



**Universidad Michoacana de San Nicolás de
Hidalgo**

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

División de Estudios de posgrado

Maestría en Derecho

El Incidente de insumisión al arbitraje en materia laboral

Tesis que para obtener el grado de:

Maestra en Derecho

Presenta:

Miriam Valencia Ferreyra

Doctor en Derecho Alfredo Lauro Vera Amaya.

Director de Tesis

Morelia, Michoacán, Abril 2014.

DEDICATORIA

- **A MIS PADRES, a quién todo les debo.**
- **MI HERMANO, que siempre está a mi lado**
- **MI ESPOSO, Alejandro Adriano Anaya, quién es modelo a seguir, por su inteligencia, por su sencillez y calidad de ser humano**
- **IMSS, como Institución, quién me ha forjado la abogada litigante que soy.**

ÍNDICE

	Página
CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL	1
I. Terminología procesal laboral	
1.1. Arbitraje	1
1.2. Demanda	2
1.3. Despido	3
1.4. Interés jurídico	3
1.5 Jornada Laboral	4
1.6. Juicio	4
1.7. Litigio	4
1.8. Parte	5
II. Prestaciones Laborales	
1.9. Aguinaldo	6
1.10. Antigüedad	6
1.11. Indemnización	7
1.12. Horas extraordinarias	7
1.13. Salario	8
1.13.1. Salarios mínimo	9
1.13.2. Salarios mínimo general	9
1.13.3. Salarios mínimo profesional	9
1.13.4. Salarios caídos y/o vencidos	10
1.14. Vacaciones	10
1.15. Prima vacacional	11
III. Clasificación de acuerdo al tipo de contratación del Trabajador	
1.16. Trabajador de base	11
1.17. Trabajador de confianza	12
1.18. Trabajador eventual	12
1.19. Trabajador doméstico	13
IV. Partes Procesales en el juicio laboral	

1.20. Actor	14
1.21. Demandado	14
1.21.1. Persona física	15
1.21.2. Persona moral	15
1.22. Tercero con interés	15
V. Procedimiento laboral	
1.23. Procedimiento especial	16
1.24. Procedimiento de conflictos de naturaleza económica	17
1.24.1. Procedimiento ordinario	17
VI. Etapas del procedimiento ordinario	
1.25. Presentación y Admisión de la demanda	19
1.26. Etapa de Conciliación	20
1.27. Etapa de demanda y excepciones	22
1.28. Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas	23
1.29. Alegatos y cierre de la instrucción	25
VII. Incidentes	
1.30. Incidentes laborales	27
1.31. Incidentes de previo y especial pronunciamiento	28
1.31.1. Incidente de falta de personalidad	29
1.31.2. Incidente de nulidad de notificaciones	29
1.31.3 Incidente de acumulación de autos	30
1.31.4 Incidente de competencia	30
1.31.5 Incidente de excusas	30
1.32. Incidentes Innominados	31
1.32.1. Incidente de insumisión al arbitraje	32
1.32.2. Incidente de liquidación de laudo	32
 CAPÍTULO 2. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS LABORALES EN MÉXICO	 33
 2.1. Antecedentes históricos en la creación del artículo 123 Constitucional en sus fracciones XXI y XXII	 33
2.2. Síntesis del texto original del artículo 123 Constitucional	

emitido por el Constituyente de 1917	39
2.3. Antecedentes históricos en la Federalización de la Legislación laboral	39
2.4. Anteproyecto de Ley Federal de Trabajo	40
2.5. Ley Federal de Trabajo de 1931	41
a). Antecedentes históricos	41
b). Estructura de la ley Federal de Trabajo de 1931	42
c). Reformas a la ley Federal de Trabajo de 1931	44
d). Artículos relacionados con el no sometimiento al arbitraje de la ley de 1931	45
e). Aspectos de relevancia de la ley federal de 1931	47
2.6. Criterios Jurisprudenciales, respecto a la obligación patronal ineludible de reinstalación de los trabajadores durante la vigencia de la Ley Federal de Trabajo de 1931	49
2.7. Proyecto de Reforma de 1948 a la fracción XXI del artículo 123 Constitucional	52
2.8. Iniciativa de Reforma Constitucional al artículo 123 Constitucional en el año de 1961	52
2.9. Reforma Constitucional al artículo 123 Constitucional en el año de 1962	54
a). Exposición de motivos de Reforma Constitucional	55
2.10. Reforma a la Ley Federal de Trabajo de 1962	55
2.11. Ley Federal de Trabajo de 1970	58
a). Antecedentes históricos	58
b). Adicciones procesales hechas a la Ley Federal de Trabajo	59
c). Estructura de la ley de 1970	59
d). Artículos relacionados con la insumisión al arbitraje en la Ley Federal de Trabajo de 1970	60
2.12. Reforma procesal de 1980	63
2.13 Reforma Laboral del 30 de noviembre de 2012	64

CAPÍTULO 3. INCIDENTE DE INSUMISIÓN AL ARBITRAJE y/o INSOMETIMIENTO AL ARBITRAJE	66
3.1. ¿Qué es la insumisión al arbitraje y cuándo procede?	66
3.2. Fundamento Constitucional del Incidente de Insumisión al arbitraje	66
3.3. Artículos de la Ley Federal de Trabajo que contemplan a la insumisión al arbitraje	69
3.3.1. Artículo 49	69
3.3.2. Artículo 947	70
3.3.3. Artículo 948	72
3.4. Supuestos jurídicos de aplicación a la Insumisión	73
3.4.1. Trabajadores con una antigüedad menor de un año	73
3.4.2. Trabajadores que tengan contacto directo e inmediato con el patrón	75
3.4.3. Trabajadores de confianza	77
3.4.4. Trabajadores domésticos	81
3.4.5. Trabajadores eventuales	83
3.5. Prestaciones que está obligado a cubrir el patrón si éste se negare a someter sus diferencias al arbitraje	84
3.5.1. Indemnización Constitucional	84
3.5.2. Responsabilidad del conflicto	86
3.5.3. Salarios caídos	88
3.5.4. Prima de antigüedad	91
3.6. Cuantificación de prestaciones	92
3.7. Controversia sobre el pago de prestaciones accesorias y extralegales	94
3.8. Etapa procesal laboral de interposición del Incidente o de insumisión al arbitraje	96
3.9. Trámite del incidente de insumisión al arbitraje	100
3.10. Acciones procesales que se actualizan con la interposición del incidente de Insumisión al arbitraje	101
3.11. Resoluciones emitidas al incidente de Insumisión al arbitraje	102

3.12. Medios de impugnación a interponer en contra de las resoluciones emitidas al incidente de Insumisión al arbitraje	102
3.13. Consecuencias jurídicas de la insumisión al arbitraje	107
3.14. ¿Es la insumisión al arbitraje, una figura jurídica procesal contraria a la estabilidad en el empleo?	108
3.15. Diferencias procesales entre la insumisión al arbitraje y el allanamiento	111

CAPÍTULO 4 LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA PRÁCTICA JURÍDICA Y SU USO POR PARTE DE LOS ACTORES JURÍDICOS 114

4.1. Problemática jurídica de la insumisión	114
4.2. ¿Quiénes utiliza en la práctica procesal, la figura procesal de la insumisión al arbitraje?	115
4.3. Número de incidentes de insumisión al arbitraje promovidos ante la Junta Especial Federal de Conciliación y Arbitraje, según estadísticas de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en el año 2013	116
4.4. Número de incidentes de insumisión al arbitraje promovidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social ante la Junta Especial No. 30 de la Federal de Conciliación y Arbitraje en Michoacán, durante el período de 2006 al 2012	117
4.5. Número de incidentes de insumisión al arbitraje promovidos por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, según el Informe del Resultado de la Revisión y Fiscalización Superior de la Cuenta Pública, correspondiente al año de 2007	118
4.6. ¿Se contrapone la Insumisión al Arbitraje, al principio protector de la estabilidad en el empleo?	115
4.7. ¿Se vio afectado el incidente de insumisión al arbitraje,	

con la Reforma Laboral del 30 de noviembre de 2012?	118
Respuesta a la hipótesis	120
Conclusiones finales	121
Propuesta	121

ANEXOS

1. Artículos relacionados con el incidente de insumisión al arbitraje, que sufrieron modificación y/o adición con la reforma laboral del 30 de Noviembre de 2012

ANEXO 2. Artículos relacionados con el incidente de insumisión al arbitraje, que fueron adicionados a la Ley Federal de Trabajo, con la reforma laboral el 30 de Noviembre de 2012

ABSTRACT

The Political Constitution of the United Mexican States, is the source and origin for all Mexican law.

The Article 123 consists of 31 paragraphs. The article was written with the intent of incorporating "extensive constitutional protections for labor. It was also written "as a means of achieving" a just society. This article places all labor matters under federal jurisdiction, though some limited authority is delegated to states in creating conciliation and arbitration boards.

This Article 123 covers three different aspects of benefit to workers. The first part concerns workers' rights: an 8-hour workday, a 7-hour work night, special limits in the work of minors and women, maternity leave, mandatory vacation, mandatory days of rest, a safe working place, job security, minimum wage, overtime pay, and comparable pay. The second part of the Article deals with workers' compensation. Workers are entitled to compensation by their employers for injuries, death, or occupational diseases incurred as a result of their employment. There is no requirement to show fault or negligence "and contributory negligence is no defense." The recoverable amount, which tends to be very low when compared to our workers' compensation in the United States, is set by law. The third part concerns labor management relations. Workers are given the right to organize and bargain collectively. Workers also have the right to strike, with few reservations. Workers are entitled to profit sharing, and the percentage of profits workers are entitled to are set by a national committee. Finally, workers cannot be fired except for certain causes set out in statutes.

The Political Constitution of the United Mexican States of 1917, incorporated the " insumisión al arbitraje".

Finally Today's legal system of Mexico is the result of the dynamics of many unique social, racial, political, religious, and economic historical factors.

Key Word: workers' rights, conciliation and arbitration boards, workers' compensation

RESUMEN

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es base y origen de todo el Sistema Legal Mexicano. Sin duda alguna, uno de los artículos que sobresalen, es el Artículo 123, el cual consta de 31 párrafos, éste artículo fue escrito bajo el intento de incorporar “una extensa protección constitucional laboral”, así mismo, también fue escrita como “ logro de justicia social”. Al tiempo que fija la jurisdicción Federal, y la delegación a los estados, mediante la creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje

El Artículo 123, cubre tres aspectos diferentes de beneficio a los trabajadores, el primero de ellos, concierne a los derechos de los trabajadores, como son: Una Jornada laboral diaria de 8 horas, Una jornada nocturna de 7 horas, restricciones para menores de edad, mujeres, la maternidad, vacaciones, días de descanso obligatorio, medidas de seguridad en el centro de trabajo, tiempo extraordinario, salario. La Segunda parte del artículo, habla sobre las compensaciones de los trabajadores, que tienen derecho al pago de la compensación, en el caso de que le ocurra un accidente, la muerte o contraiga alguna enfermedad como resultado de su trabajo. Siempre y cuando no actúe con negligencia, en el desempeño de sus labores. La cobertura del pago de compensaciones, es menor comparada a la de otros países, como la de Estados Unidos. La tercera parte, refiere a la relaciones de trabajo, el derecho de los trabajadores a organizarse, en Sindicatos, bajo ciertas restricciones, el reparto de utilidades a que tienen derecho los trabajadores que laboran en una Empresa, de acuerdo a las ganancias generadas. Finalmente, prevé que los trabajadores no pueden ser despedidos, excepto por las causas que previstas por la Ley Laboral. Es por ello, que a lo largo del proyecto de trabajo, hablamos que es precisamente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, ya contemplaba la “insumisión al arbitraje”.

Finalmente podemos hablar, que el Sistema Legal Mexicano, es el resultado de muchos cambios sociales, raciales, políticos, religiosos, económicos y factores históricos.

INTRODUCCIÓN

Cuando inicie el desarrollo profesional como litigante en el campo del derecho laboral, encontré a una figura jurídica insólita y desconocida para mí, como fue la “*Insumisión al arbitraje*”, tal hecho suscitó en mi la curiosidad por estudiarla, entenderla y comprender los efectos que tiene, al tiempo que incentivo el interés por plasmar y transmitir a través del presente trabajo, lo que he conocido y descubierto de dicha figura procesal, durante el quehacer jurídico práctico-procesal.

El objetivo de la presente investigación, es que durante el desarrollo del mismo, se introduzca al lector, al análisis y estudio de la figura jurídica procesal de la “Insumisión al Arbitraje” y/o “Negativa al sometimiento del arbitraje”, partiendo de la base jurídica que da sustento y que lo es la Constitución de 1917, en su artículo 123, apartado “A” fracciones XXI y XXII; y en los 05 artículos de la Ley Laboral vigente, siendo ambos Marcos Normativos, constituyen la fundamentación jurídica bajo la cual llega a desarrollarse un incidente de insumisión al arbitraje, cuyas resoluciones incidentales tienen alcances inimaginables para las partes procesales del juicio, por una parte, para el patrón le resultaban costosos los juicios en donde se hubiese interpuesto dicha figura, hasta antes de la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012, por otra parte y para el trabajador, constituyen la declaración de terminación de la relación laboral, con el correspondiente pago de indemnización y salarios caídos exorbitantes.

Si bien es cierto, el legislador contemplo desde su creación, que fuera una figura procesal de aplicación única y exclusivamente de la parte patronal, en la práctica laboral, son pocos los patrones que la conocen e interponen en juicio, y son principalmente las empresas descentralizadas con presupuesto federal (Instituto Mexicano del Seguro Social, Petróleos Mexicanos, Instituto de Seguridad Social para Trabajadores del Estado), las que hacen uso de ella, sentando las bases del desarrollo, resolución y criterios jurisprudenciales.

A partir de estas peculiaridades, ésta figura procesal, nace a la vida jurídica, como un procedimiento laboral, autónomo, con características propias, bajo el amparo de un incidente innominado y por consiguiente con manejo de un procedimiento peculiar y especial al mismo tiempo.

Debido a que se trata de un tema poco conocido, dado que la Ley Federal de Trabajo no prevé un capitulo del incidente de insumisión al arbitraje, bajo una sesión nominada y/o especial, que haga fácil el conocimiento de la misma; durante el desarrollo del presente trabajo, se buscará motivar el interés del lector al introducirlo a través de cada uno de sus capitulos al aprendizaje de una nueva figura procesal. Iniciando el **capítulo primero**, con un marco conceptual propio de derecho laboral, pasando por el **capítulo segundo**, donde se precisa el desarrollo y evolución que ha tenido el artículo 123 Constitucional y sus fracciones, las reformas y adiciones que ha tenido, así como la evolución de la figura de la insumisión al arbitraje, desde sus antecedentes Constitucionales y su incorporación a la Leyes Federales de Trabajo que han tenido vigencia en nuestro País.

Llegando con ello, a la parte medular del trabajo, que lo constituye el **tercer capítulo**, mismo que es abordado desde un punto de vista, meramente jurídico, analizando la figura de la insumisión al arbitraje, desde su fundamentación Constitucional, su interposición, desarrollo; las resoluciones incidentales y sus efectos directos de éstas; medios de impugnación contra las resoluciones incidentales dictadas y los efectos de la insumisión al arbitraje.

Concluyendo con el **capítulo cuarto**, en el cual se presenta la comprobación de la hipótesis inicial, bajo diferentes perspectivas, que van desde el punto de vista práctico y jurídico de la figura jurídica procesal, objeto de estudio, poniendo atención en los tiempos procesales que la Autoridad Laboral se toma para emitir una resolución de un "incidente", el cual debería de resolverse a la brevedad, plazos procesales que ahora dejarán de tener consecuencias económicas para la parte patronal, de todos aquellos incidentes procesales que se interpongan posterior al 01 de diciembre de 2012, debido a las reformas procesales, por ello, es que se le dedica un apartado especial a ellas, en éste

capítulo, debido a la trascendencia que envisten las actuales reformas laborales, en el desarrollo de un proceso laboral, así como la incorporación de los avances tecnológicos al campo del derecho, bajo los artículos 836-A, 836-B, 836-C y 836-D. Por otra parte, en uno de los apartados de éste último capítulo, se expondrán el número de incidentes de insumisión al arbitraje promovidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social Delegación Michoacán, ante la Junta Especial Federal No. 30 de Conciliación y Arbitraje, con residencia en la Ciudad de Morelia, Michoacán, como parte de las estrategias jurídica de dicha Institución Gubernamental.

Por otra parte, es importante hacer mención que la figura procesal de Insumisión al Arbitraje, aporta al campo de litigio una nueva forma de terminación de los conflictos laborales, de manera rápida y eficaz para las partes, sin embargo, para los Órganos Jurisdiccionales, constituye una nueva figura procesal por aprender en el quehacer de impartición de justicia, ya que son precisamente ellos, los que le dan rumbo y dirección a las resoluciones judiciales que se pronuncien al respecto, sentando las bases para en un futuro no muy lejano, se de la incorporación de un capitulo especial en la Ley Laboral Vigente.

Durante la recopilación de documentación que sirvió de base para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se constató que se estudia a la figura jurídica de la INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, bajo un punto de vista normativo, al ser reducidas las fuentes de información existentes, encontrándose como fundamento normativo, la propia Ley Federal de Trabajo, reducida a sus pocos artículos, la jurisprudencia producto de la resolución de los asuntos planteadas ante la misma Autoridad laboral, la cual ha fortalecido y dado vida a las actuaciones judiciales, olvidándose el legislador de ampliar, precisar y darle existencia jurídica al capitulo de la propia ley.

El presente trabajo de investigación, proyecta la necesidad de ajustar a la vida social el derecho mismo, comenzando por abandonar la lucha por el constante perfeccionamiento técnico de las reglas procesales, para concentrar todos sus

esfuerzos en rescatar su objetivo primordial: " *la efectividad de los derechos sustanciales*".

Se cumplieron con los objetivos planteados en un inicio, al analizar y examinar al estado como sujeto pasivo legitimado; explorar las facultades discrecionales que el Estado otorga a los patrones, en la solución de conflictos, identificando los límites de esa función discrecional del patrón de someter sus conflictos al arbitraje.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales del Procedimiento Laboral

A pesar de que la figura jurídica procesal de la Insumisión al arbitraje, fue prevista en el artículo 123 por el Constituyente de 1917 e incorporada a nuestro Derecho Laboral desde la promulgación de la Ley Federal de 1931, se trata de una figura poco conocida por parte de los litigantes en el Derecho Laboral. Además de ser poco utilizada en el litigio de la materia. Usualmente, tanto empresas como trabajadores, al entrar en un conflicto intersubjetivo de intereses, se ven en la necesidad de enfrentar procesos legales largos y costosos que afectan su patrimonio significativamente. En ello, radica la importancia de esta figura, ya que muchos de los conflictos que se ventilan actualmente ante los Órganos Jurisdiccionales Laborales, podrían resolverse a través del incidente de insumisión al arbitraje por parte del patrón.

En el presente capítulo, analizaremos las definiciones conceptuales de algunos de los términos que nos ayudarán a entender la figura procesal jurídica de “Incidente de insumisión al arbitraje”, empezando por las partes procesales que la integran, el término procesal previsto por la legislación para hacerlo valer, ante que autoridad jurídica procede, las prestaciones legales que comprenden su pago por concepto de indemnización, etc. Iniciando desde su definición etimológica, pasando por las definiciones de los Diccionarios Jurídicos, o bien de estudiosos en la materia, hasta llegar a la conclusión personal de cada uno de ellos.

Daremos paso al análisis de cada uno de los conceptos jurídicos, por orden alfabético y no por orden jerárquico o de importancia, para efectos de orden y de fácil utilización y localización

I. TÉRMINOS PROCESALES LABORALES

1.1 Arbitraje

Proviene del latín *arbitratus ú arbitror*, que significa una solución al litigio, dada por un tercero imparcial.

Aplicando ésta definición a materia laboral, podemos decir que es la intervención de un tercero ajeno a las partes e imparcial al conflicto laboral.

1.2 Demanda

Proviene del latín *demandare*, (de y mando), que tenía un significado distinto al actual: ya que era “confiar”, “poner a buen seguro”, “remitir”.

El denominado escrito inicial de demanda, no va a encontrar un fundamento legal en el cual se especifique claramente qué requisitos debe contener éste, tal y como sucede en otras materias de Derecho, esto porque la propia Ley Laboral, estipula que no se requiere formalidad alguna en las actuaciones que se llevan a cabo antes las Juntas de Conciliación , es por ello, que los únicos artículos que se refieren a este escrito inicial son el 871 y e 872 de la Ley Federal de Trabajo.

El Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, señala que demanda “ *es el acto procesal por el cual una persona, que se constituye por el mismo en parte actora o demandante, formula su pretensión, expresando la causa o causas en que intente fundares, ante el Órgano Jurisdiccional, y con el cual inicia un proceso y solicita una sentencia favorable a su pretensión*”.

El Maestro Pina Vara la define en su Diccionario Jurídico, como “*el acto procesal verbal o escrito, ordinariamente inicial del proceso en el que se plantea al juez una cuestión para que la resuelva, previo los trámites legales establecidos, dictando la sentencia que proceda, según lo alegado y probado*”

De las definiciones anteriores, se desprende que el término demanda implica necesariamente el actuar de una de las partes solicitando ante Autoridad Jurisdiccional su intervención para la resolución de la controversia que se le plantee.

1.3 Despido

Es la declaración del patrón mediante la cual hace saber al trabajador que se concluye la relación de trabajo o que prescinde de sus servicios, sin motivo justificado y en este caso la responsabilidad de la terminación de la relación laboral recae en el patrón.

El despido, tal como lo dispone la Ley Federal del Trabajo, admite las formas de justificado o injustificado. En el primer evento, el despido justificado se presenta cuando el patrón impone la sanción de poner fin a la relación laboral con el empleado basado en indebida conducta del mismo atendiendo a las disposiciones contractuales al respecto. Dicha conducta debe ser perfectamente demostrable y revestir tal gravedad que amerita la culminación del contrato de trabajo. El despido injustificado, por su parte es la manera en que el patrón pone fin a la relación laboral sin tener razones específicas, fundamentadas ni razonables para ello, es decir, sucede sin que el trabajador haya incurrido en causa que lo justifique.

En el caso de despido injustificado el trabajador tiene derecho a elegir una de dos opciones: la reinstalación en su puesto o a pedir la indemnización constitucional que consiste en tres meses de salario y la parte proporcional de otras prestaciones, como aguinaldo, prima vacacional, etc. Si eligió la primera opción y después del proceso el trabajador gana la reinstalación y el patrón no lo hace, le tendrá que indemnizar con la cantidad de 20 días de salario por cada año de servicio prestado, además del pago de los salarios caídos.

En términos generales, podemos concluir que, es el acto por el cual el patrón decide terminar la relación laboral que le une con su trabajador.

1.4 Interés Jurídico

Para el Instituto de Investigaciones Jurídicas, el interés jurídico es “ *la pretensión que intenta el tutelar de un derecho subjetivo mediante el ejercicio de la acción jurisdiccional*”

Mientras que Rafael de Pina señala que “*es el ejercicio de la acción por parte de un particular*”

Como conclusión podemos decir, que el interés jurídico, es aquella motivación que tienen las partes para acudir ante las Instancias Jurisdiccionales a demandar una solución a su conflicto jurídico.

1.5 Jornada Laboral

La jornada de trabajo, está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente.

No se debe confundir con el concepto de *horario de trabajo*, la jornada representa el *número de horas que el trabajador debe prestar su servicio*, mientras que el *horario fija la hora de entrada y la salida*. Entre horario y jornada prevalece la jornada, puesto que el salario que fija el contrato viene determinado por el número de horas que se trabaja.

Los siguientes artículos de la Ley Federal de Trabajo, señalan, algunas precisiones sobre el tema, como son las siguientes:

El Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Por otra parte el artículo 60, refiere que la jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

La Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas; y la Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Mientras en el artículo 61, hace mención a que la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

1.6 Juicio

Proviene del latín *iudicium*, que significa acto de decir o mostrar el derecho.

El Maestro de Pina Vara refiere que se entiende por juicio “..... conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente.....”

Atendiendo a lo anterior, diremos, que juicio, es todo el conjunto de actos concatenados y continuos que llevan las partes ante el Órgano Jurisdiccional, mismo que concluirá con la resolución que emita la Autoridad.

1.7 Litigio

Proviene de las voces latinas *lis*, *litis* y más concretamente equivale a *litigum* y a *lite* en italiano que significa, disputa o alteración en juicio.

El Maestro Pina Vara, define al litigio como “*sinónimo de pleito, controversia o contienda judicial* “

Mientras que para Humberto Briseños Sierra, litigio es *“el desacuerdo entre lo determinado por la autoridad y lo afirmado por el particular, lo que forma el conflicto entre ellos.”*¹

Podemos definirlo, como el conflicto de intereses en que las partes involucradas entran en controversia para dilucidar el que mejor derecho tenga sobre el interés jurídico invocado.

1.8 Parte

Del latín *pars, partis*, que significa porción de un todo.

Las partes que intervienen en un proceso laboral se encuentran determinadas en la Ley Federal de Trabajo, en su artículo 689, mismo que señala el que son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Es importante, mencionar que la ley anticipa, que en toda contienda laboral involucra a dos o más sujetos al hablar de concepto de “partes”, ante ello y para que exista un conflicto laboral es necesario que previo a éste hubiese existido una relación laboral

Ovalle Favela precisa que partes *“ Son aquellos que ejercitan en nombre propio o en cuyo nombre se ejercita una acción, y aquel frente al cual es deducida”*²

La definición que de *parte* da Chioventa es *“ parte el que demanda en nombre propio (o en cuyo nombre es demandada) una actuación de la voluntad de la ley, y aquel frente al cual esta es demandada”*³

¹ Briseño Sierra, Humberto, *El proceso administrativo en Iberoamérica*, UNAM, 1978, p 113.

² Ovalle Favela, José, *Teoría General del Proceso*, 5ª ed., México, Oxford University Press, 2001, p. 260.

³ Giuseppe, Chioventa, citado por Ovalle Favela José, *op. cit.*, nota 2, p. 260.

Se puede determinar, que parte, es toda aquella persona que crea que ha sido vulnerado su derecho y acuda ante la Autoridad Jurisdiccional a solicitar la reparación del mismo.

II. PRESTACIONES LABORALES

Del latín *praestatio-nis*, que significa pagar.

El Instituto de Investigaciones Jurídicas define a las prestaciones laborales *“pago que obtiene un trabajador como producto de una actividad sujeta a una relación de trabajo”*

Se entiende, como todo aquel pago al que tiene derecho todo trabajador, por el simple hecho de la existencia de una relación laboral.

1.9 Aguinaldo

Es la cantidad que por disposición legal, será entregada cada fin de año a los trabajadores por quién haya contratado sus servicios. (El artículo 87 de la Ley Federal de Trabajo)

Se define, como aquel pago extraordinario que los trabajadores reciben a fin de año.

1.10 Antigüedad

Es una fuerza dinámica, propia de la relación, que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva, la cual no puede ser motivo de transacción.

Para Rafael Pina Vara, es *“...el tiempo de servicios que se obtiene de manera acumulativa, día con día, en tanto el vínculo contractual no se extinga...”*

Por lo tanto, la describimos, como la contabilización del tiempo laboral de un trabajador en un centro de labores.

