

## **6. CONFLICTOS DE TRABAJO.**

### **6.1. Concepto y clasificación.**

Antes de aportar una noción de conflictos de trabajo, hay que empezar por encontrar el significado de la palabra “conflicto” en términos generales. Por tal se entiende: combate, lucha, pelea. El vocablo conflicto trasladándolo al campo del derecho va a tener varios sinónimos, entre ellos: diferencia, controversia, colisión, litigio, etcétera. En todos los casos el vocablo hace alusión a: pretensión resistida, de oposición de intereses.

La Constitución Política de los Estados Unidos vigente, preceptúa en el artículo 123, fracción XX, que: Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En sentido amplio los conflictos laborales se definen como: las ficciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo. Un concepto más amplio que abarca lo mismo la huelga general, que la inconformidad de un trabajador por un pequeño e indebido descuento salarial.

Los conflictos de trabajo, en sentido estricto:

“(…) son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquello o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.”<sup>1</sup>

Respecto del punto temático de la clasificación de los conflictos de trabajo, debe de señalarse que cualquier clasificación que se formula de algo, debe de implicar la previa determinación de un criterio, por ello lo primero que se impone metodológicamente es identificar esas directrices.

Los criterios de clasificación de los conflictos de trabajo son los siguientes:

A) En razón de los individuos involucrados;

---

<sup>1</sup> SANTOS AZUELA, Héctor; Diccionario Jurídico Mexicano; voz: “conflicto de trabajo”; 4º edición; Porrúa – UNAM; México; 1991; p. 619.

B) En función de la naturaleza del conflicto.

C) En base a los intereses que afecta.

Detallados los criterios el siguiente paso es dar a conocer los pormenores de cada uno de esos criterios:

A) De conformidad con los sujetos inmersos en el conflicto:

La clasificación está referida a las diversas combinaciones que se presentan cuando los sujetos que intervienen en las relaciones laborales entran en conflicto.

Las relaciones con los sujetos que son parte activa del conflicto laboral son por lo general entre:

I. Trabajadores y patrones.

II. Trabajadores.

III. Patrones.

La primera clase de conflicto son las controversias más usuales, ya que cada parte representa intereses contrapuestos dentro del proceso de producción, el capital y el trabajo. Este tipo de controversias son muy numerosas, algunos ejemplos de ellas son las siguientes:

a) Las controversias nacidas de un despido injustificado.

b) Los conflictos por el incumplimiento de un contrato colectivo.

c) Los conflictos derivados de una revisión contractual que terminan en una huelga.

La segunda clase de conflictos, los que se dan entre los trabajadores, son contrarios a la idea tradicional de fraternidad del grupo laboral, ya que en el sustrato de la clase trabajadora debería de existir la unidad como núcleo.

Los conflictos entre trabajadores tienen diversas fuentes, entre ellas las siguientes:

a) Entre trabajadores de una misma empresa: se presenta en torno a cuestiones de preferencia, antigüedad y ascensos.

b) Entre sindicatos. Son conflictos de naturaleza colectiva, que giran en relación a la titularidad de derechos y acciones sindicales.

c) Entre trabajadores y sindicatos, se refiere a controversias entre un sindicato y sus agremiados por motivos originados en la indebida aplicación de las cláusulas de ingreso o separación, o de los estatutos.

La tercera clase de conflictos, es la que se da entre los patrones, no constituye una auténtica posibilidad en la sociedad en la que vivimos, como no la tiene el sindicalismo patronal. La hipótesis es factible de que exista y el legislador consideró apropiado contemplarla para efectos de eliminar cualquier duda legal en este sentido.

B) Conflictos en función de su naturaleza.

La doctrina, la jurisprudencia y la ley consideran que atendiendo a la naturaleza o contenido del conflicto, éstos pueden ser:

a) De orden jurídico

b) De orden económico.

Los primeros nacen por la aplicación e interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales. Por ejemplo: la inconformidad con el pago de tiempo extraordinario; negativa a integrar los informes pactados en el contrato.

b) Los conflictos económicos se refieren al establecimiento o a la modificación de las condiciones laborales, o bien, a la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Por ejemplo: la nivelación salarial de un trabajador en relación con sus compañeros que desempeñan trabajos similares; la reducción de personal con motivo de la implantación de maquinaria nueva.

