadores mexicanos que presten sus servicios en el extranjero,

el artículo 29 señala la prohibición de trabajadores de menos de 18 años en el extranjero, salvo que se trate de deportistas, artistas y técnicos profesionales; artículos del 30 al 33 en que se establecen las condiciones de los contratos de prestación de servicios de los trabajadores que laboren fuera del centro de trabajo a una distancia de más de 100 kilómetros, la obligación de lo expresamente pactado, y del incumplimiento por parte del trabajador que solo acarrea responsabilidad civil, de la renuncia que es nula cuando se hagan en razón de los salarios devengados, de las indemnizaciones, todo convenio o liquidación deberá ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de los artículos 34 al 41, que trata de los convenios celebrados entre los sindicatos y patrones, los cuales regirán relaciones futuras y no afectarán las prestaciones ya devengadas, de las relaciones que pueden ser por obra o tiempo determinado de no existir estipulación al respecto serán por tiempo indeterminado, en la obra determinada será cuando así lo exija su naturaleza, si subsistiese la materia de trabajo la relación se prorrogará, los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por más de un año, la substitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa. Los artículos 42 y 43 relativos a la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, como son las causas de suspensión temporal sin responsabilidad para el patrón y el trabajador, cuestiones de incapacidad por parte del Instituto del Seguro Social, el artículo 44 de los trabajadores que sean llamados para alistarse a la Guardia Nacional en que se tomará el tiempo que presten sus servicios para computar su antigüedad, el artículo 45 que determina los casos en que deberá el trabajador regresar a su trabajo.

Los artículos del 46 al 52 que se refieren a la rescisión de las relaciones de trabajo, así establece las causas de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador o el sindicato engañe al patrón exhibiendo certificado o referencias falsas en cuanto a sus aptitudes o capacidades de que carezca antes de los 30 días marcados en la ley, cuando el trabajador incurra en faltas de probidad, honradez, amenazar o causar daño a los familiares del patrón, compañeros de trabajo o del personal directivo, dentro o fuera del lugar de trabajo, incurrir en faltas al reglamento de seguridad, acudir en

estado de embriaguez o narcotizado a la fuente de trabajo, desobediencia al patrón respecto al trabajo, la sentencia de prisión del trabajador; la falta de aviso al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, en cuanto al artículo 48 este establece que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que se le reinstale o se le indemnice con el importe de 3 meses de salario, además si el patrón no promueve la causa justificada de la rescisión laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, el artículo 49 menciona las causas por las que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de la indemnización correspondiente, cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de 1 año, cuando por el trato directo del trabajador y patrón sea imposible continuar con la relación, en los casos de los trabajadores de confianza, del servicio doméstico y de trabajadores eventuales, las indemnizaciones están contempladas en el artículo 50, en el artículo 51 las causas de rescisión pero ahora sin responsabilidad para el trabajador son, engañarlo el patrón al trabajador respecto a las condiciones del mismo, incurrir el patrón o sus familiares en faltas de probidad u honradez, reducir el patrón el salario al trabajador, existir un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia; el artículo 53 menciona las causas de terminación de las relaciones de trabajo, como son: el mutuo consentimiento de las partes, la muerte del trabajador, terminación de la obra inversión, la incapacidad física o mental del trabajador y otras causales contenidas en el artículo 434; en cuanto al artículo 54 menciona el caso en que el trabajador quede incapacitado cuando no sea por riesgo de trabajo al cual le corresponde una indemnización de un mes de salario y 12 días de salario por año, y a que se le reinstale en otro empleo que sea compatible con sus aptitudes; el artículo 55 menciona que si el patrón no comprueba en juicio la causa de la terminación, el trabajador podrá pedir su reinstalación y el pago de salarios vencidos.

Las condiciones de trabajo las estipulan los artículos del 56 al 68, en los que la ley determina que no se podrán pactar condiciones inferiores a las contenidas

en la Ley Federal del Trabajo, no podrá haber diferenciación de ninguna especie, el trabajador podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación del salario cuando la jornada sea excesiva, y el patrón a su vez también, cuando exista una causa justificada, la jornada de trabajo no excederá de 48 horas a la semana para la jornada diurna, de 45 horas para la mixta y de 42 horas la nocturna, también menciona la posibilidad de repartir una jornada entre los demás días a fin de poder disfrutar dos días de descanso, preferentemente sábado y domingo, un descanso de media hora durante la jornada, la prolongación de la jornada en un máximo de 3 horas diarias hasta 3 veces a la semana las cuales se pagaran con un ciento por ciento más, el trabajador no está obligado a laborar tiempo extraordinario, si el tiempo extra se excediera de 9 horas este se pagará al triple.

Los días de descanso contemplados en las Ley se derivan de los artículos 69 al 75, por cada 6 días de trabajo corresponde 1 día de descanso con goce de salario íntegro; los días de descanso obligatorio son: el 1° de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración del 05 de febrero, el tercer lunes en conmemoración del 21 de marzo, 1° de mayo, 16 de septiembre, el tercer lunes en conmemoración del 20 de noviembre, 1° de diciembre de cada seis años por la transmisión del poder Ejecutivo Federal, 25 de diciembre y el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. El capítulo de vacaciones está determinado en los artículos del 76 al 81, corresponden 6 días de descanso continuos por año de servicio que aumentará en dos hasta llegar a doce por cada año subsecuentes, después del cuarto año el período aumentará por dos días cada 5 años, deberán ser disfrutadas las vacaciones de forma continua en días laborables, si la relación termina antes del año de servicios, se otorgará de forma proporcional.

El salario según el artículo 82 es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, los subsecuentes artículos, hasta el artículo 89 determinan como se pagará el salario, que puede ser por cuota diaria, fijo,

variable y mixto, por unidad de tiempo, obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Tal integración tiene efectos para fijar la indemnización.

Del artículo 90 al 97, se establece cual es el salario mínimo, el cual es fijado por una Comisión Nacional que determinará la división de la República en áreas geográficas, y del artículo 98 al 116 determina las normas protectoras y privilegios del salario, dentro de las cuales la más importante es que el salario es irrenunciable, del artículo 117 al 131 determinan el derecho de los trabajadores a la participación de utilidades.

El título cuarto de la Ley Federal del Trabajo se refiere a las obligaciones de los patrones en los artículos 132 y 133, 134 y 135 las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores. Del artículo 136 al 153 se establece el derecho a habitación para los trabajadores, dentro de los cuales destaca el derecho a la obtención de vivienda el cual será administrado por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda con las aportaciones de los trabajadores y del patrón. De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores lo determina el artículo 153-A al X, por lo que la razón principal es que todo individuo tiene derecho a superarse intelectualmente y materialmente.

De los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso son tratados en los artículos del 154 al 162 respecto a la antigüedad, pero en igualdad de capacidad, de la capacitación es responsable el patrón, el artículo 163 nos habla de lo referente a las invenciones de los trabajadores, el cual tiene derecho a que aparezca su nombre y a recibir una compensación extra. En el título quinto los artículos del 164 al 172, se establecen las normas para el trabajo de las mujeres, en el que si bien las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y obligaciones, las disposiciones son con la finalidad de la protección a la maternidad. El trabajo de los menores está regulado por los artículos del 173 al 180, por lo que el trabajo de los menores de 16 años y mayores de 14 esta supeditado a la vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo, por lo que de las normas más importantes es la que se refiere a la prohibición de

la utilización de menores de 16, en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, trabajos que afecten la moral y las buenas costumbres, trabajos peligrosos, insalubres, el establecimiento de la jornada no mayor de 6 horas diarias, un período de vacaciones de 18 días pagados por año de servicio.

El título sexto dispone normas para los trabajos especiales del artículo 181 al 353, en que se trata de normas aplicables a los trabajadores de confianza, trabajadores de buques, trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, trabajo ferrocarrilero, trabajo de autotransportes, trabajo de maniobras de servicio público en zonas de jurisdicción federal, trabajos del campo, agentes de comercio y otros semejantes, deportistas profesionales, trabajadores actores y músicos, trabajo a domicilio, trabajadores domésticos, trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros análogos, de la industria familiar, trabajo de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad, trabajo en universidades e instituciones de educación autónomas por Ley.

El título séptimo trata de las relaciones colectivas de trabajo por lo que el artículo 354 y 355, determina que la ley reconoce el derecho de coalición la cual define como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes, de los artículos 356 al 385, trata de los sindicatos, federaciones y confederaciones, en el que define al sindicato como la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, a nadie se le puede obligar a pertenecer a sindicato alguno, los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones. Del artículo 386 al 403 trata del contrato colectivo de trabajo, el cual tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo y nunca el de pactar condiciones inferiores a las de la Ley, el contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, dicho convenio será aplicable tanto a los trabajadores sindicalizados como a los de confianza, sean eventuales o de base.

El contrato ley nos dice el artículo 404, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más Entidades, o en todo el territorio nacional, los artículos subsecuentes nos refieren las características.

El título octavo, establece el derecho de huelga la cual define el artículo 440, como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, los artículos del 441 al 471 nos refieren los requisitos de procedibilidad y su objetivo. El título noveno se refiere a los riesgos de trabajo, el cual define el artículo 473 como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, el artículo 474 define al accidente de trabajo como toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente; la enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios según determina el artículo 475; del artículo 476 al 515, se establecen las particularidades y consecuencias de los anteriores artículos, así como las características y la tabla de enfermedades y los porcentajes de las incapacidades, también de las indemnizaciones por riesgo, enfermedad o accidente de trabajo. El título décimo se refiere a la prescripción para hacer valer las acciones de trabajo las cuales prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con excepción de las siguientes. Artículo 517 que prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores por faltas y descuentos disciplinarios, en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados de sus trabajos, en dos años el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo, para los beneficiarios en caso de muerte del trabajador.



El título once establece las autoridades del trabajo y servicios sociales, por lo que el artículo 523 determina que la aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones:

A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;

A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;

A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;

Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;

A la Inspección del Trabajo;

A la Comisión de Salarios Mínimos;

A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;

A las Juntas de Conciliación y Arbitrajes Federales y Locales de Conciliación;

A la Junta de Conciliación y Arbitraje Federal;

A las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales; y

Al Jurado de Responsabilidades.

El título trece, se refiere a los requisitos de los representantes de los trabajadores y de los patronos en las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje y en las Junta de Conciliación y Arbitrajes de Conciliación Permanentes

Hasta aquí se contienen las normas que contienen tanto los derechos de los trabajadores, como de la parte patronal, los cuales en caso de violentarse darán paso a que tanto el patrón o trabajador los hagan valer ante la autoridad correspondiente, es por tanto la parte sustantiva de la Ley Federal del Trabajo.

El título catorce maneja la parte procesal del derecho del trabajo, que es la parte que servirá de base para el presente trabajo, ya que el tratamiento de la figura de la insumisión al arbitraje se desarrolla en base a los conceptos de derecho que en este título se comprenden, es así que del artículo 685 al 688, se refiere a los principios procesales, tales como que el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito e inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Junta de Conciliación y Arbitrajes tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Del artículo 689 al 697 nos habla de los requisitos para acreditar la capacidad y la personalidad de las partes, del 698 al 706 nos rigen en materia de competencia; del artículo 707 al 711, de los impedimentos y excusas en que no pueden participar las autoridades del trabajo.

Del artículo 712 al 732 de cómo deberán actuar las Juntas de Conciliación y Arbitrajes durante el procedimiento; del 733 al 738 de los términos procesales; del 739 al 752 de las notificaciones para lo cual las partes deberán señalar domicilio donde deberán realizarse las notificaciones, como se someterá la notificación cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón, en donde se harán las notificaciones personales, las normas de la primera notificación, efectos y plazos de las notificaciones, y cuando son nulas.

De los exhortos y despachos nos hablan los artículos del 753 al 760; de cómo se sustanciarán los incidentes nos refieren del artículo 761 al 765; 766 al 770 de la acumulación, procede la acumulación , 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 y especial naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias. Es decir que la acumulación es aquella que

se da en razón de un juicio existente y que por cualquiera de las razones antes citadas se anexe a otro expediente el más antiguo.

Del artículo 771 al 775 habla de la continuación del procesos y en qué casos opera la caducidad, por lo que para la continuación de los juicios será necesaria la promoción del actor dentro de un lapso de tres meses cuando sea requerida promoción de su parte, El Presidente deberá ordenar para que la presente, se entenderá por desistida la acción si el actor no promueve en un lapso de seis meses, siempre que sea necesaria la promoción para continuar el procedimiento, no se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas de actor o esta pendiente de resolución, en caso de muerte del trabajador, en tanto comparezcan a juicio sus beneficiarios, la Junta de Conciliación y Arbitraje hará solicitud a la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 772 de la ley de la materia.

De las pruebas nos refieren los artículos del 776 al 785, de la confesional del 786 al 794; de las pruebas documentales del 795 al 812, de la prueba testimonial del 813 al 820; de la pericial del artículo 821 al 826, de la presuncional del 830 al 834; de la instrumental del 835 y 836; de las resoluciones laborales del 837 al 848, de la revisión de los actos de ejecución del 849 al 856; de las providencias cautelares del 857 al 864, de cómo deberán llevarse los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitrajes de Conciliación y Arbitraje del 870 al 891, de los procedimientos especiales del 892 al 899, y de los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica los artículos del 900 al 919; del procedimiento de huelga del 920 al 938.

El título quince trata de los procedimientos de ejecución, por lo que hace a las disposiciones generales de a quién corresponde la ejecución de los laudos; del procedimiento de embargo del 950 al 966; de los remates del 967 al 975, del procedimiento de las tercerías y preferencias de créditos del 976 al 981, de los procedimientos paraprocesales o voluntarios del 982 al 991.

El título dieciséis se refiere a las responsabilidades y sanciones, de cómo se aplicaran las multas y sanciones a patrones y trabajadores, así como a procuradores apoderados y representantes del trabajador de los artículos 992 al 1010.

2.3 Generalidades del proceso laboral. Conceptos, jurisdicción, proceso y acción. Derecho procesal y Derecho procesal del trabajo.

La jurisdicción entendida como la función que ejercen los órganos del Estado independientes o autónomos, para conocer y resolver, a través del proceso, los litigios que planteen las partes y, en su caso, para ordenar que se ejecute lo resuelto o juzgado; del proceso como conjunto de actos y hechos jurídicos a través del cual dichos órganos dirigen y deciden los litigios, y la acción como el derecho que se confiere a las personas para promover un proceso ante los órganos jurisdiccionales, a fin de obtener una resolución sobre una pretensión litigiosa y lograr, en su caso, la ejecución forzosa de lo juzgado.<sup>12</sup>

Concepto de derecho procesal.

Paolo D'Onofrio define el Derecho Procesal como: "sistema de normas que tienen por objeto y fin la realización del derecho objetivo a través de la tutela del derecho subjetivo mediante el ejercicio de la función jurisdiccional".<sup>13</sup>

La anterior definición nos refiere que para que la norma procesal por sí misma no tiene finalidad, sino que es un medio de realización del derecho objetivo, sin embargo es de resaltar que el proceso laboral, rompe con el esquema del derecho procesal tradicional, ya que es notoriamente un derecho eminentemente proteccionista de los valores humanos, al regular y proteger los derechos de los trabajadores.

---

<sup>12</sup> Ovalle Favela. José, *Derecho Procesal Civil*, Editorial Oxford, México 2001 p.4.

<sup>13</sup> D'Onofrio, Apolo, *Lecciones de Derecho Procesal Civil*, Editorial JUS, México, 1945, p.9.

Alberto Trueba Urbina afirma que el derecho procesal del trabajo es un derecho autónomo, dicha autonomía puede predicarse en dos vías diferentes: en primer término, del derecho sustantivo y en segundo lugar del derecho procesal en general.

El derecho procesal del trabajo es autónomo por lo especialidad de sus instituciones por sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye que exista relación con las mismas esta relación se manifiesta de manera especial porque tiene como función trascendental impartir justicia social, en cuya práctica las Juntas de Conciliación y Arbitrajes están obligadas a redimir a la parte obrera en el proceso haciendo efectiva la norma sustancial laboral en los procesos jurídicos.<sup>14</sup>

### 2.3.1 Las partes en el juicio laboral.

Según Francisco Córdova Romero, son partes en el proceso: el actor, el demandado; la Junta de Conciliación y Arbitraje Local o Federal de Conciliación y Arbitraje.<sup>15</sup>

Las partes en el juicio laboral en términos del artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo, son las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones, por lo que son parte en el proceso: el actor, el demandado, y la autoridad llámese Junta de Conciliación y Arbitraje Local o Federal de Conciliación y Arbitraje; de igual manera podrán intervenir en términos del artículo 690 de la ley de la materia además, o ser llamadas a juicio por la Junta de Conciliación y Arbitraje, las personas que puedan ser afectadas por la resolución pronunciada en el conflicto, las que deben probar su interés jurídico

### 2.3.2 Personalidad.

Para comparecer en un juicio las partes deben acreditar tener personalidad ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, es decir deben probar su interés jurídico y demostrar que son quienes han sido llamados por la Junta de Conciliación y

---

<sup>14</sup> Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1971, p.74.

<sup>15</sup> Córdova Romero, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Cárdenas, México 1984, p. 5

Arbitraje, por lo que se puede acreditar de forma directa o por conducto de apoderado legal, por lo que en términos del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo el interesado puede asistir de manera personalísima ya sea actor o demandado, o bien por conducto de apoderado; por lo que quien comparezca como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o con carta poder (firmada por el otorgante ante dos testigos, no será necesaria su ratificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje), artículo 692 Fracción II Ley Federal del Trabajo.

En el caso del compareciente como apoderado de persona moral, esta deberá contar con testimonio notarial, carta poder ante dos testigos previa comprobación de que quien lo otorga esta facultado para ello, esto según el artículo 692 fracción III de la Ley Federal del Trabajo. También podrá comparecer con la copia certificada que expida la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando el trabajador o el patrón otorguen poder mediante la simple comparecencia para que los represente ante cualquier autoridad del trabajo, artículo 694 y 695 Ley Federal del Trabajo.

### 2.3.3. Competencia.

La competencia se da en términos de los artículos 527, 698, 699 de la Ley Federal del Trabajo y del artículo 123 apartado "A" fracción XXI, por lo que la Junta de Conciliación y Arbitraje Local de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje conocerá de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción y que no sean de la competencia de las Junta de Conciliación y Arbitrajes Federales, éstas a su vez se dividen en Junta de Conciliación y Arbitraje Especial Federal de Conciliación y Arbitraje y Junta de Conciliación y Arbitraje Federal de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

La Junta de Conciliación y Arbitraje Especial Federal de Conciliación y Arbitraje conocerá de los conflictos que no sean competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje Federal y que se relacionen con las obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, artículo 699 Ley Federal del Trabajo.

