



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ARAGÓN**

LA PROBLEMÁTICA RELATIVA A LA INSUMISIÓN  
AL ARBITRAJE LABORAL Y SU SOLUCIÓN.

**T E S I S**

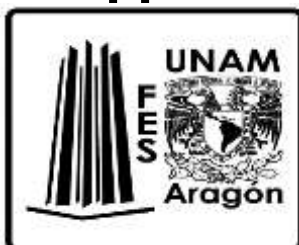
**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A:**

**MARTÍNEZ VARGAS RUY ALFONSO**

ASESOR:

**LIC. MARTÍNEZ SUAZO FROYLAN**



Ciudad Nezahualcóyotl, Estado de México, a 12 de enero de 2016.



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.



<b>AGRADECIMIENTOS.....</b>	<b>4</b>
<b>PROLOGO.....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>1</b>
<b>1 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....</b>	<b>1</b>
1.1.- DERECHO DEL TRABAJO.....	1
1.1.2 ACEPCIONES DEL TÉRMINO DERECHO DEL TRABAJO.....	2
1.1.3 DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LOS FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	3
1.1.4 EL OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	5
1.2 DERECHO PROCESAL Y SU NATURALEZA JURÍDICA.....	6
1.2.1 DERECHO SUSTANTIVO Y DERECHO INSTRUMENTAL.....	7
1.2.2 CLASIFICACIÓN DEL DERECHO PROCESAL.....	8
1.2.3 DERECHO PROCESAL SOCIAL.....	9
1.3 LOS CONFLICTOS DE TRABAJO-.....	12
1.4 MEDIOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.....	16
1.4.1 FORMAS AUTOCOMPOSITIVAS Y LA AUTOTUTELA.....	16
1.5 FORMAS HETEROCOMPOSITIVAS.....	18
1.5.2 LA CONCILIACIÓN.....	19
1.5.3 LA MEDIACIÓN.....	19
1.6 LAS RESOLUCIONES LABORALES.....	21
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>25</b>
<b>2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.....</b>	<b>25</b>
2.1 ANTECEDENTES ANTERIORES A LA EXPEDICIÓN DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	25
2.2 DEBATE DEL CONSTITUYENTE.....	32
2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	37
2.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	41
2.5 REFORMA DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	43
2.6 REFORMAS DE 2012 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	45
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>50</b>
<b>3 MARCO JURÍDICO VIGENTE DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE LABORAL EN MÉXICO.....</b>	<b>50</b>
3.1 ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.....	50
3.3 ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	54
3.4 TRAMITACIÓN DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN TÉRMINOS DEL MARCO NORMATIVO ACTUAL.....	57
3.5 PROBLEMÁTICA ACTUAL EN LA TRAMITACIÓN DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE.....	62
3.6 JURISPRUDENCIA.....	68
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>96</b>
<b>4 LA PROBLEMÁTICA RELATIVA A LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE LABORAL Y SU SOLUCIÓN.....</b>	<b>96</b>
4.1 LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	96
4.2 LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y EL PRINCIPIO DE LA IMPERATIVIDAD DE LAS RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES.....	98
4.3 LA FALTA DE UN CRITERIO JURÍDICO UNIFORME EN LA TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, EN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	105
4.4 LA NECESIDAD DE UNA REFORMA A LA FRACCIÓN XXI DEL APARTADO “A” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, ASÍ COMO DE LOS ARTÍCULOS 947 Y 948 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO .....	107
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>0</b>

# AGRADECIMIENTOS

## **A DIOS (y todas sus formas):**

Motor, motivo El Todo. Por la fuerza que me has dado y alimentas todo el tiempo, la entereza con que me mantienes a pesar de las vicisitudes muchas gracias.

*-Hare Krishna*

*-Gratia Patris Filii et Spiritus Sancti*

*-Hodu L'Adonai Ki Tov Yahveh*

*-Allah'u Akbar*

## **A MI PATRIA:**

A mi patria grande, la Latinoamérica Unida que a pesar de estar dormida y talvez no despierte más, dentro de ti aún hay quien respira, quien procura, quien está, sin ellos y sin la fantasía que tengo de ti viva, no sería posible este trabajo.

## **A MI UNIVERSIDAD:**

Por tus pasillos fue mi formación académica y un sin fin de aventuras y fantasías. Desde la cuna del bachiller me cobijaste y me lo diste todo, jamás podré pagarle por completo lo que hizo por mí.

## **A MI FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN:**

Me recibiste, con los brazos abiertos, me diste una profesión, amistades entrañales y los mejores momentos. Todo te lo agradezco con el corazón eterno.

***“Orgullosamente Nacido en P4 terminado en FES Aragón”***

## **A MI MADRE:**

Mi confidente, amiga, principal educadora, ¿Que no te debo Jefa? por tus cuidados, desvelos apoyos y hasta las friegas.

**Jefa lo eres todo.**

## **A MI PADRE:**

Quien en su carrera y por la de su Padre me vi toda la vida, motivo por el cual está presente este trabajo, quien me apoyo en la vida incondicionalmente, en la profesión. Y a quien no le pude dar el gusto en vida, pero sé que me contribuyó a que terminara, desde donde este.

**Gracias Muchacho te amo.**

## **A MI HERMANO**

Cómplice y delator de tantas ocasiones, pero simplemente te amo chegordo.

## **A MI HIJO J.J.:**

Básicamente contigo empiezo este trabajo y es por ti que lo concluyo, Cachorro que la dicha de que estemos juntos se vuelque cada vez más cerca.

**GRACIAS POR SER EL IMPULSO MAS GRANDE.**

## **A MI FAMILIA:**

Que realmente siempre ha estado ahí, a pie de caño ayudando, auxiliando, escuchando, resistiendo juntos y para todos. Núcleo fiel quien con orgullo le debo parte de lo que soy.

### **A MIS COMPAÑEROS DE VIDA**

Que sin importar el parentesco, amistad o estancia de un modo u otro siempre pienso en ellos y lo que hicieron por mí y espero podérselos pagar en esta vida.

### **A MI ASESOR:**

LIC. Martínez Suazo Froylan; con profunda admiración y respeto, por ser mi guía en la elaboración del presente trabajo, a quien le debo en parte mi formación como profesionalista.

### **A MI SÍNODO**

A mi sínodo, que tan desinteresadamente apoyó el proyecto que ahora se convierte en realidad, les quedo agradecido por siempre.

### **A MIS MAESTROS**

Mentores que encausaron y dieron razón al proceder de la mayoría de mis acciones, les debo más de lo que quisiera.

# PROLOGO

Uno de los principios rectores del derecho mexicano del trabajo, es la estabilidad en el empleo, creación del constituyente de 1917, consagrado como derecho fundamental en el artículo 123 Constitucional.; principio integrado en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, las reformas constitucionales del año 1962, a la fracción XXII del artículo 123, quebrantaron dicho principio al autorizar a las Juntas a eximir a los patrones en ciertos casos de la obligación de reinstalar al trabajador, dando lugar a la estabilidad relativa.

La expresión insumisión al arbitraje comprende tres dimensiones: a) La negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje de la Junta, b) La negativa a acatar el laudo pronunciado por la Junta, y c) La sustitución de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización. Las dos primeras previstas en la Fracción XXI y la segunda en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y es así que con el análisis efectuado en el presente trabajo de tesis podremos llegar a concluir que la insumisión al arbitraje, vulnera uno de los derechos fundamentales de los trabajadores, esto es, el del derecho a la estabilidad en el empleo, en la medida que hace depender de la voluntad del patrón y no de las consecuencias de la aplicación de la Ley, la permanencia en el empleo.

Por lo que a lo largo de este trabajo se analizarán las posibilidades y resultados sobre la derogación de los Artículos 947, 948 así como la modificación de la Fracción XXI del apartado "A" del artículo 123 con el propósito de eliminar de los mismos el insometimiento al arbitraje y la negativa del patrón a acatar el laudo pronunciado y así la estabilidad en el empleo pueda volver a ser un derecho sin menoscabo que ampare y proteja a los trabajadores.





# **CAPÍTULO I**

## **1 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.**

El presente capítulo comprende las definiciones, conceptos e instituciones vinculadas a nuestro objeto de estudio, y que en forma recurrente nos referimos a las mismas, con el propósito de que nos sirvan de guía y pudramos entrar de lleno al objeto de estudio en cuestión que nos importa.

### **1.1.- DERECHO DEL TRABAJO.**

En virtud de la fuerza expansiva de esta disciplina, históricamente se ha discutido el problema de su denominación, buscando la expresión más adecuada para designarla. Así se le ha denominado legislación industrial, derecho obrero, derecho social, sin embargo, la expresión de derecho del trabajo es la más adecuada para la disciplina, en virtud de que su amplitud comprende todo el fenómeno del trabajo. En efecto, en esta denominación pueden incluirse todas las relaciones laborales. También válidamente se utiliza como sinónimo “derecho laboral”, ya que ambos conllevan el mismo significado.

Sin embargo y no obstante que esta expresión es la que ha tenido mayor aceptación entre los tratadistas, la misma no ha estado exenta de críticas, precisamente por la amplitud de la denominación ya que no todo trabajador se encuentra bajo el ámbito de esta disciplina.

Destaca entre estas críticas la formulada por el tratadista NÉSTOR DE BUEN LOZANO, quien sostiene que:

*“En rigor, no es una denominación plenamente satisfactoria al menos en el estado actual de la Ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actitudes en que puede manifestarse el trabajo...”<sup>1</sup>*

Sin embargo, atendiendo a la tendencia histórica del derecho del trabajo en nuestro país, que denota su carácter expansivo, significa que esta disciplina se encuentra en incesante crecimiento, esto es, que en forma ininterrumpida va ampliando su objeto, tendiendo a regular toda prestación de servicios.

### **1.1.2 ACEPCIONES DEL TÉRMINO DERECHO DEL TRABAJO.**

El vocablo derecho del trabajo, se emplea en la doctrina jurídica en tres acepciones distintas: 1) Para designar una rama del derecho, como conjunto de normas jurídicas, es decir cuando utilizamos la expresión de rama del derecho, nos referimos al derecho del trabajo vigente en México, 2) En su sentido de capítulo de la ciencia jurídica, cuyo objeto de estudio son las normas laborales, se ocupa única y exclusivamente de cómo son y cómo funcionan, 3) En su significado de capítulo de la política jurídica analiza cual debe de ser en determinadas circunstancias y desde el punto de vista de ciertas pautas axiológicas el contenido de aquellas disposiciones.<sup>2</sup>

Como se advierte se utiliza la misma denominación para referirnos al objeto de conocimiento como un conjunto de normas laborales, así como a la doctrina jurídica, o conocimiento científico de este objeto.

---

<sup>1</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero, Sexta Edición, México, Editorial Porrúa, 1980, P. 204.

<sup>2</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo Primero, México, Editorial Porrúa, 1976, P.p. 3-5.

El autor Guillermo Cabanellas afirma que para fijar una definición del derecho del trabajo deben tomarse en cuenta los fines, su naturaleza jurídica, la autonomía, los sujetos y el objeto.

El autor Néstor de Buen realiza una conjunción de diversos criterios y considera que se deben clasificar de la manera siguiente: <sup>3</sup>

- I. -Definiciones que atienden a los fines del derecho laboral.
- II. -Definiciones que atienden a los sujetos de la relación laboral.
- III. -Definiciones que atienden al objeto de la relación laboral.
- IV. -Definiciones que atienden a la relación laboral en sí misma.
- V. -Definiciones complejas.
- VI. -Definiciones dobles.

Ahora nos ocuparemos de algunas definiciones más relevantes de acuerdo a los anteriores criterios de clasificación.

### **1.1.3 DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LOS FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

Para el tratadista Alberto Trueba Urbina concibe al derecho del trabajo como:

“El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.” <sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero, Op. Cit. P.126

<sup>4</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. México, Editorial Porrúa, 1981, P. 132

Como se advierte en esta definición se omite a los patrones como sujetos de la relación de trabajo, y se atiende básicamente a los fines de nuestra disciplina.

Mario de la Cueva define al derecho del trabajo como:

“El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.<sup>5</sup>

La anterior omite relaciones laborales que no son entre capital y trabajo, como las relativas al servicio doméstico, en las Universidades Públicas, de las que prestan sus servicios a organismos descentralizados, las que propiamente no se establecen entre los factores de la producción.

Otras definiciones complejas que atienden a los fines, al objeto de la relación laboral en sí misma, es la del autor Néstor de Buen:

“El derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”<sup>6</sup>

El reconocido maestro José Dávalos por su parte considera que:

“El derecho de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición, Tomo I, México, Editorial Porrúa, 1980, P. 44

<sup>6</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. P. 131

<sup>7</sup> DÁVALOS MORALES, José, Derecho Individual del Trabajo, Décimo quinta edición, Porrúa, México, 2006. P. 44

Estas dos últimas definiciones consideran las notas esenciales que caracterizan el derecho del trabajo y excluyen aquellos elementos que no son esenciales para la definición y hacen énfasis en la finalidad esencial de las normas de trabajo: la justicia social.

#### **1.1.4 EL OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

De acuerdo a la legislación laboral vigente en nuestro país, y la doctrina nacional y extranjera, el objeto de nuestra disciplina lo constituye un solo aspecto del trabajo: El subordinado, aunque puede abarcar en el futuro nuevos ámbitos. En la actualidad exclusivamente se contemplan el trabajo subordinado que además debe ser personal; así se advierte del contenido del artículo 8, párrafo I de la Ley Federal del Trabajo que dispone que:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Por otra parte, además de estos dos elementos, el maestro Néstor de Buen agrega uno más: el salario, como elemento por lo que en su ausencia no habrá relación regida por el derecho del trabajo. <sup>8</sup>

Es de concluir, que el derecho del trabajo tiene como objeto el trabajo personal subordinado.

---

<sup>8</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. P. 16

## 1.2 DERECHO PROCESAL Y SU NATURALEZA JURÍDICA.

La expresión derecho procesal se utiliza con un doble significado:

En sentido doctrinal como ciencia o disciplina jurídica procesal, y en otro sentido, como derecho procesal objetivo o conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso, este conjunto de normas es precisamente el objeto de estudio de la primera.

En su primer significado, el procesalista argentino Eduardo B. Carlos, quien expresa una concepción unitaria del derecho procesal.

“Es la ciencia que estudia el conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso por cuyo medio el estado, ejercitando la función jurisdiccional, asegura, declara y realiza el derecho”<sup>9</sup>

Ahora bien, en sentido de derecho procesal objetivo, como conjunto de normas, tenemos la definición del tratadista José Ovalle Favela para quien con la expresión derecho procesal:

“Se puede designar al conjunto de normas y principios jurídicos que regulan tanto al proceso jurisdiccional como a la integración y competencia de los órganos del estado que intervienen en el mismo”<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Citado por OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Quinta Edición, México, Editorial Haría, 1992, P.7

<sup>10</sup> OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. México, Editorial Harla, 1991, P. 40.

Asimismo, las normas procesales de acuerdo con el objeto directo de su regulación suelen clasificarse en procesales en sentido estricto, que son aquellas que determinan las condiciones para la constitución el desarrollo y la terminación del proceso y las orgánicas, que son las que establecen la integración y competencia de los órganos del estado que intervienen en el proceso jurisdiccional.

11

Por último y respecto a la naturaleza jurídica del derecho procesal comparto la opinión del procesalista José Ovalle Favela, en el sentido de su evidente carácter público:

“El derecho procesal con independencia de la naturaleza pública, social o privada del derecho sustantivo que aplique, pertenece al derecho público en cuanto regula el ejercicio de una función del estado, como es la jurisdiccional a través del proceso”.<sup>12</sup>

En el caso del derecho procesal del trabajo que la ubicamos en la rama del derecho procesal social este último obviamente tiene la naturaleza de derecho público.

### **1.2.1 DERECHO SUSTANTIVO Y DERECHO INSTRUMENTAL.**

La Ley Federal del Trabajo, contiene por un lado normas jurídicas que se suelen denominar derecho sustantivo o material y por la otra, normas de carácter instrumental formal o adjetivo.

Las primeras, las normas de derecho sustantivo establecen los derechos y obligaciones, facultades y deberes para las personas, y que prevén, normalmente las sanciones que deben aplicarse aquellas cuando incurran en incumplimiento.

---

<sup>11</sup> Ibídem. P. 41

<sup>12</sup> dem

El ordenamiento jurídico sería insuficiente e ineficaz si se limitara a establecer normas de carácter sustantivo dejando su aplicación a la espontánea voluntad de las partes, por esta razón el ordenamiento también contiene normas de carácter adjetivo que son aquellas que prescriben las condiciones y los procedimientos para la creación y aplicación de las primeras, así como la integración y competencia de los órganos del estado que deben intervenir en dichos procedimientos.<sup>13</sup>

Debe tenerse presente que dentro del concepto de derecho instrumental quedan incluidas tanto las normas que regulan el proceso jurisdiccional como las relativas a los procedimientos administrativos y legislativos.

Para Piero Carlamandrei; el concepto de procedimiento, es más amplio que el del proceso. El proceso es un concepto propio de la función jurisdiccional.<sup>14</sup>

Como consecuencia de lo anterior el derecho procesal se ubica dentro del derecho instrumental, toda vez que el derecho procesal es el medio para la aplicación del derecho sustantivo.

### **1.2.2 CLASIFICACIÓN DEL DERECHO PROCESAL.**

La unidad esencial del derecho procesal es una de sus características principales, lo cual no debe confundirse con su identidad total ya que, dado el carácter instrumental del mismo, respecto a las normas sustantivas y la diversidad de los procesos, lo cual se debe a la diversa naturaleza de las normas jurídicas sustantivas aplicadas a través de los procesos impone a estos determinadas características y principios propios.

---

<sup>13</sup> Ibídem P. 37.

<sup>14</sup> Cfr. Citado por OVALLE FAVELA, José. Ibídem, P. 38



Así de acuerdo a los principios que lo rigen, al derecho procesal mexicano podemos dividirlo en tres categorías de procesos o ramas autónomas, las cuales se ven influidas por la aplicación de las respectivas normas sustantivas.<sup>15</sup>

a) El derecho procesal dispositivo, lo rige de manera predominante el principio dispositivo o de autonomía de la voluntad y comprende las normas procesales, civiles y mercantiles.

b) El derecho procesal social, regido por el principio de justicia social o de igualdad por compensación, comprende las disposiciones relativas a los procesos laborales, agrarios y de la seguridad social.

c) El derecho procesal inquisitivo, regido por el principio publicístico, comprende las normas procesales, penales, administrativas, constitucionales y familiares.

La agrupación de los diversos procesos jurisdiccionales de acuerdo a los principios que los rigen, nos permiten con claridad ubicar el derecho procesal del trabajo en la rama del derecho procesal social.

### **1.2.3 DERECHO PROCESAL SOCIAL.**

Las normas que integran el derecho procesal social, en su sentido objetivo, regulan los procesos a través de los cuales se va a hacer efectivo el derecho social, así como los fines tutelares propios de este y que estos también trasciendan aquél.

---

<sup>15</sup> Idem.

Para el autor alemán Gustavo Radbruch:

“La idea central del derecho social se inspira no en la de la igualdad de las personas, sino en la nivelación de desigualdades que entre ellas existan, la igualdad deja de ser así punto de partida del derecho para convertirse en mera o aspiración del orden jurídico”.<sup>16</sup>

El derecho social surge como consecuencia de las desigualdades que se dan entre personas que pertenecen a diferentes clases o grupos sociales, el derecho social no regula, como el derecho privado, las relaciones de las personas como individuos en condiciones de igualdad, con abstracción de su grupo, o clase social, y tomando como punto de partida su desigualdad real, para tratar de lograr su desigualdad material, y no meramente formal, ante el ordenamiento jurídico.

El principio de justicia social, deben de tener como punto de partida las desigualdades reales de las partes, para tratar de otorgarles una verdadera igualdad de oportunidades en el proceso, atribuyéndole la carga de la prueba de los hechos discutidos a la parte que este en mejores condiciones reales de aportar los medios de prueba, e incrementando las facultades de dirección del juzgador quien deben procurar la mayor rapidez y sencillez en los procedimientos, ya que sus dilaciones y complicaciones normalmente son en perjuicio de la parte trabajadora, de lo contrario, los derechos otorgados por las normas sustantivas se harían nugatorios cuando se reclamaran ante los tribunales a causa de normas procesales que constituirían un obstáculo para dicha aplicación.