1.11 Indemnización

Es la obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en persona o en su actividad, se integra con el importe de tres meses de salarios, (fracción XXII inciso “A” del artículo 123 Constitucional).

Se define como el pago obligatorio que hace el patrón a un trabajador, equivalente al pago de una reparación económica, por haber dado como terminada la relación laboral.

1.12 Horas Extraordinarias

Para Néstor de Buen, *el concepto de Horas extraordinarias, implica la existencia de los siguientes factores:*

- a) *Que la jornada de trabajo se prolongue más del tiempo ya convenido;*
- b) *Que dicha prolongación se deba a circunstancias extraordinarias motivadas por la necesidad patronal*⁴

El Instituto de Investigaciones Jurídicas, señala, que “...es aquella jornada de trabajo que se prolonga posterior al tiempo establecido. El cual como lo establece la Constitución, no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivos...”

La Ley Federal del Trabajo establece que las horas extraordinarias se pagarán en proporción al salario que corresponda por hora de jornada ordinaria y menciona que toda retribución que reciba el trabajador por su trabajo integra el salario. Por esto, el pago de horas extraordinarias también es un concepto que forma parte e integra la remuneración del trabajador. Se considera para el cálculo del pago de horas extraordinarias el salario diario base u ordinario que recibió el trabajador como parte de su trabajo

⁴ De Buen, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 22ª ed., México, Porrúa, 2010, Tomo II, p. 168.

Por lo que simplificando, podemos señalar que:

Concepto	Criterio
Las primeras nueve horas de trabajo extraordinario a la semana	Se paga 100% más (es decir, doble)
Cuando las horas extras laboradas sobrepasen las nueve horas a la semana	A partir de la hora diez, se paga al 200% más (es decir, al triple)

Por lo tanto, lo definimos, como todo aquel período de tiempo que se labora, posterior a una jornada laboral.

1.13 Salario

Deriva del latín *salarium*, que significa pago de sal o por sal. Esto deviene del antiguo imperio romano donde muchas veces se hacían pagos a los soldados con sal, la cual valía su peso en oro.

Es la retribución económica que debe pagar el patrón al trabajador por su labor realizada en determinado tiempo o período. Comprende los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada al trabajador, a cambio de su labor ordinaria. Debe interpretarse en un sentido amplio, ya que no sólo se trata de remuneraciones económicas sino también pueden ser pagos en especie, por ejemplo: alimentación, vivienda, entre otras. El salario se percibe en función a las horas laboradas, es decir, a mayor número de horas de trabajo, debe corresponder mayor salario.

El Instituto de Investigaciones Jurídicas, refiere que “*es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador*”

Se establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se

entregue al trabajador por su trabajo. (Artículo 84 de la Ley Federal de Trabajo)

Se describe, como todo pago en dinero y especie, que recibe un trabajador a cambio de trabajo realizado.

Con la reforma laboral del 30 de Noviembre de 2012, uno de los artículos, que sufrió modificación, fue el 83 de la Ley Federal de Trabajo, mismo que a la letra reza actualmente "...Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón...."

Es preciso señalar que durante el procedimiento del juicio laboral, surte importancia, el tema de los dineros, representado bajo la denominación de salarios caídos y/o vencidos,

La Ley Federal de Trabajo, prevé en su Capítulo VI, denominado "salario mínimo", en sus artículos 90 al 97, lo siguiente:

1.13.1 Salario mínimo

Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente

para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

1.13.2 Salario mínimo general

En su artículo 92, prevé que los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

1.13.3 Salario mínimo profesional

Mientras que los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

¿Cómo se determina el salario vigente? El artículo 94 de la Ley Laboral, señala que los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de la Ley Laboral.

La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios. Existen tres áreas geográficas las cuales son A, B y C.

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos previsto en el artículo 97 de la Ley Laboral.

En cada una de ellas la Comisión Nacional de Salarios Mínimos se encarga de fijar el monto mínimo del salario.

1.13.4 Salarios Caídos y/o vencidos

Néstor de Buen, los define como, *“...una indemnización igual al importe de los salarios que habría devengado el trabajador si hubiese permanecido la relación laboral...”*⁵

Por lo tanto, podemos resumirlo, como todo aquel pago equivalente al importe de los salarios que hubiese recibido el trabajador de existir la relación laboral

1.14 Vacaciones

Pina Vara establece que es *“el período de descanso legalmente reconocido a los empleados y trabajadores, en general”*

Mientras que para Néstor de Buen, *“...constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Su*

⁵ *Ibidem.* p. 164.

finalidad es permitir que el trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recupere las energías, pero sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación...”⁶

Se entiende, como el período de tiempo en que el trabajador descansa y repone energías para el re-inicio de las actividades laborales.

La ley Laboral, prevé los días naturales, a que se tiene derecho de vacaciones, según el período trabajado, mismos que se traducen en la siguiente tabla:

Antigüedad en la empresa	Días de vacaciones
1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 años	12 días
5 años	12 días
6 años	12 días
7 años	12 días
8 años	12 días
9 años	14 días
10 a 13 años	14 días
14 a más años	16 días

1.15 Prima Vacacional

Néstor de Buen, lo define como “... *el ingreso extraordinario que recibe un trabajador durante su período de vacaciones cuyo fin es el descanso...*”⁷

Lo podemos definir como el pago adicional que se le entrega al trabajador durante su período vacacional.

⁶ *Ibidem.* p. 192.

⁷ *Idem.*

III. CLASIFICACIÓN DE ACUERDO AL TIPO DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADOR

Es importante señalar que la Ley Federal de Trabajo Vigente, prevé dentro de su Título Sexto, en sus Capítulos del I al XVII, diferentes tipos de trabajadores, entre los que se encuentran: trabajadores de buques; trabajadores de tripulaciones aeronáuticas; trabajadores de ferrocarriles, trabajadores de Autotransportes, trabajadores de maniobra de servicio público en zonas bajo jurisdicción Federal, trabajadores de campo, trabajadores agentes de comercio y otros semejantes; deportistas profesionales; actores y músicos, trabajadores a domicilio, trabajadores domésticos, trabajadores de minas, trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos, trabajadores de industria familiar; médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad; trabajadores en Universidades, Instituciones de Educación Superior.

Sin embargo y dado el tema que se trata en el presente trabajo de investigación, se analizará únicamente a los trabajadores de confianza, Trabajadores eventuales y trabajadores domésticos, debido a que son éstos trabajadores, a los que únicamente son susceptibles de interponerles el incidente de insumisión al arbitraje, que es la figura jurídica que nos ocupa.

Previo a entrar al estudio de los trabajadores que nos ocupa, es importante hacer una definición de lo que se entiende como trabajador, para ello, el Instituto de Investigaciones Jurídicas, de la Universidad Autónoma de México, refiere que trabajador, *es toda persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado a cambio de un salario.*

La noción jurídica de trabajador establece tres elementos:

- a) Persona física*
- b) La prestación personal del servicio*
- c) La subordinación.....”*

De la existencia de éstos 3 elementos podemos concluir que, trabajador, es toda aquella persona que presta a otra un servicio, a cambio de un pago en el que existe una relación de subordinación.

1.16 Trabajador de base

Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios en una empresa o establecimiento de manera continua y permanente, durante un período de tiempo, de acuerdo a lo establecido en su contrato o normatividad interna de su empresa.

Para efectos contractuales, definiríamos a estos trabajadores, como todos aquellos que son permanentes en una planta o base de trabajo y que gozan de los beneficios del pacto contractual.

1.17 Trabajador de confianza

Para Néstor de Buen, *“... son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia...”*⁸

Al mismo tiempo refiere, que *“..el trabajador de confianza son trabajadores con mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeña, la categoría de “confianza”, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se le de al puesto...”*⁹

Por otra parte, para el Instituto de Investigaciones Jurídicas, el trabajador de confianza, es aquel *“... que desempeña actividades de seguridad, eficiencia, desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento, y la que conforme a las atribuciones que se le otorgan, actúan al amparo de una*

⁸ De Buen, Néstor, *Derechos del trabajador de Confianza*, Cámara de Diputados. LVIII. Legislatura. Universidad Nacional Autónoma de México, México 2000, p. 91.

⁹ *Ibidem*. p. 422.

representación patronal que le permite gozar de ciertos beneficios y distinciones..”

De las tres descripciones que anteceden, se desprende que, el trabajador de confianza, es todo aquel que tiene una relación estrecha con el patrón, con facultades de dirección, supervisión sobre otros trabajadores de la empresa.

1.18 Trabajador eventual

Podemos definirlos, como aquellos trabajadores que prestan habitualmente sus servicios en una empresa o establecimiento, supliendo vacantes transitorias o temporales y/o aquellos que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

1.19 Trabajador doméstico

Lo describiré, como todo aquel que realiza una labor de aseo, asistencia y en general, los trabajos propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

Se define como toda aquella persona que realiza una actividad de aseo en casa de un tercero, a cambio de un salario o pago determinado.

IV. PARTES PROCESALES EN EL JUICIO LABORAL

El Instituto de Investigaciones Jurídicas, habla de partes, al referirse a *“...aquellas personas que intervienen en ellos y que, en tal virtud, adquieren derechos y reportan obligaciones...”*

Para Néstor de Buen, *“... son partes en el proceso, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones...”*¹⁰

¹⁰ De Buen, Néstor, *Derecho Procesal del trabajo*, 19ª ed, México Porrúa, 2011, p. 220.

Calamendri señala que “... el proceso presupone por lo menos dos partes. No hay necesidad de que esas dos partes sean activas, ni que se instaure el contradictorio desde el comienzo del proceso.... Pero, en todo caso, es necesario que la providencia demandada por la persona que se dirige al juez, este destinada a obrar con eficacia de sujeción en la esfera jurídica de otra persona, de manera, que frente a la parte que pide la providencia, haya, aunque se mantenga inerte, la parte contra la cual se pide la providencia...”¹¹

Se entiende, como todas aquellas personas que tienen interés jurídico en una controversia.

1.20 Actor

Encontramos diferentes tipos de definiciones, desde diversos puntos de vista:

- Es la persona física, que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado. Mejor conocido como trabajador.
- Proviene del latín actor, que significa el que ejercita acción procesal mediante la interposición de una demanda ante un órgano Jurisdiccional o aquel a cuyo nombre se interpone.
- En la práctica procesal se maneja como la persona que ejercita una acción, misma que se traduce en la interposición de una demanda, en este caso, de tipo laboral ante la Autoridad Laboral

Para José Ovalle, refiere que “... Es la parte que reclama en una relación jurídica procesal...”¹²

Desde el punto de vista del litigante, se definiría como toda aquella persona que acude ante el Órgano Jurisdiccional por considerar que le ha sido vulnerado un derecho.

¹¹ Pierro, Calamandrei, citado por Ovalle Favela José, *op.cit.*, nota 2, p. 261.

¹² Ovalle Favela, José, *op.cit.*, nota, p. 269.

1.21 Demandado

José Ovalle, refiere que “... *Es la parte contra quién se reclama en una relación jurídica procesal...*”¹³

Se entiende, como aquella persona a la que se le solicita el cumplimiento de un derecho. Por otra parte y desde el punto de vista procesal se define, como la persona en contra de la cual fue interpuesta el escrito de demanda, en la cual se exige el cumplimiento de cada una de las acciones o prestación y que ante ello deberán de oponer sus excepciones y defensas correspondientes. Mejor conocida como patrón.

Néstor de Buen, lo define “... *como toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo...*”¹⁴

Asimismo, el Instituto de Investigaciones Jurídicas, refiere que “... *es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...*

Desde un punto de vista capitalista, lo definiría como el dueño de los medios de producción y del capital en una relación laboral.

1.21.1 Persona Física

Para el tratadista Mexicano, Eduardo Pallares, es “...*un ente investido de derechos y facultades...*”¹⁵

1.21.2 Persona Moral

Eduardo Pallares, lo define como “... *aquella parte que figuran en la relación procesal activa o pasivamente...*”¹⁶

¹³ *Idem.*

¹⁴ De Buen, Néstor, *op. cit.*, nota 4. p. 182.

¹⁵ Pallares Eduardo, citado por Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 12ª ed., México, Tomo II, Porrúa, 1998, p. 2331.

¹⁶ *Idem.*

1.22 Tercero con Interés

Aquellas personas que pueden ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto laboral, por lo que podrá intervenir en la contienda litigiosa, comprobando su interés jurídico en el mismo o ser llamados a juicio por la propia Autoridad laboral.

Ovalle Favela, refiere que es *“...Todo aquel que no es parte en un proceso. Existen otras personas que originalmente no figuraron como partes en el proceso, pero que comparecen espontáneamente en éste o son llamados al mismo a defender sus propios intereses o coadyuvar con los intereses de alguna de las partes originales...”*¹⁷

V. EL PROCEDIMIENTO LABORAL

El Instituto de Investigaciones Jurídicas, señala que es *“... el conjunto de actos que se realizan ante un Tribunal de Trabajo o ante una Junta de Conciliación y Arbitraje a consecuencia de controversias o discusiones que, con arreglo a las leyes, sostienen trabajadores y patrones por violaciones a una relación de trabajo o debidas a las rescisión, modificaciones, suspensiones o terminaciones de un contrato individual o colectivo que hayan celebrado...”*

Desde el punto de vista procedimental, se entiende como el conjunto de actos concatenados y seguidos uno de otros, que conllevan a que una persona ajena decida la controversia que se le plantea.

1.23 Procedimiento Especial

Por tramitación especial debemos considerar aquellos que tienen su procedimiento establecido en la Ley Federal de Trabajo y que son los procedimientos especiales, el procedimiento de huelga y los procedimientos de ejecución, a los que podemos incorporar el procedimiento colectivo de

¹⁷ Ovalle Favela, José, *op. cit.*, nota 2, p. 123

naturaleza económica que también tienen sus consideraciones específicas en la Legislación laboral.

Este procedimiento se incorpora en la Ley Federal de 1970 y nace con motivo de los conflictos de trabajo que deben resolverse en un período breve de tiempo, ya sea por su cuantía, o por las causas que los originan

Puede tener variantes, específicamente tratándose de los conflictos inter-sindicales por la titularidad de un contrato colectivo, o la administración de un contrato-ley y de la designación de beneficiarios con motivo de un accidente de trabajo, constituyendo la expresión más rotunda de la concentración procesal ya que en la primera audiencia- única en términos generales- se celebran las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y resolución.

1.24 Procedimiento de los conflictos Colectivos de naturaleza económica

Son aquellos que surgen con motivo del planteamiento de modificar o implantar nuevas condiciones de trabajo, o bien de la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, a excepción de aquellos casos que la legislación prevea un procedimiento distinto.

1.24.1 Procedimiento Ordinario

El procedimiento ordinario laboral, resalta su importancia por ser el procedimiento más utilizado en la resolución de conflictos laborales. En ellos evidentemente se requiere que exista una controversia derivada de un conflicto de trabajo que genere la necesidad de resolver u otorgar la razón a alguno de los sujetos procesales típicos en una controversia laboral (patrón o trabajador).

El Instituto de Investigaciones Jurídicas, señala que *“... es el proceso contencioso típico al que se ajustan todas las contiendas entre partes que no tienen señalado un procedimiento especial...”*

Mientras que para Néstor de Buen, es “... *El juicio ordinario laboral podría ser calificado del juicio de mayor cuantía por comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial. En realidad es un procedimiento de carácter general, quiere decir, preferentemente, los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial.*

El procedimiento ordinario se inicia con la presentación de la demanda en la dependencia que la ley denomina “Oficialía de partes” o también “Unidad receptora”...” (art. 871 de la Ley Federal de Trabajo). ..”¹⁸

La Ley Federal de Trabajo, deja un amplio margen de aplicación de este procedimiento, al señalar en su artículo 870 que “ Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta ley”.

De lo anterior conviene comentar que el procedimiento ordinario laboral busca ser la “regla” en la resolución de los conflictos laborales, por atender a conflictos jurídicos, tanto individuales, como colectivos

Podemos definirlo como el procedimiento atípico establecido en la Ley.

Atendiendo al contenido de la reforma laboral del 30 de Noviembre de 2012, haremos un cuadro comparativo de éste artículo, respecto de su contenido anterior y el actual, ya que ésta reforma, es una de las principales, toda vez, que modifica las etapas procesales en el juicio laboral, reduciendo de 3 a 2 etapas, con sus propias características, cada una de ellas.

Cuadro comparativo de la Ley Laboral de 1970 y la Ley Laboral Vigente de 2012

Ley Laboral de 1970	Ley Laboral Vigente de 2012
<p>Artículo 875. La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de <u>tres etapas</u>:</p> <p>a) De conciliación; b) De demanda y excepciones; y c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.</p>	<p>Artículo 875. La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de <u>dos etapas</u>:</p> <p>a) De conciliación; b) De demanda y excepciones; c) <u>(Se deroga).</u></p>

¹⁸ De Buen, Néstor, *op cit.*, nota 10, p.547.

<p>La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.</p>	<p>La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre que la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.</p>
---	---

VI. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

De acuerdo al principio de concentración, en la primera audiencia del juicio ordinario se deben de llevar a cabo las tres etapas; conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. Y fue precisamente la Ley laboral de 1970 que previó la concentración de todas éstas etapas.

Como se señalo en el subtítulo que antecede, con la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012, las etapas procesales laborales, pasaron de 3 a 2 etapas, siendo estas las siguientes:

1.25 Presentación y Admisión de la Demanda

El procedimiento ordinario se inicia con la presentación de la demandante ante Oficialía de partes y/o Unidad receptora. La demanda debe formularse por escrito acompañando una copia para cada uno de los demandados y, si el actor, lo estima oportuno, podrá también exhibir las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones.

La oficialía receptora deberá turnar de inmediato la demanda al pleno o la Junta especial que sea competente el mismo día.

El Artículo 873 de la Nueva Ley Federal de Trabajo, refiere que dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que se recibió la demanda, se dictará el acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que

deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda.

Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.

La falta de notificación de alguno de los demandados, obliga a la junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la verificación de la audiencia inicial, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

1.26 Etapa de Conciliación

La palabra conciliación, proviene del latín conciliatio, verbo conciliare, significa ajustar los ánimos de los que se oponen entre sí, avenir sus voluntades y pacificarlos.

Es por ello que esta etapa tiene por objeto el tratar de que las partes lleguen a un arreglo o solución a su conflicto, evitando así todo el trámite de un juicio laboral. Según lo preceptúa la Ley Federal de Trabajo, las partes deben comparecer personalmente a esta etapa, sin la presencia de abogados patronales, asesores o apoderados, sin embargo, en nuestros días tenemos que esto no acontece así.

La etapa conciliatoria es definida por el maestro Trueba Urbina como el acto en que las partes que sostienen un conflicto, tratan de buscar y encontrar una solución discutiendo libremente.

Con la finalidad de facilitar un arreglo entre las partes, la Ley contempla la posibilidad de diferirse por una sola vez esta etapa, por encontrarse en pláticas conciliatorias tendientes a dirimir el conflicto. De no concurrir alguna o ninguna de las partes a esta etapa se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio y se turnarán los autos a la segunda etapa, no siendo esto obstáculo para que en cualquier momento del procedimiento laboral y hasta antes de que se dicte el laudo correspondiente, las partes puedan llegar a un arreglo conciliatorio.

En caso de que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio, en este momento se procederá a denunciarlo al tenor de las cláusulas que se estimen pertinentes de manera muy similar a los llamados convenios fuera de juicio, solo que en este caso se lleva a cabo de manera verbal en la propia Audiencia que se está desahogando con la finalidad de ser asentado en autos del expediente, conforme lo preceptúa el artículo 721 de la Legislación Laboral.

Ahora bien y en términos de la reforma laboral (30/noviembre/2012), el artículo 876 de la Ley Laboral, refiere los mecanismos de celebración de la etapa conciliatoria.

La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;
- II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les

- propondrá opciones de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia;
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
 - IV. Se deroga
 - V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y
 - VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

1.27 Etapa de Demanda y Excepciones

Esta etapa puede ser considerada como la más importante dentro del Proceso Laboral Mexicano, se fija la Litis en el conflicto obrero patronal, ya que se conocerá exactamente la postura de las partes en torno a las prestaciones y acciones reclamadas.

El artículo 878 de la Nueva Ley Federal de Trabajo reformada, refiere La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El Presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortará nuevamente a las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio y, si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;
- II. Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para

que lo haga en ese momento. El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa. Tratándose de aclaración o modificación de la demanda, la Junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio;

- III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;
- IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;
- V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y, si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda;
- VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contra replicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;
- VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato; o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los diez días siguientes; y
- VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo

dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.

1.28 Etapa de Ofrecimiento y Admisión de pruebas

El artículo 880 reformado de la Ley de la materia, refiere que, La audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 875 de esta Ley y de acuerdo con las normas siguientes:

- I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;
- II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;
- III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y
- IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.

Concatenado al artículo que antecede, está el artículo 883 de la Ley laboral, refiere que, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando, por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días.

Es importante hacer mención en este apartado, que con la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012, se adicionaron nuevos artículos a la Ley Federal de Trabajo, siendo estos los artículos 836 incisos A al D, los cuales prevé nuevos elementos de prueba de acuerdo a los avances tecnológicos de la ciencia, se abundará más sobre éste tema en el capítulo cuarto de la presente investigación.

1.29 Alegatos y Cierre de la Instrucción

Néstor de Buen, los define como “... *todo razonamiento hecho por cada parte en el que, a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y su contestación...*”¹⁹

Consisten en los hechos o consideraciones que a juicio de la parte que los formula, deben ser tomados con especial interés por la junta, es decir, será un resumen que realice el litigante en el cual éste exprese los hechos que favorezcan a su representado y que considere que haciendo valer tales manifestaciones puede obtener un laudo favorable a su favor.

La actual ley laboral vigente con sus reformas, establece en su artículo 885, que al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, se dará vista a las partes por el término de tres días para que expresen su conformidad con dicha certificación, bajo el apercibimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieron y hubiere pruebas por

¹⁹ De Buen, Néstor, *op cit.*, nota 10, p.582.

desahogar, se les tendrá por desistidos de las mismas para todos los efectos legales y se procederá conforme a lo que dispone el párrafo siguiente. En caso de que las partes, al desahogar la vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la Junta, con citación de las mismas, señalará dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo. Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Hecho lo anterior, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y, dentro de los diez días siguientes, formulará por escrito el proyecto de laudo, que deberá contener los elementos que se señalan en el artículo 840 de esta Ley.

VII. INCIDENTE

Proviene del latín *incidere*, que significa sobrevivir, interrumpir, producirse.

Son todas aquellas “eventualidades” que sobrevienen accesoriamente a lo principal en algún negocio, es decir, son aquellos acontecimientos adicionales o imprevistos originados en un negocio y que han de ser previa o simultáneamente resueltos, según constituyan o no un obstáculo para el proceso.

Ovalle Favela, los define como “... *los procedimientos que se siguen dentro de un mismo proceso para resolver una cuestión accesoria al litigio principal. El trámite de los incidentes se concreta en la demanda incidental de la parte que lo promueve, la contestación de la contraparte y la resolución del juzgador...*”²⁰

La Ley Laboral contempla la figura llamada como incidentes; mismos que son de previo y especial pronunciamiento y se tramitaran dentro del expediente principal en el que sean promovidos, salvo los casos de excepción que pudiera plantear dicha Ley, como también se sustanciarán y resolverán de plano oyendo a las partes, continuándose el procedimiento en forma inmediata.

²⁰ Ovalle favela, José, *op cit.*, nota 2, p. 363.

Conforme lo establece el numeral 762 de la Ley Federal de Trabajo Vigente, se consideraran como incidentes de previo y especial pronunciamiento las cuestiones de:

- Nulidad
- Competencia
- Personalidad
- Acumulación
- Excusas

Antes de comentar brevemente este tipo de incidentes, se debe hacer mención que por lo general son cuestiones que plantean en su mayoría como una excepción por la parte demandada dentro de su escrito inicial de demanda, y por tanto, tenemos que el momento procesal oportuno en que se presentan, lo serán en la etapa de Demanda y excepciones, ya sea previo a ratificar el escrito de demanda o previo a dar contestación a la misma, sin olvidar que se trata de la parte demandada una vez hecho lo anterior se deberá hacer en el mismo uso de la palabra la contestación ad cautelam a las prestaciones de la actora, so pena que no llegue a prosperar el incidente planteado, se tendrá a dicha parte demandada por contestado en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

1.30 Incidentes Laborales

La palabra "incidente" deriva del vocablo latín: "incido", "incidere", que significa producirse, interrumpir, surgir en medio, por lo que concluimos que desde su definición etimológica, la palabra incidente determina los efectos que tiene dentro de la secuela procedimental de un juicio.

En un sentido gramatical y de acuerdo a los diccionarios de uso común, encontramos que la palabra incidente se define como aquello que viene a presentarse en el curso de algún suceso o asunto, como una cuestión marginal al asunto principal de un pleito, pero con él relacionada.

Para el licenciado Rafael Tena Suck y el doctor Hugo Ítalo Morales, definen a los incidentes como *"...todas aquellas eventualidades que sobrevienen accesoriamente a lo principal en algún negocio. También podemos decir que son todos los acontecimientos adicionales o imprevistos originados en un negocio y que han de ser resueltos previa o simultáneamente, según constituyan o no un obstáculo para el procedimiento"*²¹

Lamentablemente en nuestra Ley Federal del Trabajo no se establece una definición de lo que debemos entender por incidente: en el capítulo relativo únicamente nos menciona la forma en que se deberán de tramitarse los incidentes, y nos menciona algunos de ellos:

1. Incidentes ordinarios e incidentes especiales.
2. Incidentes especificados y no especificados.
3. Incidentes de previo y especial pronunciamiento.

La regla general, es que los incidentes deben de resolverse en el mismo expediente en que se promueve, y solo por excepción, por cuerda separada.

1.31 Incidentes de Previo y Especial pronunciamiento

Los incidentes de previo y especial pronunciamiento son aquellos que paralizan la actividad procesal y que impiden que el juicio siga su curso, mientras no se resuelvan; sin embargo la legislación laboral establece principios de prontitud procesal, a efecto de que no constituyan una larga paralización de la actividad jurisdiccional.

Eduardo Pallares, refiere que éstos *"... incidentes de previo deberán de resolverse antes de que se decida respecto de la cuestión principal, y por especial pronunciamiento que debe de dictarse una resolución específica para el incidente independiente de la que se dicte en el asunto en lo principal, misma*

²¹ Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo, *El juicio ordinario laboral*, México, Sista, 1989, p. 45.

*que se le llama resolución interlocutoria. Es decir, son aquellos procedimientos que obligan a suspender el juicio en lo sustancial, mientras que se tramitan y resuelven por resolución que no afecta el fondo del negocio.*²²

El artículo 762 de la Ley Federal de Trabajo, establece que son aquellos procedimientos que suspenden la tramitación del procedimiento hasta en tanto se resuelve, estando entre ellos, los siguientes:

- Incidentes de nulidad
- Incidente de competencia
- Incidente de acumulación
- Incidente de excusas

1.31. 1 Incidente de Falta de Personalidad

La falta de personalidad, es un presupuesto procesal que debe ser materia de análisis en cualquier etapa del juicio y habrá de verificarlo de oficio el juzgador. Al tratarse de un incidente de previo y especial pronunciamiento, suspende el procedimiento.