La Junta de Conciliación y Arbitraje Federal de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, conocerá de los conflictos en ramas industriales: textil, eléctrica. Cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica y siderúrgica, hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera, automotriz, química, etc., es decir de todos aquellos rubros materia de concesión federal; así como de empresas administradas de forma directa o descentralizada por el gobierno federal, las que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, las que efectúen trabajos en zonas federales o jurisdicciones federales, aguas territoriales o zonas económicas exclusivas de la nación, artículos 527, 698 Ley Federal del Trabajo, y 123 Constitucional apartado "A" fracción XXI.

#### 2.3.3.1. Competencia por razón del territorio.

Por razón de territorio a las Junta de Conciliación y Arbitrajes les corresponde conocer de los conflictos a la del lugar de prestación de servicios, a las Junta de Conciliación y Arbitraje les corresponderá conocer de acuerdo al actor quien podrá elegir la del lugar de prestación de servicios, la de celebración del contrato, o bien la del domicilio del demandado, en términos del artículo 700 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

#### 2.4. Impedimentos.

Estarán impedidos para conocer del juicio, los representantes de gobierno, de los trabajadores o de los patrones, ante las Juntas de Conciliación y Arbitrajes y los auxiliares, que en términos del artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo, tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo grado, con cualquiera de las partes. Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes; tengan interés personal directo o indirecto en el juicio alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante

o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos, siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente; sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo o sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes y sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

2.5. Iniciación del procedimiento ordinario individual del trabajo. Etapas del procedimiento, requisitos de la demanda, efectos que produce la presentación de la demanda, providencias cautelares, audiencia de ley, audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

El procedimiento ordinario individual del trabajo inicia con una demanda cuyos requisitos nos marca el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo son los siguientes: nombre del actor, nombre del demandado, (si no se conoce el nombre del demandado, puede señalarse el domicilio de la fuente de trabajo y la actividad a que se dedica el demandado tal como lo marca el artículo 712 Ley Federal del Trabajo); lo que se pide, o sea el objeto de la demanda, nombre de la autoridad a quien se dirige la demanda, los hechos en que se fundan las acciones y las disposiciones legales en que se apoyen, firma del actor, dicha demanda se acompañará de tantas copias como demandados existan, y las pruebas que considere pertinentes, en este caso no es necesario anexarlas en la demanda inicial, ya que con ello el contrario tendría conocimiento de los documentos con que cuenta el actor para ejercitar su acción, y aun que los presentara el actor deberá de presentar las pruebas en el momento procesal oportuno.

Una vez que se han reunido los requisitos antes mencionado, el actor presentara su escrito inicial de demanda ante la Oficialía de partes de la Junta de Conciliación y Arbitraje según corresponda, está a su vez turnará el escrito de demanda al pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 24 horas siguientes, contadas a partir de recibida la demanda.



Los efectos que produce la presentación de la demanda:

Se interrumpe la prescripción de las acciones.

Se inicia el procedimiento laboral.

Se inicia la relación jurídica procesal entre el actor y la autoridad.

Finca la competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje ante quien se presenta la demanda.

Providencias cautelares.

Existe un apartado en el capítulo XV de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos señala las providencias cautelares las que podrán decretarse a petición de parte por los presidentes de la Junta de Conciliación y Arbitraje artículo 857.

El momento en que podrán ser solicitadas es en el que se presenta la demanda, por escrito o por comparecencia antes del emplazamiento, si es posterior al emplazamiento, se tramitara por cuerda separada según el artículo 858 Ley Federal del Trabajo.

Siendo las providencias cautelares que se podrán decretar las siguientes: arraigo y secuestro provisional. El arraigo procede cuando hay temor fundado de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado la demanda, el efecto que produce el arraigo, se decretara de plano y consistirá en prevenir al demandado para que no se ausente del lugar de residencia, sin dejar representante legitimo, si se quebrantara el arraigo, quien lo hiciese será responsable del delito de desobediencia a un mandato de autoridad, la denuncia la presentará el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Ministerio Público respectivo, artículo 859 y 860 Ley Federal del Trabajo.

El secuestro provisional se decretará cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento, para decretar el arraigo el solicitante determinará el monto de lo demandado y rendirá las pruebas que juzgue conveniente para acreditar la necesidad de la medida, el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas dentro de las 24 horas siguientes en que se le

solicite, podrá decretar el secuestro provisional si, a su juicio, es necesaria la providencia; el auto que ordene el secuestro, acordará el monto por el cual deba practicarse, y el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje dictara las medidas a que se sujetara el secuestro, a efecto de que no se suspenda o dificulte el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento, artículo 861 Ley Federal del Trabajo.

Una vez turnado el escrito inicial de demanda al pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje éste dictará el auto de radicación dentro de las 24 horas siguientes a la presentación de la demanda, y señalará dentro de los 15 días siguientes a la misma, hora y fecha para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

El auto de radicación deberá contener lo siguiente:

Fecha en que se dicta.

Formar el expediente respectivo y registrarlo en el libro de gobierno.

Admitir la demanda laboral en la vía ordinaria

Y de no encontrar deficiencias e irregularidades, deberá citar a las partes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que se efectuará dentro de los 15 días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda.

Se apercibirá a la parte patronal que en caso de no concurrir en el día y hora señalada para la audiencia se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

Se reconocerá la personalidad jurídica como apoderado legal de la parte actora.

Se mandará emplazar al demandado con la copia cotejada de la demanda con una anticipación de diez días hábiles a la fecha de la audiencia de ley. a falta

de esta notificación, la Junta de Conciliación y Arbitraje señalará de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia en términos del artículo 874

Lo anterior en términos del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, tratándose del trabajador, al encontrar alguna irregularidad en el escrito, como que estuviere ejercitando acciones contradictorias, le señalará los defectos y omisiones y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de 3 días a en que se le notifique.

Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo.

En el día y hora señalados para la audiencia las partes, actora y demandado, deberán comparecer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y acreditarán su personalidad, una vez realizado lo anterior, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá dictar un acuerdo, en el cual reconozca o rechace el o los nombramientos del o de los apoderados legales (este acuerdo se puede combatir en amparo indirecto artículo 114 de la Ley de Amparo).

Posteriormente se pasará a la siguiente etapa, la de conciliación.

Si comparecen las partes la Junta de Conciliación y Arbitraje procederá a celebrar pláticas entre las partes y las exhortara para que lleguen a un arreglo conciliatorio, si no llegan a un acuerdo pero pretender llegar, las partes podrán de común acuerdo solicitar que se suspenda la audiencia con el fin de llegar a un arreglo, la Junta de Conciliación y Arbitraje la suspenderá, por una sola vez, y fijara su reanudación dentro de los ocho días siguientes, se notificará a las partes.

Si llegan a un acuerdo se dará por terminado el conflicto mediante un convenio aprobado por la Junta, el cual tendrá efectos de laudo, y el procedimiento habrá llegado a su fin.

Si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, se seguirá el procedimiento en su etapa de demanda y excepciones

Si las partes no comparecen se les tendrá por inconformes y se pasará de igual manera a la siguiente etapa, artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

En la etapa de demanda y excepciones puede ocurrir lo siguiente:

El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje hará una exhortación a las partes y si persisten en su actitud, de acuerdo al artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, se dará la palabra al actor, el cual expondrá su demanda, la ratificará o la modificara, precisando los puntos petitorios, si el actor es el trabajador y no cumplió con los requisitos omitidos, o subsanó las irregularidades, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo prevendrá para hacerlo en ese momento artículo 878 fracción II.

Posteriormente se le dará la palabra al demandado, quien procederá a dar contestación de la demanda, oralmente o por escrito, éste podrá: oponer excepciones y defensas, afirmar o negar los hechos o expresar lo que a sus intereses convenga.

Una vez lo anterior, las partes podrán por una sola vez replicar y contrareplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones.

En caso de existir reconvenición, el actor contestara la reconvenición y si éste lo solicitare, la Junta de Conciliación y Arbitraje suspenderá la audiencia, señalando fecha dentro de los 5 días siguientes para continuar la audiencia.

Si no concurren las partes, al actor se le tendrá por reproducido su escrito inicial de demanda, y al demandado se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, es decir por aceptados las prestaciones y hechos expresados por el actor, de acuerdo con artículo 879 Ley Federal del Trabajo.

Defensas y excepciones.

En la mayoría de los conflictos laborales se sigue un procedimiento general que ahora de acuerdo a la ley, se inicia con una audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Al celebrar la audiencia de demanda y excepciones la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la fecha en que se reciba la demanda, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, dentro de los quince días siguientes, apercibiendo al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y tener por contestada la demanda en sentido afirmativo y perdido el derecho de ofrecer pruebas sino concurre a la audiencia, en el caso del actor si la Junta de Conciliación y Arbitraje notare una irregularidad en el escrito de demanda o que ejercitare acciones contradictorias le prevendrá e inclusive en la misma audiencia lo requerirá para que la subsane, si de la fase conciliatoria no se llegase a un arreglo se pasará a la etapa de demanda y excepciones, terminada la exposición del actor se concederá la palabra al demandado a fin de que presente sus excepciones y defensas, oralmente o por escrito. La ley exige que en este caso deberá referirse el demandado a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios o refiriéndolos, como crea que tuvieron lugar.

Podrá adicionar su exposición de hechos y los que juzgue convenientes; una vez expuesto lo anterior para la parte demandada será el momento procesal oportuno para iniciar o exponer el incidente que a sus intereses conviniera o resultará procedente conveniente, pues de lo contrario estaría dejando de lado su derecho a contestar la demanda y tendría precluído su derecho.

Una vez concluida la etapa de demanda y excepciones en que se escuchó a las partes se abre la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, en donde las normas a observar serán como lo marca el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, las siguientes:

Las partes ofrecerán sus pruebas en el siguiente orden, primero ofrecerá el actor ya sea verbalmente o por escrito, enseguida ofrecerá el demandado, y objetará las del actor, enseguida el actor objetará las del demandado y si el actor necesitará ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se

desprendan de la contestación de la demanda podrá solicitar la suspensión de la audiencia para reanudarse dentro de los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

Podrán ofrecer las partes nuevas pruebas, siempre y cuando se relacionen con las ofrecidas por la contra parte y no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Concluido el ofrecimiento la Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita o deseche artículo 881 Ley Federal del Trabajo. El acuerdo donde se tiene por admitidas las pruebas de las partes dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá contemplar lo siguiente:

La Junta de Conciliación y Arbitraje dictará un acuerdo donde admita, las pruebas ofrecidas por las partes.

Además señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, la que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes.

Y según sea el caso, ordenará girar los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos establecidos en la ley.

Dictará medidas necesarias, para que el día señalado se puedan desahogar todas las pruebas admitidas.

Si por la naturaleza de dichas pruebas no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán ser desahogadas, no importará el orden en que hayan sido ofrecidas, sin embargo, se recibirán primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no podrá exceder de 30 días, artículo 883 Ley Federal del Trabajo.

Una vez concluida la audiencia de desahogo de pruebas en la misma audiencia las partes podrán formular sus alegatos, y hecha la certificación por parte del secretario de acuerdos de que no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará cerrada la instrucción, formulará el proyecto de resolución en forma de laudo, el cual deberá ser por escrito dentro de los diez días siguientes, el cual deberá contener lo siguiente:

Un extracto de la demanda, contestación, replica y contrarréplica, reconvencción en su caso y su contestación.

Señalamiento de los hechos controvertidos.

Relación de las pruebas admitidas y desahogadas, su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.

Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en caso de lo alegado y probado y,

Los puntos resolutivos.

Lo anterior en términos del artículo 885 Ley Federal del Trabajo.

Formulado el proyecto de laudo por el auxiliar entregará una copia a cada miembro de la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien lo someterá a discusión y aprobación. Una vez realizada la discusión y votación del mismo por los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si el proyecto de resolución fuere aprobado sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje conforme lo marca el artículo 889 Ley Federal del Trabajo.

## 2.6. Proyecto de Laudo.

### 2.6.1 Laudo y sus efectos.

El laudo se dictará a verdad sabida, buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos, sobre

estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales, deberán ser claros, precisos y congruentes con la demanda, con la contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

De acuerdo con los artículos 840, 841, 842 y 843 de la Ley Federal del Trabajo deberá contener lo siguiente:

Lugar, fecha y Junta de Conciliación y Arbitraje que lo pronuncie.

Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes.

Un extracto de la demanda y de su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.

Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Extracto de los alegatos.

Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que sirva de fundamento; y

Los puntos resolutivos.

Cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva como base a la condena, cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas de arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución.

Engrosado del laudo, el secretario recogerá en su caso, las firmas de los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje que votaron en el negocio y, una vez recabadas turnará el expediente al actuario, (en caso de negarse a firmar serán requeridos, en el mismo acto por el secretario y, si insiste en su negativa previa certificación del mismo secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan ocurrido los omisos de conformidad con el artículo 846 de la Ley Federal del Trabajo.



Una vez turnado al actuario, éste notificará a las partes personalmente el laudo, una vez notificado, cualquiera de las partes dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la aclaración del Laudo si no le resultará claro, para corregir errores o precisar algún punto tal y como lo señala el artículo 847 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá dentro del mismo plazo, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para impugnar el laudo.

#### 2.6.2 Revisión y reclamación.

Recursos en el procedimiento laboral. Revisión, reclamación y amparo en materia laboral.

Los recursos en la definición de Miguel Bermúdez Cisneros, dice que el recurso puede ser definido como la acción que concede la ley al interesado en un juicio, para reclamar en contra de las resoluciones; reclamo dirigido, ya sea contra la autoridad que las dictó, o contra alguna otra.

Para Héctor Fix-Zamudio, “Es el medio de impugnación que se interpone contra una resolución judicial pronunciada en un proceso ya iniciado, generalmente ante un juez o tribunal de mayor jerarquía y de manera excepcional ante el mismo juzgador, con el objeto de que dicha resolución sea revocada, modificada o anulada”.<sup>16</sup>

La revisión de actos del ejecutor.

“No afecta, en principio, a las propias Junta de Conciliación y Arbitrajes, sino a los ejecutores”.

Se fundamenta en el artículo 849 y señala:

“Procede la revisión de los actos de los presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados, en las siguientes hipótesis:

---

<sup>16</sup> Fix-Zamudio, Héctor, *Diccionario Jurídico Mexicano Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*, Editorial Porrúa, México, 1987, p. 2703.

- a) ejecución de laudos;
- b) ejecución de convenios;
- c) ejecución de las resoluciones que ponen fin a las tercerías;
- d) dictados en las providencias precautorias.

Esta acción tiene la finalidad de proporcionar oportunidad de corrección de alguna decisión del tribunal, para la consecución normal del juicio.

Muchas veces, la autoridad juzgadora incurre en violaciones de fondo o forma en las resoluciones que dicta; y el no tener las partes interesadas una vía judicial que permita hacer ver al juzgador su error u omisión, crearía, en detrimento del proceso, una falta de seguridad jurídica.

Es necesario señalar que la doctrina laboral es contraria en esencia al establecimiento de recursos dentro del proceso laboral, ya que se considera que la tramitación de los mismos implicaría elementos contrarios a la tan buscada celeridad procesal, tomando en cuenta que la tramitación de dichos recursos, en los juicios civiles invariablemente llevan a una prolongación del proceso, y por lo tanto en el derecho procesal del trabajo, redundaría en un peligroso motivo de retardo.<sup>17</sup>

En la actual Ley Federal del Trabajo, al tratar de no incurrir en la virtual contradicción, se ha suprimido la prohibición a admitir recurso alguno, aún así se prevé el recurso de revisión aunque sin mencionar la denominación de recurso. El artículo 849 trata la revisión de actos de ejecución, se previene que ésta revisión deberá promoverse por escrito de la parte interesada ante la autoridad revisora.

La procedencia del recurso de revisión nos la marca el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo, contra actos de los presidentes de las Junta de Conciliación y Arbitrajes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados, en ejecución de laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares.

---

<sup>17</sup> Cisneros Bermúdez, Miguel, *Op cit.*, p. 184

Conocerá del recurso, la Junta de Conciliación y Arbitraje de Conciliación o la Junta de Conciliación y Arbitraje Especial de Conciliación y Arbitraje correspondiente: cuando se trate de actos de los presidentes de las mismas.

Conocerá del recurso el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o el de la Junta de Conciliación y Arbitraje Especial correspondiente, cuando se trate de actos de los actuarios o funcionarios legalmente habilitados.

Conocerá del recurso el pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de actos del presidente de esta o cuando se trate de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria, y se presentará dentro de los tres días siguientes al que se tenga conocimiento del acto que se impugne.

En cuanto a la reclamación esta procede en contra de las medidas de apremio y señala:

“Se trata de un verdadero recurso en virtud de que la autoridad que lo resuelve es distinta de la que genera la conducta impugnada y, por otra parte, debe tramitarse necesariamente a instancia de parte interesada”. Menciona:

“La procedencia de la reclamación producirá la modificación de la medida de apremio y la aplicación de una sanción al funcionario responsable, en los términos del artículo. 672 (artículo 855).

La Ley Federal del Trabajo, presenta en su artículo 854, la reclamación, sin especificar su naturaleza procesal; la doctrina entiende como recurso el medio que concede la ley a la parte o al tercero que son agraviados por una resolución judicial, para obtener revocación o modificación, sea que estas últimas se lleven a cabo por el propio funcionario que dictó la resolución o por un tribunal laboral, la finalidad buscada por la reclamación no es otra que modificar, en lo que proceda,

una medida de apremio dictada por un funcionario o de la Junta de Conciliación y Arbitraje.<sup>18</sup>

Procedencia del recurso de reclamación; es procedente contra las medidas de apremio que impongan los presidentes de las Junta de Conciliación y Arbitrajes de Conciliación, de las Junta de Conciliación y Arbitrajes Especiales y de las de Conciliación y Arbitraje, así como de los Auxiliares de éstas, artículo 853 de la Ley de la materia.

Se presentará por escrito, dentro de los tres días siguientes al que se tenga conocimiento de la medida, ofrecerá las pruebas correspondientes, artículo 854 de la ley laboral.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, si se admite el recurso:

Solicitará al funcionario que haya dictado la medida impugnada, rinda su informe por escrito fundado y motivado respecto al acto que se impugnó y deberá adjuntar las pruebas correspondientes.

Citará a una audiencia, que deberá llevarse a cabo durante los diez días siguientes de aquel en que se admitió la reclamación.

En dicha audiencia se recibirán y admitirán las pruebas.

Y se dictará resolución.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara procedente la reclamación se modificará en lo que procede la medida de apremio y se aplicará al funcionario responsable la sanción que previene el artículo 672 de la ley de la materia.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que es improcedente:

De acuerdo con los artículos 855 y 856 de la Ley Federal del Trabajo, el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, podrá imponer a la parte que promueva la reclamación notoriamente improcedente, una multa de dos a siete veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo en que se cometió la violación.