Se dice con fundamento, que los conflictos de trabajo jurídicos no están desprovistos de una connotación económica y viceversa, por ello lo más acertado es hablar de conflictos laborales preponderantemente económicos o laborales preponderantemente jurídicos.

C) Conflictos por el tipo de interés en juego.

Esta clasificación obedece a la jerarquía del interés que se ve afectado con motivo del conflicto, sin que se trate simplemente de una afectación numérica; es decir, esta clasificación no responde al número de contendiente. Por el interés afectado, los conflictos de trabajo se clasifican en individuales y colectivos.

Son individuales los conflictos que afectan el interés particular de cada uno o varios trabajadores, por ejemplo: la aplicación de un descuento indebido a un trabajador; el despido de cinco empleado a quienes se sorprendió sustrayendo herramienta de la fábrica.

Son conflictos colectivos que afectan el interés sindical, gremial, de los trabajadores. Ejemplos: la negativa patronal a celebrar un contrato de trabajo; el cierre arbitrario de una empresa o negociación por parte del patrón.

Los tres tipos de conflicto responden a ciertos criterios distintos, es claro que pueden combinarse entre sí. Así, hay un despido injustificado es al propio tiempo un conflicto individual, jurídico y entre un trabajador y un patrón. La controversia nacida de la intención patronal de reducir las condiciones de trabajo, es conjuntamente un conflicto colectivo, económico y obrero-patronal.

## **6.2. Formas de solución.**

Todo conflicto en general debe de ser solucionado, los de naturaleza laboral no escapan a esta regla. Para solucionar esos conflictos es necesario implementar diversos mecanismos y acciones que logren eliminarlos.

Los conflictos laborales van a representar serios problemas al proceso de producción en donde estén presentes, afectando la productividad, la eficiencia y la calidad de los productos o servicios que se produzcan al consumidor. Cualquier conflicto pequeño o grande debe de ser sistemáticamente eliminado.

Esos mecanismos de eliminación de conflictos deben de tener como características deben de ser lo suficientemente eficaces para dirimir las controversias garantizando que lo dispuesto para ello se cumplirá, aún y cuando se en contra de la voluntad de los sujetos inmersos en el conflicto.

Estos conflictos pueden ser solucionados de manera judicial o extrajudicial. Lo más recomendable es evitar llegar a utilizar el primer tipo de solución. Es preferible que la solución de conflictos laborales pueda llegar por medio de la voluntad concertadora de los sujetos implicados, por los buenos oficios de un tercero que sea ajeno a la controversia, y no tanto por la decisión de una autoridad jurisdiccional.

Es verdad que las partes en conflicto generalmente suelen actuar con base en pasiones y sentimientos, más que en la razón, colocarlas frente a frente es un ejercicio que rarisimas veces va a traer buenos resultados para eliminar el conflicto. Esos mecanismos de eliminación implican una negociación entre las partes, que se caracteriza por el acto de estira y afloja respecto de las pretensiones de uno y otro sujeto.

Todo arreglo entre las partes necesariamente debe de hacerse constar en un documento –convenio- que debe de ser celebrado o ratificado ante la autoridad, en este caso, será la Junta de Conciliación y Arbitraje, que tendrá a su cargo no sólo dar fe del hecho, sino que tendrá que analizar el contenido para que se ajuste a derecho, emitiendo su aprobación o no.

En algunas ocasiones resulta poco viable que de manera directa las partes consigan un arreglo, pero tampoco se requiere llegar al extremo de solicitar la intervención de la autoridad jurisdiccional. En esta hipótesis nace la posibilidad de acudir a un tercero para que coadyuve a la solución del conflicto, estando ante la presencia de lo que se conoce con el nombre de “árbitro”, “conciliador” o un “mediador”.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dispuesto lo siguiente:

“Registro IUS: 250805

Localización: Séptima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 145-150 Sexta Parte, p. 83, aislada, Laboral.