El derecho procesal social comprende al Derecho Procesal Agrario, al Derecho Procesal de la Seguridad Social, y al Derecho Procesal del Trabajo.

---

<sup>16</sup> RADBRUCH, Gustavo. Introducción a la filosofía del derecho. México, Fondo de Cultura Económica, 2000, P. 162.

## 1.2.4 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

“Para el tratadista Néstor de Buen Lozano es el conjunto de normas jurídicas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo”.<sup>17</sup>

El derecho procesal del trabajo, como disciplina científica, estudia el conjunto de normas que regulan el proceso laboral, por medio del cual se solucionan los conflictos derivados de las normas de trabajo.

El procesalista uruguayo Eduardo J. Couture, define la concepción del derecho procesal del trabajo.

“Un nuevo derecho procesal, extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar uno solo de ellos, ha debido surgir para establecer, mediante una nueva desigualdad, la igualdad perdida por la distinta condición que tienen en el orden económico de la vida, los que ponen su trabajo como sustancia del contrato, y los que sirven de él para la satisfacción de sus intereses.”<sup>18</sup>

Dentro de esta disciplina, debemos distinguir tres tipos de normas que regulan procesos del trabajo:

- a) Las que se contienen en el apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política y su Ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo. Las disposiciones contenidas en estos ordenamientos señalan la integración y competencia de los tribunales de trabajo y prevé los diversos procedimientos que se deben seguir ante los mismos. Estas normas se aplican fundamentalmente a los conflictos entre los patrones privados y sus trabajadores, es decir a las controversias entre la capital y trabajo, así como a los organismos descentralizados.

---

<sup>17</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décima Primera Edición. México, Editorial Porrúa, 2002, P. 38

<sup>18</sup> Cfr. COUTURE, Eduardo J., Algunas Nociones Fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo. En estudios de Derecho Procesal Civil, Tomo Primero, Buenos Aires. Editorial de Palma, 1978 P. 288

b) Las contempladas en el apartado “B” del artículo 123 Constitucional y su Ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE). Estos últimos ordenamientos establecen la integración y competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y regula los procedimientos que se deben seguir ante el mismo. Estas normas se aplican a los conflictos surgidos entre los trabajadores y servidores públicos y los poderes federales y los del Gobierno del Distrito Federal.

c) Las expedidas con base en lo previsto en la fracción V del artículo 116 constitucional expidan los órganos legislativos de las entidades federativas para regular las relaciones de trabajo entre las autoridades estatales y municipales y los empleados públicos. Estas leyes con ámbito de aplicación dentro del territorio de cada estado, deben contener también las reglas sobre la integración y competencia de los tribunales estatales de Conciliación y Arbitraje y sobre el procedimiento que debe seguirse ante los mismos.

Podemos señalar que a las normas procesales contenidas en el inciso a), constituyen el derecho procesal del trabajo ordinario. En tanto que las enunciadas en los incisos b) y c), con mucho menos ámbito de aplicación se denomina el derecho procesal del trabajo burocrático, que tiene un carácter especial y distinto enfrente del ordinario.

## **1.3 LOS CONFLICTOS DE TRABAJO-**

### **1.3.1 CONCEPTO**

“En sentido lato son conflictos de trabajo, las controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales. En sentido estricto, son las diferencias que pudieron suscitarse entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.”<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> ENCICLOPEDIA JURÍDICA MEXICANA. VOZ, RESOLUCIONES. JUDICIALES. Tomo II, Q-Z, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Editorial Porrúa, 2002 P. 411

Los artículos 601 y 604 de la Ley Federal del Trabajo agregan que dichos conflictos pueden derivar de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con esas relaciones, quedan comprendidos los conflictos con las instituciones de seguridad social, las AFORES, SIEFORES, conflictos individuales, colectivos y del orden económico y jurídico.

El procesalismo moderno, identifica el concepto procesal clásico de litigio elaborado por Francisco Carnelutti:

“Es el conflicto de intereses calificados por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro “. <sup>20</sup>

Pero no todo conflicto de intereses es un litigio, sino el conflicto jurídicamente calificado, es decir, trascendentemente para el derecho o tutelado por este, que puede por tanto ser sometido a la decisión de un órgano jurisdiccional por medio del proceso, donde precisamente el litigio será el objeto del contenido de este último.

El propio Carnelutti, introdujo la idea de controversia para designar el conflicto en el ámbito penal, en el que no se da un contraste de intereses patrimoniales, es decir, de un bien jurídico material o inmaterial, sino solamente de opiniones.

---

<sup>20</sup> Citado por OVALLE FAVELA, José. Teoría general del proceso. Op. Cit. P. 8

### **1.3.2 CLASIFICACIÓN.**

La exposición de motivos de la Ley de 1970 establece que los conflictos de trabajo han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia de conformidad con dos criterios:

- a). De acuerdo con el interés de partes, se dividen en individuales y colectivos.
- b). Según su naturaleza, en conflictos de orden jurídico y de orden económico.

Los conflictos individuales son aquellos que afectan únicamente los intereses de orden particular, independientemente del número de personas que pudieran tener intervención, por ejemplo, el despido de un trabajador.

Los conflictos colectivos son aquellos que trascienden al interés profesional, también con independencia del número de participantes que intervengan. Tal es el caso de la reclamación del sindicato por el incumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo, así como la entrega de cuotas retenidas o la dotación de las asignaciones para el fomento cultural o recreativo.

Un notable sector de la doctrina ha sostenido que los conflictos de trabajo no se pueden presentar en forma pura, ya sea absolutamente jurídica o económica ya que inevitablemente participan de un carácter mixto en el que pueden prevalecer, según el caso, el aspecto jurídico o económico. En tal virtud, resulta más adecuado referirse a los conflictos laborales de naturaleza preponderantemente económica o jurídica.

Son conflictos de naturaleza preponderantemente económica aquellas controversias relacionadas con la formación, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo. Estos conflictos atañen directamente a los fenómenos esencialmente económicos del capital y del trabajo.

Los conflictos de naturaleza preponderantemente económica pueden revestir carácter individual o colectivo. El conflicto individual de esta naturaleza sería, ejemplo, la demanda de nivelación de los salarios por parte de un trabajador. Un ejemplo de conflicto colectivo, sería el caso de la huelga con motivo de la firma de un contrato colectivo de trabajo, que presupone obviamente, la estipulación de las condiciones de trabajo y la afectación del interés profesional.

Por conflicto de naturaleza preponderantemente jurídica entendemos aquellas controversias referentes a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes, o bien, de los contratos de trabajo. Este tipo de conflictos también pueden revestir naturaleza individual o colectiva.

En el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo se pueden desprender otros criterios de clasificación atendiendo a los sujetos que intervienen; en tal caso pueden hablarse de: A) Conflictos Obrero-Patronales; B) Conflictos ínter obreros, y C) Conflictos ínter patronales.

De acuerdo con la evolución de la doctrina, la legislación y la jurisprudencia, los conflictos contenciosos entre los factores de la producción se pueden dividir en cinco grupos: a) Obrero-Patronales: individuales jurídicos; b) Obrero-Patronales: Colectivos jurídicos, c) Obrero-Patronales: Colectivos económicos, d) Ínter obreros: individuales y colectivos, y e) Ínter patronales: individuales y colectivos.

## **1.4 MEDIOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.**

El procesalista español Niceto Alcalá Zamora y Castillo nos proporciona un concepto amplio de litigio.

“El conflicto jurídicamente trascendente que constituya el punto de partida o causa determinante de un proceso de una auto composición o de una autodefensa”.<sup>21</sup>

Los medios de solución de este conflicto de intereses jurídicamente trascendente, como se puede deducir del concepto de Alcalá Zamora, se clasifican en tres grandes grupos: la auto tutela, la auto composición y la heterocomposición.

### **1.4.1 FORMAS AUTOCOMPOSITIVAS Y LA AUTOTUTELA.**

Tanto en la autotutela como en la autocomposición, la solución va a ser dada por una o ambas partes en conflicto, por eso se califica a estos medios como parciales, o unilaterales, no en el sentido de que sean incompletos sino de que provienen de las propias partes.

El procesalista mexicano José Ovalle Favela la define de la siguiente manera:

“La autotutela o autodefensa consiste en la imposición de la pretensión propia en perjuicio del interés ajeno”.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Proceso, autocomposición y autodefensa. México, Editorial UNAM, 1991. P. 18

<sup>22</sup> OVALLE FAVELA, José. Teoría general del proceso. Op. Cit. P. 11



Este es un medio de solución de conflictos calificado como egoísta, ya que, en contraposición a la autocomposición, que implica la renuncia a la pretensión propia o la aceptación de la contraria por lo que se califica de altruista.

En la autodefensa uno de los sujetos en conflicto y aun a veces los dos, como en el duelo o la guerra, resuelven o intentan resolver el conflicto pendiente con el otro mediante su acción directa en lugar de servirse de la acción dirigida hacia el Estado a través del proceso.

Si bien es cierto el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe la autotutela como medio de solución de conflictos, en realidad existen diversos casos de autotutela permitidas.

En efecto además de la legítima defensa, por lo que respecta a nuestra materia, tenemos el caso del despido previsto en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, puesto que, a través del mismo, el patrón impone su pretensión propia en perjuicio del interés del trabajador, sin tener que seguir previamente un proceso ante los Tribunales, en el que se acredite la causa legal de la rescisión del contrato o relación de trabajo. Algunos autores incluyen como una especie de auto tutela la huelga, los paros, la cláusula de exclusión por separación y la facultad disciplinaria del estado.<sup>23</sup>

La autocomposición es un medio de solución parcial, que proviene de una o ambas partes en conflicto ósea, es unilateral cuando proviene de una de las partes y bilateral cuando tiene su origen en ambas. Pero a diferencia de la autodefensa, la autocomposición no consiste en la imposición de la pretensión propia en perjuicio del interés ajeno, sino, la sumisión a la de la contraparte.

---

<sup>23</sup> *Ibidem* P. 13

Las especies de la autocomposición son el desistimiento, el perdón del ofendido, el allanamiento y la transacción. Las tres primeras tienen carácter unilateral y la última bilateral.

### **1.5 FORMAS HETEROCOMPOSITIVAS.**

El Proceso Jurisdiccional es una forma de solución de conflictos calificada de imparcial porque la solución no va a ser dada por las partes, sino por un tercero ajeno al litigio, un tercero sin interés propio en la controversia. Las formas de solución heterocompositivas son: La mediación, la conciliación, el arbitraje y el proceso.

Es un medio de solución de conflictos de interés que se ubica en el grupo de los medios heterocompositivos, en los que la solución del conflicto es calificada de imparcial porque no provienen de una o ambas partes del conflicto, sino por un tercero ajeno al litigio, un tercero sin interés propio en la controversia.

Cuando ese tercero ajeno que decide el conflicto es un órgano jurisdiccional del Estado, un juzgador, con facultades no solo para emitir una resolución obligatoria para las partes, sino también para imponerla por sí misma en forma coactiva, estamos frente al proceso.

Atendiendo al procesalista José Ovalle Favela podemos distinguir entre los medios de solución heterocompositivos de la siguiente manera:

“Siguiendo la terminología de Alcalá Zamora podemos distinguir los distintos medios de solución heterocompositivos, afirmando que en la conciliación el conciliador propone alternativas de solución, mientras que en el arbitraje el árbitro dispone la solución a través del laudo y en el proceso el juzgador dispone e impone la solución por medio de la sentencia”.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> OVALLE FAVELA, José, Teoría General Del Proceso. Op. Cit. P. 27

El distinguido especialista Héctor Fix Zamudio en relación a las Juntas de Conciliación y Arbitraje acertadamente comenta lo siguiente:

“Si bien en materia laboral, se utiliza la denominación de laudo art. 837 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo y 146 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Este nombre se deriva de la idea original sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje como organismo diverso de los jurisdiccionales, pero en la actualidad dichas Juntas son verdaderos tribunales e inclusive el organismo que decide las controversias en los cuales intervienen los servidores públicos reciben el nombre de Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que las citadas resoluciones deben considerarse propias y verdaderas sentencias definitivas, tal como las considera expresamente la Ley de Amparo...”<sup>25</sup>

### **1.5.2 LA CONCILIACIÓN.**

Es una forma de solución de conflictos mediante la cual un tercero ajeno a la controversia asumiendo un papel activo, propone a las partes alternativas concretas para que resuelvan de común acuerdo sus diferencias. En este caso el tercero asume el papel de conciliador y a su función se le denomina conciliación.

En el caso del proceso laboral una de las etapas preliminares previas al proceso es la de conciliación, en el cual la Junta de Conciliación y Arbitraje, asume el papel de conciliador.

### **1.5.3 LA MEDIACIÓN.**

Es un medio de solución en la que un tercero actúa como mediador entre las partes, que, al establecer comunicación entre las mismas, hace posible que estas puedan llegar a un acuerdo, a la función que desempeña este tercero se denomina mediación.

---

<sup>25</sup> ENCICLOPEDIA JURÍDICA MEXICANA. Tomo VI, Q-Z Voz, C, Op. Cit. P-275.

El arbitraje es una especie de heterocomposición, mediante la cual un tercero, al que se denomina árbitro, no se limita a proponer una solución del conflicto a las partes, sino que va a disponer dicha solución a través de una resolución obligatoria para las partes, a la que se conoce como laudo. En el derecho privado requiere que previamente las partes hayan aceptado de común acuerdo mediante la cláusula arbitral contenida en un contrato principal o a través de un compromiso arbitral, que es un convenio principal, someterse de común acuerdo a este medio de solución.

En ambos casos es la voluntad de las partes la que hace posible que la solución del litigio se sujete a la decisión del árbitro, pero una vez sometidas al arbitraje las partes, el acatamiento del laudo resulta obligatorio para las mismas, es decir estas se obligan a acatar el laudo y el mismo estará dotado de fuerza obligatoria.

En el caso de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no obstante que su denominación alude al arbitraje en realidad no lo son. El procesalista José Ovalle Favela explica porque:

“No ejerce, en realidad funciones arbitrales. En este caso se encuentran las Juntas (Federal y Locales) de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje así como su equivalente en los estados; que son verdaderos tribunales de estado (en sentido amplio) que conocen de procesos jurisdiccionales sobre conflictos laborales, sus facultades para conocer de estos conflictos no derivan de un acuerdo previo de las partes, sino de la fuerza de la Ley y del imperio del estado.”<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Op. Cit. P.25

Además de lo anterior, las resoluciones de fondo que dictan sobre los litigios que conocen estas Juntas, aunque formalmente se les denomina laudos, materialmente constituyen verdaderas sentencias que no solo son obligatorias para las partes, sino que poseen fuerza ejecutiva por sí misma.

Estos órganos pueden ordenar su ejecución forzosa, puesto que como órganos del Estado que son, están dotados de imperio para hacerlo por la fuerza, por lo que en conclusión se trata de verdaderos órganos jurisdiccionales.

### **1.6 LAS RESOLUCIONES LABORALES.**

La expresión “resoluciones laborales”, se encuadra más correctamente en el concepto de resoluciones jurisdiccionales y por estas últimas debe entenderse a los pronunciamientos de los Jueces y Tribunales a través de los cuales acuerdan determinaciones de trámite o deciden cuestiones planteadas por las partes, incluyendo la resolución del fondo del conflicto. Toda actividad procesal, desde la demanda hasta los alegatos, se realizan con el objeto de lograr una decisión del juzgador sobre el conflicto sometido al proceso. Así como la sentencia es el acto jurisdiccional por excelencia en el cual se expresa la esencia de la jurisdicción: el acto de juzgar.

Al lado de la sentencia que es la resolución judicial principal, existen otras clases de resoluciones, el juzgador no solo emite una resolución cuando decide el fondo de la controversia, sino también cuando admite una demanda y ordena el emplazamiento del demandado cuando tiene por contestada la demanda, cuando admite o rechaza pruebas.

El artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo establece una clasificación legal de las resoluciones laborales, atendiendo su naturaleza jurídica y por los efectos que producen:

Tomando en consideración su naturaleza jurídica se clasifican en:

- a) Acuerdos, si se refieren a determinaciones de trámite o cuando deciden cualquier cuestión dentro del proceso, son también denominados, proveídos o decretos.
- b) Autos incidentales o resoluciones interlocutorias. Son aquellas que resuelven dentro o fuera de juicio un incidente.
- c) Laudos. Deciden el fondo del conflicto, es el acto jurídico procesal, que de modo normal termina el proceso.

El laudo laboral es la resolución más importante y en realidad equivale a una sentencia jurisdiccional, que constituye la conclusión fundado y motivado a partir del estudio que emite el juzgador sobre el litigio sometido a su conocimiento a través del proceso y mediante el cual se concluye el proceso.

El autor Néstor de Buen Lozano opina que: “En realidad, en los remotos orígenes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se entendía que se trataba de verdaderos árbitros a los que las partes podían o no someterse a partir de que la propia Constitución aceptaba, en la fracción XXI del artículo 123, la insumisión al arbitraje”.

Así mismo existen diversos criterios para clasificar los laudos: a) Por su finalidad en 1.- Declarativos, son aquellos que se limitan a reconocer una relación o situación jurídica existente, tiene por objeto la pura declaración de la existencia de un derecho. Son aquellas que se limitan a absolver al demandado por la inexistencia de derecho reclamado por el demandante. 2.- Constitutivos, son aquellos que constituye o modifica una situación o relación jurídica. 3.- Condenatorios, son aquellos que ordenan una determinada conducta de las partes, es decir, un dar, un hacer o un no hacer.

Esta clasificación, no excluye la posibilidad de que un mismo laudo pueda ser considerado dentro de más de una clase (mixto).

Los laudos condenatorios, son los que son susceptibles de ejecución forzosa o procesal, dado que los declarativos o constitutivos no imponen el dar, hacer u omitir algo. Por su impugnabilidad se clasifican en: a) Laudo definitivo, es aquel que, si bien ha sido dictado para resolver el conflicto sometido a proceso, todavía es susceptible de ser impugnado a través de un proceso. Debemos tener presente que las resoluciones laborales no admiten ningún recurso mediante el cual puedan concluir con la confirmación, modificación o revocación del mismo, b) laudo firme es aquel que ya no puede ser impugnado por ningún medio, es aquel que posee la autoridad de cosa juzgada.

Por último, cuando los laudos resuelven un conflicto económico de naturaleza colectiva, se les denomina sentencias colectivas cuya función primordial es fijar nuevas condiciones de trabajo.

El artículo 469 Fracción III alude al laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes, como una forma de determinación de la huelga y el artículo 939 lo dota de ejecutividad.

De acuerdo al artículo 838 de la Ley Federal del Trabajo, las Juntas tienen la obligación de dictar sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en la que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de la misma Ley. Así mismo en el artículo 840 de la misma Ley Federal del Trabajo emite la serie de requisitos de forma y fondo que debe de contener el laudo Sin embargo de acuerdo a la doctrina procesal las resoluciones de fondo o laudo deben cumplir con otras exigencias que establecen las Leyes o la norma fundamental, son denominados requisitos sustanciales o internos, y son aquellos que conciernen ya no al documento, sino al acto mismo de la sentencia, estos requisitos de fondo son tres: la congruencia, la motivación y la exhaustividad.

El artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, es el que establece el requisito de congruencia al disponer que:

“Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente”.

El requisito de congruencia (externa) exige que el juzgador resuelva solo sobre lo pedido por las partes. El requisito de motivación y fundamentación de los actos jurídicos, además de estar previstos en el artículo 16 Constitucional, así como en el artículo 14 último párrafo de la Constitución, también los provee en relación con los actos de los órganos jurisdiccionales.

Por su parte el requisito de exhaustividad impone al juzgador el deber de resolver sobre todo lo pedido por las partes.



## **CAPITULO II**

### **2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.**

En este capítulo se estudiarán los acontecimientos históricos que nos permitirán entender la importancia que tiene la estabilidad en el empleo para la clase trabajadora, así como el pensamiento del legislador para prever la figura de la insumisión al arbitraje.

#### **2.1 ANTECEDENTES ANTERIORES A LA EXPEDICIÓN DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

El Derecho del Trabajo, propiamente dicho, nace en México en el Constituyente de Querétaro en 1917, como resultado de diversos movimientos sociales, aunado al hecho de que ya existían regulaciones legales en algunos de los Estados de la República Mexicana, mismos que ayudaron a la creación del artículo 123 Constitucional.