Cuando a juicio de alguna de las partes contendientes se estime que no se acreditó la personalidad del contrario conforme a las reglas de los artículos 692 y 695 de la Ley Federal de Trabajo, se dará pie a la interposición del denominado Incidente de Falta de Personalidad, será interpuesto por el apoderado o representante legal de la parte actora o demandada, ya sea en audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes,

Forma parte de los incidentes que exigen un previo y especial pronunciamiento, pero no requiere de la fijación de una audiencia especial, debe ser tramitado dentro del expediente principal en donde surgió la controversia, respecto a la personalidad de alguna de las partes en el juicio laboral.

²² Pallares Eduardo, citado por Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 12ª ed., México, Porrúa, 1998, p. 2331.

1.31.2 Incidente de Nulidad de Notificaciones

Pueden ser de dos tipos; conocido como Nulidad de notificaciones y como Nulidad de Actuaciones; tratándose del primero éstos se hacen valer cuando una notificación no ha sido practicada conforme a las reglas generales que al efecto se establecen en los artículos 739 al 752 de la Ley Federal de Trabajo. En el segundo, tenemos que la misma se opone cuando alguna actuación de la junta, llámese acuerdo, diligencia, auto incidental o resolución interlocutoria, no se ajusta a las disposiciones que para la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se contienen en el Título Catorce, Capítulo V de la Ley Federal de Trabajo

Es una forma procesal que puede derivar en la declaración de nulidad de un determinado acto. Se tramitará en una sola audiencia, oyendo a las partes.

1. 31.3. Incidente de Acumulación de Autos

A esta excepción, también se le llama Litispendencia, es generalmente planteada por la parte patronal, ya que es la única que tiene conocimiento de que asuntos se llevan en su contra y en qué junta se encuentra en trámite, su finalidad es que como su nombre lo indica, un expediente sea acumulado a otro diverso, en virtud de que se trata de juicios promovidos por el mismo actor en contra del mismo demandado, reclamando las mismas prestaciones; o en su caso que se trate de diversos actores pero reclamando iguales prestaciones; de igual manera puede darse el caso de que se trate de diferentes actores con el mismo demandado teniendo como origen el mismo hecho, y por último cuando a juicio de las partes se pueda originar resoluciones contradictorias .

En caso de que la Junta declare procedente la acumulación, el efecto inmediato será el que el juicio o más recientes se acumulen al más antiguo, si los expedientes que resulten acumulados no se encuentran en la misma etapa procesal, se deberá por parte de la autoridad laboral “ nivelar el procedimiento” entre todos ellos, a efecto de que si así es el caso y encontrándose bajo la

hipótesis del artículo 769 fracción II de la Ley laboral, se puede contar con los elementos para que los conflictos se resuelvan en una sola resolución.

El incidente de acumulación es un acto puramente procesal y no litigioso, es decir, es un acto intra- procesal que solo produce efectos en el procedimiento, pero no influye en el resultado del fallo; además la acumulación tiene por objeto que los autos acumulados de que se trate, se decidan en una misma resolución, a fin de evitar los graves inconvenientes que surgirán en muchos casos, de dictar laudos contradictorios, por tal motivo, es que no puede causar perjuicio a las partes en los casos cuya acumulación se decrete.

El artículo 766 de la Ley Federal de Trabajo, establece que procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los siguientes casos:

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

1. 31.4. Incidente de Competencia

Aquí se comprenden dos incidentes especiales, que corresponden a las dos maneras que existen de reclamar la incompetencia del tribunal que conoce de una causa. Ellas son:

-La declinatoria de competencia. Es la reclamación que se intenta ante el tribunal que conoce de la causa y que, se cree, es incompetente, para que se

abstenga de dicho conocimiento, indicándole el tribunal que se cree competente para ello. La vía declinatoria involucra generar dentro del juicio un incidente de competencia.

-La inhibitoria de competencia. Aquí se reclama ante el tribunal que, se cree, es competente, pero que no conoce del asunto, para que se dirija al tribunal incompetente que está conociendo del pleito, con el objeto de solicitar-le que se declare incompetente, se abstenga de seguir conociendo los autos y le remita el proceso, creando con ello una contienda de competencia.

1. 31.5. Incidente de Excusas

Se trata de una serie de impedimentos que obligan a los representantes de gobierno de los trabajadores y de los patronos abstenerse de conocer de algún juicio, por tener cierto interés en el asunto que se les plantea. Se rige por las reglas generales de los incidentes.

El incidente de Excusas en materia laboral debe suspender todo el procedimiento.

1.32 Incidentes Innominados

Se entiende como aquellos que por su naturaleza y tramitación deben considerarse como incidentes a pesar de que la ley no los menciona de esa forma expresa. Tales como:

- Declaración de inexistencia e imputabilidad de la huelga
- Clasificación de ilicitud de la huelga
- Declaración del patrón sustituto
- Caducidad
- Tachas a los testigos
- Inejecutabilidad del laudo
- Tercerías

El artículo 765 de la Ley Federal de Trabajo, establece que los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes.

1.32.1 Incidente de Insumisión al Arbitraje

Únicamente daremos una breve definición conceptual de la figura procesal motivo de estudio del presente trabajo, ya que precisamente será en los capítulos segundo y tercero, en los que se profundizará en el tema.

El artículo 947 de la Ley Federal de Trabajo, con la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012, establece que 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.

1.32.2 Incidente de Liquidación de Laudo

Es aquel que es promovido por la parte interesada del juicio, por escrito o en comparecencia, a efectos de cuantificar el monto de la prestación condenada en juicio.

CAPÍTULO SEGUNDO

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS LABORALES EN MÉXICO

El Derecho Laboral ha evolucionado a lo largo de la historia desde considerar al trabajo como una mercancía hasta integrarlo, desde principios del siglo XX, como una rama jurídica adscrita al Derecho Social, concibiéndose como una parte de la ciencia jurídica con carácter compensatorio y reivindicatorio, tendiente a proteger a la parte “más débil” de la relación de trabajo, es decir, el trabajador.

La anterior noción fue tomada en nuestro país incluso desde los orígenes de nuestro Estado contemporáneo, particularmente en el artículo 123 de la Constitución de 1917, donde se concibe como uno de los principales logros de la clase trabajadora, el introducir múltiples disposiciones que le favorecen bajo una premisa de equidad entre los agentes de producción (Trabajador y patrón).

La figura jurídica de la insumisión al arbitraje, se encuentra presente en nuestra Carta Magna desde 1917, siendo regulada por la Ley Federal de Trabajo de 1931, subsistiendo hasta la fecha.

En el desarrollo del presente capítulo, conoceremos la incorporación y evolución que ha tenido esta figura jurídica en los dos Instrumentos jurídicos más importantes de la materia laboral (Carta Magna y la Ley Federal de Trabajo), así como las modificaciones sufridas al texto original, análisis que nos ayudará a comprender la evolución que ha tenido la insumisión al arbitraje.

2.1 Antecedentes históricos en la creación del artículo 123 Constitucional en sus fracciones XXI y XXII

Durante la época preconstitucional diversos gobernadores de los estados y comandantes militares, expidieron diversas leyes protectoras de la clase trabajadora, cuya idea se derivaba en separar la justicia obrera de la civil.

En la vigésimo tercera sesión ordinaria celebrada la tarde del martes 26 de diciembre de 1916 y bajo la presidencia del Diputado Manuel Rojas, se inició la discusión del artículo 5º del Proyecto, el cual previa: El principio de la igualdad de salario en igualdad de trabajo, al derecho de recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de 08 horas aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial, queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Siendo éste debate uno de los más importantes en la historia de nuestro Derecho del trabajo, al ser sometido a discusión el dictamen, hubo de todo, oradores que solicitaron una extensión a los beneficios de la clase trabajadora y por otro lado otros quienes se opusieron.

Uno de los oradores que mayor impacto tuvo, fue el ferrocarrilero y periodista **Héctor Victoria**, quién pedía crear bases Constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo, como lo son: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de arbitraje en cada estado, prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones.

En la misma sesión inicial, tomó la palabra **Manjarez**, quién hablo de la diferencia entre revolución política y revolución social y pidió se dictará no solo un artículo, sino todo un capítulo en la Carta Magna que hiciera más explícita la situación de los trabajadores. En ese momento, en la conjunción de la preocupación social, los miembros de la Comisión revisora, retiraron el dictamen sobre el artículo 5º y se preparo un nuevo proyecto, el cual contó con las intervenciones de **Francisco J. Mújica**, Gersayn Urgate y Froilán Manjarez, los cuales dieron pie a la integración de una Comisión que presidida por Pastor Rouaix, se hizo cargo de la formulación de un proyecto de capítulo exclusivo sobre el trabajo, el resultado fue un proyecto concluido el 13 de enero de 1917, apoyado además por 46 firmas de diputados, con una exposición de motivos sustancialmente redactada por José Natividad. Y con ello había nacido así el

primer precepto que a nivel Constitucional otorgó derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución.

En el mismo año en que inició su vigencia el artículo 123 Constitucional, el Presidente Venustiano Carranza expidió **su primera norma reglamentaria. La ley que establece la forma de integrar las juntas centrales de conciliación y arbitraje** y por la que se faculta al Ejecutivo para incautarse de los establecimientos en caso de paro ilícito, dentro del Distrito Federal y Territorios Federales. (Promulgada el 27 de noviembre de 1917 y publicada en el Diario oficial del 3 de Diciembre).

Esta ley de escasos 12 artículos, se planteaban tres temas fundamentales: 1. La integración de las juntas centrales de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal y los Territorios Federales con representantes nombrados por obreros, empresarios y por el gobierno; 2. Las reglas mínimas del procedimiento que se reducían a la presentación por las partes, en un término de tres días, de sus demandas y excepciones, pruebas y alegatos y el dictado de una sentencia “ a mayoría de votos” dentro de las veinticuatro horas siguientes; 3. Se consignaba como único recurso el de Responsabilidad y se incluían las disposiciones confiscatorias en caso de que los patronos declarararían paros ilícitos.

2.2 Síntesis del texto original del artículo 123 Constitucional, emitido por el Constituyente de 1917

Es importante precisar que el entorno social, cultural y económico que la Sociedad Mexicana, estaba viviendo en ese entonces, determinaron y dieron vida al artículo 123 Constitucional.

El texto del artículo 123, otorgo a los asalariados un régimen de “estabilidad absoluta”, permitiéndoles la posibilidad de reincorporarse a su trabajo en todos los casos en que fueran víctimas de despidos injustificados; con toda propiedad se pensó que, en ocasiones el trabajador podría no desear su reingreso y esa virtud, se le facultó también optar por el pago de una indemnización.

A continuación, se transcribe el texto original, aprobado por el Constituyente de 1917, mismo que previó su publicación, fue en diversas ocasiones reformado y adicionado, hasta quedar de la manera siguiente:

*“Título Sexto”
“Del trabajo y de la previsión social”*

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

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;*
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y a otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;*
- III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato*
- IV. Por cada seis hora de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;*
- V. Las mujeres, durante los meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan un esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiera adquirido por su contrato. En el período de lactancia, tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos,;*
- VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolos como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;*
- VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad;*
- VIII. El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;*
- IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se conformarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada estado;*
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, ni con fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;*
- XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis horas y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajo;*
- XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar renta que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas.*

- Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas
- XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población no exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalaciones de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendio de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;
- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades de trabajo de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o del trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contratara el trabajo por un intermediario;
- XV. El patrón estará obligado a observar en las instalaciones de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;
- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en su defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc;
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros;
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos de violencia contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de ésta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;
- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno;
- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará 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;**
- 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 patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres e hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de

- ésta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;*
- XXIII. *Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldo devengado en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otro en los casos de concurso o de quiebra;*
- XXIV. *De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;*
- XXV. *El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuitos para éstos, ya se efectúe en oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular;*
- XXVI. *Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedarán a cargo del empresario contratante*
- XXVII. *Serán condiciones nulas y no obligarán a los contribuyentes, aunque se expresen en el contrato:*
- a). Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo*
 - b). Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;*
 - c). Las que estipulan un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.*
 - d). Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.*
 - e). Las que entrañen la obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.*
 - f). Las que permitan tener el salario en concepto de multa.*
 - g). Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.*
 - h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.*
- XXVIII. *Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;*
- XXIX. *Se consideraran de utilidad social; el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de las instituciones de ésta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;*
- XXX. *Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.*

Como se advierte, en esa época no había limitaciones en cuanto a los casos en que el patrón podía oponerse al arbitraje, lo que originaba una incertidumbre de la clase trabajadora pues dejaba al libre arbitrio de los patrones el dar por

terminadas las relaciones de trabajo, y la ley reglamentaria Federal no fue expedida sino hasta el 18 de agosto de 1931, por lo que la figura Constitucional no contaba con regulación alguna.

2.3 Antecedentes históricos en la Federalización de la Legislación Laboral

Con fecha 19 de julio de 1929, el presidente provisional, Emilio Portes Gil, formuló una solicitud a la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, para que convocara a un período extraordinario de sesiones, a fin de emitir una iniciativa presidencial, la cual señalaba que la diversidad legislativa en materia laboral, sólo causaba perjuicios tanto al trabajador como al capitalista, asimismo generaban conflictos constantes al Estado e impedían la paz y el adelanto del país. Señalaba el Presidente, que la promulgación de leyes ambiguas o contradictorias no beneficia a la clase trabajadora y sí desalientan a los capitalistas.

Por otra parte, ya se había externado la inquietud en diversas convenciones de expedir un **único Código del Trabajo**, sin embargo, la federalización plena, no se consideraba, una absoluta necesidad, ya que se consideraba que la Unidad de la Ley es lo principal y que debe dejarse su aplicación a los gobiernos de los Estados, como un respeto de soberanía.

No obstante ello, el Congreso de la Unión aprobó la iniciativa que fue ratificada por las Legislaturas de los Estados, según cómputo efectuado en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 20 de agosto de 1929, declarándose reformado el preámbulo del artículo 123 (Y la fracción XXIX relativa a la expedición de la Ley del Seguro Social)

El nuevo texto del preámbulo fue el siguiente:

En Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo

A partir de ese momento, la expedición de una Ley Federal de Trabajo se convertía en preocupación fundamental.

2.4 Anteproyecto de Ley Federal de Trabajo

Una vez que tomó posesión como Presidente Emilio Portes Gil, por conducto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, se convocó a las partes interesadas, obreros, patrones, a una convención anual en la Ciudad de México, durante la Segunda quincena de noviembre de 1928. El anteproyecto inicial fue presentado ante una Convención obrero-patronales el 15 de noviembre de 1928, en plenos debates, se celebró paralelamente la IX Convención de la CROM, la cual emitió importantes críticas al Presidente, quién determinó se nombrará una Comisión Mixta de obreros y patrones que deberían formular el proyecto definitivo para enviarlo a las Cámaras. Esta Comisión finalizó sus trabajos a finales de mayo de 1929, entre los autores del anteproyecto destacan, Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, el anteproyecto no prosperó, sin embargo, su aspecto más debatido lo fue, el arbitraje obligatorio, mismo que había generado una fuerte oposición de los trabajadores. Son varios los aspectos de este Anteproyecto de Ley Federal de Trabajo que en el Orden procesal conviene destacar.

1. En primer término la separación en tres etapas del proceso laboral que obligaba a celebrar una audiencia de conciliación, otra de demanda y excepciones y una o varias audiencias de pruebas. En rigor, se establecía una sola audiencia de ofrecimiento, desahogo de pruebas y Alegatos, pero se admitía el señalamiento de otras fechas si por la naturaleza del negocio no fuera posible recibir pruebas en una sola audiencia.
2. En segundo lugar, la regulación de los conflictos del orden económico general.
3. En tercer término la **admisión de la insumisión al arbitraje**, en todo tipo de conflicto, por cualquiera de las partes.

4. Finalmente la ejecución de los laudos a cargo del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Cualesquiera que hubieren sido los defectos importantes que impidieron que el anteproyecto de 1928, se convirtiera en Ley, de lo que no cabe duda es del mérito extraordinario de quienes lo hicieron posible, política y técnicamente, ya que nadie puede poner en tela de juicio que allí se encuentran las sólidas bases de nuestro procedimiento laboral.

Fue básico el anteproyecto de Portes Gil, enriquecido por la Comisión mixta designada por la Convención de 1928 y en su momento fue modelo importante para el derecho iberoamericano del trabajo.

2.5 La Ley Federal de Trabajo de 1931

a) Antecedentes históricos

El primer “ Proyecto de Código Federal de Trabajo” presentado en el mes de julio de 1929, fue fuertemente criticado por las agrupaciones obreras, fundada en los errores que presentaba el proyecto en materia sindical y de huelga, lo cual determinó que fuera rechazado.

El Segundo proyecto, que ya no llevaría el nombre de “Código” sino de Ley, fue formulado por el entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, el licenciado Aarón Saenz. La Comisión redactora la integraron los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruíz García, quienes tuvieron en consideración para prepararlo las conclusiones de una Convención obrero-patronal, organizada por la propia Secretaría de Industria.

La ley fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio, se declararon derogados todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de Trabajo.

Quedando precisados los alcances de las fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional, destacándose las siguientes:

- En conflictos individuales o colectivos, que versen sobre el cumplimiento de una ley o un contrato, las partes están obligadas a someterse a la jurisdicción de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- La obligación de reinstalar a un trabajador en su puesto (obligación de hacer) surge en el momento en que así lo determine el laudo dictado por la junta, y en ese caso, el patrón podrá negarse a cumplirla, mediante el pago de daños y perjuicios, los cuales se liquidarán conforme a la ley.
- No se establecieron excepciones para el caso de negativa patronal de reinstalar a los trabajadores.
- La negativa patronal de someter sus diferencias al arbitraje, solo es aplicable en aquellos casos relativos sobre la implantación de nuevas condiciones de trabajo, es decir, en asuntos colectivos de naturaleza económica, o en el caso, de huelga imputable, puesto que se considero antijurídico su aplicación en conflictos individuales, ya que nadie puede sustraerse de los tribunales laborales.

b) Estructura de la Ley Federal de Trabajo de 1931

La Ley de 1931 se divide en once títulos y teóricamente en 685 artículos. Los once títulos corresponden a los siguientes enunciados.

Título Primero.	Disposiciones Generales
Título Segundo.	Del Contrato de Trabajo
Título Tercero.	Del contrato de aprendizaje
Título Cuarto.	De los Sindicatos
Título Quinto.	De las coaliciones, huelgas y paros.
Título Sexto.	De los riesgos profesionales
Título Séptimo.	De las prescripciones
Título Octavo.	Las Autoridades del trabajo y su competencia
Título Noveno.	De los procedimientos ante las Juntas
Título Décimo.	De las Responsabilidades
Título Undécimo.	De las sanciones

De estos títulos, el Segundo resulta ser el más amplio, en el se incluye todo el derecho individual del trabajo, salvo el contrato de aprendizaje y el reglamento interior de trabajo. Por otra parte, queda incluida la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas a las que, dado los términos en que fue establecida, no se le puede reconocer carácter contractual.

Para efectos del presente trabajo, es importante señalar el contenido del Título noveno de la Ley, en él se señala, el procedimiento ante las juntas, y a ese efecto se dividió en los siguientes capítulos:

- Capítulo I. “Disposiciones generales (arts. 440-485)
- Capítulo II “ De las recusaciones” (arts. 486- 499)
- Capítulo III “ De la conciliación ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación” (arts. 500- 510)
- Capítulo IV “ De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje ” (arts. 511- 559)
- Capítulo V “ De las providencias precautorias” (arts. 560- 565)
- Capítulo VI “ De las tercerías” (arts. 566- 569)
- Capítulo VII “ De los conflictos de orden económico” (arts. 570- 583)
- Capítulo VIII “ De la ejecución de los laudos” (arts. 584- 468)

Las reglas del procedimiento ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, contemplaban la celebración de una primera audiencia de conciliación. Demanda y excepciones. La comparecencia del demandado le obligaba a contestar en el mismo acto, pero en el caso de que no compareciera, había que señalar una segunda audiencia de demanda y excepciones con el apercibimiento al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba contrario, de no presentarse tampoco en la segunda ocasión. En el artículo 524 se preveía la recepción inmediata de las pruebas, pero en rigor, la práctica obligo a celebrar una o varias audiencias complementarias de desahogo de pruebas e, inclusive, a desahogar diligencias fuera de su propio local. (Ejemplo: las inspecciones).

Se otorgaba a las partes un término común de cuarenta y ocho horas para alegar por escrito. De inmediato se concedía a los representantes del capital y del trabajo 24 horas para que, en su caso, solicitarán mayor instrucción para mejor proveer, pidiéndose ordenar con ese motivo la práctica de nuevas diligencias.

Concluida la tramitación, se formulaba por el Auxiliar del Presidente de cada grupo un dictamen, que proponía la solución del conflicto, mismo que se sometía a discusión, pudiendo los representantes formular votos particulares. Con el acta correspondiente se pasaban los autos al secretario para el engrose del laudo, firma de los representantes y notificación de las partes.

Los laudos, habrían de dictarse a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia y de manera clara, precisa y congruente con la demanda y con las demás prestaciones deducidas oportunamente en el negocio.

La etapa final quedaba a cargo de los Presidentes de las Juntas, a quienes se imponía conforme a la vieja fórmula la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, otorgándoseles las facultades del secuestro, de utilización de avalúos fiscales y de remate. En todo caso los actos del ejecutor podían someterse a revisión por la Junta.

c) Reformas a la Ley Federal de Trabajo de 1931

La Ley Federal de 1931, rigió por más de 40 años de vida económica y social en México, siendo eficaz para ese entonces. Fue reiteradamente reformada y adicionada, baste señalar algunas de las más importantes:

1. En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las Comisiones especiales del salario mínimo
2. Por Ley de 30 de Diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal.

3. La Ley de 17 de Octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos
4. En el año de 1941, se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga
5. Por decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas Constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la “relación de trabajo”.

La verdadera trascendencia de la Ley de 1931, debe encontrarse en las tres instituciones que contemplaba; el sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera en que fueron reglamentados y no obstante de los vicios en su práctica han constituido el instrumento adecuado para una mejora constante de una parte de la clase obrera. En vez de ser un freno a la industrialización, y en general, para el desarrollo económico, la ley, gracias a estas tres instituciones, hizo posible la paz social dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero-patronales.

d) Artículos relacionados con el no sometimiento al arbitraje de la Ley Laboral de 1931

Con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se establecieron en los artículos 600, 601 y 602, las reglas para determinar la responsabilidad del conflicto en caso de que el patrón se negare a someterse al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta. Asimismo, se encuentran coligados con los artículos siguientes:

Artículo 39. El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada. Si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias.

Artículo 121. El patrón y el trabajador, podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 218. Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.

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

- I. Dará por terminado el contrato de trabajo
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que al patrón resulte del conflicto.

Artículo 602. La Responsabilidad del conflicto, consistirá:

- I. Cuando el contrato fuere por tiempo definido y éste no excediera de un año, en o una cantidad igual al importe de salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados
- II. Si el contrato por tiempo definido excediere 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 hubiere prestado sus servicios
- III. Si el contrato fuere por tiempo indefinido la responsabilidad consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados.

Trueba Urbina al comentar los alcances del artículo 601 señala que: "...aunque la disposición se deriva de la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, tanto aquél como ésta, no tienen aplicación ante la realidad de las relaciones de trabajo; además otras disposiciones constitucionales y ordinarias establecieron la obligación de sujetarse a la Jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que la ejecución de los laudos es forzosa, mediante el uso de la fuerza pública en caso de resistencia. Sin embargo, aclara que las **tres**

fracciones del precepto que se comenta pueden aplicarse en caso de que los obreros ejerciten acciones *rescisorias* de la relación de trabajo.”²³

e) Aspectos de relevancia de la Ley Federal de Trabajo de 1931

En la exposición de motivos de la Ley Federal de Trabajo de 1931, se consignó con claridad meridiana:

- I. El reconocimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales Jurisdiccionales.
- II. Que tratándose conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una ley o un contrato, las partes **están obligadas a someterse a la Jurisdicción** de la Junta de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos en caso de resistencias
- III. Si la obligación, es de reinstalar a un trabajador en su puesto y el patrón se niega a cumplirla, por aplicación a los principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar los daños y perjuicios, los cuales se liquidarán de conformidad con las prevenciones de éste derecho.
- IV. Para el caso de que **el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o acatar el laudo**, los contratos de trabajo serán cancelados y estará obligado a indemnizar a sus trabajadores con tres meses de salario, y si la negativa es de los trabajadores, simplemente se da por terminados los contratos.
- V. El conflicto de trabajo, puede ser de naturaleza mixta. Su origen puede ser la violación de una ley o de un contrato en el pasado, y la necesidad de nuevas condiciones de trabajo para el porvenir. **En este caso, las partes pueden**

²³ Trueba Urbina, Alberto, *La Ley Federal de Trabajo Reformada y Comentada*, México, Porrúa, 1961, p. 239.

o no someterse al arbitraje o no cumplir el laudo, **incurriendo en la sanción constitucional, pero solo por lo que se refiere al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo.** Quedará, no obstante, sujeta la jurisdicción del tribunal para que éste aprecie la responsabilidad derivada del cumplimiento de una obligación pre existente. En esta forma se considera aclarada las disposiciones contenidas en las fracciones XX y XXI del artículo 123.

- VI. Es decir, **la negativa patronal de someter sus diferencias al arbitraje**, sólo es aplicable en aquellos conflictos relativos sobre la implantación de nuevas condiciones de trabajo, es decir, en asuntos colectivos de naturaleza económica, o en el caso de huelga imputable, puesto que se considero antijurídico su aplicación en conflictos individuales, ya que nadie puede sustraerse de la jurisdicción de los tribunales.

2.6 Criterios jurisprudenciales, respecto a la obligación patronal ineludible de reinstalación de los trabajadores durante la vigencia de la Ley Federal de Trabajo de 1931

Durante la vigencia de la Ley Federal de Trabajo de 1931 al 30 de abril de 1970, fueron diversos los Criterios Jurisprudenciales, que fueron sostenidos por el máximo Tribunal del País, respecto a la **negativa del patrón a reinstalar a su trabajador**, es por ello que a continuación se transcriben las 2 posturas asumidas durante un mismo período de Vigencia de la Ley Federal de Trabajo de 1931.