---

<sup>18</sup> Cisneros Bermúdez, Miguel, *Op cit.*, p. 186.

Se entenderá que es notoriamente improcedente cuando a juicio de su presidente, según el caso, aparezca, que se promueva con el propósito de demorar o entorpecer la administración de justicia.

### 2.6.3 Amparo indirecto y directo, procedencia.

En definición de Raúl Chávez Castillo, el amparo es un juicio constitucional autónomo, que se inicia por la acción que ejercita cualquier persona ante los tribunales de la Federación contra toda ley o acto de autoridad, en las hipótesis previstas en el artículo 103 constitucional y que se considere violatorio de las garantías individuales. Su objeto es la declaración de inconstitucionalidad de dicho acto o ley invalidándose o nulificándose en relación con el agraviado y restituyéndolo en el pleno goce de sus garantías individuales.

El amparo es un proceso constitucional, entendiéndose por proceso un conjunto de actos procedimentales de las partes y de los tribunales que culminan con la resolución donde se discute si la actuación de la autoridad responsable violó o no las garantías individuales del gobernado, sin que dicho procedimiento sea una nueva instancia de la jurisdicción común.

En el juicio de amparo promovido ante juez de distrito se entiende que es juicio, toda vez que se siguen todos los actos procedimentales que culminarán con la sentencia. Sin embargo, en un juicio de amparo directo se ha entendido como un recurso, ello en virtud del control de legalidad, tomando en consideración las violaciones indirectas a la Constitución, en donde el tribunal de amparo se convierte en un tribunal revisor porque analiza las violaciones a las leyes ordinarias o secundarias; de ahí que se hable de su semejanza con el recurso de casación, en donde la sentencia que se dicta determina la inconstitucionalidad del acto reclamado y, si se cometieron violaciones al procedimiento, se repondrá éste a partir del momento en que se incurrió en la violación<sup>19</sup>.

El juicio de amparo encuentra su fundamentación legal en los artículos 103 y 107 de la Constitución que en lo que atañe a nuestra materia a la letra dicen.

---

<sup>19</sup> Chávez Castillo, Raúl, *Juicio de Amparo*, Editorial Oxford, 2000, p. 24.

**Artículo 103.-** Los Tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite:

I.- Por Leyes o actos de la autoridad que viole garantías individuales;

**Artículo 107.-** Todas las controversias de que habla el artículo 103 se sujetarán a los procedimientos y formas del orden jurídico que determine la ley, de acuerdo con las siguientes bases:

El juicio de amparo se seguirá siempre a instancia de parte agraviada;

La sentencia será siempre tal, que solo se ocupe de individuos particulares, limitándose a ampararlos y protegerlos en el caso especial sobre el que verse la queja, sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que la motivare.

En el juicio de amparo deberá suplirse la deficiencia de la queja de acuerdo con lo que disponga la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de esta Constitución.

Cuando se reclamen actos de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, el amparo solo procederá en los casos siguientes:

a) Contra las sentencias definitivas o laudos respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o reformados, ya sea que la violación se cometa en ellos, o que, cometida durante el procedimiento afecte las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo; siempre que en materia civil haya sido impugnada la violación en el curso del procedimiento mediante el recurso ordinario establecido por la ley invocada como agravio en la segunda instancia, si se cometió en la primera. Estos requisitos no serán exigibles en el amparo contra sentencias dictadas en controversias sobre acciones del estado civil o que afecten al orden y a la estabilidad de la familia.

b) Contra actos en juicio cuya ejecución sea de imposible reparación, fuera de juicio o después de concluido, una vez agotados los recursos que en su caso procedan, y

c) Contra actos que afecten a personas extrañas al juicio;

V. El amparo contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, sea que la violación se cometa durante el procedimiento o en la sentencia misma, se promoverá ante el tribunal colegiado de circuito que corresponda, conforme a la distribución de competencias que establezca la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en los casos siguientes:

d) En materia laboral, cuando se reclamen laudos dictados por las Junta de Conciliación y Arbitrajes Locales o la Federal de Conciliación y Arbitraje, o por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Suprema Corte de Justicia de oficio o a petición fundada del correspondiente Tribunal Colegiado de Circuito, o del Procurador General de la República, podrá conocer de los amparos directo que por sus características especiales así lo ameriten.

Competencia en materia de amparo.

Tres son las autoridades encargadas del conocimiento del juicio de amparo:

La Suprema Corte de Justicia de la Nación;

Los Tribunales Colegiados de Circuito; y

Los Juzgados de Distrito.

El amparo laboral.

En opinión de Miguel Bermúdez Cisneros, la acción en el juicio de amparo es un derecho subjetivo, motivador de la unidad de los Tribunales, a fin de resolver sobre supuestas violaciones a derechos fundamentales.

En la disección de la acción en el amparo, nos encontramos con otros elementos fundamentales:

Sujeto, causa y objeto.

El sujeto será cualquier persona a quién se le haya violado alguna de las garantías individuales. Pudiendo ser en esta materia laboral: trabajadores, trabajadores de confianza, empleados públicos, patrones, sindicatos, federaciones.

Las autoridades laborales que en su ejercicio, suelen causar agravios a estos sujetos son: Las Secretarías de Trabajo y Previsión Social, las Junta de Conciliación y Arbitrajes de Conciliación y Arbitraje, y los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

La causa será la señalada en el artículo 103 Constitucional fracción I.

El objeto será el de protección al quejoso, que pruebe violaciones a sus derechos.

En el juicio de Amparo existe una autoridad responsable a la parte demandada que es el sujeto pasivo, que bien puede ser la que dicta u ordena ejecutar la ley o acto reclamado.

Para efectos del amparo en materia laboral son autoridades responsables las siguientes:

El Presidente de la República.

El Congreso de la Unión.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

La Secretaría de Educación Pública.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Las Junta de Conciliación y Arbitrajes Municipales de Conciliación.

Las Junta de Conciliación y Arbitrajes Locales de Conciliación y Arbitraje.

Las Junta de Conciliación y Arbitrajes Federales de Conciliación.

La Junta de Conciliación y Arbitraje Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Instituto Mexicano del Seguro Social.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

La Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Asimismo existe la figura del tercero perjudicado, que será todo aquel que tenga derechos opuestos a los del quejoso e interés por lo mismo en que subsista el acto reclamado, ya que de otro modo se le privaría de la oportunidad de



defender las prerrogativas que pudieran proporcionarles el acto o resolución motivados de la violación alegada.

Como en todo proceso existe un término que son de quince días para interponer la demanda, a partir de que se haya notificado al quejoso la resolución o acuerdo que reclame, al en que se haya tenido conocimiento de ellos o de su ejecución, y al que se hubiese ostentado sabedor de los mismos.

Las notificaciones en materia de amparo pueden ser:

Personales, por lista, por oficio, por correo, por telégrafo y por exhorto.

La ley faculta al quejoso y al tercero perjudicado para que designen persona y domicilio para recibir notificaciones, promover o interponer los recursos que procedan, ofrecer y rendir pruebas.

El amparo laboral puede promoverse en dos vías a saber, el amparo directo e indirecto.

El juicio de amparo indirecto se caracteriza por tener dos instancias, la primera es ante el Juez de Distrito, y la segunda, si el caso lo requiere, será ante el Tribunal Colegiado de Circuito, quien será el revisor del primero según sea necesario.

Este amparo se promoverá en materia de trabajo, en contra de actos cometidos fuera de juicio o después de concluido, contra actos de ejecución de sentencia, en contra de la última resolución dictada en el procedimiento respectivo, pudiendo reclamarse en la misma demanda las demás violaciones cometidas durante el procedimiento, que hubieran dejado sin defensa al quejoso, en el caso de los remates, solo podrá promoverse el juicio contra la resolución definitiva en que se apruebe o desaprobe: contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación; contra actos efectuados dentro o fuera de juicio, que afecten a personas extrañas a él, cuando la ley no establezca a favor del afectado algún recurso ordinario o medio de defensa que pueda tener por efecto modificarlos o revocarlos, siempre que no se trate del juicio de tercería. Uno de los factores importantes dentro de este juicio es que se tramita el incidente de suspensión del acto reclamado, lo

cual da seguridad jurídica que tiene por objeto conservar la materia del juicio principal.

En esta vía también se promoverá el amparo contra actos del Secretario de Trabajo y Previsión Social, o de cualquier funcionario laboral, en general contra cualquiera de las autoridades administrativas señaladas anteriormente.

El amparo directo en materia laboral, es competencia de los Tribunales Colegiados de Circuito, y por excepción de la Suprema Corte de Justicia, en los términos precisados por las fracciones V y VI del artículo 107 Constitucional, que establecen lo siguiente:

V. El amparo contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, sea que la violación se cometa durante el procedimiento o en la sentencia misma, se promoverá ante el Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda, conforme a la distribución de competencias que establezca la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en los siguientes casos:

- a) En materia penal
- b) En materia administrativa,
- c) En materia civil,

d) En materia laboral, cuando se reclamen laudos dictados por las Junta de Conciliación y Arbitrajes Locales o la Federal de Conciliación y Arbitraje, o por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado. La Suprema Corte de Justicia de oficio o a petición fundada del correspondiente Tribunal Colegiado de Circuito, o del Procurador General de la República podrá conocer de los amparos directos que por sus características especiales lo ameriten.

VI. En los casos a que se refiere la fracción anterior, la ley reglamentaria de los artículos 103 y 107 de esta Constitución señalará el trámite y los términos a

que se deberán someter los Tribunales Colegiados de Circuito y en su caso, la Suprema Corte de Justicia, para dictar sus respectivas resoluciones.

Es decir que de lo anterior se concluye que el amparo directo procede únicamente contra los laudos dictados por las Junta de Conciliación y Arbitrajes en los que resuelven conflictos ya sean individuales o colectivos, teniendo siempre presente que por laudo se entiende como una resolución con carácter determinante, a nivel de considerarse como cosa juzgada, las resoluciones de las Junta de Conciliación y Arbitrajes de Conciliación y Arbitraje que deciden el fondo del conflicto individual o colectivo de carácter jurídico-laboral entre los factores de la producción, o entre trabajadores o entre patrones. En el amparo directo la suspensión deberá ser solicitada al Presidente de la propia autoridad responsable, ya sea al momento de la presentación de la demanda de amparo o durante su trámite, siendo éste quien la decreta.

### Capítulo 3. Incidentes en el proceso laboral.

#### 3.1 Concepto de incidente.

Según el Diccionario de Derecho procesal Civil, la palabra “incidente”, deriva del latín *incido*, *incidens* que quiere decir acontecer, interrumpir, suspender.<sup>20</sup>

Que en su acepción más amplia nos refiere a lo que sobreviene de manera accesoria en algún asunto o negocio fuera de lo principal, y en lo jurídico, la cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal. La palabra incidente es muy usual en el procedimiento civil.

Para Miguel Bermúdez Cisneros, el incidente no es sino una cuestión que interrumpe la estructura lógica de cualquier proceso, y sus efectos son tales que no se puede llegar al laudo sino se resuelve previamente, el término incidente puede aplicarse a todas las excepciones, las contestaciones y los acontecimientos accesorios que se originan en un negocio e interrumpen, alteran o suspenden su curso ordinario.

---

<sup>20</sup> Pallares, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Porrúa, México 1995. p. 145

### 3.1.1 Clasificación de los incidentes.

Son incidentes de especial y previo pronunciamiento de acuerdo con el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo:

- I.- El de nulidad.
- II.- Incompetencia.
- III.- Falta de personalidad
- IV.- Acumulación y
- V.- Excusas.

### 3.1.2. Incidente de nulidad.

La nulidad es una medida de seguridad jurídica, pues con sus efectos se obtiene la invalidez de todos aquellos actos jurídicos procesales que no reúnan los requisitos formales preestablecidos por la ley.

En la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo en donde se ha hecho referencia a las nulidades, únicamente en cuanto a la parte correlativa de las notificaciones y emplazamientos, para determinar que cuando no se efectúen con apego a lo que la misma ley prevé, estarán afectados de nulidad. Pero por ser un principio rector de todo derecho, la formalidad en los actos procesales, señalado por la propia ley, es lógico que todo actuar de las partes y la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente sin apego a los lineamientos señalados en derecho, ha de estar afectado de nulidad, situación que debe ser reclamable por el afectado, a través de la promoción de un incidente, ante lo cual la autoridad señalará, dentro de las veinticuatro horas siguientes, una audiencia incidental en la que, después de oír a las partes y admitir las pruebas que en relación con ello se ofrezcan, procederá a resolver lo conducente.

### 3.1.3 Incidente de incompetencia.

Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, solo pueden promoverse por declinatoria de acuerdo con el artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo, esta deberá interponerse al iniciar el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, se acompañaran los elementos en que se funde, la Junta de Conciliación y Arbitraje oirá a las parte, recibirá las pruebas que estime pertinentes, exclusivas a la incompetencia, y dictará en el acto la resolución.

### 3.1.4 Incidente de falta de personalidad.

El incidente de falta de personalidad lo podrán promover de acuerdo con el artículo 928 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, el patrón en el escrito de contestación al emplazamiento, el trabajador, dentro de las 48 horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón, la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 24 horas a la promoción con audiencia de las partes dictará la resolución.

### 3.1.5. Incidente de acumulación

Este incidente procederá en los siguientes casos:

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

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

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

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

### 3.1.6. Incidente por excusas.

Conforme al artículo 709 de la Ley Federal del Trabajo, se instruirán y decidirán:

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, tratándose del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje Especial o de Conciliación, del Auxiliar o Representante de los trabajadores o patrones;

Secretario del Trabajo y Previsión Social, tratándose del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje Federal;

El Gobernador del Estado o el Jefe del departamento del Distrito Federal, (en este caso dado que no se ha modificado la ley deberá ser el Jefe de Gobierno del Distrito Federal), cuando se trate del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje Local.

La excusa se promoverá, por escrito bajo protesta de decir verdad dentro de las 48 horas siguientes a la en que se tenga conocimiento del impedimento, acompañara las pruebas que lo justifiquen ante el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, o el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o el Gobernador del Estado o Jefe de Gobierno según corresponda al caso.; la autoridad al recibir la demanda, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello, o señalará día y hora para que comparezca el interesado, después de oírlo recibirá las pruebas, dictará resolución; si la excusa es declarada improcedente, la autoridad competente podrá sancionar, al que se excusó con amonestación o suspensión del cargo hasta por 8 días y en caso de reincidencia en el mismo asunto, será destituido.

### 3.1.7. Incidentes innominados o no especificados

Los incidentes innominados o no especificados son aquellos que como su propio nombre los dice, no se encuentran definidos por la Ley, éstos ponen obstáculo, a la continuación del procedimiento, los incidentes que tienen por objeto resolver una cuestión que debe quedar establecida para poder continuar la secuela en lo principal, y aquellos respecto de los cuales

lo dispone así la Ley. por lo que de ello nos habla el artículo 358 del Código Federal de Procedimientos Civiles en su titulo segundo capitulo único de los incidentes serán innominados aquellos que no tengan señalada una tramitación especial en la inteligencia de que los mismos podrán ser propuestos con cualquiera que sea su denominación.

Tan es así que el artículo 359 del Código antes citado dice...”Los incidentes que pongan obstáculo a la continuación del procedimiento, se substanciará en la misma pieza de autos, quedando, entretanto, en suspenso aquél; los que no lo pongan se tramitarán en cuaderno separado.

### 3.1.8 Tramitación de los incidentes.

Los incidentes en un juicio, se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en la Ley Federal del Trabajo, artículo 761.

Al respecto de la tramitación de los incidentes el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo a la letra nos dice: “Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá”.

El tema de la presente tesis es el de insumisión al arbitraje, que si bien se encuentra mencionado en la Ley Federal del Trabajo, en la misma no viene estipulado la manera en que deberá sustanciarse, ésta figura jurídica está regulada en su conjunto por el artículo 123 fracciones XXI y XXII, del apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 947, 49, 50, 9 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado el artículo 765 de la Ley Federal del Trabajo, establece que no se dará sustanciación especial a las cuestiones incidentales, sino que



se decidirán de plano. Tan es así que nuestros más altos tribunales han emitido la siguiente tesis aislada.

### **TRABAJO, INCIDENTES EN LOS CONFLICTOS DE.**

Los incidentes promovidos en los conflictos de trabajo, no deben tramitarse en los términos establecidos por las disposiciones del derecho común, pues éstas sólo son aplicables, cuando no existen disposiciones sobre el particular en la Ley Federal del Trabajo, y el artículo 763 de este ordenamiento, de una manera clara, preceptúa que los incidente deben resolverse de plano, sin tramitación especial, lo que indica que en ellos no se requiere audiencia de las partes.

TOMO LXIX, Pág. 962.- Amparo en Revisión 1968/41, Sec. 2a.- Rivera González Luis.- 17 de julio de 1941.- Unanimidad de cinco votos.

**Instancia:** Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Tomo LXIX. Pág. 962. **Tesis Aislada.**

Lo anterior refuerza la posición de la presente tesis en lo que respecta que al plantear la insumisión al arbitraje por parte del patrón, al significar este el allanarse a las causas que dieron origen a la controversia, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe admitir la insumisión como un incidente y darle la tramitación de previo y especial pronunciamiento y resolverlo de plano, tal y como lo haría en un incidente de personalidad, toda vez que de no resultar procedente estaría causando un grave perjuicio tanto al trabajador como al patrón , ya que la autoridad al tramitarlo como un pequeño juicio con todas sus etapas lo único que logra es aumentar el tiempo del juicio, el perjuicio del trabajador redundando en que su juicio se llevará un tiempo mayor para resolverse, y el perjuicio del patrón será el de que si resulta condenado en el principal el monto económico podrá ser hasta un doble de lo que tendría que pagar en el principal.

## Capítulo 4. Insumisión al arbitraje.

### 4.1 Definición de la insumisión al arbitraje.

La negativa del patrón a someter las diferencias al arbitraje en la práctica es conocida como “la insumisión al arbitraje”. Esto es que el patrón no aceptará de ningún modo que la Junta de Conciliación y Arbitraje como autoridad resuelva el conflicto laboral que lo llevó ante ella, de tal manera que pretenderá pagar la indemnización legal que esta prevista en la Ley Federal de Trabajo en su artículo 947 pagando las indemnizaciones ahí marcadas, y que en esta tesis se plantea, el patrón deberá insumirse al arbitraje desde el inició del conflicto para evitar sustanciar el juicio en todas y cada una de sus partes.

### 4.2 Aspectos de la insumisión al arbitraje

Entre los aspectos que podemos apreciar en una insumisión al arbitraje se encuentran en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo siendo los siguientes:

El hecho de que el patrón decida no someterse al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje como autoridad laboral para resolver el conflicto que inicia con la demanda laboral del trabajador, cuando este ha sido despedido y demanda la reinstalación en su empleo, ofreciendo a su vez la parte patronal pagar la indemnización constitucional, siendo esta un derecho que tiene el patrón.