El autor José Dávalos en su libro “Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo” da un panorama total de las etapas que se vivió a lo largo de la historia hasta llegar al artículo 123 plasmado en nuestra Constitución, por lo que las épocas a tratar en este apartado son tomadas de dicho autor. <sup>27</sup>

Ya en la Colonia primeramente tenemos a las Leyes de Indias, que se dieron por iniciativa de los reyes católicos, mismas que estuvieron destinadas a proteger al indio de América, en ellas encontramos algunas regulaciones del derecho del trabajo, tales como el de asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etcétera.

---

<sup>27</sup> Cfr. DÁVALOS MORALES, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. 2ª edición, Porrúa, México, 1991, pp. 23-41

Estas leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, sin embargo, al ser una creación de los conquistadores, las mismas contenían una desigualdad entre el indio y el criollo y en general entre todas las castas. Dichas disposiciones no funcionaron en la práctica, por falta de sanciones, ausencia de instrumentos efectivos para hacer cumplir la Ley o para investigar sus violaciones; confabulación de autoridades con capitalistas y encomenderos; la ignorancia de la Ley en las provincias más distantes; así como la falta de coercibilidad de esta legislación, motivos que ayudaron al origen de la esclavitud de los indios en grado menor y negros africanos.

A las Leyes de Indias le continuó La encomienda, una Institución que nace con fines proteccionistas a los indígenas. Se instauró por Mercedes Reales a favor de los criollos y sus descendientes y consistía en dar al encomendero un determinado número de indios, mismos que debían de servirle y tributarle como encomendados, a cambio de un buen trato e impartirles la doctrina cristiana. Al paso del tiempo terminó en la explotación de los indígenas, no solo por los encomenderos con apoyo de las diversas Cédulas Reales que se fueron tornando más injustas, en detrimento de los indios.

A finales del siglo XVI con los cambios económicos, culturales y sociales se estableció el Repartimiento (cuatequil), mismo que consistía en sacar a los indios de sus pueblos para que fueran a trabajar a las minas y a las agotadoras faenas del campo. Era obligatorio para los indígenas varones de 18 a 60 años, que en caso de no acatarlo se hacían merecedores a severas multas, aunque dicho servicio debía de ser retribuido justamente y nunca atentar contra el desarrollo de la vida de los pueblos, circunstancias que debía de constatar el Juez Repartidor, a pesar de ello este sistema generó un sin número de injusticias, por lo que en 1601, una Cédula Real prohibió el repartimiento; en 1609 se restableció con ciertas reformas pero en 1631 fue abolido definitivamente, quedando sólo la obligación de los pueblos de indios de aportar el 4% de sus habitantes para el trabajo en las minas.

Consecuentemente se estableció el trabajo por jornal o “peonaje”: Los indios acudían voluntariamente a las haciendas a ofrecer sus servicios, a cambio de ello se les pagaba un salario regular y maíz, por lo que estos aseguraban por lo menos la alimentación. Este sistema creció al obligarse al trabajador a arraigarse por motivo de deudas. Así los llamados peones acasillados quedaban sujetos a la hacienda para cubrir anticipos sobre sus salarios, deudas hereditarias, tributos y diezmos parroquiales y sin embargo este sistema fue a comparación de los anteriores mejor, en virtud de que les daba a los trabajadores la decisión de emplearse voluntariamente.

Al mismo tiempo existieron los obrajes, los cuales pretendieron constituir el desarrollo manufacturero, pero, no lograron un desarrollo importante debido a que solo se producía manufacturas susceptibles de consumirse dentro de un perímetro cercano a los centros de producción por la insuficiencia del capital industrial y la reiterada negativa de la iglesia, principal prestamista, a conceder créditos, aunado al hecho que se encontraban en gran desventaja con otra institución de producción manufacturera, como fueron los talleres de artesanos, los que gozaban de infinidad de privilegios al amparo de los gremios pero ninguna persona podía dedicarse a la práctica de algún oficio sin estar afiliado al gremio, por lo que éstos restringían la libertad de trabajo. Las ordenanzas de los gremios eran elaboradas por ellos mismos a su conveniencia, aprobadas por el Ayuntamiento de México, y confirmadas por el Virrey. En los talleres existían las jerarquías de maestro, oficial y aprendiz y se restringía la producción aumentando los plazos de aprendizaje, así como la celebración de exámenes para aspirar al grado superior; así surgió una pequeña burguesía industrial representada por los maestros y artesanos, que monopolizaba la producción de los oficiales y aprendices.

Posteriormente la Ley de 8 de junio de 1813 autorizaba a todos los hombres del reino a dedicarse al oficio que más les agradara y a establecer fábricas sin que para ello requirieran de licencia alguna, ni de afiliarse a determinado gremio lo que provocó la desaparición de estos.

En la Época clasificada como el México independiente el acontecimiento más importante de esta época fue sin duda el Decreto de abolición de la esclavitud, dado por Miguel Hidalgo en la ciudad de Valladolid el día 19 de octubre de 1810, que fue confirmado por el Bando del Generalísimo de América en la ciudad de Guadalajara, el 6 de diciembre de 1810, lo que constituyó un gran adelanto social. Posteriormente, el artículo 22 de los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón estableció: "Ningún empleo, cuyo honorario se erogue de los fondos públicos, o que eleve al interesado de la clase en que vivía, o le dé mayor lustre que a sus iguales, podrá llamarse de gracia, sino de rigurosa justicia."

José María Morelos y Pavón quien transformó y encauzó el movimiento independentista hacia un cambio social, convocó a un Congreso el cual se instaló en Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813, en la apertura de las sesiones se leyó un documento elaborado por Morelos denominado: Sentimientos de la Nación, constante de 23 puntos, cuyo tema central era el de justicia social, misma que se plasma en el punto 12, que a letra dice:

" Que con la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen constancias y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto.  
"

Los Sentimientos de la Nación también disponían que los empleos sólo se otorgaran a los americanos, y excepcionalmente a los extranjeros que fueran artesanos capaces de instruir. Así pues, en la época inmediata posterior a la iniciación del movimiento armado y durante algunos otros años más, los ordenamientos jurídicos vigentes eran las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, por lo que los trabajadores continuaron en las mismas condiciones de aquellos tiempos y más aún por la crisis política, social y económica de la guerra de la independencia.

### *2.1.3 CONSTITUCIÓN DE 1824.*

El primer Congreso Mexicano se instauró el 24 de febrero de 1822; se dio el intento de reconquistar a la Nueva España por parte de la minoría de los españoles con lo que se dio la designación de Agustín de Iturbide como emperador de México, hasta llegar a la Constitución de 1824, misma que fue publicada el 4 de octubre de 1824.

El contenido de esta Constitución fue primordialmente político, ya que su objetivo principal era que se reconociera a México como Nación Soberana por parte de España, el Vaticano y las principales potencias europeas. En el aspecto social no se dieron cambios, ya que no se mejoraron las condiciones de vida y de trabajo del peonaje mexicano.

De igual forma, ni en la Constitución Centralista de 1836, la de 1843 (bases orgánicas), ni en el Acta de Reformas de 1847, que retornaban al régimen federal, otorgaron beneficio alguno a los hombres que vivían de su trabajo.

#### 2.1.4 CONSTITUCIÓN DE 1857.

La Revolución de Ayutla, dio facilidad a que se cumplieran con las libertades consignadas en las distintas declaraciones de derechos de esa época. El 16 de octubre de 1855 Juan Álvarez convocó a un Congreso Constituyente, del que resultó la Constitución de 1857.

La Constitución de 1857 no consagró en realidad ningún avance en los derechos sociales, a pesar de que en la discusión para este proyecto se dieron diversos discursos, entre los que destacan, el de Ignacio Ramírez del 7 de julio y el leído también por el diputado Ignacio Vallarúa, el 8 de agosto. El primero se refirió en forma general al proyecto, para señalar sus omisiones; el segundo hizo mención al artículo 17, relativo a la libertad de trabajo.

Ignacio Vallarta manifestó la necesidad de modificar el orden social, para lograr que los trabajadores disfruten de los derechos y garantías sociales. En su discurso señaló que:

"El derecho al trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre, porque es una condición indispensable para el desarrollo de su personalidad. El propietario abusa, cuando disminuye la tasa del salario, cuando lo paga con signos convencionales y no creados por la ley que representan los valores, cuando obliga al trabajador a un trabajo forzado para indemnizar deudas anteriores, cuando veja al jornalero con trabajos humillantes. Sin la justa proporción entre la población y la riqueza, y por consiguiente, sin el equitativo pago del trabajo, sin la organización social de éste, con una industria que por dar que hacer a las máquinas quita al hombre su subsistencia y su trabajo, con un estado económico, en fin, como el que vemos hasta en los pueblos que marchan al frente de la civilización."<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo. Tomo Primero*. Ob. Cit., pp. 304-305.

En este discurso se ve la gran preocupación y necesidad de que existiera una reglamentación normativa que regulara las relaciones de trabajo, ya que el patrón abusaba de esa ausencia legal y contrataba a los trabajadores con las condiciones que más le favorecía a sus intereses. La solución era que el Estado interviniera, creando una normatividad que regulara dichas relaciones de trabajo, y que se les reconociera a los trabajadores el derecho del trabajo humano y digno.

Resultó la aprobación del artículo Quinto de la Constitución el cual consagró la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva, de igual forma, en el artículo cuarto se trataba el tema de la libertad de profesión, industria o trabajo.

Los liberales vencieron a los conservadores con lo que se inició una nueva época en cuanto se refiere a la reglamentación jurídica. Cuando el presidente Juárez iniciaba su labor de consolidación normativa visible en las leyes de reforma, tuvo que enfrentarse a los intentos expansionistas de Napoleón III, que se expresaron en el establecimiento de una monarquía imperial encabezada por el Archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo, quien elaboró una legislación social de protección a los trabajadores del campo y de la ciudad. El 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, cuyo contenido era proteccionista, así pues en los artículos 69 y 70 señalaban la prohibición de los servicios gratuitos y forzosos, salvo los casos en que la Ley lo dispusiera; de igual forma, no se podía obligar a nadie a prestar servicios personales sino temporalmente y para empresa determinada; en caso de que un menor de edad prestara su servicio, éste debería de contar con la autorización de sus padres o curadores, a falta de éstos la de la autoridad política.

El primero de noviembre de 1865, Maximiliano expidió la Ley del Trabajo del Imperio, en donde se reglamentó la libertad del campesino, el establecimiento de la jornada de sol a sol con descanso intermedio de dos horas; el descanso semanal obligatorio; el pago de salario efectivo; la creación de escuelas en las haciendas con más de 20 familias; el establecimiento de una inspección de trabajo; y la determinación de sanciones económicas en caso de violación de estas normas. Esta Ley es sin duda uno de los antecedentes más importantes, puesto que no solo existe normas protectoras hacia los trabajadores, sino también un medio para hacerlas efectivas, que en este caso eran sanciones económicas, pero toda vez de que la monarquía de Maximiliano duró un breve tiempo de cuatro años (1864 a 1867) todas las disposiciones legales que implantó no tuvieron vigencia.

## ***2.2 DEBATE DEL CONSTITUYENTE.***

Después de una gran lucha del pueblo mexicano, se lograron reformas sociales, pero, estas no fueron suficientes, en materia de trabajo, solo dos Artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857 hacían alusión al tema y esto eran: la fracción X del artículo 73 mediante el cual se autorizaba al poder legislativo para regular la materia de trabajo y por su parte el Artículo Quinto que señalaba que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.

En diciembre de 1916 los diputados de Veracruz y Yucatán presentaron las iniciativas de reforma al artículo quinto de la Constitución, todas a favor de los trabajadores, en donde se regulaba la jornada máxima de ocho horas, la prohibición



del trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños, así como el descanso hebdomadario. Con dicha iniciativa de reforma, se inició un debate, al cual se inscribieron diversos oradores, mismos que manifestaron tanto sus inconformidades, así como su apoyo a las mismas.

Destaca la participación del diputado obrero el C. Héctor Victoria, el cual manifestó que el Artículo Quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos debería de trazar las bases fundamentales para legislar en materia de trabajo, por ejemplo, la jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario etcétera. De ahí una manifestación clara de la necesidad que había para establecer las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran Leyes de trabajo a favor de la clase obrera, teniendo como base a la Constitución.

Froylán Manjarrez manifestó la conveniencia de que se "dedicara un capítulo o título de la Constitución a las cuestiones de trabajo" por lo que propuso que los derechos de los trabajadores se separasen del Artículo Quinto y en su lugar se elaborara un título especial;

Atento a los debates Venustiano Carranza, jefe de la revolución y comisionó al licenciado José Natividad Macías para el acogimiento de un título especial sobre el trabajo mismo que debería quedar plasmado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, éste expuso los principios que deberían de constituir el derecho del trabajo y leyó varias disposiciones de un proyecto de ley que había redactado por instrucciones de Carranza.

Pastor Rouaix, designado para integrar la Comisión que redactaría el proyecto de nuevo título sobre el trabajo, invitó a diversos estudiosos y junto con las Leyes redactadas por Rojas y Macías y con los diversos postulados que se originaron en el debate, se formó la estructura del artículo 123 Constitucional.

En dichas reuniones participaron un gran número de diputados en el Palacio Episcopal, antes de presentarlo al Constituyente, fue mostrado al Primer Jefe, quien dio su consentimiento y finalmente el 13 de enero de 1917 se leyó en el Congreso la exposición de motivos y el proyecto para el Título VI de la Constitución, algunas de las ideas principales son las siguientes: a) Participación del Estado para intervenir como fuerza reguladora en la relación obrero-patronal, para asegurar al trabajador un mínimo de condiciones que le permitan una vida digna; b) considerar la dignidad humana del trabajador; c) la huelga como un derecho para los trabajadores para defender sus intereses; d) se daban por terminadas las deudas de los trabajadores, en razón de trabajo.<sup>29</sup>

Este proyecto pasó a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la asamblea y una vez estudiado, la Comisión decidió conservar gran parte del texto original y el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917, señalando que tanto el Congreso de la Unión como las legislaturas de los estados deberían de expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en la necesidad de cada uno, siempre y cuando no se contraviniese a diversas bases.

A medida que se fueron presentando los casos en concreto, se presentaron dificultades, muchos de los conflictos se extendían a diversas entidades federativas y no había autoridad estatal cierta que pudiera intervenir; Motivo por el cual el 6 de septiembre de 1929 se opta por modificar el artículo 123 en su párrafo introductorio, así como la fracción X del artículo 73 de la Constitución, proponiéndose que la Ley del Trabajo fuera unitaria y se expidiera por el Congreso Federal así como que la aplicación correspondería tanto a las autoridades federales como a las locales mediante una distribución de competencia señalada en la misma reforma.

---

<sup>29</sup>Cfr. QUIROZ ACOSTA, Enrique. *Lecciones de Derecho Constitucional*. Porrúa, México, 2002, p. 15.

El 23 de enero de 1917 el artículo 123 Constitucional fue aprobado por unanimidad del Constituyente de Querétaro, misma que señalaba:

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

**Fracción XXII:** "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él" <sup>30</sup>

De la fracción XXII se desprende el principio de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, y rompió con la arbitrariedad patronal para dar por terminada unilateralmente la relación de trabajo.

Más tarde, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962, la adición a la fracción XXI del Apartado "A" del artículo 123 de la Carta Magna, de la siguiente forma:

"Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente", lo anterior para acabar con la posibilidad de que el patrón se negara a cumplir los laudos de la Junta que condenaran a la reinstalación del trabajador, puesto que de lo contrario se ponía en entredicho la estabilidad en el empleo, que estaría supeditada a la voluntad del patrón.

---

<sup>30</sup> TENA RAMÍREZ, Felipe. *Leyes Fundamentales de México*. 22ª edición, Porrúa, México, 1999, pp. 872 - 873.

Así mismo, se adicionó a la fracción XXII del Apartado "A" de la siguiente manera:

"La Ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización"; esto para establecer excepciones al principio de la estabilidad absoluta, pero solo en los casos en que se justifique y limitativamente enumeraría la Ley.<sup>31</sup>

Estas reformas fueron en razón de asegurar a los trabajadores la estabilidad de sus empleos y de esta forma dar plena vigencia al propósito del Constituyente de 1917, evitando que los patronos no se sometan al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje o rechacen el Laudo que dicte, cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXI. Así mismo, la ley en determinadas circunstancias podrá eximir al patrón de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Las reformas a las fracciones XXI y XXII contemplan una excepción a los principios generales, toda vez que las relaciones de trabajo implican en algunos casos el contacto personal y directo entre el trabajador y el patrono (ejemplo de ello los trabajadores domésticos), de ello que de acuerdo a la reforma en comento, no siempre es posible imponer la convivencia forzada con otra persona, ya que sería contraria a la libertad humana, de ello que la reforma señale que es la propia Ley la que estableció los casos en que el patrón quedaría eximido de reinstalar al trabajador.

---

<sup>31</sup> Cfr. DAVALOS, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. Ob. Cit., pp. 23-41

Las excepciones que se consideraron en principio y que se contenían en el artículo 123 de la Ley Federal de Trabajo de 1931 fueron publicadas el 31 de diciembre de 1962 en el Diario Oficial de la Federación, posteriormente la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 49 plasmó las hipótesis en las cuales el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador.

Por lo tanto, las figuras de la insumisión al arbitraje y el no acatamiento al laudo quedaron descartadas del derecho laboral mexicano para la generalidad de los conflictos y se aceptaron dichas figuras al fallo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, siempre y cuando el patrón demostrara ante la Junta alguna de las excepciones prevista por la Ley Federal del Trabajo.

Las reformas dadas a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Carta Magna dieron lugar a una estabilidad relativa, ya que en caso de que exista una separación injustificada no se puede obligar al patrón a que reinstale al trabajador, esto siempre y cuando el patrón haga valer alguna de las excepciones previstas por la Ley Federal del Trabajo, hipótesis que deberá comprobarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que entienda del asunto.

### **2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

En 1929 se decidió reformar la Constitución a efecto de que solo existiera una Ley de Trabajo misma que tendría aplicación tanto a nivel federal como local, siguiendo los lineamientos consagrados en la propia Constitución.

Para ello se tendría que reformar la fracción X del artículo 73, la cual establecía: que el Congreso tenía la facultad: Fracción X: Legislar en toda la república sobre minería, Comercio, Instituciones de Crédito, y para establecer el Banco de Emisión Único, en los términos del artículo 28 de esta Constitución. Por lo tanto, Congreso solo legislaba en ciertas materias de trabajo, es el 6 de septiembre de 1929 que se decidió reformar la fracción X del artículo 73 de la Carta Magna, quedando de la siguiente manera:

"El Congreso tiene facultada de, Fracción X: ... y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las Leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones..."<sup>32</sup>

En 1929, el entonces presidente Emilio Portes Gil, envió un proyecto de Código Federal del Trabajo al Congreso de la Unión de acuerdo al cual entre otras cosas las autoridades del trabajo eran los "Comités Mixtos de Empresas; las Juntas Locales Federales y Municipales de Conciliación; las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje; la Corte de Trabajo, y el Consejo Nacional de Trabajo."<sup>33</sup> No obstante, el Código propuesto por Portes Gil no tuvo aceptación ante los trabajadores, por contener el principio de sindicalización única, así como el arbitraje obligatorio de huelgas.

En agosto de 1929, la Cámara de Diputados aprobó las modificaciones a la fracción X del artículo 73 así como al preámbulo y fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución, facultando al Congreso a legislar en materia de trabajo, pero, el proyecto del Código Federal del Trabajo no fue aprobado y ya que, al modificarse la Carta Magna en 1929, los estados quedaban impedidos a emitir sus propias Leyes del trabajo, existía la urgencia de pensar en otro proyecto.