- a) El 29 de julio de 1936, fue la primera vez que la Corte interpretó el precepto relativo a la insumisión al arbitraje, determinando como **obligación patronal ineludible la reinstalación** de los trabajadores despedidos sin causa, cuando éstos lo soliciten y lo acrediten en el procedimiento. Diversas ejecutorias de

nuestro máximo Tribunal, refrendaron éste criterio en los términos que a continuación se transcribe:

Jurisprudencia Laboral
5a. Época;
4a. Sala;
Apéndice 1917-Septiembre 2011

REINSTALACIÓN DE LOS TRABAJADORES. *Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente, la ley le concede dos acciones: La de reinstalación y la de pago por tres meses de salario, y a su vez, se opta por ésta, en razón de que el despido puede originar que el trabajador no se sienta ya contento o no éste de cuerdo, precisamente por lo injustificado del despido en continuar trabajando en la empresa, pero no es posible admitir que un patrón éste autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto, se contrariaría con el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos de los obreros y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patrones dejaran de cumplir sus obligaciones correspondientes. Así pues, la Sala Cuarta ha concluido que la fracción XXI del artículo 123 Constitucional se refiere a un caso diverso de aquél, en que los trabajadores demanden la reinstalación, pues de lo contrario, se haría nugatorio del derecho concedido en la fracción XXIII, y por igual razón no pueden invocarse para los casos de reinstalación las disposiciones de los artículos 601 y 602 de la Ley Federal de Trabajo, que reglamentan en parte los mandatos contenidos en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, pero no los previstos en la fracción XXIII, cuando el obrero ha optado por la reinstalación.*

De la anterior ejecutoria, se derivaron, los siguientes Criterios laborales, en esa época:

- I. Se estableciera un régimen absoluto de estabilidad, al impedir la disolución justificada de vínculo laboral y la obligatoriedad de la reinstalación
- II. El patrón no podía con apoyo en la fracción XXI del Artículo 123 Constitucional, hacer valer la insumisión del arbitraje, ni negarse a acatar el laudo pronunciado por la Junta, a cambio del pago de la indemnización constitucional ni la responsabilidad del conflicto, consistente en el pago de veinte días por cada año de servicios.
- III. La protección que se concedió a los trabajadores, no fue concedida a los patrones, puesto que otorgo exclusivamente al asalariado el derecho a la reinstalación o a solicitar una indemnización.

b. Néstor de Buen, afirma que al cambiar los aires políticos y bajo la presidencia de Ávila Camacho, el conservadurismo influyó en el ambiente de la Corte, cambiando radicalmente de criterio, al interpretar la opción de los

trabajadores de obtener el cumplimiento del contrato de trabajo (validación del principio de estabilidad en el empleo) como una obligación de hacer del derecho civil, lo que lo convirtió al precepto en una opción a favor del patrón para que ése no reinstalara obligatoriamente al trabajador.²⁴

En efecto, la ejecutoria de Oscar Cue, pronunciada el 25 de febrero de 1941 en el amparo directo 2471/40, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sustentó el criterio de que **los patrones podían negarse a la reinstalación, pagando los respectivos daños y perjuicios**, apoyando su determinación en la afirmación de que siendo la reinstalación una obligación de hacer, la ejecución forzosa es imposible. Criterio que fue materializado en la siguiente Tesis:

Jurisprudencia Laboral
5a. Época;
4a. Sala;
Apéndice 1917-Septiembre 2011;
Tomo VI. Laboral Tercera Parte

REINSTALACIÓN DE LOS TRABAJADORES. LOS PATRONES PUEDEN NEGARSE A ELLA PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS. *Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho y en esta clase de obligaciones la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación al trabajo de este tipo y por lo mismo su ejecución forzosa es imposible; por ello es que un patrón debe negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios, según es espíritu de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, que dispone que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto, y dicha fracción XXI con la XXII del mismo precepto Constitucional se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de los daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrón puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos del cumplimiento del trabajo, se está subordinando el derecho del trabajo a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exige, y es claro que ni el legislador puede llegar a hacer cumplir sus obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída*

La Jurisprudencia de la Suprema Corte inspirada en la exposición de motivos del proyecto de Ley Federal de Trabajo de la Secretaría de Industria y Comercio concluyó que es Imposible cumplir la obligación de reinstalar si el patrón se resiste al acatamiento del laudo, ya que nadie está obligado a lo imposible.

²⁴De Buen, Néstor, *op. cit.*, nota 2, p. 549.

Se llegó a pensar que los argumentos que motivaron la modificación del criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, fueron producto de la transformación de la sociedad productiva que demandaba ajustes a las circunstancias imperantes.

El maestro Alberto Trueba Urbina,²⁵ comentó al respecto:

“La exposición de motivos de la Ley incurre en el error de aplicar la doctrina de las obligaciones civiles a las relaciones de trabajo, en esa virtud, declara que la obligación de reinstalar a un obrero es una obligación de hacer, transformable en el pago de daños y perjuicios, y en consecuencia, rescindible el contrato, pero la doctrina civil es inoperante en las relaciones de trabajo, por la naturaleza sui generis de esta relación, inaplicable conforme a la teoría contractual del Derecho civil....”

Es inoperante la aplicación del Derecho Civil en las relaciones Laborales, no solo porque los Derechos regulan diferentes actos jurídicos, sino por la naturaleza misma de las relaciones Laborales.

2.7 Proyecto de Reforma de 1948, a la Fracción XXI del artículo 123 Constitucional

En 1948, la Diputación obrera de la XL Legislatura del Congreso de la Unión, integrada por miembros de la C.T.M presentaron una iniciativa para modificar la fracción XXI de la Constitución Política Mexicana, en los siguientes términos:

XXI. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto, siempre que el trabajador no elija el cumplimiento del contrato conforme a la fracción XXII. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

²⁵ Trueba Urbina, Alberto, *El nuevo artículo 123*, México, Porrúa, 1992, p. 342.

El proyecto despertó gran interés desde entonces a la estabilidad en el empleo, con motivo de las diversas interpretaciones a las fracciones XXI y XXII de la Carta Fundamental, pero habría de transcurrir mucho tiempo para que se realizarán las adecuaciones conducentes.

2.8 Iniciativa de Reforma Constitucional al artículo 123, en el año de 1961

El 26 de Diciembre de 1961, el poder ejecutivo federal, presento al Congreso de la Unión un proyecto de reformas al artículo 123 de la Carta Fundamental en los siguientes términos:

“ En Congreso Constituyente de 1917, al acoger las ideas, principios e instituciones más adelantadas de su época, demostró su firme propósito de establecer un régimen de justicia social, con base en los derechos mínimos de que deben de disfrutar los trabajadores y que consignó en el artículo 123 de la Constitución General de la República. Esta característica de la Declaración de los Derechos Sociales, hizo en ella una fuerza creadora que impone al Poder Público el deber de superar constantemente su contenido, reformando y complementando las disposiciones afectadas por el transcurso que ya no armonicen con las condiciones sociales y económicas y las necesidades y aspiraciones de los trabajadores.

Como en la actualidad se han puesto de manifiesto nuevos requerimientos de justicia que no encuentran plena satisfacción en los textos vigentes de dicho artículo 123 en cumplimiento al deber mencionado y de conformidad con la fracción I del artículo 71 de la Constitución General de República, por el estimable conducto de Ustedes me permito someter a la soberanía de esta H. Cámara de Senadores lo siguiente:

En relación a las fracciones XXI y XXII, se dijo en la parte conducente:

SEPTIMO. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del Derecho del Trabajo y va unida a la idea de Seguridad Social, que es uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de su seguridad, a través del Seguro Social, cuando ya no son aptos para el trabajo y que en cambio, mientras entreguen su energía física y sus aptitudes intelectuales al servicio de otro, estén expedidos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufre.

OCTAVO. Es necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad en sus empleos mediante reformas consiguientes en las fracciones XXI y XXII del inciso A del artículo 123 de la Constitución, para dar plena vigencia al propósito del Constituyente de 1917, modificando los textos a fin de evitar que los patrones no se sometan al arbitraje de la Juntas de Conciliación y Arbitraje o rechacen el laudo que dicte, cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXI. Las diversas situaciones que pueden mediar en un despido injustificado serán tomados en cuenta por la ley, para eximir al patrón de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Como lo citó el doctor Trueba Urbina:

La reforma conservaba el sentido revolucionario o social del derecho de trabajo , en el sentido de garantizar que tratándose de acciones obreras cuya acción sea el cumplimiento de contrato, el patrón no podrá negarse al arbitraje o desobedecer el laudo de la Junta, pudiéndose vanagloriarse nuestro país por haber sido el primero en establecer constitucionalmente la estabilidad obrera absoluta, sin embargo el efecto jurídico de la reforma traía consigo la destrucción de la estabilidad laboral, ya que autorizaba al patrón de ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización²⁶

Las reformas a las fracciones XXI y XXII contemplan una excepción a los principios generales: las relaciones de trabajo implican, un contacto personal y directo entre el trabajador y el patrón y aún cierta convivencia entre los dos. Cuando tal cosa ocurre, servicio doméstico, pequeña industria, secretarías privadas, empleados de confianza y otros semejantes, no siempre es posible obligar al empresario al cumplimiento de la relación jurídica, porque equivaldría a imponerle la convivencia forzada con la otra persona, situación que contraría la idea de la libertad humana.

De ahí que se incluya un párrafo en la fracción XXII, en el que se dice, 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 "²⁷

Sin duda alguna, ésta reforma acaba con el principio de estabilidad absoluta, quedando sólo como un principio social teórico.

2.9 Reforma Constitucional de 1962 al artículo 123

En el año de 1962, siendo Presidente Adolfo López Mateos, buscó restituir a los trabajadores su derecho a la estabilidad, presentando al legislativo federal

²⁶ Trueba Urbina, Alberto, *op cit.*, nota 25, p. 342.

²⁷ " Iniciativa de Reforma al artículo 123 Constitucional", Revista Mexicana del Trabajo, México, Mayo- junio de 1962, número 23, p. 30.

una iniciativa de modificación Constitucional al artículo 123 Constitucional y a la Ley reglamentaria, misma que prosperó, reformándose las fracciones XXI y XXII del Apartado A del artículo 123, publicándose en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962, quedando en los siguientes términos:

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

Al respecto, la fracción XXII, entre otros lineamientos establece que:

XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en la huelga lícita estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo por el salario de tres meses. La ley determinara los casos en el 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 el trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres e hijos o hermanos. El patrono podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Como consecuencia de lo anterior, quedó establecido que en los conflictos individuales de trabajo, derivados de una separación injustificada, el patrón debe someterse al arbitraje y acatar el laudo pronunciado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, salvo las excepciones que la Ley Reglamentaria debería señalar; en estos casos el patrón se eximiría de la obligación de cumplir el contrato, mediante una indemnización.

a) Exposición de motivos de la Reforma Constitucional:

SÉPTIMO. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del Derecho del Trabajo y va unida a la idea de la Seguridad Social, que es uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad a través del Seguro Social, cuando no son aptos para el trabajo y que, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es despedido injustificadamente, no compensa todos los daños que sufre.

OCTAVO. Es necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad en sus empleos mediante las reformas consiguientes de las fracciones XXI y XXII del inciso "A" del artículo 123 de la Constitución para dar plena vigencia al propósito del Constituyente de 1917, modificando los textos a fin de evitar que los patronos no se sometan al arbitraje de la Conciliación y Arbitraje, o rechacen el laudo que dicte, cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXI. Las diversas situaciones que pueden mediar en un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la ley, para eximir al patrono de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización.

Es claro que el Constituyente de ese entonces, siempre veló para que con su actuar se cumpliera con su interés social, de protección a la clase trabajadora y de velar por que se respetaran los derechos adquiridos a través de las luchas sociales.

2.10 Reforma a la Ley Federal de Trabajo de 1962

El 20 de Diciembre de 1962 el Poder Ejecutivo envió al Congreso de la Unión el Proyecto de Reforma de la Ley Federal de Trabajo, el cual, en su primera parte, contenía una exposición de motivos que al referirse al problema motivo del presente estudio señaló:

Artículo 124. Se consignan los casos en los cuales el patrón obligado a reinstalar al trabajador, podrá quedar eximido de dicha obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes.

Las excepciones que se consideraron en el proyecto, son las siguientes:

1. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años.

Para admitir esta excepción se tuvieron presente los estudios que presentaron los empresarios y los trabajadores y se llegó a la conclusión de que un lapso de 2 años era suficiente para que el trabajador se acostumbrara a los sistemas y métodos de

trabajo y para que la empresa pueda considerarlo como un integrante de ella. Se considero asimismo que la separación de un trabajador antes de cumplir dos años de servicio, mediante el pago de una indemnización, no tenía consecuencias graves, puesto que los derechos de antigüedad eran aún reducidos.

2. Si el patrón comprueba que por razón de las actividades que desempeña o por las características de la empresa el trabajador esta en constante y permanente contacto con él.

Ésta excepción tiene por una parte, respetar un derecho del hombre a no tener trato con aquellas personas con las que no quiere convivir, y por otra, tiende a evitar las rupturas de la armonía indispensable para el buen funcionamiento de la empresa.

3. Cuando se trate de trabajadores aprendices.

Se funda en la posición que guardan éstos dentro de la empresa y en el carácter temporal de sus actividades.

4. Cuando se trate de trabajadores de confianza.

Esto debido a la naturaleza de los servicios que prestan estas personas.

5. Los trabajadores domésticos

Por la imposibilidad de imponer a una familia la convivencia con los trabajadores domésticos, ya que se estaría ante una violación de los derechos del hombre.

6. Los trabajadores eventuales.

Debido al tipo de contratación de éstos, ya que no se tienen actividades permanentes de labores.

En ese orden de ideas, el 31 de Diciembre de 1962, se publico un decreto de reforma a la Ley Federal de Trabajo en el Diario Oficial de la Federación, quedando de la siguiente manera los artículos reformados:

Artículo 123. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario

Tendrá además el derecho cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 124. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente:

1. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años.
2. 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, ésta 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.
3. En los casos de aprendices.
4. En caso de los empleados de confianza.
5. En el servicio doméstico.
6. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 125. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

1. En el importe de tres meses.
2. Si la relación de trabajo por tiempo determinado y éste no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad de tiempo de servicios prestados; si el término excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestado.

3. En el importe de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones a que se refieren las dos fracciones anteriores.

Las condiciones sociales, económicas y políticas que para en ese entonces la población dueña de los medios de producción vivía en México, determinaron no solo en las decisiones políticas del país, sino también influyeron en gran medida a las decisiones legislativas, al incorporar a la Legislación laboral las causas por las cuales un patrón quedaba eximido de una acción de reinstalación, previo pago de prestaciones económicas a que tuviera derecho.

No cabe duda, que podríamos hablar de un pensamiento avanzado para la época, que sin lugar a duda, constituye el antecedente que años más tarde daría fundamento y sustento a lo que el Constituyente de 1969, tomaría como base para la entonces Legislación Laboral aplicable.

Ahora bien, si analizá el contenido de los artículos que se señalaron con antelación, podemos dar cuenta la influencia del poder proteccionista de los dueños de los medios de producción, con pinceladas de carácter social de la clase trabajadora.

2.11 Ley Federal de Trabajo de 1970

a) Antecedentes Históricos:

En 1967 el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, renovó los trabajos hechos en años anteriores e incorporando a la Comisión a Alfonso López Aparacio, uno de los discípulos más distinguidos de Mario de la Cueva y especialista de rango superior.. El anteproyecto fue sometido a consideración de representantes destacados de los sectores obrero y patronal y en las cámaras, una vez formulada la iniciativa, se produjeron polémicas que influyeron sobre el texto definitivo.

La promulgación de la nueva ley la hizo el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, el 02 de Diciembre de 1969, entrando en vigor el 01 de mayo de 1970.

b) Adicciones procesales hechas a la nueva Ley Federal de Trabajo de 1970

- Se aumento el plazo de caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores.
- Se suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitorias, que propiciaba dilaciones excesivas y se mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas.
- Se estableció el principio procesal de la CONCENTRACIÓN, al establecer una audiencia única de conciliación y de demanda y excepciones.
- En el capítulo de PRUEBAS, se incluyó la inspección y se facilito el desahogo de las periciales.
- Inclusión de un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica fundamental es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, y admisión de pruebas, alegatos y laudo.

c) Estructura de la Ley de 1970

La Ley de 1970 se divide en dieciséis títulos, con 1043 artículos nominales y 13 artículos transitorios. Los once títulos corresponden a los siguientes enunciados.

Título Primero.	Principios Generales
Título Segundo.	Relaciones individuales de Trabajo
Título Tercero.	Condiciones de trabajo
Título Cuarto.	Derechos y Obligaciones de trabajadores y patronos
Título Quinto.	Trabajo de las mujeres y los menores.
Título Quinto BIS	Trabajo de los menores
Título Sexto.	Trabajos especiales

Título Séptimo.	Relaciones Colectivas de Trabajo
Título Octavo.	Huelgas
Título Noveno.	Riesgos de Trabajo
Título Décimo.	Prescripción
Título Once.	Autoridades del trabajo y servicios sociales
Titulo doce.	Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación
Titulo trece.	Representantes de los trabajadores y los patrones.
Título catorce	Nuevo derecho procesal del trabajo
Título quince.	Procedimiento de ejecución
Título dieciséis	Responsabilidades y sanciones.

d) Artículos relacionados con la INSUMISIÓN AL ARBITRAJE en la Ley Federal de Trabajo de 1970

La promulgación de la Nueva Ley Federal de Trabajo de 1970, originó que en su artículo 49, (que al día de hoy se conserva en su integridad) se limitaran los casos en que el patrón puede eximirse de la obligación de reinstalar al trabajador en su empleo, mediante el pago de la indemnización constitucional y veinte días por cada año de servicios, quedando en los siguientes términos:

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

1. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
2. 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, ésta 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.
3. En caso de trabajadores de confianza.
4. En el servicio doméstico.
5. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

En esta reforma se suprime la fracción III, relativa a los casos de excepción a la estabilidad en el empleo de los aprendices, al haberse eliminado la posibilidad de éste tipo de contratación.

Por su parte en el artículo 50 se consignan las indemnizaciones procedentes, en el caso de que el patrón quede eximido de la obligación de reinstalar:

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

1. Si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad de 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 veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.
2. Si a relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestado.
3. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, el importe de tres meses de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

En esta Ley de 1970, el artículo 601 de la Ley de 1931, pasó a ser el artículo 845, conservándose la figura de la **insumisión al arbitraje** y la negativa a acatar el laudo pronunciado por la junta, **limitando su procedencia a los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII del Apartado “A” de la Constitución**, en los siguientes términos:

Artículo 845. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta:

1. Dará por terminado el contrato de trabajo;
2. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
3. Procederá a fijar la responsabilidad que al patrón resultare del conflicto, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 50 fracciones I y II;
4. Además, se condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones.

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

Artículo 846. Si la negativa a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores, se dará por terminada la relación de trabajo.

En la exposición de motivos de la Ley de 1970 se aclaran además los alcances de los artículos 845 y 846 de la Ley, en los siguientes términos:

“El artículo 845 reproduce la disposición Constitucional que permite a los trabajadores o a los patrones negarse a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, precepto que debe entenderse con la limitación contenida en el artículo 123, apartado “A” fracción XXI de la Constitución, esto es, cuando se trate de las acciones de separación de los trabajadores”

Es importante hacer resaltar el hecho de que la Legislación Laboral de ese entonces, tenía una visión futurista y avanzada hasta ese momento, la cual al día de hoy siguen en vigencia y aplicación práctica con cada una de las hipótesis previstas en sus articulados.

2.12 Reforma Procesal de 1980

En la Reforma Procesal del 4 de enero de 1980 los artículos 845 y 846 de la Ley de 1970 quedaron plasmados en los mismos términos en los numerales 947 y 948, subsistiendo la limitación contenida en el artículo 123, apartado “A” fracción XXI de la Constitución, cuando se trate de acciones de separaciones de los trabajadores, asimismo incluyó el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162 y se hizo referencia al artículo 519, como se aprecia a continuación:

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

1. Dará por terminado el contrato de trabajo;
2. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
3. Procederá a fijar la responsabilidad que al patrón resultare del conflicto, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 50 fracciones I y II;
4. Además, se condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones.

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

Desde entonces, hasta el día de hoy la insumisión al arbitraje permanece bajo los mismos términos de dicho precepto legal.

Artículo 948. Si la negativa a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores, se dará por terminada la relación de trabajo.

El espíritu del legislador con la entonces reforma laboral, fue darle a los trabajadores una estabilidad en el empleo, y con ello limitar las acciones laborales bajo las cuales un patrón podía rescindir la relación laboral o despedir a uno de sus trabajadores de manera arbitraria, incorporando a la Ley Laboral, el artículo 947, y previendo en el 4 hipótesis, al tiempo que incluyó el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

2.13 Reforma Laboral del 30 de noviembre de 2012

El 1º de Septiembre de 2012, el Presidente de la República presentó a la Cámara de Diputados dentro de la "Iniciativa de Trámite Preferente" la *Reforma Laboral*, y de acuerdo con el artículo 71 Constitucional, en un período máximo de 30 días naturales, la Cámara de Diputados tenía que dictaminar al respecto.

El 28 de Septiembre de 2012, la Cámara de Diputados aprobó en lo General y en lo Particular con modificaciones la *Iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo*, enviando una minuta al Senado, (Cámara Revisora) para que en términos del artículo 72 E Constitucional se discutiera el proyecto con las modificaciones realizadas por los Diputados.

El pleno del Senado aprobó el 24 de octubre de 2012 en total siete adiciones al dictamen y una modificación. Los otros artículos de la minuta original de la Cámara de Diputados fueron aprobados en su totalidad.

Las reservas fueron a los artículos 364 bis, 365 bis, 391, 424, 388 bis, 390, 371 y 373, todos ellos en la parte de las relaciones colectivas de trabajo.

Se devolvió el proyecto a discusión a la Cámara de Diputados sólo para discutir sobre esos 8 artículos reservados.

El Pleno de la Cámara de Diputados, confirmó el 8 de noviembre de 2012, la adición de los artículos 364 Bis, 365 Bis, 391 Bis y 424 Bis al proyecto de decreto; modificó el contenido de los artículos 371 y 373; y desechó las adiciones propuestas en los artículos 388 Bis y 390, por considerar que éstos provocarían un conflicto normativo con disposiciones legales ya contenidas en la Ley Federal del Trabajo vigente y porque afectaría sensiblemente la estabilidad laboral, al posibilitar escenarios de confrontación entre trabajadores, lo que lesionaría las condiciones de trabajo y las prestaciones laborales.

Los Diputados enviaron los artículos no aprobados al Senado para su revisión

Después de la discusión, las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos de la Cámara de Senadores, aceptó el 13 de noviembre de 2012 las modificaciones planteadas por la co-legislatura. Por lo tanto, el Senado envió el Proyecto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo al Poder Ejecutivo para su publicación en el Diario Oficial de la Federación, lo cual será

en cuestión de horas o pocos días, una vez hecha la publicación entrará en vigor al día siguiente de manera general.

Principales cambios de la Ley Laboral:

- Defensa de Derechos Humanos Laborales.
- Hostigamiento y Acoso sexual como causales de despido y rescisión.
- Flexibilización de los derechos de maternidad.
- 5 días hábiles para derechos de paternidad.
- Regulación del "Outsourcing".
- Nuevas Formas de Contratación Laboral.
- Contratos de Capacitación Inicial, Períodos a Prueba y Trabajo a Domicilio.
- Pago por hora.
- Pago vía electrónica.
- Modernización de la Impartición de Justicia Laboral.
- Plan de Carrera para el Personal de los Tribunales.
- Cédula Profesional para los Abogados.
- Legalización del uso de la tecnología en la Impartición de Justicia y en los procesos como medio de prueba.
- Simplificación Procesal.
- Procedimientos ágiles y nuevos en cuanto al pago de prestaciones sociales (SAR-Retiros).
- Promoción de las Unidades de Verificación como Mecanismo de Control de Cumplimiento de la Normatividad Laboral.
- Privilegio al Trabajador Productivo VS el Trabajador Antiguo.
- Optimización Procesal impulsando la Conciliación.
- Salarios Caídos topados a 12 meses y un interés mensual capitalizable a razón de 15 meses de salario.
- Indemnización por muerte de 730 S.M.G. A 5000 S.M.G.
- Los trabajadores de los establecimientos serán contemplados para el pago de PTU

- En materia de derecho colectivo, que en los estatutos de los sindicatos se debe establecer que la elección de la directiva deberá ser a través del voto secreto, con las modalidades que acuerden los sindicatos a través de su asamblea general.
- También se prevé en materia sindical que las organizaciones utilicen, para el cumplimiento de sus obligaciones, el uso de herramientas electrónicas para notificar cambios de directivas, altas y bajas de sus miembros.
- Mayor Orden y transparencia en las Relaciones Colectivas.
- Respeto a la transparencia y autonomía sindicales.
- Control y rendición de cuentas de los Sindicatos.
- Asimismo, se hace énfasis al tema de la derogación de la cláusula de exclusión por separación

Esta Reforma Laboral, entró en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, el 01 de Diciembre de 2012, haciéndose mención que se hace un cuadro comparativo de las reformas procesales de la Ley Laboral anterior a la Reforma y posterior a ésta, mismas que se encuentran plasmados en el ANEXO 2 del presente trabajo.

CAPÍTULO TERCERO

INCIDENTE DE INSUMISIÓN AL ARBITRAJE y/o INSOMETIMIENTO AL ARBITRAJE

El Derecho Procesal del Trabajo en nuestro país se rige por una serie de principios que tienden, a proteger los intereses de las partes en conflicto, así como la economía del Estado. Entre éstos principios destacan los de celeridad y economía procesal, de acuerdo con ello, los conflictos intersubjetivos de intereses deben de resolverse de manera pronta y eficaz, con el fin de evitar cargas económicas excesivas tanto a las partes procesales, como al Estado. Sin embargo, la realidad indica que los juicios laborales ventilados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran muy lejos de los principios procesales de celeridad y economía. La alta carga de los órganos jurisdiccionales encargados de resolver dichos conflictos determinan que usualmente dilaten excesivamente, estas dilaciones procesales afectan tanto los intereses de la clase trabajadora; así como contra los de las empresas que enfrentan actualmente difíciles condiciones de subsistencia determinados por los problemas económicos, fenómeno que afecta permanentemente a los sistemas y procesos de producción del país.

La anterior situación lleva a reflexionar sobre las medidas que podrían tomarse para dar mayor celeridad a los procesos laborales, uno de los argumentos más comunes es que existe una necesidad de multiplicar el número de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que existen actualmente; sin embargo esa no es una propuesta viable dado las condiciones presupuestarias actuales con las que el Estado actúa, por tanto, resulta prioritario buscar alternativas de solución eminentemente procesales que coadyuven a resolver el problema descrito. Una de esas alternativas, lo es, la insumisión al arbitraje que se encuentra presente en nuestra carta magna desde 1917, subsistiendo hasta la fecha.

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

El artículo 123 fracción XXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se refiere expresamente a la figura de la insumisión respetando el carácter compensatorio del Derecho Laboral, puesto que no sólo se establece la obligación del patrón de indemnizar al trabajador, sino que también lo condena al pago de la responsabilidad derivada del proceso y los salarios vencidos, sin embargo, guarda silencio ante el modo y los momentos procesales en que debe hacerse valer la insumisión, omisión que hace extensiva el numeral de la Ley Federal de Trabajo.

La confusión generada ha dejado huella en nuestra Jurisprudencia que de algún modo viene a aportar soluciones. Los criterios jurisprudenciales en el tema que nos ocupa, señalan la idoneidad de la forma y tiempo en que se debe hacer valer la insumisión al arbitraje.

A través del desarrollo del presente capítulo nos adentraremos detalladamente al análisis de la figura procesal de la insumisión al arbitraje, conociendo las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se puede promover, las hipótesis que prevé, su desarrollo mismo, los recursos a interponer ante las resoluciones incidentales que se promuevan, es decir, básicamente el presente capítulo constituye, el corazón del trabajo Investigativo, ya que en él radica la importancia de la figura procesal, prevista por nuestra Carta Magna y la Ley de la materia. Al tiempo que abrimos la ventana respecto a las lagunas procesales que se enfrenta tan atractiva figura procesal.

3.1 ¿Qué es la insumisión al Arbitraje y cuándo procede interponer ésta figura procesal?