Para plantear la procedencia de una acción de insumisión al arbitraje el patrón debe tener en cuenta que el trabajador tenga una antigüedad menor a un año. Lo anterior debe tenerse como consideración por la patronal cuando exista un contrato ya sea por tiempo determinado o indeterminado y el patrón ya no tenga la voluntad de mantener la relación laboral.

En el caso de una relación de trabajo cuando existe un contrato por tiempo determinado y la antigüedad del trabajador sea menor a un año el patrón tiene como alternativa lo consignado por el artículo 123 Constitucional

fracción XXI la posibilidad de negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; si bien es cierto lo anterior, también lo es que cuenta con la posibilidad de dar por terminada la relación de trabajo de acuerdo con el artículo 49 de la Ley de la materia, en que quedará eximido de reinstalar al trabajador, mediante el pago de lo marcado por el artículo 50 de la propia Ley Laboral, esto es en los casos en que el trabajador tenga una antigüedad menor a un año.

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

En el caso particular de los trabajadores de confianza en que las labores que realiza un trabajador que se encuentre en esta categoría, es de mencionarse que las funciones que realiza son una delegación de las que haría un patrón de manera directa como son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, tan es así que no basta que el puesto se diga de confianza, sino que deben ser acreditadas tales responsabilidades realizadas por el trabajador, para acreditar que es difícil mantener una relación cómoda para ambas partes, en el supuesto de que exista un contrato por tiempo indeterminado, y el patrón decida dar por terminado el contrato, y al existir un conflicto que derivo en una demanda laboral, en donde el trabajador intenta hacer valer una acción de reinstalación que en caso de resolverse a favor del mismo, por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, está resolviera reinstalar al trabajador en su puesto, la relación laboral sería imposible el desarrollo normal con el patrón dada su cercanía o actividades a realizar.

Que sea un trabajador del servicio doméstico. En virtud de que el trabajador permanece en el domicilio de la demandada, siendo imposible la convivencia para ambas partes.

Que es un trabajador eventual. Y que el puesto que tenía no es necesario para la patronal y no existe una razón para su permanencia, toda vez que no puede crear un puesto que justifique su estancia provechosa en la empresa. Porque no subsiste la materia que dio origen a la relación laboral.

Los anteriores aspectos citados en este artículo deben ser acreditados mediante documentales tales como catalogo de puesto con una descripción de actividades que sean de confianza, la confesional del trabajador testimoniales de aquellas personas que estuvieran familiarizados con las actividades del actor mismas que deberán de presentarse desde el momento de oponer la insumisión por la vía incidental. Lo anterior debería ser así para evitar alargar el incidente, pues es claro que un trabajador que se encuentre ante una insumisión tratará por todos los medios legales de alargar el procedimiento, por cobrar los salarios caídos.

#### 4.3. Momento procesal para interponer la insumisión al arbitraje.

Es necesario que el patrón que se defiende con la negativa a someter sus diferencias al arbitraje o mejor conocida como “insumisión al arbitraje”, la plantee antes de la etapa de Demanda y Excepciones, es decir, hasta conciliación.

Debe de ser hasta conciliación, porque de lo contrario ya en la etapa de demanda y excepciones, estaríamos sujetos a la jurisdicción de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que se pronunciará sobre todas las cuestiones litigiosas que se sometieran a su competencia, en mi opinión debe de hacerse valer la insumisión al arbitraje desde la comparecencia para no entrar en la litis y acreditar desde ese momento la procedencia del incidente de insumisión.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación a través del Tribunal ya se ha pronunciado al respecto y ha emitido la siguiente tesis aislada.

**INSUMISIÓN AL ARBITRAJE LABORAL. EL MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA PROMOVERLO ES EN LA FASE DE CONCILIACIÓN DE LA AUDIENCIA INICIAL DEL JUICIO.**

Si bien es verdad que el artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé, por un lado, la posibilidad de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, dándose por terminado el contrato de trabajo y quedando obligado al pago de la indemnización respectiva, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; y, por otro, que lo anterior resulta inaplicable en los casos de las acciones consignadas en la diversa fracción XXII del propio precepto citado, que también establece que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, lo cual igualmente está previsto en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo; también lo es que por lógica jurídica debe entenderse que si el arbitraje se inicia técnicamente con la demanda y la contestación, esto es, en la audiencia inicial del juicio establecida en el artículo 875 de la legislación laboral, entonces, el incidente de insumisión al arbitraje debe promoverse en la etapa de conciliación, es decir, antes de pasar a la fase de demanda y excepciones.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

I.9o.T.217 L

Amparo directo 3689/2006. Elia Castillo Torres. 26 de abril de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretario: Juan Miguel de Jesús Bautista Vázquez.

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XXIV, Agosto de 2006. Pág. 2243. **Tesis Aislada.**

No. Registro: 187,962

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XV, Enero de 2002

Tesis: 2a./J. 1/2002

Página: 71

LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATARLOS PUEDE PLANTEARSE AL CONTESTAR LA DEMANDA Y LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE PRONUNCIARSE AL RESPECTO, E INCLUSIVE FIJAR EL MONTO DE LAS PRESTACIONES SI TIENE LOS ELEMENTOS PARA ELLO. Del análisis de los artículos 123, apartado A, fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 48, 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, se arriba a la conclusión de que el patrón no podrá negarse a reinstalar al trabajador, cuando éste optó por ejercer el derecho de exigir el cumplimiento del contrato mediante la reinstalación en el empleo, salvo que se trate de trabajadores de confianza, de servicio doméstico, eventuales o con una antigüedad menor de un año, o bien, cuando por las características de las funciones que éstos desempeñan no sea posible el desarrollo normal de la empresa, casos de excepción en los que el patrón, mediante el pago de las indemnizaciones constitucionales y legales correspondientes, puede negarse a reinstalar en el empleo al trabajador despedido injustificadamente, para lo cual cuenta con dos posibilidades: a) La insumisión al arbitraje que se traduce en la negativa del

patrón a someter sus diferencias ante la autoridad laboral para que determine si el despido fue o no justificado, solicitándole a ésta que no conozca del conflicto, lo que de suyo implica que puede ejercitarse en cualquier momento hasta antes de las etapas de demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas, esto es, hasta la etapa de conciliación, supuesto en el que la autoridad laboral debe abrir un incidente en el que las partes ofrezcan las pruebas y formulen los alegatos que estimen pertinentes y, hecho lo anterior, sin examinar lo relativo a la acción ejercitada por el trabajador y a las prestaciones reclamadas contra el despido, se pronuncie sobre su procedencia y, en su caso, aplique lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo; y b) La negativa a acatar el laudo, que se traduce fundamentalmente en la oposición del patrón a cumplir con la condena a la reinstalación del trabajador en su empleo, lo que supone, por un lado, el sometimiento del conflicto a la jurisdicción de la autoridad laboral competente para que determine si el despido es o no justificado y, por otro, la existencia de una condena al cumplimiento del contrato de trabajo mediante la reinstalación; lo que no implica necesariamente que la negativa a la reinstalación deba realizarse con posterioridad al dictado del laudo o al momento de su ejecución. Esto es, si bien es cierto que el patrón puede plantear el no acatamiento al laudo con posterioridad a su dictado o al momento de su ejecución, también lo es que no existe impedimento alguno para que lo realice con anterioridad a su emisión, a fin de que, de resultar injustificado el despido reclamado, la autoridad laboral lo exima de cumplir con la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Por tanto, si al contestar la demanda instaurada en su contra, el patrón solicita que en caso de ser procedente la condena a la reinstalación del trabajador en el empleo, se le exima del cumplimiento de tal obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, la autoridad laboral debe pronunciarse sobre la procedencia de dicha excepción al momento de emitir el laudo respectivo, siempre y cuando cuente con los elementos necesarios para fijar la condena sustituta a que se refiere el mencionado artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, pues con ello se evita el retardo innecesario en la solución definitiva del asunto y la apertura de un incidente de liquidación, lo que es acorde con los principios de economía procesal y congruencia del laudo consagrados en

los artículos 685, 840, fracción III y 842 del referido ordenamiento legal, consistentes en que la autoridad laboral está obligada a tomar todas las medidas necesarias para lograr la mayor concentración y sencillez del procedimiento y a pronunciarse sobre todos y cada uno de los puntos litigiosos que se hayan hecho valer oportunamente durante el procedimiento. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que la oposición del patrón a la condena de reinstalación del trabajador no constituya una excepción que tienda a desvirtuar lo injustificado del despido, ya que es indudable que su planteamiento en la contestación a la demanda sólo tiene por objeto que, en su caso, se autorice el cumplimiento de la obligación principal en forma indirecta ante la inconveniencia de mantener el vínculo laboral.

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.

Se resuelve en un incidente.

Cuando el patrón tiene la certeza y los medios de prueba para acreditar cualquier supuesto del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y promueva la negativa a someter sus diferencias al arbitraje o mejor conocido como “insumisión al arbitraje”.

Nuestro punto de vista es que al plantearse la insumisión al arbitraje, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá de citar a las partes a una audiencia a la brevedad posible en la cual oiga a las partes y resuelva, exclusivamente si se acreditó o no el supuesto hecho valer con apoyo en lo dispuesto por el citado artículo 49, y que son:

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

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él



y la Junta de Conciliación y Arbitraje estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Y las pruebas que debería presentar serán únicamente aquellas que acrediten que es un trabajador de los antes señalados, esto por lo que hace al patrón

4.4. Casos previstos por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

Con la aceptación tácita por parte del patrón contenidas en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice ...”Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta de Conciliación y Arbitraje:

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

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

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

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

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

La Junta de Conciliación y Arbitraje de Conciliación y Arbitraje debe resolver exclusivamente sobre la insumisión al arbitraje.

4.5. Causas de procedencia según el artículo 123 fracciones XXI y XXII, del apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 947, 49, 50, 9 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo,

La negativa de un patrón a someter sus diferencias al arbitraje está previsto por la fracción XXI del artículo 123 apartado "A" de la Constitución, pero solo opera en contra de la acción de reinstalación en ningún otro caso, la reinstalación está prevista en la fracción XXII del citado ordenamiento legal, lo cual implica la estabilidad en el empleo, pero el propio constituyente previó excepciones a la regla y éstas las estableció en la Ley secundaria en el artículo 49, otros artículos relativos a la insumisión al arbitraje lo son los artículo 9,50, y 947 de la Ley Federal del Trabajo.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 dice:

"TÍTULO SEXTO.

"DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

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

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

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

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

Si un actor elige la reinstalación y no la indemnización, debemos de tomar en consideración que la finalidad primordial de las reformas a las fracciones XXI y XXII del artículo 123, apartado A, constitucional, fue impedir que el patrón opusiera su negativa a someter sus diferencias al arbitraje o a acatar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, (Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo), cuando el trabajador despedido injustificadamente hiciera uso del derecho a la permanencia en el empleo demandando el cumplimiento del contrato mediante su reinstalación, pero también se consideró la necesidad de establecer algunas excepciones a esa regla general al contemplar en la propia fracción XXII, la posibilidad de que el patrón quede eximido "de la obligación de cumplir el contrato" en los casos que determine la ley secundaria, (Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo), lo que implica que sólo respecto de la reinstalación proceda la excepción de referencia, ya que si el trabajador opta por la indemnización constitucional ello denota su voluntad de dar por terminada la relación laboral.”

No debe de pasar inadvertido que la insumisión al arbitraje solo procede en casos de excepción a la reinstalación que constitucionalmente está establecida en el artículo 123 apartado “A” fracción XX, pero en esa misma fracción también se estipuló que la Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

La excepción a la reinstalación está en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo mencionados en párrafos anteriores.

Las indemnizaciones por insumisión al arbitraje están establecidas en los artículos 50 y 947 de la Ley Federal del Trabajo.

Nuestro punto de vista es que al resolver la Junta de Conciliación y Arbitraje de Conciliación y Arbitraje el incidente de negativa a someter las diferencias al arbitraje, deberá de hacerlo solo para determinar si se acreditó la defensa hecha valer por el patrón de alguno o algunos de los supuestos del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y que se limite a aplicar lo establecido en los artículos 947 y 50 de la Ley Federal del Trabajo y que es determinar la responsabilidad del conflicto y condenar a las indemnizaciones ahí establecidas:

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

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

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

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Luego entonces lo único procedente a condenar es a lo estrictamente estipulado en los preceptos legales citados y que es:

1.- Dar por terminada la relación de trabajo, (947 fracción I).

2.- Tres meses de salario, (947 fracción II, con relación al 50 fracción III).

3.- La responsabilidad del conflicto 20 días por año, (947 fracción III, con relación al 50 fracción II).

4.- Salarios vencidos, (947 fracción IV con relación al 50 fracción III).

5.- Prima de antigüedad, (947 fracción IV).

Es más común su aplicación en los juicios de los trabajadores de confianza.

Al plantearse la defensa de un incidente de insumisión al arbitraje, en lo relacionado con los trabajadores de confianza, debemos de estar, analizar y acreditar que sí es un trabajador de confianza, por encontrarse dentro de los supuestos del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

Artículo 9o. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Por lo tanto lo que se debe de acreditar en juicio son las funciones que el actor desempeñaba, con lo que física y materialmente realizaba y no con: 1.- Contrato Colectivo de Trabajo, 2.- Contrato Individual de Trabajo, 3.- Perfil del Puesto, de no acreditar lo que física y materialmente realizaba, se tendrá por no acreditadas las funciones de confianza y como consecuencia de ello destruida la defensa de insumisión al arbitraje.

No obstante lo claro que son los artículos antes citados es práctica común de las Junta de Conciliación y Arbitrajes de Conciliación y Arbitraje dar por terminada la relación de trabajo hasta la fecha en que resuelven el incidente de negativa a someter las diferencias al arbitraje o mejor conocida como "insumisión al arbitraje".

Estas determinaciones las consideramos ilegales por lo siguiente:

No existe ninguna disposición legal que no permita dar por terminada la relación de trabajo al día en que se promueve la insumisión al arbitraje y que se hayan pagado en su totalidad las indemnizaciones por la insumisión de lo contrario ninguna indemnización estaría pagada en su totalidad lo cual es ilegal porque se deja en estado de indefensión al patrón durante la tramitación de incidente de insumisión al arbitraje, en cuanto hace seguir generando antigüedad y salarios vencidos.

Las pruebas que deben ser admitidas para un mejor proveer por parte de la Junta de Conciliación y Arbitrajes tendrían que ser aquellas admisibles por la ley, y en el caso en particular que nos ocupa y tal y como se propone serían únicamente aquellas tendientes a acreditar la viabilidad del incidente de insumisión por parte del patrón, por lo que esta parte debe ser consciente de que al momento de presentar tal incidente deberá presentar las pruebas que acrediten los supuestos que exige la ley en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, y en el caso de ser trabajador de confianza, es indispensable que la patronal exhiba las pruebas pertinentes para demostrar la categoría de confianza tales como el contrato en donde se especifique dicha confianza, el catálogo donde se estipulen las funciones del puesto y con ello no demorar el desahogo de las pruebas, y deben ser tan fehacientes y claras para no tener que cotejar o incluso tener que ofrecer una inspección, una pericial que llevarían a prolongar el periodo de desahogo de pruebas, ya que el trabajador en un intento de alargar el proceso ofrecerá de su parte tales pruebas para acreditar que no existía tal confianza lo que conllevaría un alargamiento en desahogo de las pruebas, con lo que se vería beneficiado al seguirse acumulando salarios caídos hasta la emisión de un laudo que resolviera ya bien la procedencia de la insumisión en el caso de que la patronal acreditara la insumisión, pues es claro que el trabajador al ver la clara procedencia intentará por todos los medios legales prolongar el juicio.

#### 4.6. Criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Al respecto de las causales anteriores se han emitido las siguientes tesis:

No. Registro: 177,761

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XXII, Julio de 2005

Tesis: I.6o.T. J/70

Página: 1336

TRABAJADORES DE CONFIANZA. CUANDO EL PATRÓN SE EXCEPCIONA MANIFESTANDO QUE TIENEN TAL CARÁCTER, CORRESPONDE A ÉSTE LA CARGA DE LA PRUEBA. Si el trabajador se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, es decir, la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza no tiene derecho a ser reinstalado, corresponde al demandado acreditar que las funciones que realizaba el actor eran de las consideradas como de confianza, en términos de lo dispuesto en la primera parte del artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.-Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 11146/2000. Leonila Herrera Prudente. 27 de octubre de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Elia Adriana Bazán Castañeda.

Amparo directo 9066/2004. Yocabeth Álvarez Reyes. 28 de octubre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretario: Joaquín Zapata Arenas.

Amparo directo 656/2005. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 17 de febrero de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretario: Joaquín Zapata Arenas.

Amparo directo 2746/2005. Petróleos Mexicanos y otro. 21 de abril de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretaria: Sandra Camacho Cárdenas.

Amparo directo 3546/2005. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 28 de abril de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretario: Joaquín Zapata Arenas.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 127-132, Quinta Parte, página 77, tesis de rubro: "TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARÁCTER CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCIÓN.

No. Registro: 183,181

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XVIII, Septiembre de 2003

Tesis: I.5o.T.227 L

Página: 1445



TRABAJADORES DE CONFIANZA. SU NATURALEZA SE ENCUENTRA DEFINIDA EN EL ARTÍCULO 9o. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y NO EN LO PACTADO EN UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La categoría de trabajador de confianza se encuentra definida en el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, desprendiéndose de tal precepto que la misma depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, lo que tiende a proteger al trabajador de simulaciones; de manera tal que si sus servicios no corresponden a este carácter, no debe ser considerado como de confianza aun cuando en una cláusula del contrato colectivo aplicable se le clasifique como tal, pues lo regulado en este último no puede contravenir lo dispuesto en el precepto legal antes invocado.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8465/2003. Leticia Rodríguez Moreno. 27 de agosto de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Allier Campuzano. Secretaria: María Beatriz Valenzuela Domínguez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 42, Sexta Parte, página 25, tesis de rubro: "CONFIANZA, TRABAJADORES DE, DETERMINADOS EN CONTRATOS COLECTIVOS."

No. Registro: 203,115

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Marzo de 1996

Tesis: I.4o.T.20 L

Página: 1037

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

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

Es aplicable la siguiente tesis:

No. Registro: 190,146

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, Marzo de 2001

Tesis: 2a. XXIII/2001

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 DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 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 de Conciliación y Arbitraje, 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 de Conciliación y Arbitraje 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.

No opera en contra de otras prestaciones.