---

<sup>32</sup> La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a través de los regímenes revolucionarios 1917-1918. 2ª edición. *Programación y Presupuesto. México. 1990. p. 185.*

<sup>33</sup> SUAREZ GAONA, Enrique. "Ley Federal del Trabajo de 1931: Contexto histórico". *Origen y repercusiones de la Ley Federal del Trabajo 1931-1981.* Secretaría de Trabajo y Previsión Social, México, 1981, p. 25.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, pero ahora con el nombre de Ley Federal del Trabajo, el cual tuvo modificaciones hasta que fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 surgió como una necesidad de reglamentar uniformemente las disposiciones contenidas en el artículo 123, apartado "A" de la Carta Magna y por consiguiente la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el 27 de septiembre de 1927, misma que surgió,

"de las necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados, porque trascendían de los límites de su jurisdicción."<sup>34</sup>

La Ley Federal del Trabajo del año de 1931 rigió por 40 años, misma que en su momento fue un instrumento para hacer partícipe al sector obrero de los beneficios de las actividades productivas, siempre con el propósito de ser una reglamentación completa de las bases constitucionales, sin embargo, el legislador alcanzó su objetivo parcialmente

Respecto al tema de la insumisión al arbitraje, la Ley Federal del Trabajo de 1931 aceptó algunos casos de excepción al principio de la reinstalación obligatoria, dichas excepciones fueron consagradas en el artículo 124 de la Ley Laboral.

---

<sup>34</sup>DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Ob. Cit., p.219.

En primer lugar, se encontraban los trabajadores que tuvieran una antigüedad menor de dos años, que de acuerdo a los estudios presentados por empresarios y trabajadores era tiempo suficiente para que el trabajador se acostumbrara tanto a los sistemas como a los métodos de trabajo y para que la empresa pudiera considerarlo como un integrante de la misma.

También, se consideró que la separación de un trabajador antes de cumplir dos años mediante una indemnización, no tenía consecuencias graves, ya que los derechos de antigüedad eran reducidos. Otro supuesto, son de aquellos trabajadores que por razón de sus actividades se encuentran en contacto directo y permanente con el patrón; esta disposición tiene como objeto respetar el derecho del hombre a no tener trato con aquellas personas con las que no quiere convivir, así como para el buen funcionamiento de la empresa.

La tercera excepción menciona a los aprendices y es en virtud de la temporalidad de sus servicios y la posición que guardan en la empresa. Como cuarto supuesto se encuentran los trabajadores de confianza, esto en razón a la función que realizan en la empresa; como quinta hipótesis es el de los trabajadores domésticos y por último a los eventuales.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Cfr. MORALES, Hugo Ítalo. *La estabilidad en el empleo*. Trillas, México, 1987, p. 73.



## **2.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.**

La Ley Federal del Trabajo de 1970 tiene como antecedente dos anteproyectos, uno es el de 1962, que exigía la reforma de diversas fracciones del apartado "A" del artículo 123 de la Carta Magna, tales como las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI, lo anterior para que estuviera acorde con el proyecto, el cual proponía la edad de catorce años como mínimo para poder laborar, se establecía una reglamentación al salario mínimo, un procedimiento para fijar el porcentaje de los trabajadores de las utilidades de la empresa; la interpretación de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 sobre la estabilidad de los trabajadores; la definición de la competencia de las autoridades federales y locales. Sin embargo, dicho anteproyecto sólo quedó en el escritorio del Presidente de la República.

El 1 de mayo de 1968, por acuerdo del ejecutivo se invitó a los organismos sindicales más importantes del país, a las Confederaciones de Cámara de Industria, de Comercio y diversas organizaciones empresariales, a las escuelas de Derecho de las Universidades que funcionaban, a los institutos de investigaciones tanto económicas como sociales y a las barras y colegios de abogados, con lo que el Ejecutivo en diciembre de 1968, presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo; se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones. Posteriormente, el Congreso realizó un cambio de impresiones con la Comisión redactora y finalmente su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 1° de abril de 1970 y entró en vigor el 1° de mayo del mismo año.

En esta Ley Federal del Trabajo de 1970 se destacan aspectos fundamentales, tales como: el derecho al trabajo digno y socialmente útil como garantía social; el derecho del trabajador a la capacitación y al adiestramiento, con responsabilidad para el patrón; una nueva reglamentación en cuanto al derecho procesal del trabajo, ampliación de la competencia de las autoridades federales con la finalidad de cubrir nuevas ramas y actividades económicas, así como para que intervinieran en materia de capacitación, adiestramiento, seguridad e higiene en el trabajo; regulación del trabajo de los médicos residentes en periodo de adiestramiento; regulación de las relaciones laborales en las universidades e instituciones de educación posterior que por ley son autónomas.<sup>36</sup>

Durante el sexenio de 1971-1976 se orientó a legislar lo relativo a la vivienda a través del INFONAVIT, a dar créditos baratos a los trabajadores a través de FONACOT y a buscar una forma de permitirles afrontar los efectos de la inflación y de la crisis a través de recomendaciones, salarios de emergencia y de abreviar los términos para fijar los salarios mínimos de 2 años a un año, e incorporar nuevas actividades a la Jurisdicción Federal. En el mes de mayo de 1976 se facultó a las Juntas foráneas a efecto de resolver los conflictos, ya que antes sólo conciliaban.

Del sexenio 1977 a 1982 se orientó a los estudios sobre el empleo; reformas para agilizar el procedimiento laboral y al sistema procesal, en donde destacan la parte de la huelga y los llamados procedimientos paraprocesales.<sup>37</sup>

Respecto a la figura de la insumisión del arbitraje y el no acatamiento al laudo, es el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 que establece los casos en que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, dichos casos son:

---

<sup>36</sup> OJEDA PAULLADA, Pedro. "Presentación". *Origen y repercusiones de la Ley Federal del Trabajo 1931-1981*. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, México, 1981, p. 12.

<sup>37</sup>Cfr. BREÑA GARDUÑO, Francisco. *Ley Federal del Trabajo*. 2ª edición, Harla, México, 1988, pp. XV a XVIII.

- I Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II Cuando se compruebe que el trabajador se encuentre en contacto directo y permanente con el patrón por lo que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo:
- III En los casos de trabajadores de Confianza;
- IV En el servicio doméstico; y
- V Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Tanto la Ley Federal del Trabajo de 1931 como la de 1970 hacen referencia a la insumisión al arbitraje y el no acatamiento al laudo, estableciendo expresamente los casos en los que se actualizan estas figuras, la diferencia es que en la Ley de 1931 se contemplaban a los aprendices y aquellos trabajadores que tenían una antigüedad menor de dos años, mientras que la Ley de 1970 suprimió a los aprendices y redujo la antigüedad a un año, no obstante, los demás casos consignados por la Ley de 1931 quedaron igual.

## **2.5 REFORMA DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

La reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo tuvo como objeto agilizar y simplificar el procedimiento laboral. Para ello se incluyó en la Ley, que el proceso del Derecho del Trabajo sea inmediato, así mismo las Juntas deben tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. La concentración procesal tuvo como propósito acelerar el procedimiento, por lo que en ella sólo se habla de una audiencia trifásica que es de Conciliación, Demanda Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

El 18 de diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo presentó ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo.

Este proyecto elevó el número de artículos de 891 a 1,010, entre las modificaciones, destaca el procedimiento de huelga y una adición sustancial al artículo 47 con dos párrafos finales, referente a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido.

Los principales participantes protagonistas de dicha reforma, de acuerdo con Néstor de Buen fueron: el Secretario del Trabajo y Previsión Social Pedro Ojeda Paullada, así como Jorge Trueba Barrera, el Subsecretario "A" del Trabajo Guillermo González López y el entonces Director General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo, Pedro Cervantes Campos.<sup>38</sup>

Dichas reformas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, entrando en vigor el 1 de mayo del mismo año, entre las que destacan: los efectos del aviso de despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; se estableció el término de seis meses para la inactividad procesal; se obliga al demandado a contestar la demanda; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

---

<sup>38</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Ob. Cit., p. 135.

El nuevo Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo a partir de 1980 ha puesto de manifiesto una nueva política procesal que destaca los principios del derecho procesal del trabajo, ya que antes de la reforma solo se podían inferir de la Ley.

Por último, cabe señalar que las disposiciones que establecen las Leyes Laborales son de orden público y rigen en toda la República Mexicana, entendiendo por orden público el "conjunto de normas con transcendencia jurídica, absolutamente obligatorias e irrenunciables, que tiene por finalidad mantener determinada eficacia del derecho"<sup>39</sup> Mediante el orden público se restringe la libertad personal para lograr una convivencia pacífica entre los individuos. La Ley Federal del Trabajo trata de que exista un equilibrio entre los dos factores de la producción, resaltando la protección a la parte trabajadora, por considerarla la más débil en la relación de trabajo.

Es necesario recalcar que esta Ley no recoge ni aplica la teoría contractualista ni el principio de la autonomía de la voluntad de las partes de la relación jurídica laboral.

## **2.6 REFORMAS DE 2012 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Con la reciente reforma constitucional del artículo 71, que puso en vigencia la iniciativa preferente del Ejecutivo Federal, el entonces presidente de la República, Felipe Calderón Hinojosa, el 4 de septiembre de 2012 hizo del conocimiento formal ante el Pleno de la Cámara de Diputados, el proyecto de reforma laboral.

---

<sup>39</sup> MARTÍNEZ MORALES, Rafael. *Derecho administrativo 3er. y 4º curso*. Oxford, México, 2004 .p. 172.

A diferencia de las leyes de 1931 y 1970, en esta reforma no se convocó abierta y libremente a agrupaciones de trabajadores y patrones para escuchar sus observaciones, o bien, admitir sus comentarios, propuestas o sugerencias respecto a las necesidades jurídicas actuales en materia de trabajo.

En esas condiciones, previos los dictámenes y aprobaciones legislativas, y bajo sospechas fundadas de negociaciones con el sector patronal, el 30 de noviembre de 2012, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación “El Decreto por el que se Reforman, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo”.

La modificación más directa concerniente a la Insumisión al Arbitraje fue la concretada al artículo 947, mismo que actualmente versa lo siguiente:

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

- I.* Dará por terminada la relación de trabajo;
- II.* Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III.* Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y
- IV.* Además, condenará al pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, conforme a lo establecido en el artículo 48, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

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

Como se observa, el pago de los salarios caídos fue supeditado al artículo 48 de la ley laboral, misma que en lo conducente expresa:

“Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.”

Ahora se expone que, en el pago de salarios caídos, existirá una limitante de doce meses, y solo para el caso de que el juicio continuará por más de este tiempo, se cubrirá el dos por ciento del equivalente a quince meses de salario, capitalizable al momento de pago, es decir, aquel monto de sueldo vigente al instante de cubrir dicha prestación.

Por lo que hace a los incidentes, la parte general sufrió algunas modificaciones, para quedar de la siguiente forma:

“

## CAPITULO IX

### De los incidentes

Artículo 761.- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.

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

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

Artículo 763. Cuando en una audiencia o diligencia se promueva incidente de falta de personalidad, se sustanciará de inmediato oyendo a las partes y se resolverá, continuándose el procedimiento.

En los demás casos a que se refiere el artículo anterior, se señalará día y hora para la celebración de la audiencia incidental, que se realizará dentro de las veinticuatro horas siguientes, en la que las partes podrán ofrecer y desahogar pruebas documentales e instrumentales para que de inmediato se resuelva el incidente, continuándose el procedimiento.

Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley se resolverán de plano oyendo a las partes.”

Las reformas que sufrió el artículo 763 de la ley laboral, son las que más llaman la atención, ya que se estatuyó que las audiencias incidentales de previo y especial pronunciamiento, tendrán verificativo dentro de las veinticuatro horas siguientes en que se hayan promovido y limita el derecho al ofrecimiento de pruebas así mismo, reitera que los incidentes innominados se resolverán oyendo a las partes, esto es, una vez propuestos serán sustanciados y resueltos en el mismo instante.



A pesar de que dichas reformas fueron centradas para dar mayor eficiencia en el desarrollo procesal y evitar dilaciones innecesarias, aún continúa sin existir un procedimiento definido para la Insumisión al Arbitraje, no obstante que se trata de una figura con grandes alcances.

En la actualidad muchos aspectos laborales son dilucidados jurisdiccionalmente basándose conjuntamente en la Ley Federal del Trabajo y los criterios emitidos por el Poder Judicial de la Federación. La insumisión al Arbitraje no es la excepción, muchas de las herramientas con que hoy día se cuenta para su tramitación, son conjugadas entre las prescripciones legislativas y las jurisprudencias vigentes, así como distintas tesis aisladas, mismas que si bien no tienen carácter obligatorio, orientan el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la forma en que las partes pueden hacerla valer o argumentar su defensa.

## **CAPITULO III**

### **3 MARCO JURÍDICO VIGENTE DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE LABORAL EN MÉXICO.**

El Arbitraje laboral se encuentra regulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, así como en la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del precepto legal antes mencionado.

La figura de la Insumisión al Arbitraje es un derecho procesal, el cual se puede hacer valer desde que se inicia dicho proceso o bien una vez emitido el laudo, en este segundo caso nos encontramos ante la figura del insometimiento al laudo.

La Insumisión al Arbitraje se encuentra regulada, de manera dispersa y sin consenso, como derecho positivo y vigente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 apartado "A" fracciones XXI y XXII, tal como lo citaremos a continuación.

#### **3.1 ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.**

Dentro de la legislación mexicana actual encontramos el sustento jurídico de la Insumisión al Arbitraje en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el siguiente sentido:

## “TITULO 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, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara 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;

Dicha fracción nos habla del derecho que existe por parte del patrón de hacer valer la insumisión al arbitraje mediante el pago de la indemnización constitucional y con el pago de la responsabilidad que resulte del conflicto.

Cabe señalar que ésta sólo procederá cuando el trabajador ejercite como acción principal la reinstalación, con lo cual manifiesta su deseo de continuar con la relación de trabajo que lo une con el patrón. Además, en la fracción anteriormente citada menciona que, en los casos de la fracción siguiente, la XXII de dicho artículo, no será aplicable. La fracción XXII señala:

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.”

Así tenemos que la Insumisión al Arbitraje, es una figura reconocida constitucionalmente, lo cual violenta el principio de estabilidad en el empleo, pero atiende a que no pueden ser obligados a coexistir al patrón con el trabajador que cuyas desavenencias hacen imposible el trato posterior después de algún hecho que se los impida, con lo que el legislador, de alguna manera flexibiliza el principio de estabilidad en el empleo, pero sin eximir al patrón de su responsabilidad.

El legislador quiso ser más claro y en la fracción XXII del artículo 123, apartado “A”, postuló que la ley reglamentaria establecería los casos en los cuales dicha figura sería operante, los cuales se encuentran señalados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, así como la indemnización especial regulada en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

### 3.2 Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 49 de la ley laboral es el precepto reglamentario de la fracción XXII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en razón de que expone los casos en que el patrón puede ser eximido de reinstalar al trabajador y prevé lo siguiente:

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

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

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

*III.* En los casos de trabajadores de confianza;

*IV.* En el servicio doméstico; y

*V.* Cuando se trate de trabajadores eventuales.”

Los supuestos contenidos en el artículo que antecede, están encaminados a permitir que el patrón, cuando tenga contacto directo con el trabajador, esté en aptitud de negarse a sostener la relación laboral, sencillamente porque después de que este intente alguna acción con el fin del despido del trabajador, el vínculo laboral dejará de ser cordial.

### **3.3 ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

El artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo autoriza y fija los efectos de la Insumisión al Arbitraje al tenor de lo siguiente:

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

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y
- IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, conforme a lo establecido en el artículo 48, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

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

#### **3.3.1 TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.**

El primer efecto es la conclusión del vínculo contractual, una vez que la constitución establece la facultad del patrón para ser eximido de la obligación de cumplir el contrato de trabajo, es decir, de reinstalar al trabajador, por tanto, cuando procede la insumisión, ineludiblemente termina la relación laboral.

### 3.3.2 PAGO DE RESPONSABILIDAD ECONÓMICA.

El legislador, ante la falta de reinstalación, debía otorgarse al trabajador el pago de tres meses de salario, esto de forma analógica como posible indemnización y a efecto principalmente de no atentar contra su subsistencia, ya que él no tenía previsto se le renunciare.

### 3.3.3 PAGO DE LA RESPONSABILIDAD ECONÓMICA.

La responsabilidad económica aludida se encuentra definida en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“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;”

La fracción I, establece lo conducente en la relación por tiempo determinado, es decir, cuando el vínculo sea menor a un año se cubrirá el importe equivalente a la mitad de los salarios del tiempo que duró el contrato, si este fuese mayor a un año, se pagarán seis meses de salario y veinte días por cada año de trabajo. Por su parte la fracción II señala que, en la relación por tiempo indeterminado, se cubrirán veinte días por cada año de servicios prestados.

### 3.3.4 PAGO DE SALARIOS CAÍDOS.

En la insumisión se prevé el pago de salarios caídos, en términos del artículo 48 de la ley laboral, esto es, desde el día del despido, hasta por un periodo máximo de doce meses, refiriendo que, si al concluir este lapso de tiempo el juicio no ha terminado, se cubrirá al trabajador los intereses generados sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual.

### 3.3.5 PAGO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo contempla el pago de prima de antigüedad.

“Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

*I.* La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

*II.* Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

*III.* La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;”

En ese tenor, el citado precepto dispone el pago de doce días de salario por cada año de servicios a aquellos trabajadores que voluntariamente terminen la relación laboral o bien, cuando esta sea concluida por decisión o responsabilidad del patrón, siempre y cuando hayan cumplido mínimo quince años de servicio.



Igualmente, se precisa que el pago de la prima de antigüedad debe realizarse en términos de los artículos 485 y 486 de la ley laboral, los cuales disponen lo siguiente:

“Artículo 485.- La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Artículo 486.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.”

Conforme a lo anterior, cada uno de los doce días que comprende la prima de antigüedad, se pagará a un máximo del doble del salario mínimo vigente en el área geográfica de aplicación, por lo que, si un trabajador devenga diariamente trescientos pesos, y la suma de dos salarios mínimos representan ciento veintidós, el pago de la prima será cuantificado con esta última cifra.

### **3.4 TRAMITACIÓN DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN TÉRMINOS DEL MARCO NORMATIVO ACTUAL.**

La parte sustantiva de la Insumisión al Arbitraje es contemplada por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo. Teóricamente la ley laboral debería contener en su parte adjetiva, especificaciones normativas para tramitar esta figura, sin embargo, son escasas, imprecisas y casi nulas las reglas procesales que dispone.

Bajo ese contexto, la Jurisprudencia, y en cierta medida las tesis aisladas, las que propician los criterios en el procedimiento instrumentado en la tramitación de la insumisión.

A lo largo del tiempo han existido interpretaciones contrarias por parte de postulantes, autoridades del trabajo y órganos jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación, respecto de cómo tramitar, admitir y resolver la figura de la insumisión al arbitraje e incluso en cómo fincar los efectos de la misma.

Al no haber un criterio unificado entre las diversas autoridades que resuelven las controversias del orden labora, dificulta desde la interposición, procedimiento y resolución de esta figura, pero en razón del estudio de dichos criterios podemos adoptar los siguientes puntos.

Sobre la forma de interposición, la Ley Federal del Trabajo no determina la forma en que ha de hacerse valer la Insumisión al Arbitraje, sin embargo, la Jurisprudencia ha sostenido que debe promoverse vía incidental.

En esas condiciones, la ley laboral prevé los incidentes en sus artículos 761, 762, 763 y 764, los cuales exponen lo siguiente:

“Artículo 761.- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.

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

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

Artículo 763. Cuando en una audiencia o diligencia se promueva incidente de falta de personalidad, se sustanciará de inmediato oyendo a las partes y se resolverá, continuándose el procedimiento.

En los demás casos a que se refiere el artículo anterior, se señalará día y hora para la celebración de la audiencia incidental, que se realizará dentro de las veinticuatro horas siguientes, en la que las partes podrán ofrecer y desahogar pruebas documentales e instrumentales para que de inmediato se resuelva el incidente, continuándose el procedimiento.

Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley se resolverán de plano oyendo a las partes.

Artículo 764.- Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la Ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.”

Los preceptos en cita, describen las bases generales de los incidentes en el procedimiento laboral, entre los cuales no se contempla disposición explícita respecto a la insumisión al arbitraje. El artículo 763 solo refiere que los incidentes que no tengan una tramitación especial en la ley, deberán resolverse de plano oyendo a las partes.

Motivo por el cual, al tener que promoverse la insumisión vía incidental, deben atenderse, en lo conducente, las disposiciones previstas en los referidos artículos y la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que, ante la solicitud de Insumisión al Arbitraje, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben abrir un incidente para dirimir su procedencia o bien, quien la solicita tiene que hacerlo vía incidental.