La sumisión es el acto y efecto de someter o someterse, jurídicamente es el acto por el cual uno se somete a una jurisdicción. Por el contrario la **insumisión** es la no sumisión; es la oposición a que un conflicto se decida por el órgano Jurisdiccional, por existir un motivo legal por el que se considera conveniente la continuación del nexo laboral, elemento que actualiza la oposición patronal al arbitraje.

Otra manera de conceptualizar la insumisión al arbitraje es la facultad que se le otorga a trabajadores como a patrones para no someterse al arbitraje, dándose por terminado el contrato de trabajo, aun así el patrón no queda sin responsabilidad tendrá que someterse al pago de tres meses de salario por concepto de indemnización y las responsabilidades que resulten del conflicto, con fundamento en el artículo 947 de la Ley Federal de Trabajo.

La insumisión procede en los casos establecidos por el artículo 49 de la Ley Federal de Trabajo, cada una de las fracciones establecidas en dicho numeral, prevén hipótesis específicas, como son el hecho de trabajadores no arraigados a un empleo, de trabajadores cuya actividad laboral es desarrollada de manera estrecha y cercana para con el patrón, por ello, si la relación no es, cuando menos, medianamente cordial, la relación se torna imposible de desarrollarse en términos normales. Por estas razones es aceptado por la ley que el patrón no tenga la obligación de reinstalar al trabajador que se encuentre en las I fracciones a que refiere el numeral en comento y en busca de menores perjuicios para las partes, concede la opción de indemnizar especialmente al trabajador despedido, a cambio de evitar el juicio laboral.

Para Néstor de Buen, “.... la insumisión al arbitraje es una figura jurídica que se contrapone al derecho de la estabilidad en el empleo, constituye la única vía legal en que el patrón tiene la potestad de elegir el otorgamiento de una indemnización especial, evitándose con ello la reinstalación del trabajador y la posibilidad del seguimiento del procedimiento laboral, es decir, del arbitraje....”²⁸

3.2 Fundamento Constitucional de la Insumisión al arbitraje

La Insumisión al arbitraje en materia laboral es una figura contemplada Constitucionalmente desde la Carta Magna de 1917, en el artículo 123, e instituida en la Ley Federal de Trabajo en su artículo 947 con la reforma del año de 1980.

²⁸ De Buen, Néstor , *op. cit.*, nota 4, p. 158.

El artículo 123, apartado “A”, fracción XXI de la Constitución General de la República, establece la facultad patronal de negarse a someter sus diferencias al arbitraje; sin embargo éste derecho se encuentra limitado a los casos de las acciones ejercitadas en juicio, sean diversas a aquellas que se consignan la fracción XXII Constitucional.

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de 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 aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado (obligado, sic DOF 21-11-1962) a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (consentimiento, sic DOF 21-11-1962) o tolerancia de él.

La insumisión al arbitraje es la figura jurídica, bajo la cual el legislador otorgó al patrón la potestad de elegir el otorgamiento de una indemnización especial, evitándose con ello la reinstalación del trabajador y la posibilidad del seguimiento laboral, bajo una figura jurídica válida.

De las fracciones XXI y XXII del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, se desprende que el **patrón no puede negarse al arbitraje:**

1. Cuando la acción ejercitada derive de un despido injustificado, o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita; y
2. Cuando se trate de rescisión unilateral de la relación laboral por parte del trabajador por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratos a su cónyuge, padres, hijos o hermanos.
3. En los casos diversos a los establecidos en el artículo 49 de la Ley Federal de Trabajo, el patrón también carece del derecho Constitucional de negarse a cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 123, apartado “ A”, fracciones XXI y XXII, de la Constitución General de la República y lo dispuesto por el artículo 49 de la Ley Federal de Trabajo, **el patrón sólo tendrá derecho a negarse al arbitraje en los conflictos individuales de trabajo** distintos a un despido injustificado o rescisión unilateral de la relación laboral por parte del trabajador; siempre y cuando se acrediten las excepciones legales.

Luego entonces, el patrón podrá negarse en los conflictos de naturaleza colectiva, porque no están comprendidos dentro de los casos de excepción previstos por el artículo 123, apartado “A”, fracción XXII de la Constitución General de la República.

A lo largo de este capítulo, hemos resaltado la trascendencia y la visión proteccionista que tuvieron los legisladores del Constituyente de 1917, al incorporar a la Ley laboral la figura procesal de estabilidad en el empleo. Y elevar dicha disposición a un rango Constitucional al preverla en una de las fracciones del artículo 123. Previendo de manera Constitucional la Figura de la Insumisión al Arbitraje.

3.3 Artículos de la Ley Federal de Trabajo, que contemplan al incidente de insumisión al arbitraje

Los artículos de la Ley Federal de Trabajo, que establecen los requisitos, las partes, la forma de interposición y desahogo del Incidente de insumisión al arbitraje son, los siguientes:

3.3.1 El artículo 49 de la de la Ley Federal de Trabajo, establece las 05 hipótesis en la que es procedente el incidente de insumisión al arbitraje, razón por la cual se transcribe a continuación:

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

El precepto en cuestión señala con claridad meridiana que: *El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador...*, luego entonces, sólo la autoridad juzgadora podrá eximirlo de reinstalar, lo que hace suponer que las partes se sometieron al tribunal y que al dictarse el laudo condenatorio; la demanda invocó una causal de excepción; en caso de aceptarse bajo ese calificativo, le permite sustituir el cumplimiento del laudo por el pago de las cantidades previstas por la propia legislación.

En la actualidad rige el criterio de que es factible que el patrón se oponga al arbitraje en los casos permitidos por el artículo 49 de la Ley Laboral, según la tesis de jurisprudencia:

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.

Cabe señalar que a diferencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la Ley de 1970 eliminó como hipótesis a los aprendices en virtud de que esta nueva Ley ya no regula el contrato de aprendizaje, asimismo, por lo que hace a los trabajadores con una antigüedad de dos años (Ley de 1931), se redujo a un año. Respecto de los demás supuestos quedaron de la misma forma.

3.3.2 Artículo 947 de la de la Ley Federal de Trabajo, que establece las prestaciones que estará obligado a cubrir el patrón si éste se negare a someter sus diferencias al arbitraje, el cual a la letra reza, con la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012:

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.”

De la aplicación de éste artículo, se infieren 2 supuestos jurídicos diferentes, y que son los siguientes:

- a) Negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje

Que en otras palabras lo es, la insumisión al arbitraje, se traduce en la idea, de la parte patronal de negarse a someter sus diferencias al arbitraje de la autoridad laboral, solicitándole se abstenga de conocer el conflicto y, sin entrar al fondo de la acción ejercitada por el trabajador y a las prestaciones reclamadas por el despido, y previamente a la fijación de la controversia y en ciertos casos, se pronuncie sobre su procedencia, en su caso, aplique lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

- b) La negativa a acatar un laudo pronunciado por la junta

Es la oposición del patrón a cumplir la condena de reinstalación del trabajador en su empleo, lo que supone, por un lado, el sometimiento del conflicto a la jurisdicción de la autoridad laboral para que determine si el despido es o no justificado y, por otro, la existencia de una condena al cumplimiento del contrato de trabajo.

En ese supuesto, el patrón puede negarse a acatar el laudo pronunciado por la Junta cuando tenga conocimiento de su existencia o al momento de su ejecución, solicitando a la autoridad laboral lo exima de cumplir la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, y la autoridad laboral en este caso, podrá pronunciarse previo incidente sobre la procedencia de la excepción, siempre y cuando cuente con los elementos necesarios para fijar la condena sustituta a que se refiere el mencionado artículo 947 de la Ley Federal de trabajo.

Ahora bien, y atendiendo a la literalidad del artículo en referencia, podemos inferir que la insumisión al arbitraje no es ilimitada como muchos autores lo interpretan en forma errónea, ya que en la última parte del numeral 947, se advierte con claridad meridiana que no opera en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, de la Constitución, cuyo precepto dispone que cuando un patrón despida a un obrero sin causa justificada, estará obligado a su elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salarios, por lo que en lo general no es aplicable a todos los conflictos de trabajo.

3.3.3 Artículo 948 de la de la Ley Federal de Trabajo, refiere los efectos de una negativa a aceptar un laudo por las partes en el conflicto, mismo que refiere:

“...**Artículo 948.-** Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III, último párrafo de esta Ley...”

Una de las principales razones que incentivo a mi persona el llevar a cabo el análisis de la figura procesal denominada “Insumisión al Arbitraje”, fue precisamente las lagunas procesales que presenta la Ley Laboral en el litigio, ya que como se desprende de líneas que anteceden se contemplan en únicamente 3 artículos las hipótesis bajo las que procede, las prestaciones laborales que debe de cubrir el patrón al trabajador y los alcances jurídicos que tiene la interposición de dicha figura.

3.4. Supuestos jurídicos de aplicación del incidente de insumisión al arbitraje

Es importante hacer mención que dicha figura procesal, únicamente se actualiza en los 05 supuestos jurídicos que contempla el artículo 49 de la Ley Laboral, cuidando con ello el legislador el principio de estabilidad en el empleo.

A continuación, cada una de las cinco fracciones se analizarán de manera separada.

3.4.1 Trabajadores con antigüedad menor a un año

Esta fracción, es a efecto de que el patrón, concluya si durante ese período de un año, el trabajador cumple con sus expectativas para las que fue contratado.

Ahora bien, los trabajadores tanto de planta como los eventuales tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Básicamente ésta fracción se refiere a personas aún no arraigadas al empleo.

La segunda parte del artículo 158 establece que una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la Comisión y recurrir la resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El legislador estableció la obligación de elaborar por parte de la Comisión Mixta o Paritaria el “cuadro de antigüedades” con el objeto de determinar los derechos y la certeza de los derechos adquiridos por el trabajador en el transcurso del tiempo.

La ley omite precisar la forma en que se genera la antigüedad, por el contrario existen diversos criterios contradictorios. Los Tribunales Colegiados de Circuito estimaron que la antigüedad de los trabajadores es equivalente a los años de servicio efectivo, ya que los días de vacaciones, permisos, faltas, licencias, incapacidades y otras situaciones análogas en que no existe prestación de servicios del trabajador, deben ser tomadas en consideración, ya que no implican interrupción de la relación laboral.

Por su parte, Carlos de Buen, advierte que “... la antigüedad de los trabajadores tiene íntima relación con el pago de salarios, quedando incluidas: vacaciones, días de descanso, incapacidades amparadas, licencias y permisos con goce de sueldo, sin embargo, no se considerarán como parte de la antigüedad las faltas de asistencia, las licencias y permisos sin goce de sueldo y en general las causales de suspensión de la relación laboral, con excepción de la prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, si se comprueba que, el trabajador obró en defensa del patrón, cuando los trabajadores sean llamados para alistarse a la guardia nacional....”²⁹

El tiempo de servicio constituye, sin duda alguna, uno de los principales aspectos a considerar por parte de los patrones al momento de operar un despido o una rescisión de trabajo, así como el desempeño laboral que se hubiese obtenido, sin embargo, considero que el legislador de ese entonces, bajo su afán protector, contemplo que ante el despido o rescisión de trabajo, operaba el pago de prestaciones a cubrirse, las cuales son previstas en la Ley laboral.

3.4. 2 Trabajadores que tengan contacto directo e inmediato con el patrón que imposibilite el desarrollo normal de la relación laboral

Como su denominación lo indica, se trata de trabajadores que por su naturaleza de las funciones que desarrollan y por los requerimientos necesarios para el éxito de la tarea impuesta, deben mantener una relación laboral con el patrono de forma estrecha y en contacto constante.

Se incluyen a los trabajadores que por razón del trabajo que desempeñan o por las características de sus labores, están en contacto directo y permanente con el patrón, y la Junta tomando en consideración las circunstancias del caso y pruebas aportadas, puede estimar que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

²⁹ De Buen, Carlos, *Extinción de las Relaciones de Trabajo*, México, D.F., Porrúa, 1995, p. 505.

La gravedad de las circunstancias de la conclusión de la relación de trabajo actualizan los supuestos de excepción a que se refieren los artículos 49 y 185 de la Ley Federal de Trabajo., en virtud de que tratándose de trabajadores que tengan contacto directo e inmediato y los de confianza, el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar mediante e pago de una indemnización, ya que por la naturaleza de sus funciones se justifica plenamente la imposibilidad de obligar al patrón a continuar depositando su confianza, cuando se ha perdido, y por los antecedentes que invoca, es evidente que impiden el desarrollo normal de la relación de trabajo.

Como apunta el maestro Mario de la Cueva, “...esta situación es contante en los pequeños talleres, en donde el contacto siempre es directo, bien sea por las características de la convivencia laboral que deben desarrollar, o por ocupar el mismo espacio físico, lo que obliga la existencia de un roce constante con el patrón. Bajo esta lógica, puede decirse que en estos casos es más que evidente la imposibilidad de obligar a los patronos a convivir con estos trabajadores....”³⁰

Por su parte, Climent Beltrán, señala que “esta excepción es la que ofrece mayores dificultades en la práctica, sobre todo si el patrón es una persona moral; ya que de ser persona física, de los mismos autos se desprendería la existencia de una incompatibilidad personal entre el trabajador y el patrón, en donde las características propias de las labores que requieren de un contacto directo y permanente entre ambos, saldría a relucir. Sin embargo cuando el patrón es una persona moral y especial, entre si se trata de una gran empresa, situación se complica porque el contacto que tiene con el trabajador con ella es impersonal y cuando un representante del patrón tenga una fricción muy grave con un trabajador y por alguna causa justificada decida despedirlo, llegado el juicio será difícil actualizar la hipótesis establecida por la fracción II del artículo 49 de la Ley Federal de Trabajo.....”³¹

³⁰ De la Cueva, Mario, *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 20ª ed, México, D.F, Porrúa S.A, , 2005 pag. 260-261.

³¹ CLIMENT Beltrán Juan B, “*Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*”, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México 2000, p. 92.

En mi opinión, el objeto de esta fracción, es evitar la ruptura de la armonía necesaria para el buen funcionamiento de una empresa, requisito indispensable para una relación laboral, máxime si se toma en cuenta que dichos trabajadores desempeñan actividades de supervisión, dirección y que son los encargados de llevar a cabo el funcionamiento de una empresa.

3.4.3 Trabajador de confianza

Para determinar si un trabajador se desempeña en un puesto de confianza debe demostrarse que las actividades materialmente realizadas por el trabajador son las que el artículo 9° de la Ley Federal trabajo, define como de confianza, como las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter de general y las relacionadas con trabajados personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, y no las que se enuncien en un catálogo de puestos o normatividad interna del patrón.

Los trabajadores que tengan contacto directo e inmediato o realicen labores personales al patrón, por lo general son considerados de confianza, aunque al establecerse una diferencia en el precepto se puede advertir que no necesariamente deban tener ese carácter; por esa razón se considera que no es posible que mediante la reinstalación pueda continuar el desarrollo normal de los servicios, y constituye una excepción al respecto.

De conformidad con el artículo 9° de la legislación laboral, la categoría de trabajador depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, precisando que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

La característica de generalidad se ubica como actividad directriz o superior; por este motivo se estima que los empleados de confianza son los altos funcionarios de las empresas, que por razón de sus funciones, tienen a su

cargo la marcha y el destino general de la negociación y aquellas que por sus funciones estuvieran al tanto de los secretos o información reservada.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que los empleados de confianza eran los que intervenían en la dirección y vigilancia de una negociación y en cierto modo sustituyen al patrón en alguna de sus funciones.

Por su parte, Mario de la Cueva, expresó que “...el patrono no es la persona quien determina que la función del trabajador sea o no de confianza, sino que es la naturaleza misma de la función, lo que produce la condición del trabajador....”³²

Desde entonces, se sostuvo que los empleados de confianza también denominados “de cuello blanco”, serían precisamente los altos empleados que por razón de sus funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, o aquellos que por sus funciones conocieran los secretos o información reservada de la empresa, por lo que éste concepto puede variar conforme a las características particulares de las empresas.

También se consideran aquellos trabajadores que desempeñan los cargos de la última categoría superior, que tienen bajo sus órdenes a otros trabajadores y, por razones de jerarquía en la organización de la empresa, ostentan ante sus subordinados la representación del patrón, siendo inadmisibles que las labores de dirección que caracterizan a un empleado como de confianza, sólo deben ser entendidas cuando se trata de la dirección general de la empresa, toda vez que esta clase de empleados son los que intervienen en la dirección, supervisión, inspección y vigilancia de una negociación en forma general y que, en cierto modo, sustituyen al patrón en alguna de sus funciones; lo general no impide que estas labores estén encomendadas a diversas personas en la negociación.

Sin embargo, al describir las funciones de confianza y señalar que solo se dan estos supuestos cuando tenga el “carácter general”, por que el concepto

³² De la Cueva, Mario, *op cit.*, nota 30, p. 158.

genero mayores conflictos de interpretación, por lo que se llegó a suponer que solamente los directores o gerentes generales tienen esa característica y no así los empleados que tienen áreas de menor jerarquía.

El artículo 11 de la Ley de la materia, establece otro criterio de identificación de los trabajadores de confianza al señalar que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obliga en sus relaciones de trabajo. Luego entonces, el carácter de representante patronal también es un elemento adicional de distinción de los trabajos de confianza.

De lo anterior se infiere que el carácter de confianza tiene relación con los trabajadores de jerarquía que tienen bajo sus órdenes a otros trabajadores; representan al patrón en sus funciones; estarán al tanto de los secretos o información reservada, tienen a su cargo la dirección, supervisión, inspección y vigilancia del desarrollo de la negociación en forma general.

En la mayoría de los contratos colectivos de trabajo se describen los puestos de los trabajadores de confianza, quedando excluidos de su ámbito de aplicación, sólo por disposición expresa, en ocasiones de manera arbitraria al no corresponder al carácter general exigido por la legislación, o bien con el fundamento de aquellas funciones que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Para decidir si un trabajador es de confianza, no basta que una cláusula Contractual establezca los trabajos que tienen este carácter, sino que es necesario tener en cuenta que la confianza se otorga a los trabajadores que desempeñan puestos de dirección o de servidumbre personal del patrón y, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de la misma ley, representan al patrón, los que ejercen funciones de dirección o de administración; por regla general la carga de la prueba del carácter de confianza de un trabajador, corresponde al patrón en caso de conflicto y es precisamente para efectos de

la insumisión al arbitraje que se tiene que demostrar la categoría de confianza que definen los artículos citados con antelación

El artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución no establece distinción alguna entre los trabajadores, por lo que la inclusión de trabajadores de confianza en la ley reglamentaria carece de sustento en la norma superior, por la misma razón deben tener los mismos derechos; sin embargo, no pueden formar parte del mismo sindicato de los demás trabajadores, la participación de utilidades se encuentra limitada, no cuentan en caso de huelga y, por lo general en la práctica no se les cubre extraordinario, y sobre todo carece de derecho de reinstalación obligatoria.

Para ejemplificar lo anterior se invoca la siguiente tesis Jurisprudencial

Novena época,
Segunda Sala,
Publicada en el Semanario Judicial e la Federación y su Gaceta,
Tomo XI, abril de 2000, tesis XXII/2000, página 233,

DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN DERIVADA DE AQUÉL SEA LA DE REINSTALACIÓN, Y LA INTENTE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA, OPERA LA EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Si bien es cierto que conforme al indicado precepto constitucional, cuando se demanda la reinstalación con motivo de un despido injustificado, por regla general no procede la insumisión al arbitraje ni la negativa del patrón a acatar el laudo, también lo es que conforme al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, al que remite la Constitución Federal, tratándose de trabajadores de confianza el patrón queda eximido de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización, en virtud de que la naturaleza de sus funciones impide que el patrón continúe depositando su confianza en ellos cuando ya la perdió.

De lo anterior, se desprende la inconveniencia de mantener una relación que se vería alterada por las fricciones existentes entre las partes.

Los trabajadores de confianza a nivel práctico, son los que concurren con mayor incidencias ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en demanda de alguna prestación; en consecuencia, son a quienes con mayor frecuencia se les interpone el derecho patronal a insumirse al arbitraje.

Otros de los criterios emitidos por la Corte, es emitido bajo los rubros siguientes:

Novena Época.
Tribunales Colegiados de Circuito.
Semana Judicial de la Federación y su Gaceta.
Tomo XIX, Abril de 2004, Pág. 1482.
181637. I.13o.T.68 L.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, CATEGORIA 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.

Número de registro 179.427
Novena Época.
Tribunales Colegiados de Circuito.
Semana Judicial de la Federación y su Gaceta.
Tomo XXI, Enero de 2005
Tesis i.6º T. 243, Página 1881

TRABAJADORES DE CONFIANZA. RESULTA INSUFICIENTE PARA ACREDITAR DICHA CALIDAD EL CATALOGO DE PUESTOS ELABORADO POR EL PATRÓN. En términos del artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que dé al puesto; por consiguiente, la calidad de confianza deriva de la naturaleza objetiva de las actividades que realicen y no de la apreciación o catalogación que hagan los patrones 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 determinar si un trabajador se desempeña en un puesto de confianza debe demostrarse que las actividades materialmente realizadas por el trabajador son las que el precepto legal en comento define como de confianza, tales como las de dirección inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter general y las relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, y no las que se enuncien en un catálogo de puestos o normatividad interna de la patronal.

Estos son los factores que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe tomar en cuenta al calificar el perfil de un trabajador de confianza para posteriormente determinar si es o no procedente decretar la insumisión al arbitraje.

En la práctica procesal y atendiendo a los criterios Jurisprudenciales que anteceden, los órganos Jurisdiccionales están emitiendo sus resoluciones, en apego a éstos, en el sentido de que no basta que el tipo de contratación del trabajador, se señale que es de confianza, deberá el patrón acreditar en el incidente de insumisión al arbitraje, que el trabajador realizaba funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa, por lo que la carga de la prueba esta a cargo de la parte patronal. Existiendo resoluciones judiciales en las que han determinado como improcedente el incidente de

insumisión al arbitraje, por no comprobar en juicio el patrón, las funciones de confianza encomendadas en el desempeño de sus actividades laborales.

3.4.4 Trabajadores domésticos

Esta denominación de trabajo doméstico, proviene de la palabra latina *domus*, que significa casa, domicilio u hogar de una persona o familia, en la actualidad estos trabajadores buscan el reconocimiento de sus derechos para que su labor sea considerada como un trabajo idéntico a todos los demás, y es que la situación material del doméstico es muy especial en nuestro medio, pues no siempre se les da el tratamiento que les corresponde a su dignidad de persona; es por ello que el Legislador quiso incluir dentro del Título Sexto denominado Trabajos Especiales, un capítulo dedicado enteramente a los trabajadores domésticos, por lo que éstos se encuentran sujetos tanto a la reglamentación especial señalada en el Capítulo XII del Código citado título, como a las disposiciones generales establecidas en la ley laboral en cuanto no lo contraríen.

En el artículo 331 de la Ley Federal de Trabajo de 1970, formula la definición de lo que jurídicamente se entiende como trabajadores domésticos, al señalar que *...Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o una familiar..*

La anterior definición tiene un punto medular que radica en la palabra hogar, concepto que se entiende en concordancia con el diccionario de la Academia, como la casa en donde se hace la vida en familia; por lo tanto, el trabajo doméstico es el que pone su trabajo al servicio de la vida de una familia.

Asimismo, se exceptúan las disposiciones especiales por su naturaleza de trabajo público en general a las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casa de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; así como a los porteros o

veladores de dichos establecimientos y los de edificios de departamentos y oficinas.

Debida a que la naturaleza del trabajo doméstico es de conveniencia en todo hogar y en contacto con la vida de una familia que no es la suya, el legislador previó como excepción a una reinstalación aquellas causas que hacen imposible la continuación de las relaciones de trabajo

De conformidad con el artículo 341, 342 y 343, autorizan al trabajador y al patrón a disolver las relaciones de trabajo, por decisión unilateral, pero los efectos varían en función de la persona que decreta la disolución, ya que pueden actualizarse 02 hipótesis:

- I. El trabajador doméstico puede dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación. En realidad este preaviso de ocho días es letra muerta, ya que en la mayoría de las ocasiones la separación es inmediata sin comunicación alguna.
- II. Por su parte, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización procedente.

En el caso de los trabajadores domésticos por su naturaleza y contacto directo con el patrón y su familia, los artículos 49 fracción IV y 50 de la Ley previenen una excepción al principio de estabilidad en el empleo, permitiendo que los patrones puedan dar por terminada la relación de trabajo en cualquier tiempo sin que exista causa justificada, cubriéndole al trabajador la indemnización constitucional, veinte días por año, la prima de antigüedad y prestaciones devengadas y en caso de insumisión al arbitraje o negativa a acatar el laudo pronunciado por la Junta además de los conceptos anteriores, el pago de los salarios caídos.

3.4.5 Trabajador eventual

En la actualidad los trabajadores eventuales se encuentran en la categoría de relaciones de trabajo por tiempo u obra determinado; el contrato por tiempo determinado atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que una vez realizado, se produce la extinción de la relación laboral sin que se entienda como despido cuando la empresa deja de ocupar al trabajador.

Por lo anterior, únicamente pueden ser consideradas eventuales los trabajadores cuando lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo, en consecuencia, en el escrito de condiciones de trabajo deberá de precisarse la causa de la eventualidad del trabajo; y si no se hace, el tiempo deberá considerarse por tiempo indeterminado.

3.5. Prestaciones que estará obligado a cubrir el patrón, si éste se negare a someter sus diferencias al arbitraje

Como ya se preciso con antelación, las indemnizaciones a pagar están previstas en el artículo 947 de la Ley Federal de Trabajo, con su respectiva reforma laboral. Es importante hacer mención que algunos patrones al momento de interponer el incidente de insumisión al arbitraje, prevén en sus plantillas de cuantificación el pago de prestaciones accesorias, (como son días por año de servicio, una parte proporcional a vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, fondo de ahorro, etc), sin embargo éstas dependerá de los pactos contractuales que tengan celebrados los patrones con sus trabajadores, en las cuales la Autoridad Laboral no tienen injerencia alguna.

Por otra parte, las indemnizaciones derivadas de la negativa a reinstalar son onerosas, en especial las que proceden de los trabajadores eventuales, sin embargo, derivan de la intención del legislador de compensar a los trabajadores en forma extraordinaria frente al derecho patronal.

3.5.1 Indemnización Constitucional

En la fracción II del artículo 947 de la ley Laboral, establece que se condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario; lo que implica que debe existir un pronunciamiento de derecho a su procedencia por parte de la autoridad laboral.

El pago de tres meses de salario, como concepto indemnizatorio tienen por objeto resarcir al trabajador los daños y perjuicios causados por la determinación arbitraria del patrón, y que es el tiempo que se consideró prudente para obtener otro empleo.

La Cuarta Sala de la Carta definió la naturaleza jurídica de la indemnización Constitucional prevista en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, como de carácter remuneratorio o compensatorio que se le puede atribuir, en relación con los perjuicios que sufre el trabajador por su despido, además constituye una sanción de carácter normativo por privar al trabajador de su empleo.