Es necesario que el Patrón promueva hasta conciliación la negativa a someter las diferencias al arbitraje porque solo en contra de la reinstalación es procedente la negativa a someter las diferencias al arbitraje, esto quiere decir que tal figura no opera en contra de cualquiera otra prestación tales como: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, fondo de ahorro, horas extras, fondo de previsión social, incentivo por desempeño de labores, incentivo catorcenal por asistencia y puntualidad etc.

Lo expuesto tiene como apoyo lo estipulado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Jurisprudencia 2ª/J. 61/2004 que dice:

No. Registro: 181,541

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIX, Mayo de 2004

Tesis: 2a./J. 61/2004

Página: 559

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. SÓLO PROCEDE, DE MANERA EXCEPCIONAL, RESPECTO DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, SIEMPRE QUE SE SURTA ALGUNO DE LOS

SUPUESTOS QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y NO RESPECTO DE OTRAS ACCIONES. El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la "insumisión al arbitraje", consistente en la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y aunque en aquél no se especifican las acciones respecto de las que opera, las consecuencias que resultan de su ejercicio conducen a concluir que dicha institución sólo procede respecto de la reinstalación al demandarse el cumplimiento del contrato de trabajo, pues el legislador ordinario, en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, dispuso que ante su procedencia la Junta de Conciliación y Arbitraje dará por terminado el contrato de trabajo y el patrón estará obligado a pagar al obrero, a título de indemnización, el importe de tres meses de salario y la responsabilidad que le resulte del conflicto, que se refiere al originado por el cumplimiento del contrato laboral y no del que pudiera surgir de las demás acciones que integren la litis natural, responsabilidad que se fija en atención al tiempo de duración de la relación laboral en términos de las fracciones I y II del artículo 50 de la ley citada, al que remite el referido artículo 947. En esa medida, es claro que las indemnizaciones que el patrón está obligado a cubrir al trabajador con motivo de la insumisión al arbitraje, no pueden ser aplicables a acciones diversas a la de reinstalación por despido injustificado, como son las relativas a vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras, entre otras, puesto que aquéllas se fijaron como una retribución a la consecuyente declaración de terminación del contrato de trabajo en lugar de su cumplimiento mediante la reinstalación demandada, tan es así que la finalidad primordial de las reformas a las fracciones XXI y XXII del artículo 123, apartado A, constitucional, fue impedir que el patrón opusiera su negativa a someter sus diferencias al arbitraje o a acatar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando el trabajador despedido injustificadamente hiciera uso del derecho a la permanencia en el empleo demandando el cumplimiento del contrato mediante su reinstalación, pero también se consideró la necesidad de establecer algunas excepciones a esa regla general al contemplar en la propia fracción XXII, la posibilidad de que el patrón quede eximido "de la obligación de cumplir el contrato" en los casos que determine la ley secundaria, lo que implica que sólo respecto de la reinstalación

proceda la excepción de referencia, ya que si el trabajador opta por la indemnización constitucional ello denota su voluntad de dar por terminada la relación laboral. Por tanto, de acuerdo con la naturaleza jurídica de la insumisión al arbitraje, ésta solamente procede, de manera excepcional, respecto de la acción de reinstalación por despido injustificado, cuando se actualiza alguno de los casos que limitativamente reglamenta la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49, lo que por disposición del propio Constituyente Permanente se traduce en una excepción a la estabilidad en el empleo y, por lo mismo, no es oponible respecto de otras acciones aunque se ejerzan en la misma demanda.

Contradicción de tesis 128/2003-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Noveno, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 23 de abril de 2004. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Aída García Franco.

Tesis de jurisprudencia 61/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del treinta de abril de dos mil cuatro.

Tiene sustento en la tesis de jurisprudencia 2ª. 125/2004.

No. Registro: 180,610

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XX, Septiembre de 2004

Tesis: 2a./J. 125/2004

Página: 222

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. CONTRA LA RESOLUCIÓN QUE LA DECLARA PROCEDENTE Y ORDENA EL ARCHIVO DEL EXPEDIENTE AL DAR POR CONCLUIDO EL JUICIO LABORAL, PROCEDE EL AMPARO DIRECTO, INDEPENDIEMENTE DE QUE SE HAYA EMITIDO EN UN INCIDENTE TRAMITADO ANTES DE LA AUDIENCIA DE LEY. La

resolución en que una Junta de Conciliación y Arbitraje de Conciliación y Arbitraje declara procedente la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje y ordena el archivo del expediente, agota la litis natural con independencia de que se emita en un incidente tramitado antes de la audiencia de ley, de donde resulta claro que es de aquellas resoluciones a que se refiere el último párrafo del artículo 46 de la Ley de Amparo, pues si bien no decide la controversia dentro del aludido procedimiento ordinario, sí da por terminado el juicio y ordena el archivo del expediente, lo cual implica que en su contra procede el amparo directo y que las pruebas conforme a las cuales se analizará su constitucionalidad, obran en el expediente laboral, por lo que no es aceptable la razón que pretende justificar el trámite de la vía indirecta con el objeto de recibir nuevos elementos de convicción en relación con las violaciones alegadas en la demanda de garantías, máxime si de acuerdo con la técnica del amparo no es jurídico atender a situaciones diversas a las probadas en el procedimiento relativo para resolver sobre la constitucionalidad del acto reclamado que dio por concluido el juicio.

Contradicción de tesis 32/2004-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Décimo Tercero y Décimo Primero, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 3 de septiembre de 2004. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Aída García Franco.

Tesis de jurisprudencia 125/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diez de septiembre de dos mil cuatro.

#### 4.7. Casos prácticos.

Ejemplo:

Fecha de ingreso del actor:

5 de mayo de 2000.

El actor se dice despedido el 5 de enero de 2006.

La insumisión al arbitraje se promueve el día 20 de junio de 2006.

El patrón debe de cuantificar el pago de 20 días por año y prima de antigüedad por el periodo comprendido del 5 de mayo de 2000 al 20 de junio

de 2006 y el pago de salarios vencidos del 5 de enero de 2006 al 20 de junio de 2006.

Se resuelve el día 20 de octubre de 2006.

Sostenemos que el patrón no debe de tener error en los factores integrantes de salario para el pago de las indemnizaciones.

Como se dijo la obligación de la Junta de Conciliación y Arbitraje de Conciliación y Arbitraje es actuar analizando los hechos en conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada, al resolver la insumisión al arbitraje y dar por terminada la relación de trabajo al día en que se promovió, porque a esa fecha están pagadas en su totalidad las indemnizaciones porque nada se lo impide y porque lo primero que está establecido es dar por terminada la relación de trabajo entre las partes lo que trae como consecuencia que a la fecha de terminación de la relación de trabajo se cuantifiquen las indemnizaciones de veinte días por año y prima de antigüedad y a su vez el pago de salarios vencidos a esa fecha, para que en conjunto de los artículos 947 y 50 de la Ley Federal del Trabajo se fijen y condene a las indemnizaciones ahí establecidas y se tengan por pagadas en su totalidad, siempre y cuando así lo hubiere hecho el patrón.

Pero como se ha dicho es común que las Junta de Conciliación y Arbitrajes de Conciliación y Arbitraje den por terminada la relación de trabajo al día en que dictan su resolución siguiendo nuestro ejemplo esto ocurre el día 20 de octubre de 2006, lo que resuelve la Junta de Conciliación y Arbitraje es que se paguen los 20 días por año y prima de antigüedad del 5 de mayo de 2000 al 20 de octubre de 2006 y el pago de salarios vencidos desde la fecha que dejaron de cubrirse 5 de enero de 2006 a la fecha en que cubran en su totalidad las indemnizaciones lo cual consideramos ilegal y al respecto nuestros más altos Tribunales ya se han pronunciado al respecto resolviendo que el pago de la indemnización.

Consideramos que es ilegal porque la terminación de la relación de trabajo no está sujeta a la fecha de la resolución de la insumisión al arbitraje; sino que debe de ser a la fecha en que se promueve la insumisión al arbitraje



que es la fecha en que el patrón paga en su totalidad las indemnizaciones por dicha figura; pues estimar lo contrario sería tanto como dejar al arbitrio de la Junta de Conciliación y Arbitraje determinar a partir de qué fecha debe darse por terminado el vínculo laboral con las indemnizaciones mencionadas, esto es, significaría que hasta que la Junta de Conciliación y Arbitraje emitiera la resolución correspondiente se tendría por efectuada la ruptura laboral y por exhibidas las indemnizaciones correspondientes, lo cual resulta inadmisibles, ya que únicamente esa falta de resolución es imputable a la autoridad del conocimiento y no a la patronal, además, no se establece expresamente en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien si queda sin efecto la terminación de la relación de trabajo al día en que se promueve la insumisión al arbitraje fecha en la cual están pagadas en su totalidad las indemnizaciones por insumisión al arbitraje, y se diera por terminada la relación de trabajo al día en que se resuelve la insumisión al arbitraje 20 de octubre de 2006, se traduciría que además de generar más antigüedad para el pago de 20 día por año y prima de antigüedad, el pago de los salarios vencidos es más costoso porque se seguirían generando hasta el día en que se paguen en su totalidad las indemnizaciones entonces cuál sería la seguridad jurídica del patrón, se estaría al arbitrio de la Junta de Conciliación y Arbitraje para dictar resolución o peor aún que el actor al ver que se le planteó la insumisión al arbitraje promueve incidentes, ofrece muchas pruebas todo con el fin de alargar el proceso y que se tarde lo más posible su resolución porque todo es en su beneficio, pues genera más antigüedad y más salarios vencidos, en esta etapa el patrón no tiene ninguna defensa está a la espera de la resolución el tiempo es su peor enemigo, pero sobre todo es costumbre de la Junta de Conciliación y Arbitrajes de dar por terminada la relación de trabajo al día que resuelven la insumisión al arbitraje lo cual consideramos que debe cambiar.

Atendiendo al contenido del artículo 947 de la Ley Federal de Trabajo, se advierte que es una facultad potestativa del patrón el negarse a someter sus diferencias al arbitraje, por lo que si el patrón presenta su escrito mediante el cual manifiesta el negarse a someter sus diferencias al arbitraje y

exhibe el importe de las correspondientes indemnizaciones del trabajador, es indudable que es a partir de ese momento en que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe dar por terminada la relación de trabajo, proceder a la condena de la indemnización al trabajador, así como a fijar la responsabilidad al patrón del conflicto, atento lo establecido en las fracciones II, III y IV del citado precepto, pues estimar lo contrario sería tanto como dejar al arbitrio de la Junta de Conciliación y Arbitraje determinar a partir de qué fecha debe darse por terminado el vínculo laboral con las indemnizaciones mencionadas, esto es, significaría que hasta que la Junta de Conciliación y Arbitraje emitiera la resolución correspondiente se tendría por efectuada la ruptura laboral y por exhibidas las indemnizaciones correspondientes, lo cual resulta inadmisibles, ya que únicamente esa falta de resolución es imputable a la autoridad del conocimiento y no al patrón, además, no se establece expresamente en el aludido precepto.

Por analogía es aplicable la tesis:

Regto: 181.107

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XX, Julio de 2004

Página: 1743

Tesis: X.3o.49 L

LAUDO. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA QUE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DÉ POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL, FIJE LA RESPONSABILIDAD DEL PATRÓN Y LO CONDENE A INDEMNIZAR AL TRABAJADOR ANTE LA NEGATIVA DE AQUÉL DE ACEPTARLO. Del

contenido del artículo 947 de la Ley Federal de Trabajo, se advierte que es una facultad potestativa del patrón negarse a aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que si la patronal presenta su escrito mediante el cual manifiesta negarse a aceptar el laudo y exhibe el importe de las correspondientes indemnizaciones del trabajador, es indudable que es a partir de ese momento en que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe dar por terminada la relación de trabajo, proceder a la condena de la indemnización al trabajador, así como a fijar la responsabilidad al patrón del conflicto, atento lo establecido en las fracciones II, III y IV del citado precepto, pues estimar lo contrario sería tanto como dejar al arbitrio de la Junta de Conciliación y Arbitraje determinar a partir de qué fecha debe darse por terminado el vínculo laboral con las indemnizaciones mencionadas, esto es, significaría que hasta que la Junta de Conciliación y Arbitraje emitiera la resolución correspondiente se tendría por efectuada la ruptura laboral y por exhibidas las indemnizaciones correspondientes, lo cual resulta inadmisibles, ya que únicamente esa falta de resolución es imputable a la autoridad del conocimiento y no a la patronal, además, no se establece expresamente en el aludido precepto.

#### TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo en revisión 182/2004. Petróleos Mexicanos y Pemex Exploración y Producción. 16 de abril de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Manuel Bautista Soto. Secretaria: Fidelia Camacho Rivera.

#### Caso práctico 2.

La principal intención de esta tesis es la de demostrar la necesidad de regular dentro de la propia, Ley Federal del Trabajo, el incidente de insumisión al arbitraje como de previo y especial pronunciamiento, fundamentando lo anterior en el siguiente caso práctico.

Se inicia con una demanda en que las prestaciones por parte de la actora son las que a continuación se enuncian:

Prestaciones

A) El reconocimiento por parte de la demandada Comisión Federal de Electricidad, de que la actora ingresó a laborar en la División de Distribución centro oriente para computar su antigüedad, sujeta a la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, celebrado entre la demandada y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana.

B) La prórroga indefinida del contrato individual de trabajo, por la subsistencia indefinida de la materia de trabajo que venía desempeñando la actora hasta la fecha de su injustificado despido, con las actividades y salario que venía percibiendo.

C) El pago de salarios caídos a partir del injustificado despido y hasta que se cumplimente el laudo.

D) El pago de horas extras, vacaciones.

Fundan y motivan la presente demanda los siguientes hechos y consideraciones legales.

#### HECHOS.

1.- La actora ingreso a prestar sus servicios a la demandada el 27 de julio de 1992, otorgándole la demandada contratos individuales de trabajo supuestamente por tiempo fijo, es decir, sin mencionar a que trabajador sustituía o las cargas de trabajo que justificaran la contratación temporal, otorgándole la categoría o plaza de Jefe de Oficina Zona A, en la Ciudad de Puebla, Puebla, sede de la División de Distribución Centro Oriente, más adelante la propia empresa demandada la contrató en la Sub-área de Transmisión y Transformación Puebla como Supervisor Regional o Supervisor de Área, posteriormente la demandada le contrato en la Jefatura del Área de Transmisión y Transformación Central, lugar en el que permaneció adscrita hasta la fecha de su injustificado despido, percibiendo como último salario diario tabulado la cantidad de \$335.17, pagándole todas y cada una de las prestaciones contractuales establecidas en el Contrato Colectivo, estando sujeta a un horario de las 09:00 a las 15:00 horas y de las 16:00 a las 20:00 horas de lunes a viernes de cada semana, encontrándose a ultimas fechas comisionada en la Jefatura de la Unidad de Evaluación de Gestión y Seguimiento de Programas dependiente de la

Coordinadora de Transmisión y Transformación, siendo su Jefe inmediato el Ing. X, Jefe de la Unidad antes mencionada.

2.- La contratación de la actora de manera temporal, obedeció, según se le indicó desde el inicio de la relación laboral, a que no se contaba con autorización para la creación de una plaza más, porque se requería para ello de la celebración de un convenio con el Sindicato y ese trámite implicaba una serie de complicaciones, así que se le dijo que no obstante que sus contratos serían temporales, al ser el trabajo que se le encomendaba de carácter indefinido, su trabajo y relación serían de tipo permanente.

3.- La actora sufrió un accidente el 06 de abril de 2004, por lo cual estuvo incapacitada los días 24, 25 y 26, días en que se le obligó a asistir a un Congreso obteniendo constancia.

La actora laboró con normalidad los días 28 y 31 de mayo próximo pasado e incluso el día 01 de junio del año en curso, y se encontró al Ing. Z y le dijo que ya no podía permitir que continuara laborando porque ya no había presupuesto y trabajo para ella, que mejor renunciara a lo que ella respondió que de ninguna manera, a lo que el Ing. Le respondió que con renuncia o sin ella, por favor se retirara de las oficinas y se fuera a su casa, en presencia de diversas personas que se encontraban en las oficinas de la demandada en la calle de Don Manuelito, por lo que lo anterior constituye un despido injustificado, por lo que se reclama la reinstalación en su trabajo a la actora.

Es pertinente mencionar que ante la situación de la patronal por necesidades del servicio solicitaba a la actora, año con año, que no saliera a disfrutar sus vacaciones, otorgándole oficios para que no prescribieran sus vacaciones.

#### DERECHO.

Resultan aplicables en cuanto al fondo las disposiciones contenidas en el apartado A del artículo 123 Constitucional, así como los artículos 1, 8, 10, 18, 53, 58, 61, 66, 67, 68, 69, 74, 76, 84, 89, 386, 390, 391, 396 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, así como las cláusulas 5, 16, 30, 31, 32, 39, 49, 52, 53, 65, 66, 69, y demás relativas y aplicables del Contrato Colectivo de Trabajo Único de Trabajadores Electricistas celebrado entre la Comisión Federal de Electricidad y el

Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana para el bienio 2000-2002, 2002-2004 y 2004-2006, cláusula 29 del contrato colectivo de trabajo para el bienio 1992-1994, 1994-1996 y vigentes hasta ahora.

Por lo expuesto y fundado ante esta H. Junta de Conciliación y Arbitraje Especial atentamente pido;

PRIMERO.- Tenerme por presentado en tiempo y forma en los términos del presente escrito, reconociendo la personalidad con la que promuevo.

SEGUNDO.- Con la copia simple que acompaño correr traslado a la demandada, señalando en los términos de ley para que tenga verificativo la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

TERCERO.- En su oportunidad dictar laudo condenando a la demandada al pago y cumplimiento de todas y cada una de las prestaciones que reclamo en el presente escrito.

Protesto lo necesario.

México, Distrito Federal, a 28 de junio de 2004.

La Junta de Conciliación y Arbitraje al radicar señala fecha de audiencia para las DIEZ HORAS DEL DIA VEINTINUEVE DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL CUATRO, día y hora para que tenga lugar la audiencia en sus etapas de CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.- A lo anterior la demandada Comisión Federal de Electricidad por conducto de su apoderada legal interpuso lo siguiente:

“Que habiéndose notificado a mi representada el 12 de agosto de 2004 la demanda interpuesta en contra de mi representada por la actora, misma que fue radicada por esa H. Junta de Conciliación y Arbitraje bajo el número de expediente 722/2004 y en virtud de que la actora tiene el carácter de trabajadora de confianza, por este conducto y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 49 fracción III, 50 fracciones I y III y 947 de la Ley Federal del Trabajo, por este conducto, previamente a la celebración de la etapa de Demanda y Excepciones en el expediente cuyo número se señala al rubro, vengo a hacer del conocimiento de esa H. Junta de Conciliación y Arbitraje, la negativa de mi representada a someterse al arbitraje de esa H. Autoridad, razón por la cual, conforme a lo establecido por los

ordenamientos invocados, en todo caso en su oportunidad procederá a cubrir a la actora el pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 50 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, en términos de lo ordenado por las cláusulas 30 y 46 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en mi mandante, con base en la siguiente planilla de liquidación:

A).- Indemnización Constitucional (3 meses de salario fracción III artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo) equivalente a la cantidad de 79,319.70 (SETENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS DIECINUEVE PESOS 70/100 M.N.).