A pesar de lo anterior, la falta de regulación expresa en la ley provoca que esta figura aún se haga valer como excepción y peor aún, que la autoridad la admita y resuelva de esa forma.

Uno de los puntos que han generado mayor controversia alrededor de la tramitación de la Insumisión al Arbitraje, es el momento en que debe interponerse, como hemos sostenido, dada la falta de un marco normativo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje aplican la ley a su consideración, inclusive en ocasiones, interpretan erróneamente los criterios jurisprudenciales, mismos que se abordaran más adelante.

El momento idóneo para hacer valer la Insumisión al arbitraje es hasta antes de dar contestación, porque es por este hecho jurídico que la demandada o demandadas se adhieren al procedimiento arbitral, aunque no es clara la forma de sustanciación que le corresponda a este.

La tramitación de los incidentes de previo y especial pronunciamiento e innominados en procedimiento laboral, está contemplada por los artículos 761, 762, 763 y 764 de la Ley Federal del Trabajo, preceptos que exponen escuetamente la forma en que se desahogarán las vicisitudes en juicio.

Es en el referido artículo 763, que se indica una pauta de cómo serán tramitadas las incidencias innominadas, precisando que los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en la ley, se resolverán de plano oyendo a las partes.

Lo anterior significa la apertura de un espacio en juicio para dilucidarlos, en la cual la actora incidentista formulará sus argumentos y ofrecerá pruebas respectivas, así mismo, para que la demandada incidentista conteste y también ofrezca sus medios probatorios, y por último, ambas partes tengan el derecho a objetar las probanzas de su contraparte y siendo sustanciado lo anterior, la autoridad proceda a resolver con los elementos portados por las partes.

En ese sentido, salvo lo expuesto por el artículo 763, actualmente no existe normatividad alguna que exponga la forma y términos para desarrollar los incidentes, esto es, la secuencia en que las partes harán uso de la voz para ratificar, contestar, ofrecer y objetar pruebas en la incidencia.

No pasa inadvertido el artículo 735 de la ley, el cual señala que cuando la realización, práctica o ejercicio de un derecho procesal, no tenga contemplado un término específico en la ley, éste será de tres días hábiles.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, ameriten un desahogo especial, se requiere de más tiempo, así como a partir de estas resolver la incidencia, en consecuencia, el citado artículo no soluciona la necesidad de existencia de términos, máxime que la ley no le autoriza la utilización del plazo alguno.

Los efectos de la insumisión al arbitraje comprenden: la terminación de la relación laboral, el pago de tres meses de salarios, responsabilidad económica, salarios caídos y prima de antigüedad.

Sobre la terminación de la relación laboral, sin dejar duda alguna y de acuerdo a la lógica jurídica, se entiende que esta, no se origina en el momento que el patrón solicita y posteriormente se declara procedente la insumisión, sino que esta se concreta una vez que la Junta pronuncia resolución incidental, siendo la sentencia el acto que termina con la acción promovida.

Por en cuanto al pago de las prestaciones adquiridas, la mayoría de las legislaciones contemplan un apartado especial alusivo a los términos y condiciones en que deben ser cumplidas las resoluciones, ya sean definitivas o interlocutorias. En el caso de la insumisión al Arbitraje, la ley no especifica el momento oportuno en que debe ser cumplimentada, toda vez que omite precisar si ha de pagarse al promover dicho incidente o bien, una vez que se declare procedente.

Lo anterior es así, toda vez que el pago de indemnización, responsabilidad económica, salarios caídos y prima de antigüedad, son efectos intentados por el patrón, en ese sentido, está consciente que, al prosperar la insumisión, queda obligado a pagar tales conceptos, siendo lo más tangible que al momento de promover la insumisión, este debiera garantizarla, aunque una vez más, esto no se encuentra regulado aun en la legislación que nos ocupa.

### **3.5 PROBLEMÁTICA ACTUAL EN LA TRAMITACIÓN DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE.**

En apartados anteriores se ha comentado que a pesar de la redacción contenida en las fracciones XXI y XXI del apartado A del Artículo 123 Constitucional, así como del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, la procedencia excepcional de la Insumisión al Arbitraje, se encuentra definida mediante la jurisprudencia 2a.J/61/2004.

La jurisprudencia ha definido acertadamente que la insumisión debe interponerse vía incidental, en razón de que se trata de un negocio distinto al principal, no obstante, esta situación no se encuentra plasmada en la ley, provocando que algunas ocasiones sea admitida como defensa o excepción, sencillamente por desconocimiento de los criterios jurisprudenciales tanto de postulantes como de servidores públicos, aunque carezca de lógica jurídica, por lo anteriormente expuesto y al no constar en la legislación ha lo hace considerarse como un simple innominado, o bien, dada su trascendencia en juicio, debe contemplarse como de previo y especial pronunciamiento. Es importante definir lo anterior, ya que en función a ello le será otorgada la debida tramitación a la insumisión.

Existen algunos criterios que se pronuncian sobre el momento en que esta se debe interponer, que como a lo hemos trabajado, la lógica implicaría que fuera antes de dar contestación a la demanda, aunque en este caso sería controversial si al momento de resolver el incidente no se hubiera de forma cautelar dado contestación a la misma, ya que esto dejaría en estado de indefensión a alguna de las partes, ya sea que se le diera un término mayor a la demandada en el principal o que se ordenara continuar de inmediato con el procedimiento.

La principal problemática de nueva cuenta se muestra en que no se encuentra establecido en la ley el momento oportuno o límite para interponer la insumisión, ocasionando incertidumbre jurídica en lo procesal, para el patrón: el instante apropiado de interponerla, y para el trabajador: conocer claramente el momento en que podría defenderse alegando preclusión.

Aunado a lo anterior una de las complicaciones más comunes en la sustanciación de los incidentes, es la falta de normatividad que delimite la secuencia en que las partes pueden ratificar, contestar, ofrecer y objetar pruebas, porque este punto muchas veces representa violaciones a los derechos fundamentales procesales de las partes.

Usualmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje al abrir la audiencia incidental, conceden un primer uso de la voz al actor incidentista para que ratifique su incidente y ofrezca pruebas, enseguida conceden el uso de la voz a la demandada incidentista para contestarlo, ofrecer y objetar pruebas, y finalmente otorgan un segundo uso de la palabra al actor incidentista para objetar las pruebas de su contraria.

Lo anterior ocurre mayoritariamente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y Federal en el Distrito Federal, pero en las del interior de la república, la falta de legislación causa interpretaciones variadas y estragos procesales, siendo que en muchas ocasiones el criterio de las estas puede ser modificado a grado tal, que solo se otorgue un uso de la voz a las partes para ratificar, contestar y ofrecer pruebas, coartando a alguna de ellas el derecho a objetar pruebas de la contraria.

En tales condiciones, podemos afirmar que la problemática de este punto radica en la falta de normatividad concerniente a las secuencias del uso de la voz en el incidente insumisivo, lo que provoca el otorgamiento variado de derechos procesales, generando diversidad en la tramitación de la insumisión y aplicación desigual de la ley.



En procedimiento ordinario, los tiempos para hacer efectivos los derechos sustantivos y adjetivos se encuentran delimitados en la legislación. Es de suma importancia que existan lapsos de tiempo para ejercer y concretar actuaciones en procedimiento, ya que, esto implica certidumbre procesal a las partes para interponer, defenderse y exigir derechos en juicio, además, esto permite obligar fundadamente a la autoridad cuando obstaculice o bien, omita realizar sus funciones jurisdiccionales en tiempo y forma.

En ese sentido, la problemática en este caso es que, al no existir términos procesales en la Insumisión al Arbitraje, son inciertos los siguientes puntos:

- > El momento límite para interponer la insumisión.
- > El tiempo dentro del cual puede llevarse a cabo la incidental.
- > El tiempo dentro del cual la autoridad puede resolver la admisión de pruebas.
- > El tiempo dentro del cual puede llevarse a cabo el desahogo de pruebas.
- > El tiempo dentro del cual puede resolverse el incidente de insumisión.
- > El tiempo dentro del cual, en su caso, debe reanudarse el procedimiento ordinario.

La mayoría de las situaciones antes narradas, en primera instancia dependen de la inserción y esclarecimiento de algunos aspectos de la insumisión, no obstante, al tratarse de una vicisitud de tal envergadura, requiere la definición integral de todos los elementos que representan incertidumbre en su tramitación.

En cuanto a los efectos producidos por la insumisión, se contemplan varios aspectos:

El momento en que debe darse por terminada la relación laboral, es un elemento esencial que permite definir con exactitud el pago de las indemnizaciones establecidas en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo. Ya se ha comentado que la jurisprudencia sostiene que la conclusión del vínculo laboral se concreta al dictarse resolución.

En ese tenor, considerar válida la terminación de la relación laboral al momento en que se resuelve la incidencia, en primer lugar representa absoluta incertidumbre de cuándo llegará ese instante, y en segundo lugar, correría excesivamente el pago de salarios caídos, de lo cual sería responsable la autoridad laboral, porque tiene la obligación de resolver en los términos legales, el cual de acuerdo con el artículo 838 de la Ley Federal del Trabajo es dentro de las siguientes cuarenta y ocho horas, al dictar la resolución.

Ahora bien, en cierta medida la actual carga de trabajo de las Juntas, hace difícil que concreten los actos procesales en los plazos fijados por la ley, por lo que ni aun promoviendo juicio de garantías, tendríamos la certeza del momento en que se dicte resolución, más aún cuando las Juntas estarán obligadas a emitirla cuando se concrete la sentencia de amparo.

Esto origina no solo el incremento de los salarios caídos, sino el aumento en el pago de la indemnización, veinte días por año y prima de antigüedad. En el caso de los tres meses, porque al concretarse la terminación tiempo después, el patrón debe pagar con el salario capitalizable al momento de cumplir, según el artículo 48 de la ley.

En cuanto al pago de veinte días y prima de antigüedad, se verán aumentados en función al tiempo omitido en dictar resolución, ya que al darse por terminada la relación al emitirse interlocutoria, el tiempo transcurrido hasta ese momento obviamente tendría que computarse como parte de la antigüedad, quedando obligado el patrón a pagar cantidades inciertas sujetas al cumplimiento de la autoridad, ya sea en forma oportuna o a destiempo, siendo esto probablemente a las intenciones iniciales del patrón.

Usualmente las resoluciones son cumplidas una vez que se emiten, en el caso de la insumisión, el patrón es quien motiva el pago a cambio de evadir la reinstalación, por tanto, no es una condena o determinación desconocida para el empleador, siendo así que, la ley tendría que marcar el instante adecuado para presentar las cantidades motivo de la incidental y al no establecerse el momento de cumplimiento, el trabajador queda en estado de indefensión y riesgo de pago,; ya sea porque la situación dilucidada podría quebrantar su acción principal, sin tener la certeza de cuándo le serán cubiertas las indemnizaciones objeto del cambio de pretensión; en segundo lugar, la incidental de insumisión pudiera ocasionar la imposible ejecución, toda vez que para cuando se dicte resolución el patrón podría ser insolvente, ya sea dolosa o accidentalmente; y en tercer lugar, en muchos casos el cumplimiento económico de un derecho representa el obstáculo más grande en procedimiento, sencillamente porque el cobro depende de los bienes localizables al patrón, significando eventualmente una verdadera hazaña.

En las demandas laborales usualmente se reclama, además de la acción principal y sus derivadas, prestaciones originadas por la prestación de servicios, mismas que han sido catalogadas como autónomas o independientes.

Es sabido que la jurisprudencia establece la procedencia de la insumisión solo en el caso de reinstalación, no obstante, la problemática en este particular radica en que al no contener la legislación lo conducente a las prestaciones independientes, la autoridad tiene que interpretar tácitamente las condiciones en que deberán someterse a procedimiento.

### **3.6 JURISPRUDENCIA.**

En este punto se trabajará con las tesis y jurisprudencias aplicables, que como ya hemos visto son de suma importancia en el tema de la insumisión al arbitraje.

"[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXIV, Agosto de 2006; Pág. 2243

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, 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.

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.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXV, mayo de 2007, página 930, tesis por contradicción 2a./J. 86/2007, con el rubro: ["INSUMISIÓN AL ARBITRAJE LABORAL. CONTRA LA INTERLOCUTORIA QUE DECLARA PROCEDENTE EL INCIDENTE RELATIVO Y ORDENA LA CONTINUACIÓN DEL JUICIO EN SU ETAPA ARBITRAL, POR LO QUE HACE A LAS PRESTACIONES QUE NO FUERON MATERIA DE LA LITIS INCIDENTAL, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO."](#)

Esta jurisprudencia contundente, pero inclusive podríamos ir mas allá, considerando que, para evitar mayores gastos en tiempo y dinero, debería de legislarse a favor de que la demandada tuviera por exceso interponer antes de la etapa de Demanda y Excepciones, esto sería por economía procesal 3 días después de haber sido notificada de la demanda.

"[J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XXXIV, Septiembre de 2011; Pág. 1378 INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y NEGATIVA A ACATAR EL LAUDO. NO PUEDEN HACERSE VALER SUCESIVAMENTE O COEXISTIR EN UN MISMO JUICIO.

Los artículos [49, 50 y 947 de la Ley Federal del Trabajo](#) reglamentan la excepción a la estabilidad en el empleo prevista en el artículo [123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#); en ese contexto, el hecho de que el patrón promueva el incidente de insumisión al arbitraje, en términos de la primera parte del numeral 947 indicado, impide que, en caso de no obtener una resolución interlocutoria favorable, haga valer posteriormente la negativa a acatar el laudo. Lo anterior, en razón de que la resolución interlocutoria de insumisión al arbitraje necesariamente dilucida si el patrón se encuentra o no en el estado de excepción regulado por el artículo 49 citado, lo que impide retomar el mismo punto durante el juicio o en la ejecución del laudo de condena a la reinstalación. Ello implica que al hacer valer el estado

de excepción indicado, el patrón debe invocar simultáneamente todas las causas por las cuales estima que se encuentra exento de reinstalar al trabajador demandante, porque si no lo hace debe estimarse que existe cosa juzgada respecto de las causales de excepción que fueron analizadas y que habrá precluido su derecho de hacer valer las que no invocó desde el primer momento.

[Contradicción de tesis 213/2011](#). Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Décimo Tercero, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 13 de julio de 2011. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria:

María Enriqueta Fernández Hagggar."

Es importante mencionar la tesis anterior, porque nos da la diferencia entre los conceptos insumisión al arbitraje y negativa a acatar el laudo, los cuales en la práctica no muchos postulantes ni autoridades distinguen bien, y que incluso promueven simultáneamente.

"[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXVI, Octubre de 2007; Pág. 3200 INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. LA SIMPLE MANIFESTACIÓN DEL PATRÓN DE NO SOMETERSE A ÉL Y SU VOLUNTAD DE INDEMNIZAR AL TRABAJADOR ES INSUFICIENTE PARA QUE SE ACTUALICE, YA QUE PARA ELLO ES NECESARIO QUE LA JUNTA, EN EL INCIDENTE RELATIVO, UNA VEZ QUE ANALICE LAS PRUEBAS OFRECIDAS, SE PRONUNCIE SOBRE SU PROCEDENCIA.

Del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que el patrón puede ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato laboral mediante el pago de una indemnización. Sin embargo, la oposición unilateral de la patronal de someterse al arbitraje y su voluntad de indemnizar al empleado mediante la exhibición del título de crédito relativo es insuficiente para que éste se actualice, pues es necesario que la Junta, en el incidente de insumisión al arbitraje, analice las pruebas ofrecidas por las partes y se pronuncie sobre su procedencia; y si una vez realizado lo anterior la Junta declara improcedente el mencionado incidente, ello trae como consecuencia que se tenga por no efectuada la oposición del patrón de someterse al arbitraje y por no exhibido el aludido

documento para el pago de la indemnización, así como ordenar la continuación del procedimiento.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 374/2006. Laura Elena Castro Sandoval. 10 de noviembre de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Molina Torres. Secretaria: Oralia Barba Ramírez."

La Junta debe entrar al análisis de la procedencia o improcedencia de la Insumisión al Arbitraje, ya que es ella la que declara la terminación de la relación de trabajo, una vez acreditada la causal del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo que se invoca para que sea declarado procedente o improcedente el Incidente de Insumisión al Arbitraje. Es evidente que cuando se declare improcedente se deberá tener por no efectuada la oposición del patrón de someterse al arbitraje y por no exhibido el aludido título de crédito.

"[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXV, Marzo de 2007; Pág. 1693 INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. EL ESCRITO MEDIANTE EL CUAL EL PATRÓN PRETENDE DESISTIRSE DE AQUÉLLA DEBE TRAMITARSE INCIDENTALMENTE Y DARSE A CONOCER AL TRABAJADOR ANTES DE QUE LA JUNTA SE PRONUNCIE AL RESPECTO.

Cuando la insumisión al arbitraje se plantee en la etapa de conciliación de la audiencia trifásica, debe tramitarse vía incidental en términos del artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de que las partes tengan, en igualdad de circunstancias, oportunidad de ofrecer pruebas y alegar respecto a si el patrón, de conformidad con el numeral 49 de la aludida legislación, puede o no quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, es decir, según se pruebe o no que el trabajador es de confianza, del servicio doméstico, eventual, con una antigüedad menor de un año, o bien, cuando por las características de las funciones que desempeña no sea posible el desarrollo normal de la relación laboral. Ahora bien, en el supuesto de que el patrón no pueda quedar eximido de reinstalar al trabajador la consecuencia es que continúe el arbitraje. Por ello, el escrito por medio del cual el patrón se desiste de la insumisión al arbitraje, si bien no está previsto expresamente como una causa por la que no prospere la

insumisión, se trata de una hipótesis que, de resultar procedente, llevaría a darlo por concluido y seguir con el arbitraje. En este sentido, la misma razón que subyace para abrir ese incidente opera en el supuesto de que el patrón pretenda desistirse, pues con ello introduce una hipótesis análoga sobre la que debe abrirse el debate, dado que puede conducir a concluir con el incidente y proseguir con el arbitraje; y, en tal virtud, para preservar el equilibrio procesal de las partes en el proceso, conforme al artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo debe darse a conocer al trabajador antes de que la Junta se pronuncie al respecto, con el fin de brindarle la posibilidad de controvertir la procedencia del desistimiento a la insumisión al arbitraje.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo en revisión 172/2006. Carlos Guerrero Palomera. 17 de enero de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Mendoza Montes. Secretario: Arturo Ortega Garza."

"[J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XXIV, Diciembre de 2006; Pág. 198 DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN DERIVADA DE AQUÉL SEA LA REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO EN LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de las responsabilidades que le resulten del conflicto, y que dicha disposición será inaplicable a las acciones consignadas en la fracción siguiente de dicho precepto, a saber, las que deriven de despido injustificado o aquellas en que se demande el pago de la indemnización cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratos; de ahí que la regla general es que en la acción de reinstalación derivada de un despido injustificado es improcedente tanto la insumisión al arbitraje como la negativa a acatar el laudo por la parte patronal. Sin embargo, la fracción XXII del citado apartado prevé 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 que significa que deja a la ley ordinaria la reglamentación de las excepciones a dicha regla, que de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, son los relativos a trabajadores que tengan antigüedad menor a un año, los que tengan contacto directo e inmediato con el patrón que imposibilite el desarrollo normal de la relación laboral, los de confianza, los domésticos y los eventuales. De esta forma el Constituyente garantizó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin desconocer los casos que en la realidad pueden llevar a hacer fácticamente imposible la continuación de la relación laboral.

[Amparo en revisión 1923/99](#). Petróleos Mexicanos. 3 de marzo de 2000. Cinco votos.

Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Amparo en revisión 1982/99. Petróleos Mexicanos. 10 de marzo de 2000. Cinco votos.

Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac-Gregor Poisot.

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.

Amparo directo en revisión 1299/2005. Ariadna Aguilar Juárez. 13 de septiembre de 2005.

Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Amparo directo en revisión 1890/2005. Eusebio Andrade Vázquez. 13 de enero de 2006.

Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Martha Elba Hurtado Ferrer.

Tesis de jurisprudencia 163/2006. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de noviembre de dos mil seis."