Tesis Laboral Aislada
Quinta Época
Cuarta Sala

Semanario Judicial de la Federación LXIX

INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO, NATURALEZA DE LA. La indemnización a que se refiere la fracción XXII, del artículo 123 constitucional, además del carácter remuneratorio o compensatorio que se le puede atribuir, en relación con los perjuicios que sufre el trabajador por su despido, también debe conceptuarse como de carácter penal, esto es, también constituye una sanción, clara y expresamente establecida por la ley, para cuando se ejecute ese despido, pues dados los términos de las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, debe distinguirse entre lo que constituye una responsabilidad definida con carácter normativo y las demás responsabilidades por daños y perjuicios que puedan surgir del incumplimiento del contrato de trabajo; por tanto, no es exacto que en los casos en que el despido de un trabajador, no ocasione perjuicios a este, por haber el mismo encontrado desde luego otro trabajo, no sea procedente la indemnización constitucional que dicho trabajador reclame.

Conforme al artículo 89 de la Ley Federal de Trabajo las indemnizaciones que deban de pagarse a los trabajadores deberán tomar en consideración el salario que correspondía al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84. En los casos de salario, por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomara como salario diario el

promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en este lapso hubiere sido aumentado en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenida por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Por tanto, es el salario integrado actualizado el que se debe considerarse para calcular el pago de las indemnizaciones que deban cubrirse a los trabajadores.

De no cubrirse o consignarse en la forma y términos previstos por este ordenamiento, el pago de la indemnización, ya no se seguirán generándose los salarios caídos correspondientes, como anteriormente pasaba, a partir de todos los juicios que se lleven con fecha de inicio 01 de diciembre de 2012, y como lo refiere la reforma laboral, en el artículo 48 de la ley de la materia, se le pagarán 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 primero de dicho artículo.

3.5.2 Responsabilidad del conflicto

De conformidad con el artículo 50 fracciones I y II de la Ley Federal de Trabajo, misma que establece:

En términos de las fracciones I y II del artículo en comento, la responsabilidad del conflicto tiene dos supuestos distintos de acuerdo con el tiempo de servicios y la duración de la relación laboral:

a) 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.

El primer supuesto es aplicable, los trabajadores con antigüedad menor a un año, y el segundo para los casos de eventuales con una antigüedad mayor de un año.

b) 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 prestado. Como ya se menciona, sin duda las indemnizaciones derivadas de la negativa a reinstalar, son onerosas y superiores a los casos de despido, en especial las previstas por los trabajadores eventuales, puesto que pretenden compensar a los trabajadores en forma extraordinaria.

La responsabilidad del conflicto tiene connotaciones jurídicas distintas de la indemnización ordinaria y pretenden mediante el pago de veinte días por año, en los casos de la relación por tiempo indefinido compensar en forma adicional o complementaria la conducta patronal asumida en la negativa a reinstalar, puesto que en ese supuesto se causan al trabajador mayores daños o perjuicios al impedirle el ejercicio de la acción de cumplimiento del contrato de trabajo.

En lo general, el artículo 50 de la Ley ha originado múltiples controversias interpretativas, ya que el artículo 49 señala que el patrón podrá eximirse de la obligación de reinstalar en los casos de trabajadores con una antigüedad menor a un año, trabajadores de confianza, domésticos y eventuales. Esta hipótesis legal parte de la existencia de un conflicto laboral planteado por el trabajador en el que ejercitó la acción de reinstalación y pago de salarios caídos y al no encontrarse en alguna de las situaciones de excepción, solo en esas condiciones se actualiza la facultad patronal de negarse a la reinstalación o insometerse al arbitraje, mediante el pago de las indemnizaciones. De lo expuesto con anterioridad, es inexacto suponer que en todos los casos de “despido procede el pago de veinte días de salario por cada año de servicios, pasando inadvertido que la ley no establece el pago de esta prestación para este supuesto”.

Circunstancia que dio pie al criterio Jurisprudencial siguiente:

Séptima Época

Cuarta Sala

Semanario Judicial de la Federación

Tomo 79, Quinta Parte,

VEINTE DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, TRATÁNDOSE DE NO PROCEDE LA CONDENA AL PAGO DE, TRATÁNDOSE DE DESPIDO INJUSTIFICADO. El pago de 20 días de salario por cada año de servicios prestados no puede tener como base el despido injustificado (salvo los casos del artículo 49), pues la citada prestación no se encuentra consignada en la ley para este caso, ya que conforme a lo establecido en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, se consigna que en caso de despido el trabajador a su elección podrá exigir la reinstalación, o bien el pago de la indemnización constitucional, y en cualquiera de los dos casos el pago de los salarios caídos, mas no señala que además deban cubrirse veinte días de salario por cada año de servicios prestados; la prestación en cuestión, conforme al criterio sostenido por esta Cuarta Sala, procede únicamente en los siguientes casos: cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje, o acatar el laudo de la Junta en términos del artículo 845 de la Ley Federal del Trabajo; cuando de acuerdo a lo establecido en el artículo 439 de la ley laboral existe la implantación de maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo, y el patrón efectúa una reducción de personal; cuando la Junta resuelve que no subsisten las causas de suspensión de las relaciones colectivas de trabajo, en términos del artículo 431 de la ley laboral; cuando el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, en los casos de los trabajadores que menciona el artículo 49 de la ley laboral, y cuando el trabajador rescinde su contrato de trabajo por causas imputables al patrón.

Los veinte días por cada año de servicio que corresponden a la responsabilidad del conflicto, deriva de su naturaleza de indemnización complementaria, por lo que también debe cubrirse a razón de salario integrado en términos del artículo 89 de la Ley, y son aplicables por años cumplidos como expresamente se menciona en el numeral invocado, y de manera alguna por meses o en la parte proporcional.

3.5.3 Salarios caídos

Los salarios caídos o vencidos, si bien no están regulados en la Constitución, se equiparan a daños y perjuicios de carácter secundarios, y constituyen una consecuencia inmediata y directa de las acciones originadas por la separación por culpa del patrón, sin embargo y para causa del patrón y detrimento del trabajador y su abogado, éstos salarios caídos, de acuerdo a la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012, refiere que únicamente se 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 primero del artículo 48 de la Ley de la materia.

Como se puede observar, con la Reforma laboral, se beneficio en gran medida a la parte patronal a efecto de que no se siguieran generando el pago de salarios vencidos por tiempos indefinidos e imprecisos, ya que no debemos olvidar que previo a la reforma laboral los salarios caídos, se dejaban de generar hasta el momento en que se cubran las indemnizaciones, la prima de antigüedad y por lo tanto, daban pie a que se seguirán corriendo los salarios caídos, la medida del monto de los salarios caídos eran precisamente calculados en base al salario integrado, en términos de los artículos 84 y 89 de esta Ley, inclusive con los incrementos ocurridos en el transcurso del procedimiento hasta la fecha en que la Junta declare la ruptura el vínculo, trámite que se sigue y seguirán utilizando con todos aquellos juicios que estaban en trámite a la anterior reforma laboral.

De ahí la aplicación de los siguientes criterios jurisprudenciales:

Sexta Época
Cuarta Sala
Semana Judicial de la Federación
Tomo Quinta Parte,

DAÑOS Y PERJUICIOS, SE EQUIPARA AL PAGO DE SALARIOS CAIDOS.

La condena al pago de salarios caídos en los juicios laborales, cuando se demuestre por el trabajador que fue despedido sin justificación, equivale al resarcimiento de los daños ocasionados por dicho despido, por cuanto que a lo único que podía haber tenido derecho el trabajador era exclusivamente al pago de su salario por el tiempo que estuvo privado de ellos, pero en forma alguna a ningún otro interés patrimonial. En consecuencia, no puede estimarse que en tales casos se esté frente a un enriquecimiento ilegítimo en los términos del artículo 1882 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, ya que al obligarse al patrón a cubrir al obrero la única prestación que en situación normal le hubiera sido debida de no haber mediado la rescisión del contrato de trabajo, de hecho se le condena a sufrir los perjuicios económicos resentidos por el trabajador por el periodo que duró la tramitación del juicio laboral.

Contradicción de Tesis 107/2006
Tesis de Jurisprudencia
Segunda Sala

SALARIOS CAÍDOS. SE GENERAN DESDE LA FECHA DEL DESPIDO HASTA QUE LAS INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON CUBIERTAS Y PUESTAS A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA, CUANDO SE EXIMIÓ AL PATRÓN DE LA REINSTALACIÓN.

La determinación del periodo que debe comprender el cálculo del importe relativo a los salarios caídos tratándose del cumplimiento de un laudo condenatorio, cuando se eximió al patrón de la reinstalación respecto de un trabajador de confianza, ha sido establecida por el legislador en el artículo 50, fracción III, en relación con el 947, ambos de la Ley Federal del Trabajo, al disponer que en ese supuesto el patrón

debe pagar las indemnizaciones legalmente previstas, así como los salario vencidos "desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones", lo que constituye un criterio expreso y claro, derivado de la lógica y especial naturaleza de las relaciones laborales en el caso de trabajadores de confianza, cuya reinstalación no es obligatoria para la parte patronal, lo que tiende a promover, además, el derecho fundamental de toda persona al goce y protección efectiva del salario, pues a partir de esa fórmula legislativa el patrón debe cumplir lo más pronto posible con el laudo respectivo otorgando directamente o poniendo oportunamente a disposición del trabajador la indemnización legal para la satisfacción de sus necesidades.

La cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación señaló que los salarios caídos adquieren el carácter de reparación de daño, pero sin que proceda en forma alguna el pago de intereses, ya que se encuentran contenidos en este concepto.

Tesis Laboral

Novena Época

Cuarta Sala

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Noviembre 2004

Tesis i.6º. T.236

SALARIOS CAÍDOS. ES IMPROCEDENTE EL PAGO DE INTERESES. No existe fundamento alguno que apoye la pretensión de la actora de obtener intereses sobre salarios caídos y prestaciones que se le adeuden, ante la ruptura de la relación laboral, desde el momento del despido, ya que el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo establece en forma precisa que, en los casos de despido injustificado procede el pago de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, los cuales al haberse ejercitado la acción de indemnización constitucional, adquieren el carácter de reparación del daño, conforme al criterio de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pero sin que proceda en forma alguna el pago de intereses.

Por otra parte los Tribunales de Amparo han sostenido el criterio de que los salarios caídos, se desprenden de la naturaleza indemnizatoria de los salarios caídos, por ser una prestación accesoria de la principal, sancionada por la decisión unilateral e injustificada del patrón de privarlo de su trabajo, por ende, el monto debe ser el que percibía antes del despido y pagarse conforme a lo dispuesto por los diversos 84 y 89 de la Ley, es decir, en razón de salario integrado.

Limitación a salarios vencidos.

Con la reforma Laboral del 30 de noviembre de 2012, el pago de salarios caídos cambió, su perspectiva, ahora si el patrón, en el juicio correspondiente no comprueba 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. Situación que no acontecía, ya que, debemos recordar que previó a la reforma laboral, el pago de los salarios caídos era calculado por el período que durará el juicio laboral y hasta que se pusiera fin al conflicto.

3.5. 4 Prima de antigüedad.

La prima de antigüedad establecida en el artículo 162 de la Ley Federal de Trabajo, es considerada como una prestación autónoma, que tiene el carácter de compensación o incentivo derivado de la continuidad en el trabajo desempeñado.

Esta prestación se cubre en razón del tiempo efectivo e ininterrumpido de la relación laboral, generándose la obligación de pago cuando concluya el vínculo laboral en determinadas circunstancias.

La Ley laboral, establece que es un derecho de todos los trabajadores y consiste en el importe de doce días por cada año de servicio; sin embargo, el carácter de planta es discutible por la simulación de los contratos eventuales carentes de validez, luego entonces, de no quedar acreditado la causa de la contratación eventual, la prima será procedente. Sin embargo, en el caso que nos ocupa. El artículo 947 señala que la responsabilidad del conflicto incluye con el pago de la prima de antigüedad, aún en tratándose de trabajadores eventuales.

La fracción II del artículo 162 establece que para determinar el monto del salario se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486. De los preceptos mencionados, se desprende que el salario para cuantificar el importe de la prima de antigüedad o puede ser inferior al mínimo general vigente en el lugar de prestación de servicios del trabajador y el máximo no puede exceder del doble del salario mínimo vigente del área de aplicación a que corresponda el lugar de la prestación de servicios.

Luego entonces, cuando el trabajador perciba un salario que exceda del doble del mínimo, deberá considerarse el doble del mínimo como salario máximo, el que debe servir de base para cuantificar la prima mencionada, salvo pacto en contrario.

Por otra parte, los Tribunales de Amparo han resuelto que para determinar la antigüedad de un trabajador para efectos de calcular las indemnizaciones que les corresponda y, por ende, el pago de veinte días por cada año de servicios y la prima de antigüedad, la Junta debe resolver previamente la procedencia de la insumisión al arbitraje y declarar extinguida la relación laboral, siendo hasta la fecha en que se dicte el laudo incidental el límite de la antigüedad generada por el trabajador.

3.6. Cuantificación de las prestaciones

En términos del artículo 843 de la Ley de la materia, es obligación de las Juntas cuantificar el importe de las prestaciones de la condena establecida en los laudos, y tomar las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse la resolución. Luego entonces, la Junta en el momento de resolver la procedencia de la insumisión al arbitraje, deberá cuantificar las prestaciones económicas que le correspondan al trabajador y no la parte actora que promueve la insumisión.

Sin embargo, es común, que la parte patronal, cuando interpone la insumisión al arbitraje, como estrategia procesal, exhiba dentro del contenido del mismo una plantilla de liquidación, la cual contiene el pago de todas las prestaciones legales a que tiene el derecho el trabajador, y en algunas ocasiones, existen patronos, que adicionan a dicha plantilla el pago de prestaciones extralegales, al trabajador, como muestra de la buena fe del patrón.

El siguiente criterio Jurisprudencial, seguirá teniendo aplicación **única y exclusivamente en** aquellos juicios laborales que surgieron a la vida procesal antes del 01 de diciembre de 2012, la razón es que posterior a ésta fecha

únicamente se podrán llegar a pagar salarios caídos hasta por un período máximo de 12 meses.

Tesis No. Sexta Época
Cuarta Sala
Semanao Judicial de la Federación
Tomo Quinta Parte,

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. SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL

Lo anterior, no implica que el promover de la insumisión pueda cuantificar las bases y el monto de las prestaciones que le correspondan al trabajador, e inclusive consignar ante la Junta el monto que resulte, a efecto de evitar la generación indiscriminada de salarios, lo cual no ocurrirá si la autoridad laboral estima los alcances en un monto superior de la cantidad puesta a disposición del trabajador.

Al momento de resolver el incidente o exhibir previamente el monto total de las indemnizaciones y prestaciones complementarias, así como las adeudadas al trabajador, el patrón tienen la obligación de retener y enterar a las Autoridades Hacendarias el impuesto sobre la renta de la cantidad que resulte, de conformidad con los artículos 31, fracción IV, 71 fracción VII de la Constitución Federal y su Ley Reglamentaria, y la Junta a considerar esta circunstancia en su conjunto, ya que por ser materia distinta del derecho del trabajo es incompetente para resolver sobre los derechos del trabajador para hacerlos valer administrativamente.

Tesis No. 17/92

Sexta Época

Cuarta Sala

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

IMPUESTO SOBRE LA RENTA. OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE RETENERLO, CUANDO LAS PERSONAS SUJETAS A UNA RELACION LABORAL, OBTIENEN PRESTACIONES DERIVADAS DE LA MISMA.

De conformidad con los artículos 77, fracción X, 79 y 80 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, vigente en el año de 1991, quienes hagan pagos por conceptos de prima de antigüedad, retiro, indemnizaciones y otros, deben, en principio, retener el tributo respectivo; esta regla general admite dos casos de excepción, la primera se da cuando la cantidad recibida no excede de noventa veces el salario mínimo; la segunda, cuando el empleado sólo ha percibido un sueldo mínimo general correspondiente a su área geográfica; por tanto, si dichos preceptos legales no exceptúan de cubrir el impuesto sobre la renta a las personas que han estado sujetas a una relación laboral, y obtienen prestaciones derivadas de una condena impuesta por un órgano jurisdiccional, es obvio que el patrón debe retener el tributo relativo, sin importar si existe separación justificada o injustificada, pues el hecho de que el pago deba hacerse por determinación judicial, como consecuencia de un despido o un no sometimiento al arbitraje, no priva a dicho pago de su carácter indemnizatorio, cuya base impositiva deriva de la obligación establecida en los artículos 31, fracción IV y 73, fracción VII de la Constitución Federal.

3.7. Controversia sobre el supuesto pago de prestaciones accesorias y extralegales

La Jurisprudencia de la Corte ha definido que la insumisión al arbitraje es procedente por excepción, y sólo respecto de la acción de reinstalación y no de acciones diversas. En esas condiciones, el juicio sobre prestaciones accesorias reclamadas en el escrito inicial de demanda, como tiempo extraordinario, vacaciones y demás prestaciones controvertidas, deberá continuarse con el procedimiento para que la Junta se pronuncie sobre su procedencia en el laudo respectivo.

Lo anterior, ha señalado la Jurisprudencia de nuestro Máximo Tribunal, no significa la fragmentación de la acción principal, ya que las prestaciones secundarias o accesorias, son independientes ya que no dependen ni tienen conexidad de origen con el despido alegado, por esa razón, no es oponible respecto de otras acciones ejercitadas en la misma demanda.

Registro No. 181541

Localización:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XIX, Mayo de 2004
Página: 559
Tesis: 2a./J. 61/2004
Jurisprudencia
Materia(s): laboral

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. SÓLO PROCEDE, DE MANERA EXCEPCIONAL, RESPECTO DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, SIEMPRE QUE SE SURTA ALGUNO DE LOS SUPUESTOS QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y NO RESPECTO DE OTRAS ACCIONES.

El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la "insumisión al arbitraje", consistente en la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje de la Junta, y aunque en aquél no se especifican las acciones respecto de las que opera, las consecuencias que resultan de su ejercicio conducen a concluir que dicha institución sólo procede respecto de la reinstalación al demandarse el cumplimiento del contrato de trabajo, pues el legislador ordinario, en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, dispuso que ante su procedencia la Junta dará por terminado el contrato de trabajo y el patrón estará obligado a pagar al obrero, a título de indemnización, el importe de tres meses de salario y la responsabilidad que le resulte del conflicto, que se refiere al originado por el cumplimiento del contrato laboral y no del que pudiera surgir de las demás acciones que integren la litis natural, responsabilidad que se fija en atención al tiempo de duración de la relación laboral en términos de las fracciones I y II del artículo 50 de la ley citada, al que remite el referido artículo 947. En esa medida, es claro que las indemnizaciones que el patrón está obligado a cubrir al trabajador con motivo de la insumisión al arbitraje, no pueden ser aplicables a acciones diversas a la de reinstalación por despido injustificado, como son las relativas a vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras, entre otras, puesto que aquéllas se fijaron como una retribución a la consecuentemente declaración de terminación del contrato de trabajo en lugar de su cumplimiento mediante la reinstalación demandada, tan es así que la finalidad primordial de las reformas a las fracciones XXI y XXII del artículo 123, apartado A, constitucional, fue impedir que el patrón opusiera su negativa a someter sus diferencias al arbitraje o a acatar el laudo pronunciado por la Junta, cuando el trabajador despedido injustificadamente hiciera uso del derecho a la permanencia en el empleo demandando el cumplimiento del contrato mediante su reinstalación, pero también se consideró la necesidad de establecer algunas excepciones a esa regla general al contemplar en la propia fracción XXII, la posibilidad de que el patrón quede eximido "de la obligación de cumplir el contrato" en los casos que determine la ley secundaria, lo que implica que sólo respecto de la reinstalación proceda la excepción de referencia, ya que si el trabajador opta por la indemnización constitucional ello denota su voluntad de dar por terminada la relación laboral. Por tanto, de acuerdo con la naturaleza jurídica de la insumisión al arbitraje, ésta solamente procede, de manera excepcional, respecto de la acción de reinstalación por despido injustificado, cuando se actualiza alguno de los casos que limitativamente reglamenta la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49, lo que por disposición del propio Constituyente Permanente se traduce en una excepción a la estabilidad en el empleo y, por lo mismo, no es oponible respecto de otras acciones aunque se ejerzan en la misma demanda.

Prueba de ello, lo hace el hecho de que en la práctica jurídica, cuando un órgano Jurisdiccional, emite una resolución incidental, declarando la procedencia del incidente de insumisión al arbitraje, y por consiguiente la declaración de terminación de la relación laboral que une al trabajador con el patrón, con su correspondiente pago prestaciones. Si de la demanda laboral se desprende la solicitud de pago de prestaciones accesorias y/o extraordinarias, la Autoridad laboral, en la propia resolución incidental, señalará día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, a efecto de que se continúe el litigio por lo que ve al pago de las demás

prestaciones que no fueron sujeto de análisis del incidente de insumisión al arbitraje.

3.8. Etapa procesal oportuna para interponer el incidente de insumisión al arbitraje

Si bien es cierto, la figura de la insumisión al arbitraje se encuentra contemplado en el artículo 947 de la Ley Federal de Trabajo, también lo es que dicho Ordenamiento jurídico, no señala expresamente cual es el procedimiento que debe seguirse para su trámite, motivo por el cual se han hecho diversos criterios.

Legítimamente puede decirse que el momento idóneo para hacer valer el incidente de insumisión al arbitraje es antes de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, ya que de permitirse que se interponga en cualquier otro momento procesal, el patrón de forma expresa se estaría sometiendo al arbitraje propio de la junta, no obstante ello, saltan diversos criterios, como son:

1. Un primer criterio, se inclina a que se interponga la procedencia de esta figura dentro del propio procedimiento arbitral, sin suspenderlo, porque dentro de la misma ley no se establece como incidente de previo y especial pronunciamiento
2. Otro criterio apunta a que la insumisión puede hacerse valer a través de un incidente, no importando que no aparezca enlistada concretamente en el artículo 762 de la propia Ley, de tal manera que lo procedente es iniciar un incidente innominado para dar solución a esta circunstancia, por otra parte, dentro de los supuestos señalados por el artículo 49 de la Ley Federal de Trabajo el patrón puede ejercer su derecho a la insumisión al arbitraje, la etapa precisa para hacerlo es en la contestación de la demanda, y si la petición es aceptada por la Junta, el patrón debe

cumplir con el pago de la indemnización especial señalada en el artículo 50 de la propia Ley Federal de Trabajo.

Aún y cuando el procedimiento para ejercer la insumisión al arbitraje no está previsto de manera específica en la Ley Federal de Trabajo, pero si en la jurisprudencia, que se describe en líneas que preceden

Conforme a la Tesis Jurisprudencial 1/2002, aprobada por la Segunda Sala de la Corte, en sesión privada del once de enero de dos mil dos, en relación con el momento procesal oportuno para promover la insumisión al arbitraje. La insumisión al arbitraje, traducida en la negativa del patrón a someter sus diferencias ante la Autoridad laboral, solicitando a ésta que no conozca del conflicto, **se puede ejercitarse en cualquier momento hasta antes de las etapas de demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas, esto es, hasta antes de la conciliación,** supuesto en el cual la autoridad debe abrir un incidente en que las partes ofrezcan las pruebas y formulen los alegatos que estimen pertinentes y, hecho lo anterior, sin examinar lo relativo a la acción ejercitada por el trabajador y a las prestaciones reclamadas, se pronuncie sobre su procedencia y, en su caso, aplique lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal de Trabajo.

Por otra parte, sin que esto sea contradictorio a lo señalado con antelación, en diversas ejecutorias adicionales se ha resuelto que el patrón puede insometerse al arbitraje en cualquier etapa del procedimiento, inclusive en la etapa de conciliación, es decir, por escrito en cualquier momento previo a la Audiencia inicial, en su comparecencia y en la etapa de conciliación, ya que no es posible realizarlo en la etapa de demanda y excepciones, puesto que se estaría sometiendo al arbitraje de la Junta.

Por otra parte, por analogía de lo previsto en la Segunda parte del artículo 763 de la Ley Federal de Trabajo, y atento a la garantía de audiencia y seguridad jurídica, planteado oportunamente deberá acordarse la apertura del incidente de insumisión al arbitraje con el objeto de tener la posibilidad de ofrecer

pruebas y alegar lo conducente, conforme a la tesis jurisprudencial que cito a continuación:

Registro No. 190146
Localización:
Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo XIII, Marzo de 2001
Página:195
Tesis: 2a.
Jurisprudencia
Materia(s): laboral

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.

Registro No. 190147
Localización:
Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XIII, Marzo de 2001
Página: 194
Tesis: 2a. XXII/2001
Tesis Aislada
Materia(s): laboral

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

impugnable en amparo directo una vez que se haya pronunciado el laudo, porque éste ya no podrá ocuparse de esa pretensión.

Aunque la ley no establece los momentos procesales en que se puede plantear la insumisión al arbitraje y la manera de tramitarla, de las anteriores jurisprudencias se desprende que ésta puede ser planteada en la etapa de conciliación o en la etapa de demanda y excepciones a fin de que la autoridad laboral abra el incidente respectivo.

De acuerdo con las jurisprudencias descritas, es válido afirmar que la figura de la insumisión al arbitraje **puede hacerse valer** en la conciliación o en demanda o excepciones, aunque es evidente que el momento preciso, para ejercitar la insumisión al arbitraje es la etapa de **conciliación o al contestar la demanda**, porque es entonces cuando el patrón efectivamente se ahorra todo el camino procesal, siempre y cuando se reúnan los requisitos establecidos por la ley, para estar en posibilidades de tomar esa elección.

Registro No. 178711

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXI, Abril de 2005

Página: 1423

Tesis: XX.1o.102 L

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN EL JUICIO LABORAL. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO EN QUE EL PATRÓN PUEDE PROMOVERLA.

De conformidad con los artículos 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Federal y 947 de la Ley Federal del Trabajo, así como de la interpretación jurisprudencial de nuestro más Alto Tribunal de la nación, el patrón tiene el derecho de negarse a someter sus diferencias al arbitraje, o bien, de aceptar el laudo, siempre y cuando el trabajador haya promovido la acción de reinstalación por despido injustificado. La primera de ellas, denominada insumisión al arbitraje, no puede promoverse en cualquier etapa del procedimiento, sino únicamente cuando no se haya entrado en la materia del juicio, esto es, que no se haya formado la litis con la demanda y su contestación, con sus excepciones, lo que implica que sólo es posible ejercer esa facultad del patrón hasta la primera etapa del juicio, es decir, la de conciliación, de acuerdo con los numerales 873 y 875 de la ley laboral, pues es hasta ahí que no se considera consentido el procedimiento laboral; consecuentemente, si el incidente de insumisión al arbitraje se promueve durante la etapa de demanda y excepciones, en donde ya se estableció la litis, y evidentemente el consentimiento de las partes para someterse al arbitraje, debe desecharse por haber precluido el derecho del patrón para hacerlo valer.

De lo descrito con antelación, podemos concluir que si bien es cierto, el camino procesal para hacer valer esta figura no está definido, porque la ley no lo ha determinado con exactitud y la jurisprudencia tampoco es precisa al respecto, no obstante que esta cuestión no está enlistada en el artículo 762 de la Ley

Federal de Trabajo como supuesto de un incidente de previo y especial pronunciamiento, para hacer este derecho efectivamente válido y no ir en contra de derecho consagrado en la legislación positiva, la insumisión al arbitraje debe de suspender el procedimiento ordinario del arbitraje; si resultare procedente, lo siguiente sería la indemnización del trabajador, si no fuese procedente, entonces sí se seguiría el arbitraje ordinario.