B).- Prima de antigüedad (20 días por cada año de servicios más parte proporcional establecida en la cláusula 46 del Contrato Colectivo de Trabajo) equivalente a la cantidad de \$214,612.67 (DOSCIENTOS CATORCE MIL SEISCIENTOS DOCE PESOS 67/100 M.N.)

C).- Indemnización por insumisión al arbitraje (20 días de salario por cada año de servicio) equivalente a la cantidad de \$211,519.20 (DOSCIENTOS ONCE MIL QUINIENTOS DIECINUEVE PESOS 20/100 M.N.)

D).- Salarios caídos comprendidos del 01 de junio al 29 de septiembre de 2004, equivalente a la cantidad de \$196,705.64 (CIENTO NOVENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS CINCO PESOS 64/00 M.N.), cantidad que incluye el 50% de penalización establecida en el inciso a) fracción III de la cláusula 46 del Contrato Colectivo de Trabajo.

E).- Horas extras comprendidas del 29 de junio del 2003 al 31 de mayo de 2004, corresponde la cantidad de \$28,270.56 (VEINTIOCHO MIL DOSCIENTOS SETENTA PESOS 56/00 M.N.)

F).- Subsidio por incapacidad médica (cláusula 60 del Contrato Colectivo de Trabajo) del periodo comprendido del 01 al 24 de mayo de 2004, corresponde la cantidad de \$9,894.24 (NUEVE MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y DOS PESOS 24/00 M.N.)

G).- Salarios adeudados del periodo comprendido del 25 al 31 de mayo de 2004, corresponde la cantidad de \$8,842.10 (OCHO MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y DOS PESOS 10/00 M.N.)

H).- Vacaciones y prima vacacional (Cláusula 52 del Contrato Colectivo de Trabajo), correspondientes a los años 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003 y 2004, calculadas sobre los 168 días hábiles y sobre los 104 días hábiles equivalentes a la cantidad de \$167,796.52 (CIENTO SESENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS NOVENTA Y SEIS PESOS 52/00 M.N.).

Suma de los diversos conceptos que da un total de \$916,960.63 (NOVECIENTOS DIECISEIS MIL NOVECIENTOS SESENTA PESOS 63/00 M.N.), cantidad a la cual deberá efectuarse el descuento del importe sobre la renta correspondiente.

Por lo antes expuesto y fundado ante ustedes CC. Integrantes atentamente pido:

PRIMERO.- Con fundamento en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, reconocirme personalidad como apoderada y representante legal de Comisión Federal de Electricidad.

SEGUNDO.- Con dicha personalidad y en términos del presente escrito, tenerme manifestando la negativa de mi representada a someterme al arbitraje de es H. Junta de Conciliación y Arbitraje en el juicio cuyo número de expediente se señala al rubro.

TERCERO.- Señalar fecha y hora para la celebración de la audiencia incidental correspondiente.

CUARTO.- Seguido el procedimiento incidental correspondiente, declarar procedente la insumisión al arbitraje propuesta por mi representada así como la planilla de liquidación que se hace valer en el presente escrito, dar por terminada la relación de trabajo existente entre la actora y mi mandante y condenar a mi representada al pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 50 y 947 de la Ley Federal del Trabajo.

Protesto lo necesario.

Firma la representante legal de la demandada.

Fecha.

Hasta aquí se presenta la demanda inicial por parte de la actora y la propuesta de incidente a la insumisión por parte de la demandada, a continuación se transcribe el



acta de la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, Ofrecimiento y admisión de pruebas.-

-----México, Distrito Federal, siendo las DIEZ HORAS DEL DIA VEINTINUEVE DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL CUATRO, día y hora para que tenga lugar la audiencia en sus etapas de CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.- Comparece por la parte actora sus apoderados LICs. Z y Y.- Por la empresa COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD comparece su apoderada y representante legal Lic. X, Lic. W, quienes acreditan su personalidad en términos del instrumento notarial no. Xxx pasado ante la fe del notario número xx, que en copia certificada y simple se exhibe mediante escrito presentado ante esta Junta de Conciliación y Arbitraje el día de hoy, para que previo su cotejo y certificación se agregue a los autos.-----

-----  
ESTANDO DEBIDAMENTE INTEGRADA LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y ABIERTA LA AUDIENCIA POR LA C. AUXILIAR.- CERTIFIQUE EL C. SECRETARIO QUE ACTUA LA COMPARECENCIA DE LAS PARTES.-----

-----  
EL C. SECRETARIO DE ACUERDOS QUE ACTUA CERTIFICA: QUE SE ENCUENTRA PRESENTE LA PARTE ACTORA ASI COMO EL APODERADO DE LA DEMANDADA.- DOY FE.-----

LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ACUERDA.- Visto el estado de los autos, se le da vista a la parte actora con copia del escrito exhibido por la apoderada de la demandada COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD, presentado ante esta Junta de Conciliación y Arbitraje el día de hoy a las 09:12 horas, constante de dos fojas útiles, y al cual se acompaña el instrumento notarial xxx, pasado ante la fe del notario público xxx, de fecha 16 de diciembre del 2002, los cuales se agregan a los autos, y en relación al testimonio exhibido, previo cotejo y certificación que se haga de la copia simple que se exhibe.-----

----

EN USO DE LA PALABRA LA PARTE ACTORA MANIFIESTA.- Que deberá declararse de todo improcedente el supuesto incidente de insumisión al arbitraje que plantea la demandada, en virtud de que en el presente asunto no se surten las causas o supuestos previstos para esa figura, ya que no se ha acreditado que se trate de una trabajadora de confianza, ni tampoco encuadra en ninguna de las demás fracciones del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, haciéndose notar que la trabajadora, ahora actora, le era aplicable el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD y el SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE A REPUBLICA MEXICANA, que establece derechos y prestaciones muy superiores a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, por lo cual en el supuesto sin conceder que esta H. Junta de Conciliación y Arbitraje indebidamente declarara procedente el incidente planteado por la demandada, deberá tomar en cuenta las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo mencionado, además de que en todo caso las indemnizaciones resultantes por la responsabilidad que en su caso se llegue a aplicar a la demandada, se cortará hasta el día en que se pague todas y cada una de las cantidades que corresponde.- Por lo anterior se insiste en que es del todo improcedente el incidente planteado por la demandada COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD, solicitando a esta H. Junta de Conciliación y Arbitraje se deseche de plano y se continúe con la audiencia señalada para esta fecha.---

EN USO DE LA PALABRA LA PARTE DEMANDADA MANIFIESTA. Que con la personalidad debidamente acreditada, ratifico en todas y cada una de sus parte escrito constante de 2 fojas útiles del cual se desprende la insumisión al arbitraje respecto a la actora del presente juicio, lo anterior en términos de los artículos 49, 50, 89 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo solicito se desestimen las manifestaciones de la demandada en virtud de que la cuantificación que se esta exhibiendo ante esta autoridad está formulada en términos de la Ley Laboral, así como las prestaciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente en mi representada por el bienio 2002-2004, hecho lo anterior solicito a esta autoridad señale día y hora para que tenga verificativo la audiencia incidental de insumisión al arbitraje.-----

LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ACUERDA: Se tiene por hechas las manifestaciones de las partes para los efectos legales a que haya lugar.- Se tiene a la apoderada de la demandada COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD promoviendo INCIDENTE DE INSUMISION AL ARBITRAJE, se suspende la presente audiencia en su estado y se señalan las DOCE HORAS DEL DÍA DOCE DE NOVIEMBRE DE AÑO EN CURSO, para que tenga lugar la audiencia INCIDENTAL DE INSUMISION AL ARBITRAJE, en donde las partes ofrecerán y harán manifestaciones, apercibidas que de no comparecer el día y hora señalado se les tendrá por perdido su derecho para tal efecto.-NOTIFIQUESE.- Notificados os comparecientes firman al margen para constancia y al calce los CC. Representantes que integran a Junta de Conciliación y Arbitraje Especial Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje.---DOY FE.-----

Enseguida se transcribe el acta de audiencia de fecha 12 de noviembre de 2004.

---México, Distrito Federal, siendo las DOCE HORAS DEL DIA DOCE DE NOVIEMBRE DE DOS MIL CUATRO, día y hora para que tenga lugar la celebración de la audiencia INCIDENTAL DE INSUMISION AL ARBITRAJE.- Comparece por la parte actora su apoderado el LIC. Z.- Por la empresa demandada su apoderada legal la LIC. X.-----

ESTANDO DEBIDAMENTE INTEGRADA LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y ABIERTA LA AUDIENCIA POR LA C. AUXILIAR.- CERTIFIQUE EL C. SECRETARIO QUE ACTUA LA COMPARECENCIA DE LAS PARTES.-----

EL C. SECRETARIO DE ACUERDOS QUE ACTUA CERTIFICA: QUE SE ENCUENTRA PRESENTE LA PARTE ACTORA ASI COMO APODERADO DE A DEMANDADA.- DOY FE.-----

EN USO DE LA PALABRA LA PARTE ACTORA INCIDENTISTA MANIFIESTA: Que solicita se le reconozca la personalidad, ratificando la negativa de mi representada de someterse al arbitraje de insumisión tal y como lo manifestó en audiencia de 29 de septiembre del año en curso, toda vez que la actora se encuentra en la hipótesis

del artículo 50 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, prestaciones que cubre al 100% de lo reclamado por la parte actora asimismo en este acto exhibo escrito de prueba, constante de 11 fojas útiles por uno de sus lados de esta fecha, signado por diverso apoderado y que en este acto hago mío, ratificándolo para todos los efectos legales a que haya lugar, corriendo traslado a mi contraria.-----

(Las pruebas que presenta la actora incidentista son las siguientes: 1.- LA CONFESIONAL DE LA ACTORA EN EL PRINCIPAL, 2.- LA DOCUMENTAL consistente en copia fotostática del contrato individual de trabajo por tiempo determinado para personal de confianza, firmado por la actora, con fecha 16 de febrero de 2004, con lo cual se acredita que la hoy actora se desempeñaba como trabajadora de confianza al servicio de la demandada, como jefe de oficina Área plaza adicional, contrato motivado para desarrollar trabajos de operación administrativa de la Gerencia de Informática y Telecomunicaciones, desempeñando funciones de confianza, lo anterior en términos de los artículo 9, 49 fracción III, 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo, prueba que se relaciona con el incidente de insumisión que nos ocupa. 3.- LA DOCUMENTAL, contrato similar al anterior de fecha 18 de diciembre de 2002, misma categoría y plaza, 4.- LA DOCUMENTAL consistente en copia de contrato individual de trabajo por tiempo determinado para personal de confianza de fecha 26 de marzo de 2002, misma categoría en la oficina de seguridad física; 5.- LA DOCUMENTAL, consistente en copia del contrato individual de trabajo por tiempo determinado para personal de confianza de fecha 21 de febrero de 2002 como jefe de oficina. 6.- LA DOCUMENTAL consistente en copia del contrato individual de trabajo por tiempo determinado para personal de confianza de fecha 27 de marzo de 2001, como jefe de Área plaza adicional desempeñando funciones de confianza; 7.- LA DOCUMENTAL consistente en copia del contrato individual de trabajo por tiempo determinado para personal de confianza de fecha 11 de diciembre de 2000; 8.- LA DOCUMENTAL consistente en copia del contrato individual de trabajo por tiempo determinado para personal de confianza de fecha 06 de junio de 2001, como jefe de Área plaza adicional desempeñando funciones de confianza; 9.- LA DOCUMENTAL consistente en copia del contrato individual de trabajo por tiempo determinado de fecha 31 de enero de 2001, como jefe de Área plaza adicional desempeñando funciones de confianza;

10.- LA DOCUMENTAL consistente en copia del contrato individual de trabajo por tiempo determinado de fecha 21 de junio de 2000; 11.- LA DOCUMENTAL consistente en copia del contrato individual de trabajo por tiempo determinado de fecha 22 de marzo de 2000, como jefe de Área plaza adicional desempeñando funciones de confianza; como jefe de Área plaza adicional desempeñando funciones de confianza; 12.- LA DOCUMENTAL consistente en copia del contrato individual de trabajo por tiempo determinado de fecha 20 de diciembre de 1999, como jefe de Área plaza adicional desempeñando funciones de confianza; de igual manera presenta contratos similares del numeral 13 al 26 de fechas de 22 de septiembre de 1999 al 18 de noviembre de 1994, donde se acredita que la actora se desempeñaba como trabajadora de confianza al servicio de la demandada, y ofrece cotejo con su original que se encuentra en el expediente personal de la actora en el Departamento de Recursos Humanos en la Oficina de Personal, y refiere que con todas las documentales consistentes en los contratos individuales de trabajo por tiempo determinado para personal de confianza y contratos de trabajo por tiempo fijo, se desprende que la actora desempeño las categorías de JEFE DE OFICINA AREA ADICIONAL (contratos motivados por requerir apoyo en dichas oficinas) categoría que corresponde a trabajadores de confianza, no solo por el nombre que se le da a dichas categorías sino también por las características de sus labores que eran de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, actividades que la trabajadora ejercía en la Subarea de Transmisión y Transformación, lo que implica que dichas funciones tenían un carácter general y que las funciones de la actora consistían en poner en operación del Sistema Integral de Recursos Humanos, que la actora ejercía funciones de supervisión de personal, contratación, control de asistencia, pago de salarios y prestaciones, nómina para todos los trabajadores, incluyendo a los trabajadores que se encontraban comisionados, reportes de conciliaciones globales y desarrollo de las evaluaciones de costos y tendencias de los parámetros primordiales generados por la actividad de Recursos Humanos en el ámbito de la Gerencia de informática y Telecomunicaciones, como son reportes de asistencia, tiempo extraordinario, incapacidades, volumen de costos generales y proveer de elementos informativos de soporte y análisis en la gestión anticipada de los Recursos Humanos y desarrollo de los proyectos presupuestales de la Gerencia.

Generación de la información de análisis de cambios por aspectos internos y externos en los esquemas administrativos de los rubros de recursos humanos, procedimiento ejecutivo auxiliar en el desarrollo de las actividades en los esquemas verticales y horizontales de la organización en el proceso de la Gerencia, en concordancia con lo que se establece en el Contrato Colectivo de Trabajo y con la Delegación del SUTERM.

Actividades que revisten el requerimiento de confidencialidad, confiabilidad e importancia de la información que se cursa de todo el personal de Comisión Federal de Electricidad, merito lo anterior ha quedado probado que la actora fue trabajadora de confianza en términos del artículo 9 y 49 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que al haber desempeñado las categorías de JEFE DE OFICINA DE AREA ADICIONAL, SUPERVISOR DE AREA ADICIONAL Y SUPERVISOR REGIONAL, ejercía actos de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. 27.- LA DOCUMENTAL consistente en las Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo 2002-2004, 3, 10, 30, 31, 40, 46, 52, 60, 65, 66, 67, 75, 78, 81; 28.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA; 29.- INSTRUMENTAL PUBLICA DE ACTUACIONES; 30.- En cumplimiento a la carga que impone el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, LA DOCUMENTAL consistente en la planilla de liquidación de las prestaciones a que tiene derecho la actora; 31.- LA PERICIAL CONTABLE; 32.- LA DOCUMENTAL consistente en el perfil de puesto de la categoría de jefe de oficina de la CFE que se relaciona con todos y cada uno de los hechos del incidente de insumisión al arbitraje.

EN USO DE LA PALABRA LA PARTE ACTORA EN EL PRINCIPAL MANIFIESTA: Que debe desecharse el improcedente incidente planteado por la demandada ya que es claro que no se surten en el caso que nos ocupa los supuestos legales para la procedencia del incidente, siendo ello así porque las actividades que desarrollaba la actora al servicio de la patronal no pudieron ser nunca de carácter temporales o transitorias sino que solo demuestra la mala fe con la que desde la primera contratación de la actora es decir desde el 27 de julio de 1992 se ha conducido la empresa demandada; también debe mencionarse que resulta improcedente el incidente planteado en razón de que la ahora actora, como se acreditará delante de las pruebas de la patronal, no venía desarrollando actividades propias de

trabajadora de confianza.- que se ofrece como pruebas de su parte la CONFESIONAL de la demandada por conducto de el apoderado que acredite tener facultades para absolver posiciones, el cual deberá desahogar la prueba al tenor del pliego de posiciones que le serán exhibidas en la fecha y hora que esta H. Junta de Conciliación y Arbitraje determine para tal efecto; 2.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA que se desprende del hecho de que la propia patronal confiesa en los escritos que ha exhibido que la totalidad de las actividades desarrolladas por la ahora actora no consistían sino en aquellas propias de capturista tal y como se menciona en la prueba 26, en el que se precisan que las funciones de la actora eran las de alimentar el sistema tal como lo haría cualquier capturista, de igual manera se desprende de las pruebas 2 a la 26 se desprende que la actora era contratada como trabajadora temporal solamente con e propósito de no reconocerle sus derechos de antigüedad, pero no porque las actividades que desempeñaba pudieran justificar de manera alguna la contratación bajo tal modalidad, de donde se desprende la improcedencia del incidente planteado.