De manera clara se señala que contra la acción de reinstalación procede la Insumisión al Arbitraje, como excepción al Principio de Estabilidad en el Empleo, haciendo valer los supuestos que señala el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, ya que, se facultó a la ley reglamentaria, regular dicha figura a través de lo que establece el artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución, además de esta jurisprudencia establecía que no procedía contra las acciones de despido injustificado o aquellas en que se demande el pago de la indemnización cuando el trabajador, se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratos; pero vemos que en la fracción XXII, se faculta a la Ley reglamentaria para que señale los supuestos en los que procederá la Insumisión al Arbitraje y el No Acatamiento al Laudo, mediante el pago de una indemnización aún en los supuestos de un despido injustificado o bien o aquellas en que se demande el pago de la indemnización cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratos.

"[TA]; 10a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Libro V, Febrero de 2012, Tomo 3; Pág.

2349

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. AL SER UNA EXCEPCIÓN A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL DEMANDADAS AL PATRÓN DEBEN RESOLVERSE CON LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, PORQUE LA OBLIGACIÓN DE OTORGARLAS CESA AL TERMINAR LA RELACIÓN DE TRABAJO Y, POR TANTO, NO DEBEN DECIDIRSE AL DICTARSE EL LAUDO EN EL JUICIO ORDINARIO.

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, y como se traduce en una excepción a la estabilidad en el empleo, no es oponible respecto de otras acciones, aunque se ejerzan en la misma demanda, como son las relativas a vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras, entre otras, como lo estableció la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la

Nación en la jurisprudencia 2a./J. 61/2004, publicada en la página 559 del Tomo XIX, mayo de 2004, Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, de rubro: "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.". En ese sentido, cuando el trabajador demanda la reinstalación y diversas prestaciones de seguridad social, entre ellas, el pago de cuotas a su favor ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y la vigencia de su seguro de vida, como consecuencia del despido injustificado, y el patrón opone la insumisión al arbitraje, tal excepción no prejuzga sobre la procedencia de aquélla y, por tanto, las referidas prestaciones de seguridad social deben mantenerse hasta que se dé por terminada la relación laboral, mediante la declaración de la autoridad responsable; de ahí que no tienen por qué decidirse al dictarse el laudo en el juicio ordinario.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

[Amparo en revisión 138/2011](#). 22 de septiembre de 2011. Unanimidad de votos; mayoría en cuanto al sentido y tema de la tesis. Disidente y Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Encargado del engrose: Héctor Landa Razo. Secretaria: Ahideé Violeta Serrano Santillán."

De la jurisprudencia anteriormente transcrita, nos encontramos ante la acción principal de la reinstalación, en contra del principio de estabilidad en el empleo en la que puede interponer la Insumisión al Arbitraje y como la misma no prejuzga sobre la procedencia de las prestaciones de seguridad social, así como tampoco de prestaciones como vacaciones, aguinaldo, etc., ya que las prestaciones de seguridad social son obligatorias mientras se encuentre vigente la relación de trabajo, es por ello que con la sentencia que se haga a favor del patrón, se da por terminada, también, la obligación del patrón respecto de las prestaciones de seguridad social.

[TA]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XXXIII, Mayo de 2011; Pág. 659 INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y NO ACATAMIENTO DEL LAUDO. LA RESPONSABILIDAD DEL CONFLICTO, PREVISTA EN LA FRACCIÓN XXI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, CONSTITUYE LA CANTIDAD QUE DEBERÁ PAGAR EL PATRÓN AL TRABAJADOR POR CONCEPTO DE DAÑOS Y PERJUICIOS.

La responsabilidad aludida deriva del derecho que el artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, otorga al patrón de no reinstalar al trabajador en su empleo, en los casos previstos por la ley secundaria, lo que incide directamente en el principio de estabilidad. Así, el Constituyente Permanente autorizó al legislador ordinario para definir la forma en que el patrón respondería ante su oposición de reinstalar al trabajador, y éste decidió que esa responsabilidad consistiría en pagarle: 1. Tratándose de contrato por tiempo definido: a) Una cantidad igual al importe de salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, si no excede de un año; o, b) 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, si la relación excedió de un año; y, 2. En el caso de que el contrato sea por tiempo indefinido, en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados (artículo 50, fracciones I y II, de la Ley Federal del Trabajo vigente). En tal virtud, se concluye que la responsabilidad del conflicto constituye la cantidad que deberá pagar el patrón al trabajador por concepto de daños y perjuicios para compensarle el tiempo que prestó sus servicios y resarcirlo ante la imposibilidad de mantener estabilidad en el empleo, sin que en su cuantificación pueda haber otro tipo de prestaciones.

Amparo en revisión 521/2010. Ronald Gerardo Santillán Meza. 30 de marzo de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretarios:

Amalia Tecona Silva, Sofía Verónica Ávalos Díaz y Luis Javier Guzmán Ramos."

La anterior jurisprudencia nos ubica en el supuesto de la procedencia de la Insumisión al Arbitraje, ante la cual es procedente que el patrón pague la responsabilidad del conflicto de conformidad a lo que señala el artículo 123 constitucional en su apartado "A" fracción XXI y el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción III, dicha responsabilidad deberá entenderse como la cantidad que deberá pagar el patrón al trabajador por concepto de daños y perjuicios para compensarle el tiempo que prestó sus servicios y resarcirlo, sin que en ésta responsabilidad puedan caber otro la cuantificación de otro tipo de prestaciones, como ya quedó anotado en la jurisprudencia que se citó primero. Las cantidades dependerán del salario que perciba el trabajador.

"[TA]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XXXIII, Mayo de 2011; Pág. 658 INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y NO ACATAMIENTO DEL LAUDO. EL CONSTITUYENTE PERMANENTE ESTABLECIÓ, EN LA FRACCIÓN XXI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, UN DERECHO A FAVOR DEL PATRÓN, ARMONIZADO CON EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

De la interpretación de las fracciones XXI y XXII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, deriva que las instituciones de insumisión al arbitraje y de no acatamiento del laudo tienen como supuesto principal el derecho constituido a favor del patrón de no reinstalar al trabajador cuando se ubique en alguno de los casos de excepción a la regla general del principio de estabilidad en el empleo, pues el Constituyente Permanente, al armonizar la norma de la fracción XXI, relativa a la insumisión al arbitraje y al no acatamiento del laudo, con el principio contenido en la fracción XXII, de estabilidad en el empleo, vislumbró la inconveniencia de obligar al patrón a continuar con una relación jurídica que podría poner en riesgo la armonía laboral, la actividad normal de la empresa y la seguridad de las personas, pero consideró necesario imponerle la obligación de pagar al trabajador una cantidad por la responsabilidad de su decisión de no reincorporarlo al empleo.

Amparo en revisión 521/2010. Ronald Gerardo Santillán Meza. 30 de marzo de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretarios:

Amalia Tecona Silva, Sofía Verónica Ávalos Díaz y Luis Javier Guzmán Ramos."

Aseveración acertada ya que el derecho no es una ciencia exacta y regula la conducta humana, lo cual entraña una dificultad tan considerable como el paso del tiempo, así que los Tribunales al tomar en cuenta dicha circunstancia han ayudado al progreso del Derecho Laboral, resaltando que el constituyente de 1917 quiso ser lo más equitativo posible y señalan que la Insumisión al Arbitraje y el No Acatamiento al Laudo, son derechos del patrón como excepciones al principio de estabilidad en el empleo porque advirtió la inconveniencia de obligar al patrón a continuar con una relación jurídica que podría poner en riesgo la armonía laboral y por lo tanto la seguridad de las personas y además consideró necesario imponerle la obligación de pagar al trabajador una cantidad para cumplir con su responsabilidad.

"[J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XXXIII, Enero de 2011; Pág. 827

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL. LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SE DA AL RESOLVER PROCEDENTE EL INCIDENTE RESPECTIVO.

La insumisión al arbitraje procede excepcionalmente tratándose de conflictos laborales en los que el trabajador demanda del patrón la reinstalación por despido injustificado, pues fue concebida constitucionalmente como una excepción a la estabilidad en el empleo en los supuestos que la Ley Federal del Trabajo fija en su artículo 49, y su procedencia trae como consecuencia que se declare la terminación del contrato de trabajo mediante el pago de las indemnizaciones y responsabilidades que resulten al patrón, previstas en los artículos 50 y 947 de la Ley Federal del Trabajo. En ese sentido, para que la autoridad cuente con elementos suficientes que le permitan tener certeza acerca de si el trabajador se encuentra en alguna de las causas previstas en el indicado artículo 49, que autoricen al patrón quedar eximido de la obligación de reinstalarlo, debe tramitarse el incidente correspondiente en el que las partes podrán ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga, y de resultar procedente, en términos del artículo 947 de la Ley citada, aquélla dará por terminada la relación de trabajo y condenará al patrón al pago de las respectivas indemnizaciones y responsabilidades, además del pago de los salarios caídos y

de la prima de antigüedad; por tanto, no basta que el patrón solicite la insumisión al arbitraje para dar por terminada la relación de trabajo desde ese momento, sino que es necesario que la Junta del conocimiento haga el pronunciamiento en el que así lo determine al resolver el incidente relativo.

[Contradicción de tesis 278/2010.](#) Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el entonces Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito, actualmente Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del mismo circuito. 29 de septiembre de 2010. Cinco votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Tesis de jurisprudencia 147/2010. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de octubre de dos mil diez."

Como podemos apreciar en relación a la jurisprudencia anteriormente transcrita, deja claro que se cuantificarán: el pago de las respectivas indemnizaciones y responsabilidades, además del pago de los salarios caídos y la prima de antigüedad. Señala que lo importante es el pronunciamiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje respecto a la terminación de la relación de trabajo, situación que nos parece acertada puesto que de lo contrario se estaría dando la facultad de dar por terminada la relación de trabajo de manera unilateral y arbitraria contraviniendo lo que señala la Ley Federal del Trabajo.

"[J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XXV, Mayo de 2007; Pág. 930 INSUMISIÓN AL ARBITRAJE LABORAL. CONTRA LA INTERLOCUTORIA QUE DECLARA PROCEDENTE EL INCIDENTE RELATIVO Y ORDENA LA CONTINUACIÓN DEL JUICIO EN SU ETAPA ARBITRAL, POR LO QUE HACE A LAS PRESTACIONES QUE NO FUERON MATERIA DE LA LITIS INCIDENTAL, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO.

La interlocutoria que declara procedente el incidente de insumisión al arbitraje, exime al patrón de reinstalar al trabajador y condena al pago de las prestaciones inherentes a la reinstalación es reclamable en el amparo indirecto,

en términos del artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, porque afecta el derecho sustantivo del quejoso a la estabilidad en el empleo y este aspecto ya no será materia de estudio en el laudo, por lo que aun cuando obtuviera un fallo favorable respecto de las restantes prestaciones materia de la litis en la etapa arbitral, no se le podría restituir en el goce de ese derecho sustantivo afectado, y porque, afecta al trabajador en grado predominante o superior, ya que al ordenar la tramitación de la etapa arbitral en el juicio laboral, cuyo laudo decidirá las prestaciones derivadas de la reinstalación que no fueron materia de la litis incidental pero que sí se rigen por el sentido de ésta, sujeta al afectado a un juicio que puede ser ocioso si en el correspondiente amparo se determina la inconstitucionalidad de la interlocutoria reclamada, pues su efecto sería la reposición del procedimiento para que la reinstalación se decida en la etapa arbitral.

Contradicción de tesis 195/2006-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Décimo Primero, Octavo, Cuarto y Noveno, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

18 de abril de 2007. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón; en su ausencia hizo suyo el asunto Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Oliva del Socorro Escudero Contreras.

Tesis de jurisprudencia 86/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinticinco de abril de dos mil siete."

Es importante destacar la instancia que se establece contra la resolución del Incidente de Insumisión al Arbitraje, ya que tal y como lo plantea la jurisprudencia en comento, al afectar un derecho sustantivo del quejoso a la estabilidad en el empleo que ya no será materia de laudo, lo anterior en términos del artículo 114 fracción IV de la Ley de Amparo: Artículo 114.-

El amparo se pedirá ante el Juez de Distrito: fracción IV.- contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación.



Además de que señala que aunque obtuviera un fallo favorable por lo que respecta a las demás prestaciones, no se le podrá restituir en el goce de ese derecho sustantivo afectado no se le podría restituir en el goce de ese derecho sustantivo afectado, y porque, afecta al trabajador en grado predominante o superior, ya que al ordenar la tramitación de la etapa arbitral en el juicio laboral, cuyo laudo decidirá las prestaciones derivadas de la reinstalación que no fueron materia de la litis incidental pero que sí se rigen por el sentido de ésta, el afectado estaría sujeto a un juicio que puede ser ocioso, porque el efecto del Juicio de Amparo, en el caso de que se declarara inconstitucional la interlocutoria reclamada.

"[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXIV, Octubre de 2006; Pág. 1395 INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. SI EN LA DECLARATORIA JUDICIAL LA JUNTA DA POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 947, FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; SERÁ HASTA ESA FECHA EN QUE SE RECONOZCA LA ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR.

De La interpretación armónica de las fracciones I y IV del artículo 947, de la Ley Federal del Trabajo, se colige que para determinar la antigüedad de un trabajador a efecto de calcular las indemnizaciones que le corresponda, la Junta debe resolver procedente la insumisión al arbitraje y declarar extinguida la relación laboral, por lo que es hasta la fecha en que se dicta el laudo incidental el límite en que la antigüedad del trabajador debe computarse. Lo anterior obedece a que cuando el patrón no quiera someter sus diferencias a la potestad de la Junta, externa su voluntad de dar por concluida la relación laboral, sin suscitar controversia al hecho del despido, oponiéndose a reinstalar al trabajador, a cambio de cubrir el importe de una indemnización y demás prestaciones establecidas en la ley; de ahí que el periodo comprendido entre la fecha en que el trabajador se dijo despedido hasta aquella en que se determine fundada la insumisión, debe considerarse viva la relación laboral, porque el empleador al manifestar que es su deseo el no someterse al arbitraje, da por hecho que el despido fue injustificado y si bien la reinstalación reclamada no se materializa, la relación de trabajo debe tenerse como continuada hasta que la Junta dicte la resolución respectiva, por ser el momento en que se realiza el pronunciamiento jurídico de culminación del nexo de trabajo.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3073/2006. Miguel Ángel Rivera Villaseñor. 11 de mayo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretario: Eudón Ortiz Bolaños.

[Nota: Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 278/2010, de la que derivó la tesis jurisprudencial 2a./J. 147/2010 de rubro: "INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL. LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SE DA AL RESOLVER PROCEDENTE EL INCIDENTE RESPECTIVO."](#)

Toda vez que la sentencia interlocutoria, al declarar procedente la Insumisión al Arbitraje, que la Junta de Conciliación y Arbitraje declara la terminación de la relación de trabajo, esta jurisprudencia aclara que es hasta este momento que se deberá cuantificar la prima de antigüedad, ya que la relación de trabajo se considera continuada hasta en tanto no se dicte la resolución de la Insumisión al Arbitraje.

"[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXXI, Febrero de 2010; Pág. 2866

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. CUÁNDO PROCEDE LA REINSTALACIÓN TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES DE TELÉFONOS DE MÉXICO.

Aun cuando el patrón hubiese propuesto la insumisión al arbitraje en términos del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, si existe disposición expresa en el contrato colectivo de trabajo de los trabajadores de Teléfonos de México, que restringe el arbitrio del empleador para despedir al trabajador sólo en los casos específicos contemplados en la cláusula 156 del referido contrato colectivo, por causas infamantes o que entrañen la comisión de un delito que perjudique los intereses de la empresa, o alguna otra causa justificada; no se puede privilegiar dicha figura si no se demuestra la actualización de alguna de esas hipótesis y, por ende, procede la reinstalación del trabajador.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL TRIGÉSIMO CIRCUITO.

Amparo directo 818/2009. Sergio Rubio Urquijo. 12 de noviembre de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Silverio Rodríguez Carrillo. Secretaria: Adriana Vázquez Godínez."

La anterior tesis debe citarse como antecedente ya que en la misma se otorgan mayores beneficios que los que dispone Ley Federal del Trabajo. Aunque si reflexionamos un poco sobre ello, podemos concluir que dicho contenido es inconstitucional e ilegal, ya que contraviene lo que señala la fracción XXII del apartado A del artículo 123 constitucional, cuando éste da la facultad a la Ley para determinar los casos de excepción al Principio de Estabilidad en el Empleo y el contenido de esta tesis deja de lado a dicha Ley y limita lo que ésta señala. No obstante, debemos tomar en cuenta que dicha Ley Federal del Trabajo, señala también en su artículo 18, que, en la interpretación de las normas de trabajo, en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

"[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXI, Junio de 2005; Pág. 834  
PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TRATÁNDOSE DE LA NEGATIVA DEL PATRÓN DE  
SOMETER SUS DIFERENCIAS AL ARBITRAJE O DE ACEPTAR EL LAUDO,  
SU PAGO DEBE HACERSE CONFORME AL ARTÍCULO 162 DE LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO, SIENDO INAPLICABLE CUALQUIER OTRA  
DISPOSICIÓN, AUN CUANDO SEA MÁS FAVORABLE AL TRABAJADOR.

El artículo 947, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo señala que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta deberá condenarlo al pago de salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse y hasta que se cubran las indemnizaciones y, asimismo, al pago de la prima de antigüedad en términos del diverso artículo 162 de la propia ley; es decir, no da lugar a dudas respecto del artículo con base en el cual debe cubrirse esta última prestación en los casos que se precisan, siendo inaplicable cualquier otra disposición, por no actualizarse lo establecido en el artículo 18 de la citada legislación, en cuanto que: "... En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.". Lo anterior, porque aun cuando las disposiciones contenidas en la ley laboral son de orden público, es inaplicable lo dispuesto en el mencionado artículo 18, al ser expresa la ley y no dar lugar a dudas, aun cuando sea más favorable al trabajador.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 309/2005. Petróleos Mexicanos. 13 de abril de 2005.  
Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretaria: Clara  
Eugenia González Ávila Urbano."

Si bien es cierto, el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo es claro al señalar lo concerniente a la prima de antigüedad, también es cierto que debería considerarse la discrecionalidad del patrón de otorgar una cantidad mayor a la que marca el precepto en comentario.

"[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXI, Abril de 2005; Pág. 1503  
SALARIOS CAÍDOS. CUANDO UN TRABAJADOR ES SEPARADO DEL  
PUESTO DE CONFIANZA Y REGRESA AL DE BASE, Y EL INSTITUTO  
MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL SE NIEGA A SOMETERSE AL ARBITRAJE  
POR ESTAR DE ACUERDO EN CUBRIRLE LAS PRESTACIONES CONFORME  
AL CONTRATO COLECTIVO, NO CONSTITUYE DOBLE PAGO SI LA JUNTA  
LO CONDENA AL PAGO DE SUS DIFERENCIAS ENTRE LOS SUELDOS QUE  
PERCIBÍA COMO DE CONFIANZA Y EL DE BASE.

Si el trabajador reclama la reinstalación, así como el pago de salarios caídos por haber sido separado injustificadamente del puesto de confianza en el que se desempeñaba al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social, pero regresó a su puesto de base, y dicho organismo externa su negativa a someter sus diferencias al arbitraje por estar de acuerdo en cubrir las prestaciones de conformidad con el contrato colectivo de trabajo, resulta apegada a derecho la condena impuesta al pago de las diferencias de salarios caídos por el periodo comprendido entre la separación y la fecha en que se celebró la audiencia en el que el referido instituto manifestó su negativa a someter sus diferencias al arbitraje, ya que aun cuando el trabajador continúe laborando en su puesto de base, tal condena no implica un doble pago, si ésta sólo es por las diferencias de salarios caídos entre los sueldos que se percibían en el puesto de confianza y el de base.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL  
PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 409/2005. Instituto Mexicano del Seguro Social. 26 de  
enero de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez.  
Secretaria: Clara Eugenia González Ávila Urbano."

Los incrementos salariales deben ser considerados al momento de hacer las cuantificaciones de las indemnizaciones correspondientes, por ello resulta apegada a derecho la condena impuesta al pago de las diferencias de salarios caídos por el periodo comprendido entre la separación y la fecha en que se celebró la audiencia en el que el referido instituto manifestó su negativa a someter sus diferencias al arbitraje, lo cual no implica un doble pago al trabajador cuando esta es por las diferencias salariales entre los sueldos que se percibían en el puesto de confianza y el puesto de base.