Genealogía: Informe 1981, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 4, página 214.

Rubro: CONDICIONES DE TRABAJO, MODIFICACION DE LAS, CONTENIDAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO.

Texto: De conformidad con el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos pueden ser modificadas a petición de una de las partes contratantes, mediante el trámite de un conflicto colectivo de naturaleza económica; a su vez, el artículo 790 de la propia ley dispone que en la tramitación de esa clase de conflictos las Juntas deben procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio, lo que significa que la ley da preferencia al convenio como medio de solución del conflicto, y como por otro lado el artículo 811 del ordenamiento citado establece que en los mencionados conflictos la Junta podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, "sin que en ningún caso pueda reducir los derechos consignados en la Constitución y en esta ley en beneficio de los trabajadores", relacionando lógicamente ambos preceptos tiene que concluirse que si en la modificación planteada como un conflicto de carácter económico, ante todo la Junta debe procurar que las partes lleguen a un convenio, no existe ningún impedimento legal para que las propias partes al revisarlo y sin plantear el conflicto antes mencionado, modifiquen el contrato en cuestión aumentando o disminuyendo las prestaciones contenidas en él, siempre y cuando no se reduzcan los derechos consignados en la Constitución y en la ley de la materia en beneficio de los trabajadores.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 1902/80. Alfonso Espinoza Valdez. 12 de enero de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete. Secretaria: María Teresa Higuera Hernández.

Nota: En el Informe de 1981, la tesis aparece bajo el rubro "CONTRATO COLECTIVO, MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO CONTENIDAS EN EL."<sup>2</sup>

### **6.3. Conciliación.**

---

<sup>2</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DEL NACIÓN, Legislación Laboral 2007; Jurisprudencia Registro IUS: 250805.

La conciliación es el acto que es producto de una acción basada en la conciliación. Por tal se entiende, el acto de componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. En este acto el conciliador es un tercero que procura el acercamiento de las partes. En México, la actividad conciliadora recae en funcionarios de la administración pública (Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores), o en autoridades del Poder Judicial (Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje).

Una figura parecida a la del conciliador es la del mediador. El mediador es un tercero cuya intervención va más allá de la conciliación. Su participación es más activa, recaba información y presenta propuestas concretas de solución a los interesados. La mediación es un mecanismo que no opera en nuestro sistema jurídico laboral, ni tiene un sustento normativo ni ha cobrado arraigo por la vía de la costumbre: únicamente parecen ciertos rasgos de la mediación en las facultades de los conciliadores.

#### **6.4. Transacción.**

Se entiende por transacción:

**“transacción.**

(Del lat. *transactio*, *-ōnis*).

1. f. Acción y efecto de transigir.
2. f. Trato, convenio, negocio.”<sup>3</sup>

Del significado de la palabra se deriva otra, que es “transigir”, lo que hace necesario aportar su significado para estar en condiciones de tener completo el marco teórico de la transacción. A este respecto la misma Academia Española de la Lengua preceptúa:

**“transigir.**

(Del lat. *transigēre*).

---

<sup>3</sup> REAL ACADEMIA DE LA LENGUA; Diccionario de la Lengua Española; [en línea]; Disponible de la World Wide Web en: [http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=transaccion](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=transaccion) Fecha de la consulta: 27 de marzo de 2009.

1. intr. Consentir en parte con lo que no se cree justo, razonable o verdadero, a fin de acabar con una diferencia. U. t. c. tr.
2. tr. Ajustar algún punto dudoso o litigioso, conviniendo las partes voluntariamente en algún medio que componga y parta la diferencia de la disputa.”<sup>4</sup>

De conformidad con lo anterior, la transacción es también un mecanismo de solución y eliminación de conflictos en general. En el caso de los conflictos laborales, la transacción se hace en razón del acuerdo de las partes en conflicto. A la transacción se le puede ubicar dentro de los mecanismos de solución voluntarios, aunque ello no quiere decir que no puede actualizarse cuando la controversia se esté ventilando ante un órgano jurisdiccional. Eso es, se puede llegar a la transacción aún cuando el conflicto esté tramitándose para lograr obtener una resolución que obligue a las partes en conflicto aún en contra de su voluntad.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dispuesto lo siguiente:

“Registro IUS: 173582

Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXV, Enero de 2007, p. 2240, tesis II.T.303 L, aislada, Laboral.