Objetan pruebas en cuanto a autenticidad y firma, de las pruebas de la actora incidentista de la 2 a la 26, llamando la atención de esta H. Junta de Conciliación y Arbitraje a que todas ellas deben desecharse puesto que como se desprende del medio de perfeccionamiento propuesto, los originales de tales documentales obran en poder de la empresa demandada quien indebidamente y sin justificación alguna ha sido omisa en exhibirlos en esta audiencia como era su obligación en términos de ley basando lo anterior para que ninguna eficacia y valor probatorio se conceda a las documentales que venimos tratando y de hecho las mismas sean desechados, la documental 27 la parte actora en el principal la hace suya, la 30 se objeta puesto que no se exhibe por lo mismo no puede ser admitida, llamando la atención de esta autoridad de que las cantidades que menciona , concretamente a lo que se refiere a salarios vencidos, la empresa demandada sin justificación ni razón alguna pretende cortar los salarios caídos de a actora al día 29 de septiembre de 2004, cuando la Ley Federal del Trabajo y la jurisprudencia de manera unánime reconoce que en aquellos casos en los que procede el incidente de insumisión al arbitraje sin que en el presente caso se admita que es procedente, los salarios caídos deben cubrirse hasta la fecha misma en la que se paga a la parte actora las indemnizaciones, la

pericial contable del numeral 31, se objeta por no ser el medio idóneo para acreditar lo que se pretende, el numeral 32 se objeta en cuanto a autenticidad de contenido y firma y por ser un documento unilateral elaborado específicamente para ofrecerlo en la presente audiencia, haciendo notar que el exhibir el original de la copia agregada al escrito de pruebas lo único que demuestra es que de él proviene la copia pero no acredita a quien corresponden las cuatro firmas o garabatos que aparecen en sus dos páginas ni hace posible por ende su perfeccionamiento, solicitando se deseche por carecer de eficacia probatoria.-----  
-----

LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ACUERDA:--- Por celebrada la audiencia INCIDENTAL DE INSUMISION AL ARBITRAJE planteada por la parte demandada.--- Por hechas las manifestaciones de as partes para los efectos legales a que haya lugar.---Se tiene a la actora incidentista ratificando en todas y cada una de sus partes su escrito incidental constante de dos fojas útiles y que obra a fojas 21 y 22 de los autos, así como las manifestaciones hechas en la presente audiencia y de fecha 29 de septiembre del año en curso, ofreciendo sus pruebas en el presente incidente en términos de un escrito constante de 11 fojas útiles, de esta fecha, así como las documentales que se menciona en sus apartados 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16,17, 18, 19, 20,21,22,23,24, 25, 26, 27, 32, no ofreciendo la documental bajo el apartado 30, constante de y que se agrega a los autos.- Por hechas las manifestaciones de la actora en el principal así como as pruebas ofrecidas por su parte en la presente acta; y a fin de mejor proveer, esta Junta de Conciliación y Arbitraje se Reserva el acuerdo correspondiente mismo que será del conocimiento de las partes mediante notificación personal.--- NOTIFIQUESE.---Notificados los comparecientes firman al margen para constancia y al calce los CC. Representantes que integran la Junta de Conciliación y Arbitraje Especial Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje.—DOY FE.-----

Acta en que se resuelve la reserva del auto que antecede.

México, Distrito Federal a veinticuatro de enero de dos mil cinco.-----

-----Visto para resolver la reserva de pruebas decretada en autos, al respecto se provee:- DE LA ACTORA INCIDENTISTA Y DEMANDADA EN EL PRINCIPAL.---  
Se acepta la confesional ofrecida en su apartado 1 a cargo de la actora en el



principal y demandada en este incidente, la Cxxx, y a la que se le dará fecha para su desahogo.- Se admiten las documentales ofrecidas en sus apartados 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 32 y toda vez que fueron objetadas en cuanto autenticidad de contenido y firma, procede el medio de perfeccionamiento consistente en el cotejo por lo que se señalará fecha para su desahogo.- Se admite la documentales ofrecidas en sus apartados 27 y 30 y a las que se les dará el valor probatorio que les corresponda al momento de resolver.—Se admiten las pruebas ofrecidas en sus apartados 28 y 29, mismas que se desahogan por su propia y especial naturaleza y a las que se les dará el valor probatorio que les corresponda al momento de resolver.- Se admite la prueba en su apartado 31 y a la que se le dará fecha para su desahogo.-----

DE LA DEMANDADA EN EL INCIDENTE Y ACTORA EN EL PRINCIPAL.—Se admite la confesional ofrecida en su apartado 1, a la que se le dará fecha para su desahogo.-----

Respecto al desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes se provee.-----

Se señalan las DIEZ HORAS DEL DIA CUATRO DE MARZO DEL PRESENTE AÑO, para que tenga lugar la CONFESIONAL ofrecida por la parte actora incidentista en su apartado 1, a cargo de la actora en el principal la Cxxxx,, e inmediatamente después se desahogará la CONFESIONAL ofrecida por la parte actora en el principal en su apartado 1 a cargo de la demandada en el principal COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD, por conducto de las personas físicas que acrediten tener facultades para absolver posiciones a su nombre y en representación, quedando apercibidos todos los absolvente anteriormente señalados, que de no concurrir en el día y hora indicados, se les tendrán por fictamente confesos de las posiciones que se les articulen y que esta Junta de Conciliación y Arbitraje haya previamente calificado de legales de conformidad con los artículos 788 y 789 de la Ley Laboral.----Se señalan las DIEZ TREINTA HORAS DEL DIA NUEVE DE MARZO DEL PRESENTE AÑO, para que tenga lugar los COTEJOS ofrecidos por la parte actora incidentista en sus apartados 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 32, se comisiona al C. ACTUARIO para que lleve a cabo el cotejo de las documentales antes mencionadas en el Departamento de Recursos Humanos del Área de

Transmisión y Transformación Central con domicilio en xxxxx, quedando apercibida la empresa COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD que de no exhibir la documental base de sus cotejos se tendrá por perfeccionada la documental de cuenta.- Se comisione al C. ACTUARIO notifique el presente acuerdo a las partes en forma personal .---NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES.---Así lo proveyeron y firman los CC. Representantes que integran la Junta de Conciliación y Arbitraje Especial Numero Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje.---DOY FE.-----

En audiencia de fecha cuatro de marzo de 2005, se celebran las confesionales de las partes, contestando la actora en el principal que no a todas las posiciones articuladas por la actora incidentista demandada en el principal, siendo estas posiciones todas tendientes a acreditar que era empleada de confianza.

EN USO DE LA PALABRA LA ACTORA EN EL PRINCIPAL MANIFIESTA: En este acto formula posiciones en forma oral, absolviendo el representante de la demandada en el principal.

P1.- Que su representada, reconoce que la actora ingresó a prestarle sus servicios el día 27 de julio de 1992.- R.- si, aclarando que siempre fue contratada con contratos individuales de trabajo por tiempo determinado para personal de confianza tal y como se manifestó en el escrito de insumisión al arbitraje, y que sus funciones siempre fueron de confianza, se desprende la categoría, la vigencia del contrato, motivo por el cual se le esta contratando a la actora asimismo también se manifiestan las funciones que desempeñaría durante el periodo comprendido en el contrato.

P2.- que su representada reconoce, que en los contratos individuales de trabajo firmó con la actora se omitió especificar los motivos por los cuales se le contrataba para prestar servicios a tiempo fijo, R.- no aclarando que como se desprendan de todos los contratos que se ofrecieron como prueba y que obran en autos los motivos y tiempo de su contratación a sí como las funciones a desempeñar de confianza.

P3.- que su representada reconoce que la actora vino prestando sus servicios hasta antes de ser despedida injustificadamente de su trabajo en la jefatura del área de Transmisión y Transformación central.- R.- no. Remitiéndome a mi escrito de

insumisión y pruebas ofrecidas para acreditar que la actora en el principal venía desempeñando funciones de confianza.-

P4.- que su representada reconoce que las actividades propias de la actora son actividades también desarrolladas por el personal sindicalizado que le presta servicios.- R.- No, aclarando que en todos y cada uno de los contratos individuales de trabajo por tiempo determinado para personal de confianza, la actora siempre ocupó categorías de dirección, administración, vigilancia, fiscalización de carácter general, siendo contratada para desarrollar las funciones ya señaladas, el periodo por el cual se contrataba, por lo que al ser distintas funciones es falso lo manifestado en la pregunta que se contesta.

P5.- Que su representada reconoce que el último salario tabulado que pagaba la demandante a cambio de la prestación de sus servicios lo fue por la cantidad de \$333.17.- R.- No.

P6.- Que su representada reconoce que las prestaciones que devengaba la actora y que le pagaba por la prestación de sus servicios deriva de lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana.- R.- No, Aclarando que las prestaciones a las cuales la actora tenía derecho eran pagadas en términos del artículo 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo así como lo estipulado en la cláusula 30 y 60 del Contrato Colectivo de Trabajo.

P7.- Que su representada reconoce que efectúa únicamente el pago de tiempo extra a los trabajadores sindicalizados. R.- No, toda vez que dicha prestación es pagada a los trabajadores que laboren tiempo extraordinario siempre y cuando quede debidamente registrado en los controles de asistencia del que se desprende que laboraron más del tiempo estipulado en su jornada de trabajo normal.-----

-----

P8.- Que su representada reconoce que la actora le vino prestando ininterrumpidamente sus servicios desde el día 27 de julio de 1992 hasta el momento previo en que se le despidió de su trabajo.- R.- No, aclarando que a la actora no siempre laboró para mi representada en forma continua lo anterior derivado a que desempeño distintas funciones, funciones que siempre fueron de

confianza tal y como se desprende de los contratos individuales de trabajo por tiempo determinado para personal de confianza en los que se señalo o señalaron los motivos del porqué de su contratación.--

LEIDDO LO ANTERIOR EL ABSOLVENTE FIRMA AL MARGEN PARA CONSTANCIA.-----

EN USO DE LA PALABRA LA PARTE DEMANDADA EN EL PRINCIPAL MANIFIESTA: Que solicita de esta H. Junta de Conciliación y Arbitraje se regularice el procedimiento toda vez que en mi escrito de pruebas ofrecí la pericial contable, pericial que no fue acordada, por lo que solicito se señale día y hora para que el perito designado venga a aceptar, protestar el cargo conferido, asimismo solicito copias certificadas de la presente acta y pliego de posiciones.-----

EN USO DE LA PALABRA LA PARTE ACTORA EN EL PRINCIPAL MANIFIESTA: Que deberán desecharse las manifestaciones vertidas por el representante legal de la demandada, en virtud de que debe entenderse que la pericial a que se refiere no fue admitida, reiterando la objeción formulada por la parte actora en el principal, en el sentido de que ningún perito contable puede interpretar el Contrato Colectivo de Trabajo ni determinar la integración salarial, acorde con la tesis que en copia fotostática exhibe y que establece claramente que un perito contable no puede ni interpretar leyes o contratos colectivos, ni determinar las prestaciones que integran el salario.- De la misma manera también la parte actora solicita copia certificada de la presente acta y del acuerdo que recaiga a dicha solicitud.-----

LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ACUERDA: Por celebrada la audiencia en la que se llevó a cabo la CONFESIONAL OFRECIDA POR LA PARTE ACTORA INCIDENTISTA EN SU APARTADO 1, al tenor de las posiciones formuladas en términos de un escrito constante de 7 fojas útiles, de esta fecha, mismas que fueron previamente calificadas de legales por esta Junta de Conciliación y Arbitraje de conformidad con el artículo 790 fracciones II y V de la Ley Laboral.—CONFESIONAL OFRECIDA POR LA PARTE ACTORA EN EL PRINCIPAL EN SU APARTADO 1 A CARGO DE LA DEMANDADA COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD, al tenor de las posiciones formuladas en la presente acta, mismas que fueron previamente calificadas de legales por esta Junta de Conciliación y Arbitraje de conformidad con el artículo 790 fracciones II y V de la

Ley Laboral, expídase las copias certificadas solicitadas por las partes.----  
NOTIFIQUESE.---Notificados que fueron los comparecientes firman al margen y al  
calce los CC. Representantes que integran la Junta de Conciliación y Arbitraje  
Especial Número Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje.- DOY FE.-----  
-----

A continuación se realizan los cotejos de las documentales ofrecidas por la actora  
incidentista en acta levantada en fecha 09 de marzo de 2005. en donde se acreditan  
los extremos que pretende la actora incidentista.

A lo anterior recae el acuerdo siguiente:

---México, Distrito Federal, a cinco de abril de dos mil cinco.-----

-----Visto el estado de los autos y en especial el acta levantada por el C.  
ACTUARIO con fecha 9 de marzo del año en curso y con lo cual se tiene por  
desahogado los COTEJOS OFRECIDOS POR LA PARTE ACTORA EN SUS  
APARTADOS 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 29, 20, 21, 22,  
23, 24, 25, 26, 32 en los términos que se describen en la misma, lo anterior para los  
efectos legales a que haya lugar.-----Toda vez que no se señalo fecha para el  
desahogo de la prueba ofrecida por la actora incidentista y demandada en el  
principal, en su apartado 31, se señalan las ONCE HORAS DEL DIA DIECISIETE  
DE JUNIO DEL AÑO EN CURSO, para que tenga lugar la PERICIAL CONTABLE  
OFRECIDA POR LA PARTE ACTORA INCIDENTISTA Y DEMANDADA EN EL  
PRINCIPAL EN SU APARTADO 31 A CARGO DE LOS PERITOS DE LAS  
PARTES.—Se ordena girar atento oficio a la Secretaria Auxiliar de Diligencias y  
Peritajes, Sección peritos, para que en auxilio de las labores de esta Junta de  
Conciliación y Arbitraje se sirva designar PERITO EN MATERIA CONTABLE QUE  
REPRESENTE A LA PARTE ACTORA.- Se comisiona al C. ACTUARIO notifique  
personalmente el presente acuerdo a las partes.---Así lo proveyeron y firman al  
calce los CC. Representantes que integran la Junta de Conciliación y Arbitraje  
Especial Número Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje.- DOY FE.-----  
-----

Se lleva a cabo audiencia a las once horas del día diecisiete de junio de 2005 para  
la celebración de la pericial contable en donde no se presenta el perito de la actora

en el principal por lo que se señala nueva fecha para el día veintitrés de agosto de 2005, se ordena girar oficio recordatorio a la Secretaria Auxiliar de Peritajes y Diligencias de esa H. Junta de Conciliación y Arbitraje, en esa fecha se entrega el informe de la pericial contable a cargo del perito de la actora incidentista y demandada en el principal, y el peritaje de la actora en el principal y ambos peritajes coinciden. Por lo que no quedan pruebas pendientes por desahogar. El Secretario de acuerdos certifica que no quedan pruebas pendientes por desahogar. Las partes renuncian a formular alegatos. De conformidad con el artículo 885, se turna a proyecto de resolución.

Con fecha 01 de diciembre de 2005 se resuelve.-----

#### RESULTANDO

1. Por escrito presentado ante esta Junta de Conciliación y Arbitraje Especial Número Cinco el 29 de junio de 2004, la parte actora demandó a la COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD, las siguientes prestaciones: a) El reconocimiento de antigüedad genérica de empresa.- b) La prórroga indefinida del contrato individual de trabajo que implica necesariamente la reincorporación como trabajadora.- c) El pago de los salarios caídos que se generen a partir del día del despido injustificado.- d) El pago de dos horas extras laboradas diariamente.- e) El computo dentro de la antigüedad del tiempo que dure la tramitación del juicio.- f) El pago de los subsidios del 29 de abril del 2004 al 24 de mayo de 2004, así como el pago de salarios devengados del 25 de mayo de 2004 al 1° de junio del año en curso.- g) el pago de 168 días de salario por concepto de vacaciones adeudadas a la actora por los años de 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003 y proporcional de 2004, fundó su demanda en los siguientes HECHOS: 1.- La actora ingresó a prestar sus servicios para la COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD el 27 de julio de 1992, otorgándole la demandada contratos individuales de trabajo supuestamente por tiempo fijo y actualmente tiene la categoría de Jefatura del Área de Transmisión y Transformación Central, con un salario diario sin integrar de \$333.17, con un horario de 09:00 a las 15:00 horas y de las 16:00 a las 20:00 horas de lunes a viernes de cada semana.- 2.- La contratación de la actora de manera temporal, obedeció, a que no se contaba con autorización para la creación de una plaza más, porque se requería para ello de la celebración de un convenio

con el sindicato.- El 6 de abril del año en curso la actora sufrió un accidente (no profesional), a consecuencia del cual estuvo incapacitada hasta el 24 de mayo próximo pasado, procediendo los días 25 y 26 de mayo del mismo año, a tomarlos como vacaciones, en virtud de que estaba disfrutando vacaciones el 6 de abril día en que inició su incapacidad y estaban pendientes de disfrutar dos días de vacaciones; el 27 de mayo de 2004, fue comisionada por el ingeniero x, para que acudiera por parte de la demandada, a un congreso, evento al que acudió obteniendo constancia que acredita su participación.- 4.- El 23 de abril de 1992, la CFE y el SUTERM celebraron convenio de productividad del personal permanente y de confianza tendiente a incrementar los índices de productividad, entre los que se contenía el sistema de incentivos la constancia y la puntualidad, que se aplicó a partir del 01 de mayo de 1992, 5.- Desde el año 1996, a la actora se le pagaba una gratificación anual equivalente a 30 días, de manera adicional al aguinaldo de 50 días de salario tabulado.- 6.- En la fecha en la que la actora fue despedida de su empleo, tenía pendientes de disfrutar un total de 168 días hábiles de vacaciones.-

2. Radicada la demanda, se señaló la audiencia de CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, en la cual previamente a la apertura de la primera etapa, la CFE opuso mediante el escrito del 17 de septiembre de 2004, foja 21 y 22 la negativa de su representada a someterse al arbitraje ya que tomando en cuenta que la parte actora tiene el carácter de trabajadora de confianza, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 49 fracción III, 50 fracciones I y III y 947 de la Ley Federal del Trabajo para que proceda a fijarse la responsabilidad del conflicto y el pago de la indemnización correspondiente.- Cuantificando los conceptos de indemnización constitucional, prima legal de antigüedad, indemnización por insumisión al arbitraje, salarios caídos, horas extras, subsidio por incapacidad médica, salarios adeudados, vacaciones y prima vacacional, la cantidad de \$916,960.63, previo el descuento del impuesto sobre la renta.- Ante lo anterior, esta Junta de Conciliación y Arbitraje señaló las 12:00 horas del 12 de noviembre del 2004, para la celebración de la audiencia INCIDENTAL DE INSUMISION AL ARBITRAJE, en la cual la CFE ratificó su escrito de insumisión al arbitraje ya que la trabajadora se encuentra dentro de las hipótesis de los artículos 9 y 49 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo, ofreció las

pruebas correspondientes descritas en el escrito visible de foja 25 a 35 de autos.- Por su parte la trabajadora señaló que es improcedente el incidente planteado con motivo de que las actividades que desarrollaba no son de confianza, ofreciendo las pruebas conveniente a sus intereses.- Admitidas y desahogadas las pruebas que así lo ameritaron, se declaró cerrada la instrucción, turnándose los autos para resolución.-----

#### CONSIDERANDO

I.- Esta Junta de Conciliación y Arbitraje Especial Número Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje es competente para conocer y resolver el presente conflicto laboral, de conformidad con la fracción XX y XXXI apartado "A" del artículo 123 Constitucional, en correlación con los artículos 527, 600, 604 y 606 parte infine de la Ley Federal del Trabajo reglamentaria.-----

II.- La litis en el presente asunto es para determinar si la parte actora tiene la calidad de trabajadora de confianza y como consecuencia de ello pronunciarse respecto a la procedencia o improcedencia de la INSUMISION AL ARBITRAJE, planteada por la CFE.-----