"[J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XX, Septiembre de 2004; Pág. 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, INDEPENDIENTEMENTE 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 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."

Es evidente que, toda vez que se trata de una resolución que pone fin al procedimiento, de conformidad a lo que señala el párrafo final del artículo 46 de la Ley de Amparo, que establece:

"Artículo 46.- Para los efectos del artículo 44, se entenderán por sentencias definitivas las que decidan el juicio en lo principal, y respecto de las cuales las leyes comunes no concedan ningún recurso ordinario por virtud del cual puedan ser modificadas o revocadas."

Y el último párrafo señala:

". Para los efectos del artículo 44, se entenderán por resoluciones que ponen fin al juicio, aquellas que, sin decidir el juicio en lo principal, lo dan por concluido, y respecto de las cuales las leyes comunes no concedan ningún recurso ordinario por virtud del cual puedan ser modificadas o revocadas."

De tal manera que la jurisprudencia considera a la sentencia interlocutoria que declara procedente la Insumisión al Arbitraje, como la resolución que pone fin al juicio, procede el Juicio de Amparo Directo.

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XIX, Abril de 2004; Pág. 1482

TRABAJADORES DE CONFIANZA, CATEGORÍA DE LOS, PARA EFECTO DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE.

El artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo establece que la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, y dentro de ellas se encuentran comprendidas

las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón; esto es, la calidad de confianza deriva de la naturaleza objetiva de las actividades que se realicen y no de la apreciación o catalogación que haga el patrón de manera subjetiva, pues la idea del legislador fue considerar aquellas actividades vinculadas en forma inmediata y directa con la vida de la empresa, con sus intereses y la realización de sus fines. Por tanto, para efectos de la insumisión al arbitraje se tiene que demostrar la categoría de confianza que define el numeral en comento y no la que se enuncie en un catálogo de puestos o normatividad interna de una empresa.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 23593/2003. Adrián Ibáñez Gómez. 15 de enero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Damiana Susana Díaz Oliva.

En la práctica vemos que es muy complicado acreditar la calidad de trabajador de confianza, ya que tal y como lo señala el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, se debe atender a la naturaleza de las funciones realizadas de manera general, debe haber también elementos para comprobar las funciones del trabajador de que se trate, para que tal calidad quede acreditada de acuerdo al tipo de funciones y no por la mención que se haga de ellas.

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XV, Enero de 2002; Pág. 1301 INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO NO SE ACTUALIZA EN LA FECHA EN QUE EL PATRÓN SE ACOGE A AQUELLA FIGURA JURÍDICA, SINO EN LA QUE RESUELVA LA JUNTA.

Si bien la parte patronal se acogió al beneficio de la insumisión al arbitraje en determinada fecha, ello no implica que a partir de la misma hubiera terminado la relación de trabajo que la unió con la parte actora, pues con independencia de que esa manifestación es unilateral y no un acuerdo de voluntades entre las partes contendientes, tal insumisión sólo puede operar

después de que la Junta analice su procedencia; o bien, determine si el caso en cuestión se encuentra incluido en alguna de las acciones consignadas en el artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Federal, hipótesis en las cuales resultaría improcedente tal insumisión en términos de lo dispuesto en la última parte del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo; de ahí que resulte insuficiente la manifestación unilateral del patrón en el sentido de que se acoge a esa figura laboral, para que se considere concluida la relación de trabajo en tal fecha.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 611/2001. Petróleos Mexicanos y su organismo subsidiario Pemex- Refinación. 27 de septiembre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Ramón Raúl Arias Martínez. Secretario: Pablo Pardo Castañeda.

[Nota: Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 278/2010,](#) de la que derivó la tesis jurisprudencial 2a./J. 147/2010 de rubro: ["INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL. LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SE DA AL RESOLVER PROCEDENTE EL INCIDENTE RESPECTIVO."](#)

Lo cual es adecuado puesto que no se puede dejar al arbitrio del patrón la terminación de la relación de trabajo, además la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene que valorar la procedencia de la causal que se invoca para que sea procedente la Insumisión al Arbitraje.

[TA]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XIII, Marzo de 2001; Pág. 195 INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. PROCEDE EN CUALQUIER ETAPA DEL PROCEDIMIENTO, AUN EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, POR LO QUE SI SE PLANTEA EN ELLA, LA JUNTA DEBE ABRIR UN INCIDENTE EN EL QUE LAS PARTES PUEDAN OFRECER PRUEBAS Y ALEGAR LO QUE A SU DERECHO CONVENGA, EN TÉRMINOS DE LA SEGUNDA PARTE DEL ARTÍCULO 763 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR SIMILITUD.

Si bien es verdad que el artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé, por un lado, la



posibilidad de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, dándose por terminado el contrato de trabajo y quedando obligado aquél al pago de la indemnización respectiva, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto y, por otro, que lo anterior no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la diversa fracción XXII del propio precepto constitucional, que también establece que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, lo cual está previsto en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, también lo es que no existe disposición alguna, constitucional o legal, que determine que la negativa del patrón a someterse al arbitraje, no pueda hacerse en la etapa de conciliación del procedimiento laboral. Sin embargo, ante el hecho de que hasta ese momento procesal no existen elementos suficientes que permitan tener certeza acerca de si el patrón se encuentra en alguna de las causas para quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, previstas en el último precepto citado, lo procedente es que la Junta responsable abra un incidente en el que las partes tengan oportunidad de ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga, incidente que debe tramitarse, por similitud, conforme a lo dispuesto en la segunda parte del artículo 763 de la propia Ley Federal del Trabajo, en el que deberá escuchar a las partes y analizar las pruebas que ofrezcan, para resolver lo que en derecho proceda.

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

Corroborar la hipótesis de que debe hacerse valer vía incidental, por analogía a los incidentes contemplados en el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, algunos autores lo manejaban como un incidente innominado, criterio con el cual coincidimos, puesto que no está contemplado en la Ley Federal del Trabajo de manera explícita.

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; VIII, Agosto de 1998;  
Pág. 869

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, LAS JUNTAS DEBEN ATENDER A LA LIMITANTE PREVISTA POR EL ARTÍCULO 123 APARTADO A, FRACCIÓN XXII DE LA CONSTITUCIÓN.

Es incorrecto el proceder de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando estiman procedente el incidente de insumisión al arbitraje que plantea el patrón, sin advertir que sobre este punto, existe una limitante prevista por el artículo 123 apartado A fracción XXII de la Constitución Federal de la República, en relación con la diversa fracción XXI del precepto legal invocado, las cuales de manera literal establecen lo siguiente: "XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salarios, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente.

Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo; XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización...". Es decir, que si bien en la fracción XXI del citado precepto legal, se facultó al patrón para negarse a someter sus diferencias al arbitraje, no menos cierto es que se fijaron algunas limitaciones que a su vez enumeró la fracción XXII, entre otras, la siguiente: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario."; consecuentemente, si la parte actora se encuentra dentro de alguna de las hipótesis contenidas en la parte inicial de la citada fracción XXII del numeral indicado, es incuestionable que el patrón no

puede negarse a someter sus diferencias al arbitraje, tomando en cuenta ante tal circunstancia, que la Ley Suprema limitó ese derecho, tan es así que en el propio precepto legal de la ley secundaria (artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo), que recoge de la fracción XXI del 123 constitucional apartado A, la facultad del patrón para someterse al arbitraje, en su último párrafo de manera textual establece: "Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado A de la Constitución."

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO  
DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3716/98. María Trinidad Delgado Navarro. 25 de mayo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guillermo Cuadra Ramírez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, agosto de 1995, página 465, tesis I. 9o. T. 21 L, de rubro: "[ARBITRAJE, INSUMISIÓN AL. CASO EN QUE NOES PROCEDENTE](#)".

Nota: Por ejecutoria de fecha 4 de agosto de 2000, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 36/2000 en que participó el presente criterio.

Lo anterior lo consideramos superado, ya que la regla general es la estabilidad en el empleo y por excepción a dicho principio se puede promover la Insumisión al Arbitraje o el No Acatamiento al Laudo fundamentándolos en las excepciones que señala el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, ya del contenido de la fracción XXII del artículo 123 apartado A, se desprende que otorga la facultad a la ley reglamentaria para señalar los casos de excepción al principio de estabilidad en el empleo.

La parte final de la fracción XXI del artículo 123 constitucional, apartado "A" y lo establecido en la parte final del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, además de repetitivo resulta ocioso y lleva a tal confusión que hace que se emitan criterios contradictorios a lo que se establece en éstos.

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; III, Abril de 1996; Pág. 405

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo determina que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje, la Junta: I.- Dará por terminada la relación de trabajo; II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario; III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y IV.- Condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos, hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162. Luego, si el patrón se negó a someter sus diferencias al arbitraje porque el actor fue trabajador de confianza y la Junta responsable declaró procedente la insumisión, pero omitió declarar la conclusión de la relación de trabajo, y además consideró el pago de las indemnizaciones hasta la fecha en que el enjuiciado exhibió las mismas y estimó que se liberó de la obligación, viola las garantías individuales del quejoso; en razón a que la declaratoria de que el nexo laboral ha concluido es esencial para fijar la responsabilidad del patrón en el conflicto y como consecuencia de ello el pago de las indemnizaciones, salarios caídos y demás prestaciones a que se contrae el precepto citado; cuya condena, por tratarse de prestaciones económicas debe cuantificar la responsable como se lo impone el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, y no la parte que promueve la insumisión.

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9217/95. Gerardo Jesús Zamora Laguna. 6 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Roberto Rodríguez Maldonado.

La procedencia de la Insumisión al Arbitraje, cuando se hace valer el supuesto de un trabajador de confianza y se acredita la calidad del mismo, pero la Junta de Conciliación y Arbitraje omitió declarar la conclusión de la relación de trabajo y consideró el pago de las indemnizaciones hasta la fecha en que el enjuiciado exhibió las mismas estimando que se liberó de la obligación, porque la declaratoria de la terminación de la relación de trabajo es esencial para realizar las cuantificaciones correspondientes. Además de que dichas cuantificaciones las tiene que hacer la Junta de Conciliación y Arbitraje, con todos los elementos que aportan las partes y que tienen que ser valorados por ella y no quien está interponiendo la Insumisión al Arbitraje, lo anterior de conformidad a lo que establece el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 843. En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinara el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalaran las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.”

En caso de que haya habido incrementos salariales se ordena abrir incidente de liquidación, por lo tanto, debe estarse al contenido del precepto legal anteriormente citado, como se ha venido haciendo, máxime cuando se le da el carácter, por jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de resolución que pone fin al juicio a la sentencia interlocutoria dictada en la tramitación del Incidente de Insumisión al Arbitraje.

[TA]; 10a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Libro V, Febrero de 2012, Tomo 3; Pág. 2349

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. AL SER UNA EXCEPCIÓN A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL DEMANDADAS AL PATRÓN DEBEN RESOLVERSE CON LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, PORQUE LA

OBLIGACIÓN DE OTORGARLAS CESA AL TERMINAR LA RELACIÓN DE TRABAJO Y, POR TANTO, NO DEBEN DECIDIRSE AL DICTARSE EL LAUDO EN EL JUICIO ORDINARIO.

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, y como se traduce en una excepción a la estabilidad en el empleo, no es oponible respecto de otras acciones, aunque se ejerzan en la misma demanda, como son las relativas a vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras, entre otras, como lo estableció la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 61/2004, publicada en la página 559 del Tomo XIX, mayo de 2004, Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, de rubro: "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.". En ese sentido, cuando el trabajador demanda la reinstalación y diversas prestaciones de seguridad social, entre ellas, el pago de cuotas a su favor ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y la vigencia de su seguro de vida, como consecuencia del despido injustificado, y el patrón opone la insumisión al arbitraje, tal excepción no prejuzga sobre la procedencia de aquélla y, por tanto, las referidas prestaciones de seguridad social deben mantenerse hasta que se dé por terminada la relación laboral, mediante la declaración de la autoridad responsable; de ahí que no tienen por qué decidirse al dictarse el laudo en el juicio ordinario.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

[Amparo en revisión 138/2011](#). 22 de septiembre de 2011. Unanimidad de votos; mayoría en cuanto al sentido y tema de la tesis. Disidente y Ponente: José Manuel Hernández Saldaña.

Encargado del engrose: Héctor Landa Razo. Secretaria: Ahideé Violeta Serrano Santillán.

La anterior tesis transcrita, muestra la importancia de la terminación de la relación de trabajo, porque con ello va aparejada la conclusión de las prestaciones de seguridad social a las que tuvo derecho el trabajador mientras duró la relación de trabajo, lo mismo debería suceder con aquéllas como las vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, siempre y cuando no exista controversia sobre las mismas.

Con la transcripción de las anteriores jurisprudencias y tesis aisladas vemos la importancia necesidad que implica la ausencia de legislación al respecto de la figura de la insumisión al arbitraje, siendo así que, los legisladores deben desahogar con criterios, además de que estos, han señalado los lineamientos para su interposición, sustanciación y resolución. Dichas jurisprudencias y tesis han ido surgiendo de la vida práctica. Resulta ocioso resaltar lo ya apuntado, sólo nos resta decir, que los anteriores criterios se van a utilizar, en la vida práctica, de acuerdo a los criterios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ante la cual se interponga, lo cual no da certeza a quien la interpone y menos seguridad, por ello es necesaria su regulación para que exista una fundamentación adecuada de dicha figura jurídica, porque como ya lo hemos visto la mayoría son tesis aisladas, que a veces se toman en cuenta y otras sólo se considera lo que en ellas se establece, no resultando obligatorios.

## **CAPÍTULO IV**

### **4 LA PROBLEMÁTICA RELATIVA A LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE LABORAL Y SU SOLUCIÓN.**

El texto original del artículo 123 constitucional, establece implícitamente el principio de estabilidad absoluta en el trabajo; principio que quedo también plasmado en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, las reformas constitucionales del año de 1962, a la fracción XXII del artículo 123, quebranto dicho principio a nivel constitucional, al autorizar a las Juntas a eximir a los patrones en ciertos casos, de la obligación de reinstalar, quebrantando el principio de estabilidad absoluta, dando lugar a la estabilidad relativa, ya que no en todos los casos de separación injustificada del trabajador se obliga al patrón a la reinstalación forzosa.

#### **4.1 LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

Uno de los principios rectores del Derecho Mexicano del Trabajo, lo es la estabilidad en el empleo, autoría del constituyente de 1917, consagrado como derecho fundamental en el artículo 123 Constitucional y se contempla en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo.

No obstante, durante el periodo de tiempo que siguió a la promulgación de la Constitución de 1917, frente a los crecientes casos de despidos injustificados, el principio de estabilidad en el trabajo se vio afectado por la ostensible contradicción entre las Fracciones XXI y XXII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que desde sus orígenes atribuyeron un carácter potestativo al arbitraje laboral.



Mientras que la Fracción XXII garantiza la estabilidad en el empleo, al establecer que el patrón que despida a un trabajador sin causa justificada, la Fracción XXI del mismo artículo Constitucional autoriza al patrón a negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a negarse a aceptar el laudo pronunciado por la Junta y se sustituye la obligación de cumplir con el contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización, situación que vulnera el principio de estabilidad en el empleo.

Precisamente aprovechándose de esta contradicción, los patrones emplearon arbitrariamente las facultades que les confirieron la fracción XXI del Apartado “A” del artículo 123 Constitucional, negándose a acatar los laudos dictados por las Juntas y en consecuencia a no reinstalar a los trabajadores.

Esta práctica patronal fue frenada a partir del primero de febrero de 1924, a través de las ejecutorias relativas al caso de “LA CORONA” y la de la “COMPAÑÍA DE TRANVÍAS, LUZ Y FUERZA DE PUEBLA S.A.”, pronunciadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.<sup>40</sup>, criterio jurisprudencial que daba un gran giro en la interpretación de la corte hasta esa fecha había mantenido y trajo como consecuencia que la corte reconociera a las Juntas de Conciliación la competencia necesaria para resolver los conflictos individuales y colectivos de trabajo.

Sin embargo, la interpretación jurisprudencial a partir de 1924 de la Suprema Corte de Justicia, así como la reforma Constitucional de 1962 no resolvieron del todo la contradicción existente entre el principio de estabilidad en el trabajo, consagrada en la Fracción XXII del Apartado “A” del artículo 123 Constitucional y la Fracción XXI del mismo ordenamiento que faculta a los patrones a negarse a someterse al arbitraje o acatar el laudo dictado por la Junta.

---

<sup>40</sup> Citadas por DE BUEN LOZANO, Néstor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op. Cit. P.- 121

De esta manera como lo sostiene el tratadista brasileño Víctor Russomano Mozart, en términos generales:

“La estabilidad es un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo”.<sup>41</sup>

Por lo que, para garantizar el principio de estabilidad, se deberá suprimir la insumisión al arbitraje, más aún cuando como ya se ha tratado a lo largo de este trabajo, la misma ni siquiera se encuentra regulada de forma correcta en la legislación mexicana, ni en su interposición, sustanciación o terminación.

## **4.2 LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y EL PRINCIPIO DE LA IMPERATIVIDAD DE LAS RESOLUCIONES DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES.**

La cuestión relativa a la insumisión al arbitraje, desde la entrada en vigor de la constitución de 1917, estuvo indisolublemente vinculada a la problemática relativa a la naturaleza jurídica de las Juntas.

Incluso la naturaleza misma de las Juntas, había sido motivo de discusión entre los propios constituyentes de la asamblea de 1917. Por una parte, el Diputado yucateco Héctor Victoria le atribuía la naturaleza de verdaderos Tribunales de Trabajo y por otra el Diputado José Natividad Macías les atribuía una función administrativa. Finalmente, en el dictamen de la comisión respectiva no fue acogida la propuesta de Victoria.

---

<sup>41</sup> RUSSOMANO, Mozart Víctor. LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA. Segunda Edición. México. Editorial UNAM, 1981. P.13

Así las cosas, no quedó claramente definida la función de las Juntas, precisamente por la excepción que se introdujo en la Fracción XXI del ahora Apartado “A” del artículo 123 Constitucional que facultaba a los patrones a negarse a someterse al arbitraje ni a acatar el laudo pronunciado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Que el legislador de 1917 atribuyera a las Juntas de Conciliación denominaciones que aluden al arbitraje, puso en duda su condición de verdaderos tribunales de trabajo.

La opinión predominante en dicha época sustentada por Narciso Bassols,<sup>42</sup> sostuvo que el problema no era tanto negar que las Juntas fueran o no Tribunales, sino decidir qué tipo de conflictos podían conocer, el sostiene que las Juntas de Conciliación y Arbitraje habían sido creadas para prevenir y resolver los conflictos colectivos de trabajo y que se tenía que crear verdaderos tribunales de trabajo, para que conocieran de los conflictos individuales sin perjuicio de la intervención de las Juntas en los colectivos.

La jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia del país a partir de 1918, negaba a las Juntas el carácter de Tribunales de Trabajo, naturaleza que solo reconocía a los tribunales ordinarios, a quienes sí reconocían imperio necesario para hacer cumplir sus laudos. El pleno de nuestro más alto tribunal estableció el ocho de marzo de mil novecientos dieciocho el criterio en el caso Cabrera Guillermo.

---

<sup>42</sup> BASSOLS, Narciso. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Interpretación de las fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional. México. Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos. 1924. P.17

No. Registro: 811.563 Tesis aislada Materia (s): Laboral Quinta Época  
Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tesis: II Página: 773

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. La Constitución no las faculta para decidir demandas que atañan a las consecuencias de un contrato de trabajo que ya ha expirado, lo cual es de la competencia de los tribunales ordinarios.