3.9. Trámite del incidente de insumisión al arbitraje

Como ya se ha precisado con antelación, la figura procesal que nos ocupa, carece de un apartado especial, que señale el trámite y la forma de interponerse éste, es por ello que, consideramos al incidente de insumisión al arbitraje, como un incidente innominado, dado que no se encuentra específicamente establecido en la Ley Federal de Trabajo, además de no contar con una tramitación especial, por lo que de conformidad con el artículo 765 del ordenamiento legal citado con antelación, dicho incidente se resolverá de plano, oyendo a las partes, y al ser un incidente de previo y especial pronunciamiento, impide que el juicio siga su curso mientras que dicho incidente no se resuelva.

Es importante referir, que al tratarse de un incidente innominado, pero con tintes de previo y especial pronunciamiento, se requiere indudablemente que cuando la parte patronal lo interponga ante la Autoridad Laboral en la etapa procesal oportuna (antes de la conciliación y/o contestación de demanda y excepciones), se le notifique a la parte actora, de la interposición de dicho incidente, corriéndole copia de traslado con la misma y se difiera la audiencia principal, debiendo señalar día y hora la celebración de la Audiencia Incidental, en donde las partes serán oídas, exhibiendo sus respectivos elementos de prueba que creyeran convenientes, exhibidos las pruebas y desahogadas cada una de ellas, se cerrará el período de instrucción y se pasará para dictamen incidental respectivo con aprobación de votación de cada uno de los Representantes que conforman la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

No obstante ello, en la tramitación del incidente de insumisión, va concatenado, con el siguiente tema, por las razones que a continuación se señalan:

3.10. ¿Acciones procesales que se actualizan con la interposición del incidente de Insumisión al arbitraje ?

Primera: Una vez que se ejercita la insumisión al arbitraje al momento de contestar la demanda, la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, se suspende el procedimiento ordinario y se da paso a un trámite incidental innominado, la junta del conocimiento, se debe señalar dentro de las veinticuatro horas siguientes de la petición en que se interpuso el incidente, día y hora para que tenga lugar la celebración del incidente de insumisión al arbitraje en el que las partes ofrezcan sus pruebas, aleguen lo que a sus derecho convenga, debiéndose referirse, de forma específica a esta cuestión incidental, de esta manera la junta se allegara de todos los elementos de prueba que demuestren que efectivamente el trabajador se encuentra en alguna de las hipótesis que eximen al patrón de la obligación de reinstalarlo, de esta manera la parte incidentista presenta los elementos que considera, formen convicción a la Junta, para que ésta una vez que haya escuchado a las partes y haya analizado las pruebas aportadas, resuelva lo que en derecho proceda, en el sentido de que determine si le asiste o no la razón al peticionario; en el caso de que sí lo sea, se debe declarar terminada la relación de trabajo y condenar al pago de la indemnización especial al trabajador.

Segunda: En el supuesto de que la insumisión no sea procedente porque las características del caso concreto no se pruebe por el patrón que son las que la ley exige para poder aplicar esta figura, debe concederse al patrón el plazo establecido por la ley para dar contestación a la demanda. Este plazo debe ser conferido después de que sea desechada la posibilidad de ejercer la insumisión al arbitraje, pues, de otro modo, la postura que defiende que la insumisión debe ser ejercitada al mismo tiempo de dar contestación a la demanda con el respectivo ofrecimiento de pruebas (para no perder ese derecho si ésta no procede), lesiona desde ese momento la figura motivo de estas disertaciones,

pues es precisamente el incentivo de evitar el procedimiento laboral, el motivo del patrón para acogerse al artículo 947 de la Ley Federal de Trabajo.

Tercera: En ese orden de ideas, se ha establecido el criterio de que si el patrón se desiste de la insumisión planteada, por equidad entre las partes, debe darse a conocer al trabajador y tramitarse incidentalmente antes de que la Junta resuelva al respecto, ya que posiblemente puede ser que el desistimiento no convenga a sus intereses.

3.11. Resoluciones emitidas dentro del incidente de insumisión al arbitraje

Entre las resoluciones que puede emitir la Autoridad Laboral, al insometimiento al arbitraje, están las siguientes:

- I. Resolución que declara procedente el incidente de insumisión al arbitraje, dando por terminada la relación laboral y por consiguiente ordenando archivar el expediente en que se actúa.
- II. Resolución que declara procedente el incidente de insumisión al arbitraje y se ordena la continuación del juicio en la etapa de demanda y excepciones, respecto de las prestaciones accesorias, señalando día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, contestación de demanda y excepciones.
- III. Resolución que declara improcedente el incidente, señalando día y hora para la continuación de la celebración de la Audiencia de conciliación, contestación de demanda y excepciones.

3.12. Medios de impugnación a interponer en contra de las resoluciones incidentales emitidas dentro del incidente de insumisión al arbitraje

Como la ley no prevé recurso alguno para impugnar las resoluciones de los Tribunales de trabajo, relativas a la insumisión al arbitraje, siguiendo la

regla general, éstas pueden combatirse a través del juicio de amparo, existiendo dos posibilidades:

-Contra la resolución que declara procedente el incidente de insumisión al arbitraje y ordena el archivo del expediente

Si se emite una resolución interlocutoria, en el que se declare procedente la insumisión al arbitraje, se da por terminada la relación de trabajo, condene al pago de los conceptos establecidos por el artículo 947 de la Ley Federal de Trabajo, y se emita como consecuencia la terminación del juicio. En este caso el medio de impugnación, lo es el, amparo directo, promovido por el trabajador parte del conflicto laboral, mismo que deberá hacerse valer ante un Tribunal Colegiado, de conformidad con el artículo 158 de la Ley de Amparo, pues esta resolución, sin resolver la controversia de fondo o principal, daría por terminado el juicio, con independencia de que se emita en un incidente la liquidación del laudo, que si bien no tiene las características de un laudo, concluye con el procedimiento.

Tratándose de la insumisión al arbitraje, la Junta no entra al estudio de que, si el despido del que fue objeto el actor fue o no justificado, solo analiza si el trabajador, se encuentra en alguno de los supuestos señalados por el artículo 49 de la Ley Federal de Trabajo.

Teniendo aplicación la siguiente tesis jurisprudencial, que a la letra reza:

Registro No. 180610
Localización:
Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XX, Septiembre de 2004
Página: 222
Tesis: 2a./J. 125/2004
Jurisprudencia
Materia(s): laboral

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.

- Contra la resolución que declara procedente el incidente y se ordena la continuación del juicio en la etapa de demanda y excepciones, respecto del pago de las prestaciones accesorias.

Si la resolución 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 (horas extras, vacaciones, aguinaldo, estímulos de puntualidad y asistencia, etc), es impugnable en el amparo indirecto, en términos del artículo 114, fracción IV de la Ley de Amparo, por encontrarse en la hipótesis de actos de imposible reparación que afectan derechos sustantivos del trabajador a la estabilidad en el empleo, o bien del patrón, y este aspecto ya no será materia de estudio en el laudo.

En efecto, la jurisprudencia ha mencionado que esta resolución afecta al trabajador en grado predominante o superior, ya que al ordenarse la tramitación de la etapa arbitral en el juicio laboral, únicamente se resolverá la procedencia de prestaciones accesorias, y el efecto del amparo será la reposición del procedimiento para que el juicio continúe por todas las acciones ejercitadas, incluida la reinstalación.

Registro No. 172495

Localización:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXV, Mayo de 2007

Página: 930

Tesis: 2a./J. 86/2007

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

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.

-Contra la resolución que declara improcedente el incidente

Cuando la Junta resolviera improcedente la insumisión al arbitraje, toda vez que el patrón no acreditó en juicio que el actor se encontrará en algunos de los supuestos establecidos por el artículo 49 de la Ley Federal de Trabajo, motivo por el cual la Junta ordena se continúe con la Audiencia de ley, en este caso, el patrón puede impugnar dicha resolución a través de un **juicio de amparo indirecto**, pues, aunque esta negativa es un aspecto de naturaleza procesal, la afectación que deriva de la resolución es de grado predominante, porque su consecuencia es obligar al demandado a someterse a juicio y por esa vinculación, que entre otras cuestiones permite la generación de salarios caídos, es factible acudir al juicio de amparo indirecto ante un Juez de Distrito, aun cuando no está de por medio una violación a garantías individuales.

La fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo señala la procedencia del **amparo indirecto** en contra de actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación.

En lo general se hace referencia a los actos dentro del juicio que afecte al quejoso de manera irremediable que no puede ser motivo de análisis en el fondo del asunto. La Corte sostuvo el criterio inicial de que la ejecución irreparable comprenda todos los actos que dentro del juicio creaban una situación procesal determinada de efectos inmediatos, que no podía ser

modificada por la propia autoridad responsable, aunque no tuviera consecuencias directas sobre las personas o cosas.

En la contradicción de tesis 24/92, se cambió el concepto material a la afectación de modo directo e inmediato de derechos sustantivos consagrados en la Constitución, excluyendo los agravios a los derechos adjetivos o procesales.

No obstante lo anterior, estimo que la resolución que declara improcedente la insumisión al arbitraje, es reclamable en el amparo indirecto, ya que en este supuesto se afecta al patrón de manera irremediable, en grado superior y de manera extraordinaria sus derechos adjetivos y procesales, puesto que se le obliga en contra de su voluntad a someterse al arbitraje de la Junta y continuar con el juicio, cuando considera se encuentra fundada la excepción de su negativa.

Sirve de apoyo a lo anterior, la Tesis aislada número 2ª. XXII/201 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que dispone:

Registro No. 190147
Localización:
Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XIII, Marzo de 2001
Página: 194
Tesis: 2a. XXII/2001
Tesis Aislada
Materia(s): laboral

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. EL ACUERDO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE QUE DECLARA SU IMPROCEDENCIA EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, CAUSA PERJUICIOS DE IMPOSIBLE REPARACIÓN.

El acuerdo emitido por la autoridad responsable que declara la improcedencia de la insumisión al arbitraje planteada por el patrón en la fase conciliatoria, viola en perjuicio de éste, de manera irreparable, sus derechos sustantivos protegidos por la garantía de seguridad jurídica, al impedirle ejercitar el derecho que lo exima de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización, por lo que tal determinación no puede considerarse como una violación procesal impugnabile en amparo directo una vez que se haya pronunciado el laudo porque éste ya no podrá ocuparse de esta pretensión.

En este caso, a quién se le afecta sus derechos con la resolución de la Junta, al declarar improcedente la insumisión al arbitraje, es al patrón, por lo

que éste, tiene como medio de defensa el amparo indirecto, ya que lo primordial es la irreparabilidad del acto.

3.13. Consecuencias jurídicas de la insumisión al arbitraje

La fracción I del artículo 947 de la Ley de la materia dispone que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje, la Junta generara las siguientes consecuencias jurídicas:

1. Procedencia del incidente de insumisión, con la correspondiente declaración de la terminación de la relación de trabajo.

Lo que implica una forma especial o sui generis de terminación del vínculo laboral, ante la existencia previa de un juicio de trabajo.

Ahora bien, la terminación de la relación de trabajo no se actualiza a la fecha en que el patrón ejercita este derecho, sino en el momento en que la Junta después de analizar las manifestaciones de las partes, las pruebas aportadas y los supuestos de aplicación resuelve sobre procedencia, por lo que la conclusión del vínculo en estas condiciones. Es un acto sujeto a confirmación de la autoridad jurisdiccional, tal y como se resolvió en la tesis que cito a continuación:

Registro No. 187969
Localización:
Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo XV, Enero de 2002,
Página: 1301
Tesis: VII.2o.A.T.60 L. Tribunales Colegiados de Circuito.
Materia(s): laboral

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

2. Cuantificación y condena de la indemnización del trabajador con el importe de tres meses de salario (integrado)

En la insumisión opera por voluntad del patrón y la facultad de sustraerse de la función jurisdiccional, en ciertos casos, cubriendo a los trabajadores las indemnizaciones procedentes derivadas de su responsabilidad, y para el efecto de determinarse previamente la ruptura del vínculo laboral.

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

4. Condenar al pago de salarios vencidos, sin embargo y para causa del patrón y detrimento del trabajador y su abogado, éstos salarios caídos, de acuerdo a la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012, refiere que únicamente se 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 primero del artículo 48 de la Ley de la materia.

Tanto la terminación de la relación laboral y la responsabilidad del conflicto, sólo opera por determinación jurisdiccional, es decir, después de que la Junta analice su procedencia y cuantifique el monto de las prestaciones.

3.14. Diferencias procesales entre la insumisión al arbitraje y el allanamiento

Es oportuno diferenciar entre estas dos figuras jurídicas. Como ha quedado establecido la insumisión al arbitraje se realiza cuando el patrón la hace valer con fundamento en el artículo 947 de la Ley Federal de Trabajo, dispuesto a pagar una indemnización especial al trabajador y solamente es procedente si

se encuentra en los casos limitativos y específicos que marca la ley. Esta figura es una excepción lícita al principio de estabilidad en el empleo.

Por otra parte, el allanamiento, es el acto procesal mediante el cual el demandado reconoce expresamente la procedencia de la acción intentada en su contra, es decir, cuando el patrón acepta lo que el trabajador argumentó en su demanda laboral y reconoce expresamente su conformidad respecto a los hechos, al derecho aplicable y a las consecuencias de su aceptación.

Si se da un despido y el trabajador demanda el pago de una indemnización, en caso de que el patrón se allane, el pago de la indemnización debe ser el reclamado por el trabajador, lo mismo sucedería si el trabajador rescindiere la relación de trabajo por causa imputable al patrón.

El allanamiento, dependiendo del caso concreto en que se presente, puede tener como consecuencia la reinstalación del trabajador, de manera tal, que la similitud que guarda con la insumisión al arbitraje es que no es necesario seguir el procedimiento laboral, pero las consecuencias de ambos caminos son muy distintas.

Una vez que los temas del capítulo han sido desarrollados, llegamos a la conclusión de que dentro del marco jurídico mexicano el principal bien protegido Constitucionalmente es la estabilidad en el empleo; la misma Carta Magna establece su excepción en la fracción XXI, apartado A del artículo 123, constituyéndose la figura de insumisión al arbitraje, en donde el patrón puede optar por la no reinstalación del trabajador a cambio de una indemnización especial, de conformidad con el artículo 947 de la Ley Federal de Trabajo.

La insumisión al arbitraje solamente puede hacerla valer el patrón cuando la controversia surgida sea entre él y un trabajador cuya calidad esté expresamente señalada en el artículo 49 de la Ley Federal de Trabajo. Casos en los no es posible restablecer la relación patrón- trabajador exitosamente.

CAPÍTULO CUATRO

LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA PRÁCTICA JURÍDICA Y SU USO POR PARTE DE LOS ACTORES JURÍDICOS

Después de haber analizado la parte teórica-jurídica de la figura procesal que nos ocupó en capítulos que anteceden y como se ha precisado con antelación, al ser un tema desconocido, son pocos los patrones que lo hacen valer ante los Órganos Jurisdiccionales, es por ello, que en el presente capítulo reflejaremos sobre el quehacer jurídico de una de las Instituciones de Seguridad Social del país, quién interpone dicha figura procesal, como parte de las estrategias procesales.

Al tiempo que analizaremos el número de incidentes de insumisión al arbitraje, que ha promovido dicha Institución, en su calidad patronal, los tiempos procesales que se ocupan, pero principalmente los efectos en que se emiten las resoluciones incidentales.

Por otra parte, es importante resaltar el hecho que cuando inicie el análisis de dicha figura procesal, lo que llamo la atención fue que el período de tiempo que transcurría, traía consecuencias económicas para ambas partes involucradas en el incidente, por una parte, la patronal, se le afectaba su patrimonio, al condenársele al pago de salarios caídos, que iban de 2 a 3 años, más el pago de la indemnización correspondiente; y por el otro lado, la parte trabajadora, se veía beneficiada, con el hecho del pago de dichas cantidades. Sin embargo, esta situación dejará de ser así, toda vez que todos aquellos incidentes de insumisión al arbitraje y juicios laborales que se tengan trámite a partir del 01 de diciembre de 2012, le serán aplicable una de las principales reformas laborales del 30 de noviembre de 2012, lo es, sin lugar a duda el que se establece en la ley que el pago de salarios caídos podrán pagarse hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo primero del artículo 48 de la Ley de la materia. Razón por la cual, en el presente capítulo, no podemos pasar por alto, las reformas laborales emitidas a la Ley Laboral, siendo una de las que resaltan por su trascendencia,

la reducción de las etapas procesales de 3 que se preveían en el procedimiento laboral a 2. Así como la aceptación de los medios de comunicación y de tecnología, como nuevos mecanismos de prueba, adicionando nuevos artículos para su regulación.

Y por consiguiente llegamos a la parte medular de la comprobación de nuestra hipótesis formulada en el proyecto de investigación, al tiempo que respondemos a la hipótesis, propongo una serie de modificaciones que deberían de observarse en una futura reforma laboral.

Y no menos importante y como parte final del presente trabajo, expongo en siete puntos el resumen de lo que constituyen las conclusiones finales de la presente investigación.

4.1. Problemática jurídica de la insumisión

La figura jurídica de la insumisión al arbitraje en materia laboral esta contemplada Constitucionalmente desde la Carta Magna de 1917, en el artículo 123, al tiempo que fue instituida en la Ley Federal del Trabajo reformada en el año de 1980, en el artículo 947. Empero, a pesar de tener una visión futurista y hasta cierto punto un pensamiento adelantado para la época, los legisladores de ese entonces, excluyeron darle un capitulo especial, en el que se precisara los requisitos de su interposición, su trámite, desahogo y medios de impugnación, toda vez que al día de hoy, los litigantes y Autoridades Jurisdiccionales, enfrentan ciertas deficiencias y/o lagunas procesales, como son las siguientes:

1. Al tener un marco normativo reducido a un solo artículo y no existir un capítulo dedicado a la insumisión al arbitraje, que de pauta jurídica para su trámite y resolución, provoca la interpretación jurídica por parte de los Órganos Jurisdiccionales Laborales.
2. Como no existe normativa que establece el actuar de las Autoridades Jurisdiccionales, hace que en algunos casos, la impartición de la justicia sea tardada, haciendo ineficaz a la mencionada Figura jurídica.

3. Para su interposición, se deben de observar las formalidades que le impone la propia Ley Federal de Trabajo, además de que deberá de acreditarse en el juicio laboral la causa que da origen a la interposición, ya que de lo contrario, se desechará por improcedente el incidente.
4. La existencia de Criterios Jurisprudenciales, que dan pauta a que sean tomados en cuenta como la pauta jurídica a seguir por parte de los Órganos Jurisdiccionales

4.2. ¿Quién utiliza en la práctica procesal, la figura procesal de la insumisión al arbitraje?

El propio quehacer litigioso, me ha confirmado, el hecho de que esta figura procesal, es poco conocida y explotada por los patrones, ya que si bien, es cierto, se ha establecido, se encuentra limitado a 05 fracciones su interposición, son pocas las veces que la hacen valer los patrones, ante los Órganos Jurisdiccionales, ante tal hecho, podemos señalar, que el Universo patronal, que lo utiliza, se reduce a dos Instituciones de gran trascendencia en el país, siendo ellas el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y Petróleos Mexicanos (PEMEX), quienes interponen los incidentes de insumisión al arbitraje, como parte de las estrategias procesales para la defensa de sus intereses, coligado a las razones de diverso índole, que van desde el aspecto laboral, económico, jurídico y social.

Como parte de las estrategias procesales, que se han implementado en el Instituto Mexicano del Seguro Social, en el área litigiosa, y en especial en el área laboral, lo está la interposición de la figura procesal, de Insumisión al arbitraje, situación que obedece dado el número y tipo de contratación de trabajadores que tiene bajo su cargo, en cada una de sus Delegaciones Estatales.

Para el desarrollo del presente trabajo, me di a la tarea de realizar consultas a Instituciones Gubernamentales, desde visitas personales, hasta solicitudes de información ante el Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de

Datos, a efecto de constatar el uso de dicha figura procesal, como parte de las estrategias jurídicas, como resultado de ello, se obtuvo la siguiente información, la cual agrupe en los siguientes apartados.

4.3. Número de incidentes de insumisión al arbitraje promovidos ante la Junta Especial Federal de Conciliación y Arbitraje, según estadísticas de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en el año 2013

El Comité de Información de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, mediante resolución de fecha 30 de agosto de 2013, dio a conocer que 65 Juntas Federales de Conciliación, no tienen a ese día información estadística, respecto al número de incidentes de insumisión al arbitraje que se hubieran promovido ante ellos. Y solamente 03 de las 68 Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje que existen en el país, entregaron información, correspondiente al número de incidentes de insumisión al arbitraje promovidos ante ellos, cuya información es la siguiente:

No. Progresivo	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de radicación	Patrón que promueve el incidente de insumisión al arbitraje	Número de incidentes de insumisión al arbitraje promovidos	Sentido de la Resolución incidental
1	16	Pedro Domeq S.A de C.V	1	Se ordena cantidad fija a pagar
2	37	Instituto Mexicano del Seguro Social	4	Se declaran fundados
3	46	Instituto Mexicano del Seguro Social	1	Trámite

- Fuente: Elaboración propia
- Resolución de Información de Inexistencia emitida el día 30 de agosto de 2013, por el Comité de Información de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, emitida a la solicitud de información número 1410000024913.
- La página de internet : http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/documentos/MULTIPLE.-30-08-2013-1410000024913.pdf

4.4. Número de incidentes de insumisión al arbitraje promovidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social ante la Junta Especial No. 30 de la Federal de Conciliación y Arbitraje en Michoacán, durante el período de 2006 al 2012

Al ser la figura de la insumisión al arbitraje, monopolizada en su interposición por parte de las empresas descentralizadas de nuestro país, entre ellas, el Instituto Mexicano del Seguro Social, razón por la cual se solicitó a dicha Institución de Seguridad Social, información correspondiente al número de incidentes de insumisión de arbitraje promovidos por este Instituto Delegación Estatal de Michoacán, en cuanto parte patronal, los últimos 06 años, como parte de la línea de defensa de los intereses de dicha Institución Social.

La información otorgada por dicha Institución Social, se plasmó en el cuadro que a continuación precede, con ella se busca lustrar al lector, no solo en el número de incidentes planteados, sino también, en la eficacia en su interposición por la parte incidentista (parte patronal-demandada), mediante el sentido de la resolución de los incidentes de insumisión, ya sean procedentes e improcedentes, siendo también un punto importante para analizar el tiempo transcurrido entre la interposición del incidente de insumisión y la resolución del mismo.

No. Progresivo	Fecha de interposición del incidente de insumisión al arbitraje ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje No. 30 en el Estado de Michoacán	Fecha de celebración de la Audiencia Incidental	Fecha de emisión de la Resolución incidental	Sentido de la Resolución incidental
1	Mayo de 2007	Mayo de 2007	Junio de 2009	Resolución que declaró procedente el incidente de insumisión al arbitraje, dando por terminada la relación laboral que unía al actor para con el IMSS, ordenando archivar el expediente en que se actúa.
2	Noviembre de 2008	Marzo de 2009	Agosto de 2011	Resolución que declaró procedente el incidente de insumisión al arbitraje. Por otra parte señaló día y hora para la continuación del juicio en la etapa de demanda y excepciones, respecto de

				las prestaciones accesorias demandadas (horas extraordinarias, aguinaldo, vacaciones, estímulos de puntualidad y asistencia, etc)
3	Febrero de 2011	Marzo de 2011	Mayo de 2013	Resolución que declaró procedente el incidente de insumisión al arbitraje. Por otra parte señaló día y hora para la continuación del juicio en la etapa de demanda y excepciones, respecto de las prestaciones accesorias demandadas (horas extraordinarias, aguinaldo, vacaciones, estímulos de puntualidad y asistencia, etc)
4	Mayo de 2011	Julio de 2011	Pendiente de emitirse la resolución incidental	
5	Octubre de 2011	Diciembre de 2011	Pendiente de emitirse la resolución incidental	

- Fuente: Elaboración propia, en base a lo establecido por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se omite señalar el nombre de los actores, por tratarse de datos personales.

4.5. Número de incidentes de insumisión al arbitraje promovidos por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, según el Informe del Resultado de la Revisión y Fiscalización Superior de la Cuenta Pública, correspondiente al año de 2007.

De los 148 juicios laborales concluidos en el año de 2007, en cuyo demandado aparece el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, tres de ellos se concluyeron por resolución de incidente de insumisión al arbitraje, correspondiendo un porcentaje de 2.0%, de los cuales se erogó un pago de \$7,520.7 (19.7%) miles de pesos.

Teniendo en trámite 57 expedientes ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de los cuales 04 corresponden a incidente de insumisión al arbitraje

- Página de internet : <http://www.asf.gob.mx/Trans/Informes/ir2007i/Tomos/T9V4.pdf>

4.6. ¿Se vio afectado el incidente de insumisión al arbitraje, con la Reforma Laboral del 30 de noviembre de 2012?

Vistas las reformas hechas a la Ley Laboral del 30 de noviembre de 2012, podemos concluir que ninguna de ellas, modifico de manera directa alguno de los artículos de la insumisión al arbitraje, sin embargo, el artículo 48 fue adicionado y reformado en su contenido, circunstancia que tiene efectos directos de trascendencia, con beneficios principalmente para el patrón.

Es importante hacer notar, que hasta antes de la reforma laboral del 01 de diciembre de 2012, el período de tiempo que transcurría entre la interposición del incidente de insumisión al arbitraje y la emisión de la resolución incidental, con la correspondiente declaración de terminación de la relación laboral, llegaba a ascender a más de 02 años, situación que repercutía en el patrimonio del patrón, dado que dicho transcurso de tiempo, era traducido en que le fuera pagado al trabajador los salarios caídos durante dicho tiempo.

Actualmente en la práctica jurídica, pueden presentarse dos escenarios:

1.- Todos aquellos juicios laborales en que se hubiera interpuesto como estrategia procesal, el incidente de insumisión al arbitraje, previos a la reforma laboral, del 01 de diciembre de 2012, se realizará el pago de salarios caídos, por todo el período de tiempo que transcurra entre la fecha de interposición y la declaración de la terminación de la relación laboral.

Existiendo al día de hoy, incidentes de insumisión al arbitraje, pendientes de emitir resolución incidental, cuya fecha de interposición data de antes del 01 de diciembre de 2012.

2.- Todos aquellos juicios laborales en los que se interpongan como estrategia procesal, el incidente de insumisión al arbitraje, a partir del 01 de diciembre de 2012, y con las modificaciones hechas al artículo 48 de la Ley Laboral, únicamente se podrá condenar al pago de salarios vencidos, hasta por un período máximo de doce meses.

4.7. Respuesta al planteamiento de la Investigación

Cuando se inició el análisis de la figura de la insumisión al arbitraje, se planteó la hipótesis siguiente:

¿Es la insumisión al arbitraje, una figura procesal contraria a la estabilidad en el empleo?

Durante el desarrollo de los cuatro capítulos, se da contestación a la hipótesis planteada, desde diferentes perspectivas.

Haciendo mención que la estabilidad en el empleo, tiene relación directa con la permanencia en el empleo, aunque ambos conceptos abarquen circunstancias distintas, tal y como se apreciará a continuación.

Se percibe a la estabilidad en el empleo como derecho social, como una prerrogativa reconocida a los trabajadores en la Constitución de 1917, mientras que la permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su duración, de la relación de trabajo. La regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido. La comprobación del hecho contrario quedará siempre a *cargo del patrón*.