III.- La incidentista CFE, ofreció las pruebas siguientes: 1.- Confesional de la trabajadora desahogada de foja 96 a 98 en sentido negativo, por lo que, no beneficia a su oferente.- 2 a 26.- Documentales consistentes en copias de los contratos individuales de trabajo por tiempo determinado para personal de confianza celebrados entre la CFE y la trabajadora, objetados en cuanto autenticidad de contenido y firma, por lo tanto, fue necesario realizar el cotejo de los mismos y realizado en diligencia de foja 101 a 102 de la cual se desprende que la demandada exhibió los contratos individuales de trabajo, por lo tanto, coincidieron en todas y cada una de sus partes, consecuentemente, tienen valor probatorio para demostrar la relación de trabajo que existió entre el trabajador y la CFE, y respecto al enunciado de que se trata de un trabajador de confianza, esta calidad deberá encontrarse debidamente demostrada con algún otro medio probatorio que demuestre que efectivamente el trabajador desempeñaba funciones de confianza ya que estas no pueden únicamente estar enunciadas sino demostrarlas.- 27. Documental consistente en las cláusulas 10, 30, 31, 40, 46, 52, 60, 65, 66, 67, 75, 78 y 81 del Contrato Colectivo de Trabajo bienio 2002-2004, que hizo suyas la



trabajadora, por lo tanto, tienen valor probatorio para demostrar su contenido y que será tomado en cuenta en caso de procedencia la final del presente juicio.- 28.- Presuncional legal y humana.- 29.- Instrumental de actuaciones consistente en el expediente en el que se actúa que se tendrá a la vista en la conclusión del presente juicio.- 30.- Planilla de liquidación relativa a las prestaciones a que tiene derecho el actor.- 31.- pericial contable desahogada mediante dictamen de foja 118 a 123, que tienen valor probatorio para acreditar el monto de las prestaciones a que tiene derecho la trabajadora con motivo de la INSUMISION planteada.- 32.- Documental consistente en el perfil de puesto objetado y perfeccionado mediante cotejo respectivo, sin embargo, esta Junta de Conciliación y Arbitraje considera que no puede beneficiar a la demandada ya que en primer lugar se trata de un documento que tiene firmas desconocidas pues no indican los nombres de quienes lo suscribieron además de que de las funciones indicadas en el mismo estas no implican funciones de tipo general en cuanto a la inspección, vigilancia y fiscalización de la empresa, por lo tanto, no se encuadran en las hipótesis de los artículos 9 y 11 de la ley Federal del Trabajo, por lo que, no se demuestra con esta prueba que la trabajadora haya tenido categoría de confianza.-----

La trabajadora ofreció las pruebas siguientes: 1.- Confesional de la CFE, desahogada a foja 98 y de la cual se desprende que fue contestada en sentido afirmativo la primera posición, por lo que, tiene valor probatorio para acreditar que la trabajadora inicio a prestar sus servicios para la demandada CFE el 27 de junio de 1992.- 2 y 3.- Presuncional legal y humana e instrumental de actuaciones las cuales se desahogan por su propia y especial naturaleza.-----

IV.- El examen de los hechos contenidos en la insumisión planteada por la CFE, contestación de la misma y pruebas aportadas por las partes para demostrar sus afirmaciones, las cuales fueron enunciadas y analizadas en el considerando que antecede, conlleva a determinar primeramente por cuestión de orden que los artículos 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, invocados por la CFE, para demostrar su pretensión, establecen:-----

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

III.- En los casos de trabajadores de confianza”.-----

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

-----

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

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

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

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

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

Ahora bien, CFE, para demostrar que el actor tenía una categoría de confianza, ofreció las documentales relativas a los contratos individuales de trabajo por tiempo determinado para personal de confianza, las cuales resultan insuficientes para acreditar que el trabajador ostentaba esa categoría de confianza, al igual que el perfil del puesto de foja 82 a 83 en la cual se determina que tiene la categoría de jefe de oficina área y señala las funciones del puesto, sin embargo, esta documental no beneficia a su oferente ya que se trata de un documento unilateral realizado por la CFE que si bien contiene diversas firmas, también lo es que no contiene el nombre de los suscriptores, por lo que existe incertidumbre respecto a que personas suscribieron ese documento; aunado a lo anterior debemos remitirnos a lo que establece el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

Artículo9.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la naturaleza de la designación que se le de al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y

fiscalización cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

En base a lo anterior, se desprende claramente que la parte actora incidentista con ninguna de las pruebas aportadas acredita que la trabajadora tuviera la calidad de confianza ya que de las funciones desempeñadas depende la naturaleza de las mismas y no solamente de la designación que se le de al puesto. Ahora bien, en el presente caso y para efectos de la insumisión al Arbitraje presentado por la CFE, esta solamente se limito a señalar que la trabajadora se encuentra en los casos de excepción a que se refieren los artículos 49, 9, 50 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que se trata de una trabajadora de confianza y que siempre se desempeño con esa calidad sin especificar en que consistían las actividades que desarrollaban y menos aún las acredita, pues las pruebas aportadas son ineficaces para demostrar que en efecto las funciones desempeñadas por la trabajadora en la empresa se encuentran dentro de la empresa pues no basta que los contratos individuales de trabajo así clasifiquen el puesto asignado a la trabajadora ya que esto no lleva a establecer dicha calidad puesto que como se indico anteriormente la empresa no acredita que las funciones desarrolladas por la parte actora eran de las denominadas de confianza, consecuentemente, al no haber demostrado o acreditado que la trabajadora tenía la calidad de confianza, no se actualiza la hipótesis establecida en el artículo 49 fracción III de la ley Laboral, por lo tanto, se declara improcedente la insumisión al arbitraje planteada por la demandada en el principal, ordenándose continuar con el procedimiento ordinario teniendo sustento lo anterior, con la tesis de jurisprudencia 61/2004, aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyo rubro es: “INSUMISION AL ARBITRAJE. SOLO PROCEDE, DE MANERA EXCEPCIONAL, RESPECTO DE LA ACCION DE REINSTALACION POR DESPIDO INJUSTIFICADO, SIEMPRE QUE SE SUTA ALGUO DE LOS SUPUESTOS QUE ESTABLECE EL ARTICULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y NO RESPECTO DE OTRAS PRESTACIONES”.-----

Por lo anteriormente expuesto y fundado es de resolverse y se.-----

RESUELVE:

PRIMERO.- La parte demandada COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD no acredita la procedencia del incidente de insumisión al arbitraje, consecuentemente, se declara improcedente conforme al último considerando de la presente resolución.-----

SEGUNDO.- Se ordena la continuación del procedimiento ordinario y para el efecto se señalan las DIEZ HORAS DEL DIA 27 DE ENERO DE 2006, PARA LA CELEBRACION DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, QUEDANDO APERCIBIDAS LAS PARTES EN TÉRMINOS DE LO DISPUESTO POR LOS ARTICULOS 873 A 885 de la Ley Federal del Trabajo.-----

TERCERO.- NOTIFIQUESE A LAS PARTES.

Una vez que esta resolución determina que no procede el incidente es de mencionarse las siguientes consideraciones que forman parte del tema de la presente tesis y que pretenden llegar a proponer una regulación del incidente de insumisión al arbitraje, toda vez que como se desprende del anterior caso practico los tiempos para sustanciar un incidente y resolver sobre su procedencia suelen ser en exceso largos, lo que conlleva a que la tramitación de un incidente que pretende poner fin a la controversia a través de la indemnización, resulta un negocio de alto costo para quien lo promueve.

#### 4.8 Conclusiones

1.- En lo que respecta al capítulo 1 del presente trabajo se concluye que el Derecho del Trabajo nace de la necesidad de equilibrar las diferencias entre trabajadores y patrones, que ésta rama del derecho tiene sus antecedentes en la época de la Colonia cuando se expiden las Leyes de Indias, y en México en la Constitución de 1917 se inicia formalmente la legislación sobre el trabajo.

2.- Por lo que hace al segundo capítulo ya se precisó que la insumisión al arbitraje está regulada por la fracción XXI del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con relación al artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, que sólo procede en contra de la acción de la reinstalación que está prevista por la fracción XXII del citado ordenamiento legal, la cual prevé la estabilidad en el empleo pero el propio Constituyente estableció, limitó excepciones mismas que estableció en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y precisó sus Indemnizaciones, en los artículos 947 con relación al artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

3.- Por lo que respecta al capítulo 3, que la figura de la insumisión al arbitraje no se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo; sin embargo se tramita como un incidente.

4.- Que la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje es también conocida como "insumisión al arbitraje". Que la insumisión al arbitraje debe de plantearse hasta la etapa de conciliación y sólo debe de hacerse valer en contra de la acción de la reinstalación y no de otra prestación.

Lo más común en su aplicación es con relación a los trabajadores de confianza, es por ello que el patrón deberá de acreditar las funciones desempeñadas por el acto ya que es el medio de prueba idóneo para acreditar que es de confianza.

Si un trabajador al demandar la reinstalación lo hace reclamando el pago de prestaciones exclusivas de trabajadores de confianza se debe de relevar al patrón de acreditar las funciones de confianza.

Las Junta de Conciliación y Arbitrajes de Conciliación y Arbitraje una vez que se ha promovido la insumisión al arbitraje deberán de cerciorarse que sea hasta la etapa de Conciliación, de ser así deberán de citar a las partes a una audiencia de insumisión al arbitraje, si lo hiciera en la etapa de demanda y excepciones deberá de ser desechado su incidente por notoriamente improcedente por haberse sometido al arbitraje, que inicia en la etapa de demanda y excepciones.

La insumisión al arbitraje sólo opera de manera excepcional en contra de la acción de reinstalación y no contra otras prestaciones tales como: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, fondo de ahorro, horas extras, fondo de previsión social, incentivo por desempeño de labores, incentivo catorcenal por asistencia y puntualidad etc., por disposición expresa de la fracción XXI del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, siempre y cuando se esté dentro de los supuestos del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

La Junta de Conciliación y Arbitraje de Conciliación y Arbitraje debe de resolver exclusivamente determinar la responsabilidad del conflicto y condenar a las indemnizaciones establecidas en los artículos 947 y 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Esto significa que no debe de condenar a otra indemnización que no esté expresamente establecida y desde luego a ninguna otra prestación.

La obligación de la Junta de Conciliación y Arbitraje de Conciliación y Arbitraje es actuar analizando los hechos en conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada, al resolver la insumisión al arbitraje, y dar por terminada la relación de trabajo al día en que se promovió, porque a esa fecha están pagadas en su totalidad las indemnizaciones porque nada se lo impide y porque lo primero que está establecido es dar por terminada la relación de trabajo entre las partes lo que trae como consecuencia que a la fecha de terminación de la relación de trabajo se cuantifiquen las indemnizaciones de veinte días por año y prima de antigüedad y a su vez el pago de salarios vencidos a esa fecha, para que en conjunto de los artículos 947 y 50 de la

Ley Federal del Trabajo se fijen y condene a las indemnizaciones ahí establecidas y se tengan por pagadas en su totalidad, siempre y cuando así lo hubiere hecho el patrón.

En caso de resolverse el incidente de insumisión al arbitraje declarándose procedente o improcedente, y se señala día y hora para la continuación del procedimiento debe de promoverse Amparo Indirecto.

En caso de que al resolverse el incidente de insumisión al arbitraje se declare procedente y ordene el archivo del expediente por dar por concluido el juicio laboral, procede el Amparo Directo.

La práctica nos dice que si se plantea la negativa a someter las diferencias al arbitraje en la etapa de conciliación se han dado dos supuestos:

El primero, que la Junta de Conciliación y Arbitraje declare improcedente la insumisión al arbitraje o que la declare procedente, que cierre conciliación y señale fecha para la audiencia en continuación de demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas.

Segundo, que resuelva la insumisión al arbitraje declarándolo procedente y también resuelva sobre todas las demás prestaciones reclamadas y ordene el archivo del expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Ante estas hipótesis sostenemos lo siguiente:

A) Si la Junta de Conciliación y Arbitraje lo declara procedente pero resuelve todas las demás prestaciones y ordena el archivo del expediente debe de promoverse amparo directo, por haber puesto fin al juicio.

B) Pero si se declara improcedente o procedente, la insumisión al arbitraje; tiene a las partes por inconformes con todo arreglo conciliatorio por todas las demás prestaciones y cierra la etapa de conciliación y señale fecha para la audiencia en continuación de demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas, consideramos que se debe de promover amparo

indirecto a contrario sensu de lo establecido por la jurisprudencia 125/2004 SS.

En la práctica dentro de éste supuesto se ha declarado procedente la insumisión al arbitraje, se ha cerrado conciliación y se ha señalado día hora para continuar con el procedimiento en la etapa de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Las partes por diversas cuestiones promovieron amparo indirecto puesto que no se dio por terminado el juicio y no ordenó el archivo del expediente como asunto total y definitivamente concluido.

A la fecha se han promovido cinco amparos indirectos en los cuales cuatro Jueces de Distrito se han declarado incompetentes haciendo valer la tesis de jurisprudencia 125/2004 SS., y se han turnado a Tribunales Colegiados.

Jueces de Distrito hasta que resuelven el amparo indirecto se declaran incompetentes y turnan la demanda a un Tribunal Colegiado.

Sólo un Juez de Distrito en cuanto llegó la demanda de garantías se declaró incompetente y turnó el juicio al Tribunal Colegiado.

Los cuatro Tribunales Colegiados han admitido la demanda de garantías.

Dos Tribunales Colegiados han resuelto que no obstante que admitieron la demanda, son incompetentes para resolver el amparo porque no es un acto que haya puesto fin al juicio y han regresado el juicio al Juez de Distrito, y se han apoyado a contrario sensu de la tesis de jurisprudencia 125/2004 SS.

Un Tribunal Colegiado se declaró se compete y resolvió.

Otro Tribunal Colegiado acaba de admitir la demanda, por lo que todavía no resuelve.

Como puede verse no existe criterio uniforme por parte de los Tribunales Colegiados en cuanto a que si es amparo indirecto o directo, una vez que todos los Tribunales Colegiados resuelvan se promoverá la



contradicción de tesis correspondiente, pues con lo resuelto ya existe contradicción de criterio sobre un mismo tema.

Como se expuso con anterioridad consideramos que se debe de promover amparo indirecto.

No acatamiento de laudo.

Para el supuesto que el actor demande la reinstalación y la defensa del patrón es acreditar las causas de terminación de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador, y considera la posibilidad de cualquier inconveniente de perder el juicio es recomendable que desde la contestación a la demanda se defienda con el no acatamiento del laudo y desde luego que dentro del procedimiento acredite fehacientemente, cualquiera de los supuestos del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de que en el propio laudo se resuelva la facultad Constitucional del patrón de no acatar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje ya que para el supuesto de ser contrario a los intereses de patrón, por no haber acreditado las causales de rescisión evita el incremento en el pago de indemnizaciones por no acatamiento del laudo.

Porque no es lo mismo que en laudo se dé por terminada la relación de trabajo, se corte la antigüedad y los salarios vencidos con posterioridad a esa fecha serán sin incrementos salariales.

A que se dicte un laudo condenatorio y el patrón no quiera aceptar la reinstalación, entonces hasta el día en que se promueva el no acatamiento del laudo se tendrá que acreditar que se está dentro de algún supuesto del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, el actor seguirá acumulando antigüedad y generando salarios caídos, con la posibilidad de que se dé por terminada la relación de trabajo hasta que se resuelva el incidente de no acatamiento del laudo y las indemnizaciones por no acatamiento del laudo se cuantificarán hasta esa fecha más los salarios vencidos hasta que se dé total cumplimiento a las indemnizaciones, lo cual es todavía más costoso para el patrón.

Por lo que la presente propuesta de que se regule el incidente de insumisión al arbitraje de manera que los tiempos de resolución sean lo más breve posible siendo los puntos a tratar los siguientes:

I.- Inclusión en la Ley Federal del Trabajo del incidente de insumisión al arbitraje, con sus reglas y aplicación de manera clara y concisa.

II.- Reglas a seguir para la substanciación del incidente.

III.- Pruebas a admitirse: las necesarias y admisibles por la ley y de tal manera determinantes para poder plantear la procedencia de la insumisión tales deben ser las ya mencionadas en el apartado 4.2, 4.3, 4.4 y 4.5, que de nueva cuenta se mencionan aquí para una mayor claridad, como son el contrato en que se acredite que la antigüedad era menor a un año, el catalogo de categorías con la debida descripción del puesto, y sobre todo la imposibilidad de seguir llevando una sana relación laboral debido a la confianza que pretenda probarse por parte del patrón, y en el caso del trabajador, la inspección sobre la documentación donde acredite que no había tal confianza.

IV.- Término de desahogo. El prudente para que la realización del desahogo de las pruebas no sea prolongado y se sigan generando cantidades hasta la resolución del incidente, y que no rebasen los términos ya mencionados en el apartado 2.5., de este trabajo, y de ser posible sean aún menores.

V.- Término de resolución. Tal y como lo marca la Ley Federal del Trabajo, deberá ser por economía procesal dictado a la brevedad posible para no incrementar el tiempo de la substanciación del incidente de insumisión al arbitraje, lo anterior atendiendo a los principios procesales.

## Bibliografía.

Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho procesal del trabajo, Trillas, México, 1994.

Briceño Sierra, Humberto, Derecho procesal del trabajo, Harla, México, 1985.

Cavazos Flores, Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada, Trillas, México, 1998.

Cavazos Flores, Baltasar, Causales de despido, Trillas, México, 2004.

Chávez Castillo, Raúl, Juicio de Amparo, Oxford, México, 2002.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México, 2003.

Climont B, Juan, Derecho procesal del trabajo, Sista, México, 2003.

De Buen Lozano, Néstor, Derecho procesal del trabajo, Porrúa, México, 2002.

De la Cueva, Mario, Nuevo Derecho mexicano del trabajo, Porrúa, México, 2003

Fix Zamudio, Héctor, Reforma procesal, UNAM, México, 1987.

Gómez Lara, Cipriano, Teoría general del proceso, Oxford, 2003.

Guerrero, Eleuquerio, Manual de Derecho del trabajo, Porrúa, México, 1994

Ovalle Favela, José, Derecho Procesal Civil, Oxford, México 2001

Prieto Castro, Leonardo, Reflexiones doctrinales y legales sobre la jurisdicción voluntaria, breve antología procesal. Ignacio Medina Lima. UNAM, México, 1973.

Ross Gámez, Francisco, Derecho procesal del trabajo, Cárdenas, México, 1990.

Russomano, Mozart Víctor, La estabilidad del trabajador en la empresa, traducción de Héctor Fix Zamudio y de José Dávalos, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1980.

TenaSuck, Rafael y Hugo Ítalo Morales S. Derecho procesal del trabajo, Trillas, México, 1989.

Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho procesal del trabajo, Porrúa, México, 1984.

Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Becerra, Ley Federal del Trabajo, Porrúa, México, 1998.

Jurisconsultas SNJN, Septiembre de 2006. CD-ROM, LOPMON, 2006.

Legislación.

Ley Federal del Trabajo, Sista, 2007.