Rubro: CONVENIOS LABORALES. EFECTOS QUE PRODUCEN ENTRE LAS PARTES LOS CELEBRADOS DENTRO Y FUERA DE JUICIO.

Texto: El desconocimiento exacto del monto del salario y de las prestaciones que corresponden al trabajador al celebrar un convenio fuera de juicio, a través del cual se extingue la relación laboral, se equipara a un vicio en el consentimiento del obrero; de modo que la tesis sustentada por la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada con el número 156 en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, Precedentes Relevantes, página 91, de rubro:

---

<sup>4</sup> REAL ACADEMIA DE LA LENGUA; Diccionario de la Lengua Española; [en línea]; Disponible de la World Wide Web en: [http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=transigir](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=transigir) Fecha de la consulta: 27 de marzo de 2009.

"CONVENIOS EN MATERIA DE TRABAJO.", en el sentido de que al celebrarse una transacción que pone fin a las dificultades existentes entre obrero y patrono, el trabajador acepta la forma pactada, por mutuo consentimiento, para resolver la condición jurídica creada con motivo del contrato de trabajo y estima que ninguna prestación más tiene que exigir del patrono; resulta válida para los convenios celebrados dentro del juicio, en donde se ha establecido una litis de acuerdo con las pretensiones del actor, por lo que una vez aprobado el convenio no puede argumentar desconocimiento de las condiciones reales de trabajo y de los beneficios a que considera tener derecho, justificándose así que dicho convenio se eleve a la categoría de laudo y se obligue a las partes a estar y pasar por él como si se tratara de cosa juzgada; mas no ocurre lo mismo con el convenio celebrado entre patrón y empleado fuera de juicio, ya que en este supuesto, en el que no se ha entablado litis alguna, puede acontecer que el trabajador convenga con el empleador en poner fin a la relación de trabajo, otorgando el finiquito más amplio que en derecho corresponda, y posteriormente se dé cuenta de que no se le cubrieron determinadas prestaciones, o que éstas no se le pagaron conforme a la ley o a lo pactado, caso en el que podría estarse frente a una nulidad parcial del convenio.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 4/2006. Cuauhtémoc Cortés Gómez. 26 de mayo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Gloria Burgos Ortega.”<sup>5</sup>

Otro criterio más que ha sustentado la Suprema Corte de Justicia en relación a la transacción es el siguiente:

“Registro IUS: 242961

Localización: Séptima Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 127-132 Quinta Parte, p. 97, jurisprudencia, Laboral.

Genealogía: Informe 1979, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 3, página 6.

Séptima Época, Volúmenes 151-156, Quinta Parte, página 112.

Informe 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 46, página 35.

---

<sup>5</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DEL NACIÓN, Legislación Laboral 2007; Jurisprudencia Registro IUS: 173582.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 122, página 84.

Rubro: CONVENIOS, CARACTERISTICAS DE LOS.

Texto: Los convenios que llevan a cabo los trabajadores con sus patrones para poner fin a un juicio laboral, ya sea por medio de una transacción o por reconocimiento del patrón de las prestaciones exigidas, debidamente sancionados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje como lo dispone el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, no constituyen la cosa juzgada, porque al aprobarlos esas Juntas no resuelve como órgano jurisdiccional las cuestiones sometidas a su conocimiento en arbitraje, sino que sólo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes.

Precedentes: Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volúmenes 121-126, página 22. Amparo directo 4311/78. Ramiro Hernández Hernández. 19 de marzo de 1979. Unanimidad de votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Volúmenes 121-126, página 22. Amparo directo 513/79. Maguín Ocampo Hernández. 4 de abril de 1979. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Volúmenes 121-126, página 22. Amparo directo 2724/78. Samuel Gómez Montero. 6 de junio de 1979. Cinco votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Guillermo Ariza Bracamontes.