Analizando el fundamento Constitucional, se prevé en la fracción XXII del apartado A del artículo 123, el principio de la estabilidad en el empleo, traducido en el derecho a permanecer en el empleo en tanto subsista la materia del trabajo y a percibir los beneficios que del mismo se originen. La estabilidad es un principio que consagra la permanencia de la relación laboral, que sólo puede ser disuelta por voluntad del trabajador y, por excepción, del patrón, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador o por circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la *relación* que haga imposible su *continuación*. Le da al *trabajador* la certeza de poder vivir de su trabajo en el presente y en el futuro.

Tomando en consideración lo señalado por el Maestro Carlos de Buen, la estabilidad en el empleo, es el derecho del trabajador a permanecer en el trabajo mientras su actividad sea necesaria para el empleador.³³

Y es precisamente en atención al principio de estabilidad en el empleo que la relación de trabajo sólo podrá darse por terminada de manera unilateral por parte del patrón, por alguna de las causas graves establecidas en el artículo 47 (causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón) de la ley laboral, o por una especialmente grave en los casos de antigüedades de veinte años o más, según el artículo 161 de la propia ley.

La vigencia de este principio que es esencial en el derecho laboral, de marcada inclinación hacia el trabajador, es lo que determina la limitación del derecho patronal a la insumisión al arbitraje, ya que la permanencia en el trabajo es lo que hace factible que el prestador del servicio pueda gozar de los derechos individuales y colectivos, de naturaleza social, que consagra en su beneficio el artículo 123 constitucional, apartado A", y su ley reglamentaria.

Aunque la insumisión al arbitraje constituye una limitante a la estabilidad en el empleo, pues faculta al patrón a dar por terminada la relación laboral de manera unilateral, sin embargo, en congruencia con el principio protector de la estabilidad en el empleo que se contiene en tal disposición contractual, solamente puede ser ejercida en los casos específicos que enumera el artículo 49 de la Ley Federal de Trabajo.

De esta forma se concluye que el Constituyente garantizó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin desconocer los casos que en la realidad puede llevar a hacer fácticamente imposible la continuidad de la relación laboral.

³³ De Buen, Carlos, op. cit., nota 25, p. 505.

Siendo importante hacer del conocimiento algunos de los diversos criterios Jurisprudenciales que nacieron a la vida jurídica, a raíz de este principio jurídico:

Registro No. 802512
Localización:
Sexta Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Volumen XCI, Quinta Parte,
Página: 36
Materia(s): laboral

TRABAJADORES, ESTABILIDAD DE LOS. MODALIDADES.

Las disposiciones del artículo 24, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, consignan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo, y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La ley laboral considera como causas razonables la disolución, una que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que, celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe. La desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizan. El segundo caso que reconoce la ley como causa razonable de disolución, es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando la naturaleza del servicio que se va a prestar es transitorio. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que, si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias. Otras causas de disolución están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de su trabajo.

Para muchos juristas, la insumisión al arbitraje, se contrapone a los principios del derecho mexicano del trabajo, como lo es la estabilidad en el empleo, incluso algunos juristas ven a dicha figura como Inconstitucional.

Sin embargo, es importante resaltar, el hecho de que, la figura de la insumisión al arbitraje, tiene como principio esencial del derecho laboral mexicano, de garantizar y proteger la estabilidad en el empleo, siendo éste, el derecho fundamental que tiene el trabajador a conservar su fuente de ingresos si realiza sus funciones adecuadamente

Ahora bien, si bien es cierto, la insumisión al arbitraje es la figura jurídica que se contrapone al derecho de la estabilidad en el empleo, toda vez que, es una de las formas jurídicas que el legislador permite para limitarlo, también lo es que, constituye la única vía legal en que el patrón tiene la potestad de elegir el otorgamiento de una indemnización especial, evitándose con ello la reinstalación del trabajador y la posibilidad del seguimiento del procedimiento laboral, como lo es el arbitraje.

La misma fracción XXI del apartado A del artículo 123 constitucional que contiene el derecho de la insumisión al arbitraje, establece sus limitaciones, es decir, queda prohibido hacer uso de esta figura si el patrón despide a un trabajador sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita; por lo que, aunque la insumisión al arbitraje constituye una limitante a la estabilidad en el empleo, pues faculta al patrón a dar por terminada la relación laboral de manera unilateral, sin embargo, en congruencia con el principio protector de la estabilidad en el empleo que se contiene en tal disposición constitucional, solamente puede ser ejercida en los casos específicos que enumera el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Es por ello, que la problemática principal, radica, precisamente en que, se trata de una figura jurídica, de la que no hay gran regulación al respecto, y por cuanto hace los criterios emitidos por nuestros máximos tribunales es muy limitado, Ya que si bien es cierto, la Ley Federal del Trabajo, se concreta a expresar que se promoverá mediante un incidente y que la etapa procesal para interponerla es en la de conciliación, y no posterior a ella, esto porque al encontrarse el patrón en la etapa de Demanda y Excepción, estaría aceptando sujetarse al Arbitraje.

CONCLUSIONES

Primera. Dentro del Sistema Jurídico Mexicano, en el Derecho del Trabajo, el arbitraje laboral, se convierte en un arbitraje obligatorio que, sin embargo por disposición Constitucional contempla en la fracción XXI del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la pauta para la posibilidad de invocar de manera excepcional la posibilidad que tiene el patrón, de no someter sus diferencias al arbitraje de la Junta.

Segunda. El término de insumisión al arbitraje, debe entenderse como la posibilidad que una de las partes en pugna tiene para decidir no admitir la jurisdicción del órgano establecido para la solución de los conflictos.

Tercera. La insumisión al arbitraje, surge como una facultad patronal limitada por la ley a ciertas acciones, susceptibles de ser planteadas solamente en casos excepcionales y únicamente en contra de la acción ejercitada por el trabajador que busca ser reinstalado en su trabajo, con las limitantes que se señalaron en el capítulo respectivo.

Cuarto. En relación a esta figura jurídica no hay gran regulación al respecto, y por cuanto hace los criterios emitidos por nuestros máximos tribunales es muy limitado, la Ley Federal de Trabajo, se concreta a expresar que se promoverá mediante un incidente y la etapa procesal para interponerla es en la de Conciliación y no posterior a ella.

Quinta. Las consecuencias de promover esta figura es que la relación de trabajo seguirá existiendo hasta el momento en que la Junta acuerde y acepte el incidente de Insumisión al Arbitraje, y una vez que la Junta la admita, esta dará por terminada la relación de trabajo, obligando al patrón al pago de la indemnización respectiva, consistente en el pago de tres meses de salario, prima de antigüedad, salarios caídos, vacaciones y aguinaldo proporcional, así como los veinte días por cada año de servicio, los cuales se contarán hasta aquel día en que sea declarado aceptable la insumisión.

Sexta. La insumisión al arbitraje, en materia burocrática n se encuentra contemplada en la mayoría de las legislaciones Estatales, por lo que dicha figura no puede ser ejercida por los demandados, por no ser aplicable de manera supletoria a la Ley Federal de Trabajo

Séptima. La figura procesal de la insumisión al arbitraje, se creó para que su correcta aplicación evite demoras ociosas y engorrosas, y hasta cierto punto se tengan que pagar cantidades en dinero exorbitantes por parte del patrón para el trabajador.

Octava. Debe de analizarse y re-plantearse su tramitación y procedimiento a seguir , a las condiciones actuales que estamos viviendo, ya sea que se incluya nominativamente, del incidente de insumisión al arbitraje, dentro del apartado de incidentes nominados de la Ley Federal de Trabajo.

Novena. Por otra parte, se propone la incorporación de la figura procesal, de insumisión al arbitraje, no como un incidente, sino en capítulo separado, estableciéndose los términos a seguirse para la substanciación del mismo, a fin de afianzar, desde el punto de vista litigioso y social, el principio Constitucional de celeridad que debe revestir todo proceso.

PROPUESTA

Al iniciar el desarrollo del presente trabajo de investigación, se limitó el estudio a una de las ramas sociales del Derecho, poco exploradas y analizadas, como lo es el Derecho Laboral, delimitando su estudio a la figura procesal de la Insumisión al Arbitraje, con un ámbito de aplicación territorial a nivel Federal, a través del análisis y desarrollo de la figura procesal en comento, se constató, que si bien es cierto, el Legislador de 1917, tuvo una visión social y hasta cierto punto patronalista, avanzada para su época, también lo es, que fue protector de la clase obrera, sin embargo dada las condiciones sociales, económicas, industriales y laborales han cambiado a través de los años, lo que hace que se tengan que adecuar, las figuras procesales ya existentes, a fin de adecuarlas a las necesidades de aplicación jurídica, y a las de resolución de los propios Órganos Jurisdiccionales.

Ante tal circunstancia y desde el punto de vista litigante de la materia procesal y a fin de mejorar el desarrollo y evolución de la propia figura procesal de la insumisión al arbitraje, se propone, lo siguiente;

1. La inclusión nominativa, del incidente de insumisión al arbitraje, dentro del apartado de incidentes nominados de la Ley Federal de Trabajo.
2. Al darse la incorporación de la figura procesal, de insumisión al arbitraje, dentro del apartado de incidentes, traería consigo la aplicación de las reglas y términos de los incidentes, que normen su interposición, desarrollo y resolución.
3. Ahora bien, para el dado caso, de que se tuviera la visión de incorporar la figura procesal, de la insumisión al arbitraje, no como un incidente, sino en capítulo separado, deberán de establecerse los términos a seguirse para la substanciación del incidente de insumisión, como figura jurídica procesal autónoma.
4. Sin lugar a dudas, con esta incorporación procesal de esta figura jurídica a la Ley Laboral, se estaría progresando desde el punto de vista litigioso y social, al tiempo que se reafirma en la práctica procesal del Derecho

Laboral, el principio Constitucional de celeridad, que debe revestir todo proceso.

5. Se hace mención a las siguientes precisiones, las cuales son de manera enunciativa y no limitativa, dado que durante la incorporación de dicha figura procesal, dará a pie a incorporar nuevas disposiciones.
 - a). Prever la etapa procesal en la que deberá de interponerse el recurso de revisión.
 - a) Los términos en que se llevará a cabo la interposición y desahogo de dicha figura procesal.
 - b) El señalamiento de un término prudente, que podrían oscilar entre 15 a 30 días, (dada la naturaleza y efectos de la figura jurídica a interponer por la parte patronal) para el desahogo de pruebas, a efecto de que éste no sea prolongado y se sigan generando el pago de salarios caídos, mientras no se emita la resolución del incidente correspondiente.
 - c) El desahogo en tiempo y forma de cada una de las pruebas ofrecidas por cada una de las partes.
 - d) El análisis a conciencia, minucioso y detenido por parte de los Órganos Jurisdiccionales, de cada uno de los medios de prueba ofrecidos por las partes.
 - e) El cumplimiento del término para la emisión de la resolución incidental, tal y como lo marca la propia Ley de la materia.
 - f) Las diferentes resoluciones incidentales que pueden emitirse a la interposición del incidente de insumisión al arbitraje.
 - g) Los medios de impugnación a interponer en contra de las resoluciones incidentales que resuelvan a dicha figura procesal, estableciendo los términos en que deberán de promover.

No omito comentar, que podrán adherirse nuevas perspectivas a la presente propuesta, ya que mucho depende, del punto de vista en que se observe (patronal / obrera/ órgano Jurisdiccional), para la incorporación de nuevas disposiciones, ya que dependiendo del sector, se buscará proteger los intereses de cada una de las partes. Sin embargo deberá de prevalecer el fin último y primordial del Estado, que lo es la impartición de justicia.

ANEXO 1

Artículos relacionados con el incidente de insumisión al arbitraje, que sufrieron modificación y/o adición con la reforma laboral del 30 de Noviembre de 2012

A manera de facilitar el análisis de las reformas que sufrieron algunos de los artículos de la Ley Federal de Trabajo, se elaboró un cuadro comparativo, con el contenido del artículo anterior y el actual, mismo que inició a tener vigencia a partir del 01 de Diciembre de 2012; por otra parte, de manera precisa se subraya en el recuadro del lado derecho, la parte que se adiciona al artículo, o bien que sufre modificación alguna en su redacción.

No.	Artículo de la Ley Federal de Trabajo anterior a la reforma	Artículo de la Ley Federal de Trabajo posterior a la reforma
1	<p>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.</p> <p>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 desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.</p>	<p>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.</p> <p>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 periodo máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.</p> <p>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.</p> <p>En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.</p> <p>Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.</p> <p>Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.</p>
2	<p>Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:</p> <p>I.</p>	<p>Artículo 50. ...</p> <p>I. y II. ...</p> <p>III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de</p>

		salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.
	Artículo 333.- Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.	Artículo 333. Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.
3	Artículo 336.- Para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse.	Artículo 336. Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.
4	Artículo 873.- El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de <u>la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes</u> al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia. Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalara los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.	Artículo 873. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de <u>la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes</u> a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley. Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.
5	Artículo 875.- La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de <u>tres etapas</u> : a) De conciliación; b) De demanda y excepciones; y c) De ofrecimiento y admisión de pruebas. La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.	Artículo 875. La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de <u>dos etapas</u> : a) De conciliación; b) De demanda y excepciones; c) <u>(Se deroga)</u> . La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre que la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.
6	Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma: I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados. II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo; IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de	Artículo 876. ... I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada; II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia; III. ... IV. (Se deroga). V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las

	<p>los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;</p> <p>V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y</p> <p>VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.</p>	<p>partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y</p> <p>VI. ...</p>
<p>7</p>	<p>Artículo 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:</p> <p>I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;</p> <p>II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;</p> <p>III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;</p> <p>IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;</p> <p>V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;</p> <p>VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;</p> <p>VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.</p>	<p>Artículo 878. ...</p> <p>I. El Presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortará nuevamente a las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio y, si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;</p> <p>II. Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento. El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, <u>podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa.</u> Tratándose de aclaración o modificación de la demanda, la Junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio;</p> <p>III. y IV. ...</p> <p>V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y, si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda;</p> <p>VI. ...</p> <p>VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato; o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los diez días siguientes; y</p> <p>VIII. <u>Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.</u></p>
	<p>Artículo 879.- La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurran las partes. Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.</p>	<p>Artículo 879. La audiencia de conciliación, demanda y excepciones se llevará a cabo, aún cuando no concurran las partes.</p> <p>...</p> <p>...</p>

8	Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.	
9	<p>Artículo 880.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:</p> <p>I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;</p> <p>II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;</p> <p>III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y</p> <p>IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.</p>	<p>Artículo 880. La audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 875 de esta Ley y de acuerdo con las normas siguientes:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, <u>así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas</u>, en tanto no se haya cerrado la audiencia, <u>y por una sola vez</u>;</p> <p>III. ...</p> <p>IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. <u>En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.</u></p>
10	<p>Artículo 883.- La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.</p> <p>Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días.</p>	<p>Artículo 883. La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.</p> <p>Cuando, por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días.</p>
	<p>Artículo 884.- La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:</p> <p>I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;</p> <p>II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;</p> <p>III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o</p>	<p>Artículo 884. ...</p> <p>I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, las que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;</p> <p>II. Si alguna de las pruebas admitidas no estuviere debidamente preparada, se señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio;</p> <p>III. Si las pruebas por desahogar son únicamente copias o documentos que deban remitir autoridades o terceros, la Junta los requerirá en los siguientes términos:</p> <p>a) Si se tratare de autoridades, la Junta las requerirá para que envíen dichos documentos o copias y, si no lo cumplieren, a solicitud de parte, la Junta lo comunicará al superior inmediato para que se le apliquen las sanciones</p>

11	documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.	correspondientes; y b) Si se trata de terceros, la Junta dictará las medidas de apremio correspondientes, hasta que se logre la presentación de las copias o documentos respectivos; IV. La Junta deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hiciera en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de que, en caso contrario, se dejará sin efectos la declaración correspondiente; y V. Al concluir el desahogo de las pruebas, <u>la Junta concederá a las partes un término de dos días para que presenten sus alegatos por escrito.</u>
12	Artículo 885.- Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener: I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma; II. El señalamiento de los hechos controvertidos; III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados; IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y V. Los puntos resolutiveos.	Artículo 885. Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, <u>se dará vista a las partes por el término de tres días para que expresen su conformidad con dicha certificación, bajo el apercibimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieren y hubiere pruebas por desahogar, se les tendrá por desistidos de las mismas para todos los efectos legales y se procederá conforme a lo que dispone el párrafo siguiente. En caso de que las partes, al desahogar la vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la Junta, con citación de las mismas, señalará dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo. Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes.</u> Hecho lo anterior, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y, dentro de los diez días siguientes, formulará por escrito el proyecto de laudo, que deberá contener los elementos que se señalan en el artículo 840 de esta Ley. I. a V. ...
13	Artículo 886.- Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta. Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad. La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.	Artículo 886.- Del proyecto de laudo se entregará copia a cada uno de los integrantes de la Junta. Dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que se hubiere recibido la copia del proyecto, cualquiera de los integrantes de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad. La Junta, con citación de las partes señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de las pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.
14	Artículo 888.- La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes: I. Se dará lectura al proyecto de resolución a los alegatos y observaciones formuladas por las partes; II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado.	Artículo 888.- La discusión y votación del proyecto de laudo se llevarán a cabo en sesión de la Junta, <u>certificando el secretario la presencia de los participantes que concurren a la votación</u> , de conformidad con las normas siguientes: I. Se dará lectura al proyecto de resolución y a los alegatos y a las observaciones formulados por las partes; II. y III. ...
	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	Artículo 947. ... I. a III. ... IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, conforme a lo establecido en el <u>artículo 48</u> , así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

15	IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162. Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado A de la Constitución.	
-----------	--	--

- Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2

Artículos relacionados con el incidente de insumisión al arbitraje, que fueron adicionados a la Ley Federal de Trabajo, con la reforma laboral del 30 de Noviembre de 2012

Mucho se ha comentado, si el Derecho, ha quedado rezagado en cuanto a la aceptación de nuevos medios de prueba, o si, debería de adecuarse o tomar en cuenta los nuevos medios de comunicación de la ciencia y la tecnología, con la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012, los legisladores permitieron al Derecho Laboral, ser la primera rama del derecho en comunicación de la ciencia, que serán aceptados como elementos de prueba en un juicio laboral, ante la importancia jurídica que reviste tal hecho, es que establecemos los nuevos artículos adicionados a la Nueva Ley Federal de Trabajo, mismos que a continuación se transcriben:

No. progresivo		Artículo adicionado
1	No existe	Artículo 774 Bis. En cualquier estado del procedimiento, las partes podrán, mediante la conciliación, celebrar un convenio que ponga fin al juicio; asimismo, el demandado podrá allanarse en todo o en parte a lo reclamado. En el primer supuesto, se dará por terminado el juicio; en el segundo, se continuará el procedimiento por lo pendiente.
2	No existe	Sección Novena De los Elementos Aportados por los Avances de la Ciencia. Artículo 836-A. En el caso de que las partes ofrezcan como prueba, las señaladas en la fracción VIII del artículo 776, el oferente deberá proporcionar a la Junta los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo. En caso de que el oferente justifique debidamente su impedimento para proporcionar dichos elementos, la Junta lo proveerá.
3	No existe	Artículo 836-B. Para el desahogo o valoración de los medios de prueba referidos en esta Sección, se entenderá por: a) Autoridad Certificadora: a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y a los prestadores de servicios de certificación que, conforme a las disposiciones jurídicas, tengan reconocida esta calidad y cuenten con la infraestructura tecnológica para la emisión, administración y registro de certificados digitales, así como para proporcionar servicios relacionados con los mismos; b) Clave de acceso: al conjunto único de caracteres alfanuméricos que un usuario emplea para acceder a un servicio, sistema o programa y que puede estar asociado a un medio físico, magnético o biométrico; c) Certificado Digital: a la constancia digital emitida por una Autoridad Certificadora que garantiza la autenticidad de los datos de identidad del titular del certificado; d) Contraseña: al conjunto único de caracteres secretos que permite validar la identificación de la persona a la que se le asignó una Clave de Acceso para ingresar a un servicio, sistema o programa; e) Clave privada: el conjunto de caracteres que genera el titular del certificado digital de manera exclusiva y secreta para crear su firma electrónica avanzada; f) Clave pública: los datos contenidos en un certificado digital que permiten la identificación del firmante y la verificación de la autenticidad de su firma electrónica avanzada;

		<p>g) Destinatario: la persona designada por el emisor para recibir el mensaje de datos;</p> <p>h) Documento Digital: la información que sólo puede ser generada, consultada, modificada y procesada por medios electrónicos, y enviada a través de un mensaje de datos;</p> <p>i) Emisor: a la persona que envía un documento digital o un mensaje de datos;</p> <p>j) Firma electrónica: Conjunto de datos que en forma electrónica son vinculados o asociados a un mensaje de datos por cualquier tecnología y que son utilizados para identificar al firmante en relación con el mensaje de datos para indicar que aprueba la información contenida en el mensaje de datos;</p> <p>k) Firma Electrónica Avanzada: al conjunto de caracteres que permite la identificación del firmante en los documentos electrónicos o en los mensajes de datos, como resultado de utilizar su certificado digital y clave privada y que produce los mismos efectos jurídicos que la firma autógrafa;</p> <p>l) Firmante: a toda persona que utiliza su firma electrónica o firma electrónica avanzada para suscribir documentos digitales y, en su caso, mensajes de datos;</p> <p>m) Medios de Comunicación Electrónica: a los dispositivos tecnológicos para efectuar la transmisión y recepción de mensajes de datos y documentos digitales;</p> <p>n) Medios Electrónicos: a los dispositivos tecnológicos para el procesamiento, impresión, despliegue, almacenamiento, reproducción, recuperación, extracción y conservación de la información;</p> <p>ñ) Mensaje de Datos: al intercambio de información entre un emisor y un receptor a través de medios de comunicación electrónica;</p> <p>o) Número de identificación personal (NIP): la contraseña que se utiliza en los servicios, sistemas o programas, para obtener acceso, o identificarse; y</p> <p>p) Sistema de información: conjunto de elementos tecnológicos para generar, enviar, recibir, almacenar o procesar información.</p>
4	No existe	<p>Artículo 836-C. La parte que ofrezca algún documento digital o cualquier medio electrónico, deberá cumplir con lo siguiente:</p> <p>I. Presentar una impresión o copia del documento digital; y</p> <p>II. Acompañar los datos mínimos para la localización del documento digital, en el medio electrónico en que aquél se encuentre.</p>
5	No existe	<p>Artículo 836-D. En el desahogo de la prueba de medios electrónicos, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. La Junta designará el o los peritos que se requieran, a fin de determinar si la información contenida en el documento digital se encuentra íntegra e inalterada, tal y como fue generada desde el primer momento, ubicándola en tiempo y espacio entre el emisor y destinatario.</p> <p>La Junta podrá comisionar al actuario para que asociado del o los peritos designados, dé fe del lugar, fecha y hora en que se ponga a disposición de éstos el medio en el cual se contenga el documento digital.</p> <p>II. Si el documento digital o medio electrónico, se encuentra en poder del oferente, éste deberá poner a disposición del o los peritos designados, los medios necesarios para emitir su dictamen, apercibido que de no hacerlo se decretará desierta la prueba.</p> <p>III. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de la contraparte, se deberá poner igualmente a disposición del o los peritos designados, con el apercibimiento de que en caso de no hacerlo, se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el oferente exprese, en relación con el documento digital.</p> <p>IV. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de un tercero, éste tiene la obligación de ponerlo a disposición de la Junta, bajo los apercibimientos establecidos en el artículo 731 de esta Ley.</p> <p>Para los efectos de este artículo, se estará a lo dispuesto en la Sección Quinta del presente Capítulo, relativo a la prueba pericial.</p> <p>V. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer al o a los peritos designados las preguntas que juzguen convenientes.</p> <p>Para el desahogo de la prueba a que se refiere este artículo, la Junta en todo momento podrá asistirse de elementos humanos y tecnológicos necesarios para mejor proveer.</p>

- Fuente: Elaboración propia

FUENTES DE INFORMACIÓN BIBLIOGRÁFICA

1. Briseño Sierra, Humberto, *El proceso administrativo en Iberoamérica*, UNAM, 1978.
2. CLIMENT Beltrán Juan B, "*Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*", Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México 2000.
3. De Buen, Carlos, *Extinción de las Relaciones de Trabajo*, México, D.F., Porrúa, 1995.
4. De Buen, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 22ª ed., México, Porrúa, 2010, Tomo II.
5. De Buen, Néstor, *Derechos del trabajador de Confianza*, Cámara de Diputados. LVIII. Legislatura. Universidad Nacional Autónoma de México, México 2000.
6. De Buen, Néstor, *Derecho Procesal del trabajo*, 19ª ed, México Porrúa, 2011.
7. De la Cueva, Mario, *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 20ª ed, Tomo I, México, D.F, Porrúa S.A, 2005.
8. De la Cueva, Mario, *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 20ª ed, Tomo II, México, D.F, Porrúa S.A, 2005.
9. Ovalle Favela, José, *Teoría General del Proceso*, 5ª ed., México, Oxford University Press, 2001.
10. Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo, *El juicio ordinario laboral*, México, Sista, 1989.

11. Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo, *Ofrecimiento del Trabajo en el Proceso Laboral*, México, Sista, 1989, p. 45.
12. Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo, *Negativa a reinstalar en materia laboral*, México, Sista, 1989.
13. Trueba Urbina, Alberto, *La Ley Federal de Trabajo Reformada y Comentada*, México, Porrúa, 1961.
14. Trueba Urbina, Alberto, *El nuevo artículo 123*, México, Porrúa, 1992.
15. Trueba Urbina, Alberto, *Tratado teórico práctico del derecho procesal del trabajo 3ª ed*, México, Porrúa, 1992.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIA

1. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. " *Diccionario Jurídico*", Ed. Porrúa, Primera re-impresión, Tomos I, II, III y IV.
- 2 DE PINA Vara Rafael, " *Diccionario de Derecho*", Vigésimocuarta edición, Ed. Porrúa, México 1997,

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, texto original
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, vigente - comentada
3. Ley Federal de Trabajo de 1931
4. Ley Federal de Trabajo de 1970
5. Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública
6. Ley Federal de Trabajo de 2013
7. Jurisprudencia del IUS 2013

HEMEROGRAFÍA

1. Iniciativa de Reforma al artículo 123 Constitucional, Revista Mexicana del Trabajo, México, Mayo- junio de 1962, número 23, p. 30.
2. Revista Mexicana del Trabajo, México Mayo- junio de 1962

ARCHIVOS HISTÓRICOS

1. Las Reformas que ha tenido el artículo 123 por el período legislativo de 1917 al 30 de noviembre de 2012
2. Proyecto de discusión y de creación de la Ley Federal de Trabajo de 1931
3. Exposición de motivos de la Cámara de Diputados de la Reforma Constitucional de 1962, al artículo 123.
4. Exposición de motivos de la Reforma a la Ley Federal de Trabajo de 1962
5. Exposición de motivos de la Cámara de Diputados para la Ley Federal de Trabajo de 1970..

CIBERNÉTICA

- <http://www.asf.gob.mx/Trans/Informes/ir2007i/Tomos/T9V4.pdf>
- http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/documentos/MULTIPLE.-30-08-2013-1410000024913.pdf