Amparo administrativo en revisión. Cabrera Guillermo. 8 de marzo de 1918. Unanimidad de once votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

El pleno de la corte el 29 de abril de 1927 y 16 de abril de 1928 respectivamente, estableció los siguientes criterios:

No. Registro: 280.304 Tesis aislada Materia (s): Laboral Quinta Época  
Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tesis: XXII Página: 805

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Las disposiciones del código del trabajo en Yucatán, de modo potestativo, facultan a las Juntas para que, al recibir la prueba de testigos, se sujeten o no, a las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles del Estado; pero aun en la hipótesis de que el citado código las obligara a someterse a la ley de enjuiciamiento, las Juntas no deberían acatar ese mandato, porque sería anticonstitucional, pues el Congreso Constituyente, al instituir las Juntas, tuvo la intención de establecer, no árbitros de derecho sino amigables componedores, que pueden y deben fallar conforme a su conciencia y a la equidad, sin estar obligados a ceñir sus actos a la ley procesal, lo que se infiere, de modo claro, del contexto de la fracción XX del artículo 123 de la Constitución, que permite que las Juntas se integren con personas legas en derecho, criterio que ha aceptado la Suprema Corte en muchas de sus ejecutorias.

Amparo administrativo en revisión 3930/26. Rivero Rivas Rafael. 16 de abril de 1928. Mayoría de siete votos. Disidentes: Leopoldo Estrada y Manuel Padilla. La publicación no menciona el nombre del ponente.

No. Registro: 810.388 Tesis aislada Materia (s): Laboral Quinta Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tesis: XX Página: 913

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Para que los Jueces del orden común puedan, en el Estado de Guanajuato, hacer efectivos los laudos de las Juntas, es indispensable que se les presenten constancias en que aparezcan: la negativa del patrono a someterse al arbitraje o a cumplir el laudo; el nombre del trabajador que tenga derecho a la indemnización y el importe de ésta.

Amparo administrativo en revisión 4269/25. González Eusebio. 29 de abril de 1927. Mayoría de siete votos. Disidentes: Jesús Guzmán Vaca, Sabino M. Olea, Salvador Urbina y Francisco Díaz Lombardo. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Sin embargo, días después el propio pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, modifica radicalmente su criterio y les reconoce a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el carácter de Tribunales de Trabajo, para hacer cumplir sus determinaciones, así como la imperatividad de sus resoluciones:

No. Registro: 384.121

Tesis aislada

Materia (s): Laboral

Quinta Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tesis: XXV

Página: 1636

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. La Corte ha modificado sus jurisprudencia, en el sentido de que estas Juntas si son competentes para dirimir los conflictos que nazcan, tanto de un contrato de trabajo actual, como de los que surjan de un contrato ya concluido, puesto que el artículo 123, fracción XX, de la Constitución, no hace distinción alguna sobre el particular; asimismo, la Corte ha

establecido el criterio de que las Juntas tienen la facultad de hacer cumplir sus determinaciones, puesto que sería absurdo que la ley les otorgara la facultad de resolver los conflictos, y les negara los medios de realizar sus resoluciones.

Amparo administrativo en revisión 4044/23. The Texas Company of México. 19 de marzo de 1929. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

No. Registro: 809.756 Tesis aislada Materia (s): Laboral Quinta Época  
Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tesis: XXIV Página: 350

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. La Corte ha establecido la jurisprudencia de que esas Juntas son competentes para conocer de los conflictos a que se refiere el artículo 123 de la Constitución, por contratos de trabajo en vigor, o ya terminados, pues unos y otros, cuando generen conflictos, deben ser resueltos por los tribunales creados por la fracción XX del citado artículo.

Amparo administrativo en revisión 387/27. Cantú Garza Gregorio y coagraviados. 9 de octubre de 1928. Mayoría de siete votos. Disidentes: Sabino M. Olea, Salvador Urbina, Gustavo A. Vicencio y Francisco Díaz Lombardo. La publicación no menciona el nombre del ponente.

La tesis 39 (H) establecida por el pleno de la corte reconocida como tesis histórica y en la cual aparece como precedente el caso de la Corona, es la que establece jurisprudencia y define en definitiva la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Su texto es el siguiente:

No. Registro: 916.395

Jurisprudencia

Materia (s): Laboral

Quinta Época

Instancia: Pleno

Fuente: Apéndice 2000

Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia Histórica

Tesis: 39 (H)

Página: 1113

Genealogía: APÉNDICE AL TOMO XXXVI 434 PÁGINA 778

APÉNDICE AL TOMO L NO APA PÁGINA

APÉNDICE AL TOMO LXIV NO APA PÁGINA

APÉNDICE AL TOMO LXXVI NO APA PÁGINA

APÉNDICE AL TOMO XCVII NO APA PÁGINA

APÉNDICE '54: TESIS NO APA PÁGINA

APÉNDICE '65: TESIS NO APA PÁGINA

APÉNDICE '75: TESIS NO APA PÁGINA

APÉNDICE '85: TESIS NO APA PÁGINA

APÉNDICE '88: TESIS NO APA PÁGINA

APÉNDICE '95: TESIS 1021 PÁGINA 712

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE-[TESIS HISTÓRICA].- No son Tribunales especiales porque no han sido instituidas para conocer de determinado negocio, sino de todos aquellos para los cuales les dan competencia, tanto el artículo 123 constitucional como las leyes reglamentarias del trabajo, que los Estados dicten.

Quinta Época, Tomo XIV, pág. 365. Amparo en revisión.-Díaz Ordaz Carlos.-24 de enero de 1924.-Mayoría de ocho votos.-Disidentes: Jesús Guzmán Vaca y Salvador Urbina.-La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo XIV, pág. 492. Amparo en revisión. La Corona, Cía. Mexicana Holandesa, S.A.-1o. de febrero de 1924.-Unanimidad de nueve votos.-La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo XV, pág. 854. Amparo en revisión.-Blanco López Manuel.-2 de octubre de 1924.-Once votos.-La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo XVI, pág. 37. Amparo en revisión.-García José.-6 de enero de 1926.-Unanimidad de diez votos.-La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo XVIII, pág. 37. Amparo en revisión.-El Águila, Cía. Mexicana de Petróleo, S.A.-8 de enero de 1926.-Once votos.-La publicación no menciona el nombre del ponente.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Tercera Parte, página 712, Pleno, tesis 1021.

Nota: Esta tesis tiene importancia histórica, pues examina la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y además data de la época en que las Legislaturas de los Estados concurrían con el Congreso de la Unión en la expedición de las leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional.

Del criterio jurisprudencial antes transcrito, se concluye que, finalmente la Corte le confiere a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el carácter de auténticos tribunales de trabajo dotados de plena jurisdicción.

Luego entonces, si las Juntas de Conciliación y Arbitraje desempeñan una auténtica función pública de impartir justicia, esto es la jurisdiccional, como en el caso de los demás órganos jurisdiccionales, la regla general es que la competencia de estos órganos, no puede ser modificada ni ampliada ni mucho menos excluida, ni por acuerdo expreso, ni por sumisión tácita de las partes, es decir es forzosa e improrrogable.

En cambio, los árbitros particulares o privados, así como los órganos del Estado que solo pueden hacerlo cuando las partes estén de acuerdo en someter sus conflictos al arbitraje, no podrán hacer uso de las facultades de imperio, para imponer coactivamente sus decisiones por lo que, para obtener el cumplimiento de sus determinaciones, deberán solicitar la intervención de los órganos jurisdiccionales del Estado competentes.

En este orden de ideas al igual que en el arbitraje, en el proceso jurisdiccional hay un litigio, pero en este último, a diferencia del primero, no se requiere que haya acuerdo entre las partes para someter sus diferencias a determinado medio de solución. Basta con que uno solo de los interesados decida someter el conflicto al conocimiento del órgano jurisdiccional competente, para que, por el imperio de este y la fuerza de la Ley, la otra parte quede sujeta al proceso que se siga ante dicho órgano jurisdiccional y así, ambas partes estarán obligadas a cumplir las determinaciones del juzgador y su pronunciamiento final o sentencia.

La sentencia no solo es obligatoria, sino que además, posee fuerza ejecutiva por sí misma, una vez que el órgano jurisdiccional la pronuncie y que esta deviene en firme, inimpugnable, el interesado puede solicitar la ejecución forzosa de la misma, sin necesidad de un reconocimiento por parte de un órgano distinto, como en el caso del arbitraje privado o el de los órganos del estado, en que el interesado para obtener la ejecución del laudo, es necesario que la parte que lo ha ganado, lo someta al reconocimiento u homologación del órgano jurisdiccional competente.



A la luz de la doctrina procesal moderna resulta inadmisibles que en el siglo XXI se establezcan en materia de trabajo, facultades para que una de las partes se niegue a someter sus controversias a la función jurisdiccional y así sustraerse de su imperio.

#### **4.3 LA FALTA DE UN CRITERIO JURÍDICO UNIFORME EN LA TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, EN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

En ocasiones, si la demandada en la etapa de conciliación, previa al arbitraje, plantea el no sometimiento al arbitraje, la Junta de Conciliación se niega a ordenar abrir el incidente respectivo de insumisión al arbitraje arguyendo en la mayoría de los casos que no se planteó en la etapa procesal oportuna. En otros casos, ilegalmente declaran procedente la insumisión al arbitraje o la negativa a acatar el laudo a pesar de que no se trata de ninguno de los supuestos del artículo 49 de la Ley Laboral.

Por otra parte, casi la totalidad de los presidentes de las Juntas tanto federales, como locales, al ordenarse la reinstalación del actor, por lo general, en el auto de ejecución que se ordena esta, incorrectamente se apercibe al patrón de que, en caso de negarse a reinstalarse al trabajador, se dará por terminada la relación de trabajo, quedando obligado a indemnizar con el importe de tres meses de salario más la responsabilidad que resulte.

Lo anterior, a todas luces es incorrecto, toda vez que tratándose de un despido injustificado, cuando la acción es de reinstalación, la regla general es que no procede la insumisión al arbitraje ni la negativa del patrón a acatar el laudo.

Este criterio se encuentra contenido en la tesis 2a./J. 163/2006 sustentado por la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyo texto es el siguiente:

No. Registro: 173.784 Jurisprudencia Materia (s): Laboral Novena  
Época Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo:  
XXIV, Diciembre de 2006 Tesis: 2a./J. 163/2006 Página: 198

DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN DERIVADA DE AQUÉL SEA LA REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO EN LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 123, apartado "A", fracción XXI, de la Constitución

Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de las responsabilidades que le resulten del conflicto, y que dicha disposición será inaplicable a las acciones consignadas en la fracción siguiente de dicho precepto, a saber, las que deriven de despido injustificado o aquellas en que se demande el pago de la indemnización cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratos; de ahí que la regla general es que en la acción de reinstalación derivada de un despido injustificado es improcedente tanto la insumisión al arbitraje como la negativa a acatar el laudo por la parte patronal. Sin embargo, la fracción XXII del citado apartado prevé 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 que significa que deja a la ley ordinaria la reglamentación de las excepciones a dicha regla, que de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, son los relativos a trabajadores que tengan antigüedad menor a un año, los que tengan contacto directo e inmediato con el patrón que imposibilite el desarrollo normal de la relación laboral, los de confianza, los domésticos y los eventuales. De esta forma el Constituyente garantizó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin desconocer los casos que en la realidad pueden llevar a hacer fácticamente imposible la continuación de la relación laboral.

Amparo en revisión 1923/99. Petróleos Mexicanos. 3 de marzo de 2000. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Amparo en revisión 1982/99. Petróleos Mexicanos. 10 de marzo de 2000. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac-Gregor Poisot.

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.

Amparo directo en revisión 1299/2005. Ariadna Aguilar Juárez. 13 de septiembre de 2005. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Amparo directo en revisión 1890/2005. Eusebio Andrade Vázquez. 13 de enero de 2006. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Martha Elba Hurtado Ferrer.

Tesis de jurisprudencia 163/2006. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de noviembre de dos mil seis.

No obstante, la claridad jurídica del criterio jurisprudencial transcrito, muchos abogados patronales, no promueven correctamente, ni en el momento procesal oportuno, ya que no distinguen bien entre la insumisión al arbitraje, del no sometimiento al arbitraje, la negativa del patrón a acatar el laudo, o la sustitución de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización.

#### **4.4 LA NECESIDAD DE UNA REFORMA A LA FRACCIÓN XXI DEL APARTADO “A” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, ASÍ COMO DE LOS ARTÍCULOS 947 Y 948 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

La expresión insumisión al arbitraje comprende tres dimensiones:

- a) La negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje de la Junta,
- b) La negativa a acatar el laudo pronunciado por la Junta, y
- c) La sustitución de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización.

Las dos primeras previstas en la Fracción XXI y la tercera en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, por lo anteriormente expuesto en el presente trabajo, la insumisión al arbitraje, vulnera uno de los derechos fundamentales de los trabajadores, esto es, el del derecho a la estabilidad en el empleo, en la medida que hace depender de la voluntad del patrón y no del trabajador, la permanencia en el empleo.

La insumisión al arbitraje en su dimensión relativa a la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje, representa una confusión del constituyente de 1917, al identificar la función jurisdiccional con el arbitraje público o privado, y trastoca el principio procesal relativo a la regla general de que la competencia de los órganos jurisdiccionales, no puede ser modificada, ni excluida por la voluntad de las partes, es decir forzosa e improrrogable.

Por lo que respecta a la dimensión consistente en facultar a los patronos a negarse a acatar el laudo pronunciado por las Juntas, esta lesiona uno de los principios que rigen la función jurisdiccional, en la cual, la sentencia que pronuncia el juzgador en ejercicio de la función jurisdiccional una vez concluidas o no utilizadas oportunamente las impugnaciones, obtiene una calidad que solo ella puede lograr, la de cosa juzgada, que impide que esta sea modificada al quedar firme la sentencia o en este caso el laudo laboral, con lo que el interesado puede solicitar la ejecución forzosa e inmediata de la misma.

Resulta inadmisibles que, en la obligatoriedad y ejecutividad de las sentencias o laudos laborales, la norma constitucional autorice a los patronos a negarse a acatar el laudo pronunciado por la Junta y que en su lugar se dé por terminada la relación de trabajo, haciéndose nulo el derecho a la estabilidad en el empleo. Este mismo razonamiento es válido aun en el caso del último párrafo de esta fracción, en el que la negativa provenga de los trabajadores.

Por lo que respecta a la última modalidad de la insumisión al arbitraje prevista en la Fracción XXII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, y consistente en eximir al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador en casos excepcionales, que la Ley determinara, es completamente aceptable, sobre todo en función de la finalidad de las normas de trabajo de conseguir el equilibrio y justicia social en estas relaciones.

Con la presente reforma tanto al ordenamiento constitucional como a la Ley Federal del Trabajo, se suprimirían de los mismos el insometimiento al arbitraje y la negativa del patrón a acatar el laudo pronunciado, todo en razón de la defensa del trabajador siendo este el ente más vulnerable dentro de la relación.

Es así que, por las anteriores consideraciones, a modo de conclusión y con el fin último de esta investigación, se formulan las siguientes:

# CONCLUSIONES

**PRIMERA.** - Todo conflicto del trabajo deberá ser resuelto por las autoridades competentes, quienes deberá de gozar del imperio suficiente para emitir sus sentencias o laudos y estas tengan obligatoriedad de ser acatas una vez queden firmes.

**SEGUNDA.** - La denominación de las Juntas, como órganos de arbitraje, el establecimiento de la facultad de patrón de negarse a someter al arbitraje y la negativa de acatar el laudo en el texto original del artículo 123, genero una de las controversias jurídicas más apasionantes en relación a la naturaleza jurídica de las Juntas que aún perdura hasta nuestros días, en relación a la imperatividad de las Juntas y el principio de definitividad de sus resoluciones.

**TERCERA.** – La insumisión al arbitraje se contempla en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en específico en su apartado A, fracción XXII, así como en los artículos 947 y 948 de la Ley Federal del Trabajo. Y a pesar de esto no existe fundamentación más que el de las tesis y jurisprudencia de cómo se debe promover, sustanciar y resolver y aun así, hasta ahora la jurisprudencia de los Tribunales Colegiados de Circuito, en Materia de Trabajo y de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia, no ha logrado acertar en distinguir correctamente las distintas dimensiones de la insumisión al arbitraje. La falta de un criterio jurídico uniforme en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto locales como federales, en la tramitación y resolución de la insumisión al arbitraje, genera constantes perjuicios jurídicos a las partes.

**CUARTA.** - La insumisión al arbitraje en sus distintas modalidades, vulnera el principio de estabilidad en el trabajo, consagrado implícitamente como estabilidad absoluta en el texto original de la Constitución de 1917. Los trabajadores solo deberían de ser despedidos o suspendidos por causa justificada y no siendo esta, no se debería dar la opción al patrón de atentar contra la garantía de seguridad en el empleo, por lo que urge una reforma Constitucional que derogue la Fracción XXI del artículo 123 en su apartado A, así como una reforma que derogue los artículos 947 y 948 de la Ley Federal del Trabajo.

# BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Proceso, autocomposición y autodefensa, México, Editorial UNAM, 1991.
- 2.- BASSOLS, Narciso. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Interpretación de las fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional. México. Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos. 1924.
- 3.- BREÑA GARDUÑO, Francisco. Ley Federal del Trabajo. 2º edición, Harla, México, 1988.
- 4.- COUTURE, Eduardo J., Algunas Nociones Fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo. En estudios de Derecho Procesal Civil, Tomo Primero, Buenos Aires. Editorial de Palma, 1978
- 5.- DÁVALOS MORALES, José, Derecho Individual del Trabajo, Décimo quinta edición, Porrúa, México, 2006.
- 6.- DÁVALOS, MORALES José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. 2a edición, Porrúa, México, 1991.
- 7.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición, Tomo I, México, Editorial Porrúa, 1980.
- 8.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero, Sexta Edición, México, Editorial Porrúa, 1980.
- 9.- MARTÍNEZ MORALES, Rafael. Derecho administrativo 3er. y 4º curso. Oxford, México, 2004.
- 10.- MORALES, Hugo Ítalo. La estabilidad en el empleo. Trillas, México, 1987.
- 11.- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo Primero, México, Editorial Porrúa, 1976.
- 12.- OJEDA PAULLADA, Pedro. "Presentación". Origen y repercusiones de la Ley Federal del Trabajo 1931-1981." Secretaría de Trabajo y Previsión Social, México, 1981.
- 13.- OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. México, Editorial Harla, 1991.
- 14.- OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Quinta Edición, México, Editorial Haría, 1992.
- 15.- QUIROZ ACOSTA, Enrique. Lecciones de Derecho Constitucional. Porrúa, México, 2002.
- 16.- RADBRUCH, Gustavo. Introducción a la filosofía del derecho. México, Fondo de Cultura Económica, 2000.
- 17.- RUSSOMANO, Mozart Víctor. LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA. Segunda Edición. México. Editorial UNAM, 1981.
- 18.- SUAREZ GAONA, Enrique. "Ley Federal del Trabajo de 1931: Contexto histórico". Origen y repercusiones de la Ley Federal del Trabajo 1931-1981." Secretaría de Trabajo y Previsión Social, México, 1981.
- 19.- TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. 22a edición, Porrúa, México, 1999.
- 20.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. México, Editorial Porrúa, 1981.

## **DICCIONARIOS Y REVISTAS**

- 1.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a través de los regímenes revolucionarios 1917-1918. 2° edición. Programación y Presupuesto. México. 1990.
- 2.- Enciclopedia jurídica mexicana. resoluciones. judiciales. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Editorial Porrúa, 2002.
- 3.- Diccionario de la Lengua Española. Tomo I. Vigésima Primera edición. Espasa Calpe. Madrid. 1992.
- 4.-Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Vigésima Primera edición. Espasa Calpe. Madrid. 1992.

## **LEGISLACIÓN**

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Ley Federal del Trabajo comentarios, prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, octogésima quinta edición, Porrúa, México 2004.
- 4.- Ley Federal del Trabajo comentada y concordada. Comentada por Francisco Breña Garduño. Quinta edición. Oxford. México 2002.
- 5.- Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

## **METODOLOGÍA**

- 1.- FIX-ZAMUDIO, Héctor, Metodología, Docencia e Investigación Jurídicas, décima segunda edición, Porrúa, México, 2004.
- 2.- PONCE DE LEÓN ARMENTA, Luis, Metodología del Derecho, décima edición, Porrúa, México, 2006.
- 3.- WITKER VELÁSQUEZ, Jorge, et. al., Metodología Jurídica, segunda edición, McGraw-Hill, México, 2002.

## **JURISPRUDENCIA**

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

## **MEDIOS ELECTRÓNICOS**

[www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx)  
[www.ordenjuridico.gob.mx](http://www.ordenjuridico.gob.mx)  
[www.scjn.gob.mx](http://www.scjn.gob.mx)  
[www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)