Volúmenes 127-132, página 18. Amparo directo 3760/79. Ferrocarriles del Pacífico, S.A. 17 de septiembre de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

Volúmenes 127-132, página 18. Amparo directo 3129/79. Alfonso Cigarroa Cueto. 10 de octubre de 1979. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera.”<sup>6</sup>

## 6.5. Arbitraje

Las facultades de los jueces resulta ser subsidiaria de la actividad de las partes interesadas y por eso también están pueden someter sus diferencias no a los jueces estatales, sino a personas privadas de jurisdicción para que sean éstas las que resuelvan una determinada situación.

---

<sup>6</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DEL NACIÓN, Legislación Laboral 2007; Jurisprudencia Registro IUS: 242961.

La intervención de un árbitro en la solución de conflictos laboral, entendido como un tercero al que acuden voluntariamente las partes en conflicto para que dicte una resolución, a la cual quedan vinculadas por virtud de un compromiso previamente aceptado, se prevé en la Ley Federal del Trabajo, específicamente en el artículo 469 que dice que la huelga terminará:

“(…) Por laudo arbitral es la persona o comisión que libremente elijan las partes”<sup>7</sup>

Se ha planteado la inconstitucionalidad de la intervención de árbitros privados en este caso, considerando que constitucionalmente las autoridades competentes para resolver las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo son las Juntas de Conciliación. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado reiteradamente por la constitucionalidad de la intervención de árbitros privados considerando fundamentalmente, que se trata de auxiliares de las autoridades del trabajo dotadas de jurisdicción y que constituyen un mecanismo que por la fuerza de la costumbre ha logrado reconocimiento en la ley.

En principio, habría que hacer un voto a favor de esta figura alternativa, que evita la actuación del órgano jurisdiccional estatal, haciendo intervenir a un tercero que es docto en la materia y que cuenta con la confianza de las partes. En el ánimo de quienes someten su conflicto a un árbitro privado está la aspiración de que la controversia se resuelve con agilidad y justicia evitando dispendios inútiles.

Asumiendo que los árbitros privados, unipersonales o pluripersonales, actúan con jurisdicción, ya que sus resoluciones pueden hacerse cumplir por los tribunales del trabajo, aun en contra de la voluntad del obligado, activando al efecto el juicio de ejecución, es pertinente cuestionarse si les conviene a los trabajadores que la resolución quede en manos de un sujeto “de su confianza” no atado a reglas en su actuar, como sean las de obrar con imparcialidad y no permitir que se violen sus derechos, o si les resulta mejor someterse al órgano jurisdiccional que debe sujetarse a las reglas y principios de un procedimiento social de clase, diseñado a

---

<sup>7</sup> Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo.

partir de la idea de trabar de manera desigual a quienes social, económica y culturalmente son desiguales.

El estado, en tanto que tutor del bien común, es el árbitro natural en todos los conflictos sociales.<sup>8</sup>

La Suprema Corte de Justicia hace referencia al arbitraje en diferentes ejecutorias y jurisprudencias entre ellas las siguientes:

“Registro IUS: 187962

Localización: Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XV, Enero de 2002, p. 71, tesis 2a./J. 1/2002, jurisprudencia, Laboral.

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

Texto: Del análisis de los artículos 123, apartado A, fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 48, 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, se arriba a la conclusión de que el patrón no podrá negarse a reinstalar al trabajador, cuando éste optó por ejercer el derecho de exigir el cumplimiento del contrato mediante la reinstalación en el empleo, salvo que se trate de trabajadores de confianza, de servicio doméstico, eventuales o con una antigüedad menor de un año, o bien, cuando por las características de las funciones que éstos desempeñan no sea posible el desarrollo normal de la empresa, casos de excepción en los que el patrón, mediante el pago de las indemnizaciones constitucionales y legales correspondientes, puede negarse a reinstalar en el empleo al trabajador despedido injustificadamente, para lo cual cuenta con dos posibilidades: a) La insumisión al arbitraje que se traduce en la negativa del patrón a someter sus diferencias ante la autoridad laboral para que determine si el despido fue o no justificado, solicitándole a ésta que no conozca del conflicto, lo que de suyo implica que puede ejercitarse en cualquier momento hasta antes de las etapas de demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas, esto es, hasta la etapa de conciliación, supuesto en el que la autoridad laboral debe abrir un incidente en el que las

---

<sup>8</sup> Véase; DÁVALOS MORALES; José; *Conflictos de Trabajo*; Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; [en línea]; Disponible en la World Wide Web en: [www.bibliojuridica.org/libros/1/139/15.pdf](http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/15.pdf) Fecha de la consulta: 27 de marzo de 2009. Todo el punto de los conflictos de trabajo se basó en el trabajo del autor ante citado.

partes ofrezcan las pruebas y formulen los alegatos que estimen pertinentes y, hecho lo anterior, sin examinar lo relativo a la acción ejercitada por el trabajador y a las prestaciones reclamadas contra el despido, se pronuncie sobre su procedencia y, en su caso, aplique lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo; y b) La negativa a acatar el laudo, que se traduce fundamentalmente en la oposición del patrón a cumplir con la condena a la reinstalación del trabajador en su empleo, lo que supone, por un lado, el sometimiento del conflicto a la jurisdicción de la autoridad laboral competente para que determine si el despido es o no justificado y, por otro, la existencia de una condena al cumplimiento del contrato de trabajo mediante la reinstalación; lo que no implica necesariamente que la negativa a la reinstalación deba realizarse con posterioridad al dictado del laudo o al momento de su ejecución. Esto es, si bien es cierto que el patrón puede plantear el no acatamiento al laudo con posterioridad a su dictado o al momento de su ejecución, también lo es que no existe impedimento alguno para que lo realice con anterioridad a su emisión, a fin de que, de resultar injustificado el despido reclamado, la autoridad laboral lo exima de cumplir con la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Por tanto, si al contestar la demanda instaurada en su contra, el patrón solicita que en caso de ser procedente la condena a la reinstalación del trabajador en el empleo, se le exima del cumplimiento de tal obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, la autoridad laboral debe pronunciarse sobre la procedencia de dicha excepción al momento de emitir el laudo respectivo, siempre y cuando cuente con los elementos necesarios para fijar la condena sustituta a que se refiere el mencionado artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, pues con ello se evita el retardo innecesario en la solución definitiva del asunto y la apertura de un incidente de liquidación, lo que es acorde con los principios de economía procesal y congruencia del laudo consagrados en los artículos 685, 840, fracción III y 842 del referido ordenamiento legal, consistentes en que la autoridad laboral está obligada a tomar todas las medidas necesarias para lograr la mayor concentración y sencillez del procedimiento y a pronunciarse sobre todos y cada uno de los puntos litigiosos que se hayan hecho valer oportunamente durante el procedimiento. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que la oposición del patrón a la condena de reinstalación del trabajador no constituya una excepción que tienda a desvirtuar lo injustificado del despido, ya que es indudable que su planteamiento en la contestación a la demanda sólo tiene por objeto que, en su caso, se autorice el cumplimiento de

la obligación principal en forma indirecta ante la inconveniencia de mantener el vínculo laboral.

Precedentes: Contradicción de tesis 44/2001-SS. Entre las sustentadas por el Sexto y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 7 de diciembre de 2001. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Georgina Laso de la Vega Romero.

Tesis de jurisprudencia 1/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del once de enero de dos mil dos.”<sup>9</sup>

Otra ejecutoria jurisprudencial es la siguiente:

“Registro IUS: 202681

Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo III, Abril de 1996, p. 405, tesis I.7o.T.37 L, aislada, Laboral.

Rubro: INSUMISION AL ARBITRAJE, INTERPRETACION DEL ARTICULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Texto: 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 nexa 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

---

<sup>9</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DEL NACIÓN, Legislación Laboral 2007; Jurisprudencia Registro IUS: 187962.

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 PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 9217/95. Gerardo Jesús Zamora Laguna. 6 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Roberto Rodríguez Maldonado.”<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DEL NACIÓN, Legislación Laboral 2007; Jurisprudencia Registro IUS: 202681.