

# LOS CONFLICTOS DE TRABAJO Y LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE\*

Arturo Martínez y González\*\*

SUMÁRIO: Conflictos de trabajo; Clasificación de los conflictos de trabajo; Los conflictos en relación al contrato colectivo de trabajo; La solución de los conflictos de trabajo; La insumisión al arbitraje; Derecho a la estabilidad en el empleo; La insumisión al arbitraje en caso de Huelga; Bibliografía.

**E**l arbitraje es una institución que tiene por objetivo alcanzar las soluciones de los conflictos; es decir, presupone siempre la existencia de un conflicto, por lo que, nos ocuparemos primeramente de ellos.

## CONFLICTOS DE TRABAJO

*Concepto.* La palabra conflicto se deriva de la voz latina “conflere” que significa combatir, luchar, pelear. Para el maestro Guillermo Cabanellas, citado por el Dr. Baltasar Cavazos Flores, “la voz conflicto” se utiliza en derecho para designar posiciones antagónicas para dicho tratadista, el vocablo “conflicto” tiene similitud con el de “colisión”, cuyo origen etimológico es collicio que significa chocar, rozar.

Después de un análisis de la obra de Guillermo Cabanellas, se llega a la conclusión que “el conflicto” se utiliza en Derecho para designar posiciones antagónicas; “colisión” el choque material entre individuos o núcleos y “controversias” la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas.

En cuanto a los conflictos de trabajo, éstos han tenido diversas definiciones:

Para el Dr. Mario de la Cueva, los conflictos de trabajo son: “las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.

Para Eugenio Pérez Botija los conflictos de trabajo son: “las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo”.

El maestro J. Jesús Castorena manifiesta que conflicto de trabajo es: “toda diferencia que surge entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance y vigencia de las normas de los contratos y de las relaciones de trabajo.

Por último, consideramos que la definición más simple y correcta del tema que nos ocupa es la de Ernesto Krotoschin el que determina que los conflictos de trabajo

---

\* Palestra proferida no 8º Ciclo Internacional de Conferências, promovido pela AMATRA XXIII, Cuiabá (MT), 14 a 18 de agosto de 2001.

\*\* Presidente da Associação Ibero-Americana de Direito do Trabalho e da Seguridade Social.

son: ““as controversias de cualquier clase que nacen de las relaciones de derecho laboral””.

### CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 estableció lo siguiente:

Los conflictos de trabajo, han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia de conformidad con dos criterios: de acuerdo con el primero, se dividen en individuales y colectivos, según que los intereses en juego, sean los de uno o varios trabajadores, individualmente determinados, tal es el caso de las demandas para el pago de salarios, despidos o riesgos de trabajo; bien que se trate de intereses de los grupos de trabajadores, esto es, de conflictos que afecten los intereses generales de las comunidades obreras. La segunda clasificación comprende también dos tipos de conflictos, unos de naturaleza jurídica y otros de naturaleza económica; los primeros son los que se refieren a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes en relación con casos concretos, en tanto los conflictos económicos son los que tienden a la creación o modificación de las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

Del anterior texto, desde nuestro punto de vista los conflictos de trabajo se pueden clasificar de la siguiente manera:

*En atención a los intereses que afectan: en individuales y colectivos, jurídicos y económicos*

*Los conflictos individuales* son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.

*Los conflictos colectivos* son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que participan en dichos conflictos.

*Los conflictos jurídicos* son los que se refieren al cumplimiento e interpretación de las leyes o contratos y desde luego pueden ser individuales o colectivos según el interés afectado.

*Los conflictos de orden económico* son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo y también pueden ser individuales o colectivos.

Para los ilustres tratadistas Mario de La Cueva y Alberto Trueba Urbina, los conflictos económicos no pueden ser individuales, ya que estos siempre son de naturaleza jurídica.

No estamos de acuerdo con lo anterior, pensemos en un trabajador que demande nivelación de salarios, lo anterior afecta un interés particular ya que se trata de crear nuevas condiciones laborales; es decir, estamos ante un conflicto individual de orden económico.

Al respecto, el Dr. Néstor de Buen en su *Derecho Procesal de Trabajo* establece que a efecto de crítica que es indebido omitir los conflictos individuales de carácter económico y para ello se vale del siguiente razonamiento: “El artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo establece que: el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen”.

Del anterior numeral, se desprende la existencia de conflictos económicos de carácter individual, cuyo objeto es la de fijar nuevas condiciones de trabajo.

*Por otra parte, los conflictos de trabajo en cuanto a los sujetos que intervienen pueden ser:*

*Obrero-patronales:* son los que surgen con motivo de diferencias en una relación laboral. Ejemplo: el despido.

*Conflictos entre trabajadores:* estos conflictos son esencialmente jurídicos y siempre son individuales y devienen por una cuestión de preferencia.

Néstor de Buen manifiesta que una de las características de estos conflictos es que deben de repercutir necesariamente en un patrón o, inclusive, en un sindicato o en ambos. Por ello generalmente los juicios que se entablan exigen la participación de la empresa o el sindicato que deben reconocer esa preferencia. Ejemplo: problemas escalafonarios o preferencia de derechos.

*Conflictos entre sindicatos:* estos conflictos son jurídicos colectivos y pensamos sólo en dos casos: la demanda de titularidad de un contrato colectivo de trabajo o de la administración de un contrato ley, cuya tramitación, se lleva a cabo mediante procedimiento especial previsto en los artículos 892 al 899 de la Ley Federal del Trabajo y el cancelación de un registro por dejar de tener los requisitos legales, cuya tramitación sería a través del juicio ordinario.

*Conflicto entre trabajadores y sindicatos:* estos conflictos se tramitan por la vía ordinaria y por regla general forman parte de los mismos, los patrones en caso de que se ordene la separación de algún trabajador. Ejemplo: la aplicación de correcciones disciplinares, cláusula de exclusión, etc.

*Conflictos entre patrones:* estos conflictos se tramitan por la vía ordinaria. Ejemplo: la sustitución patronal; la intermediación, responsabilidades solidarias, los conflictos internos de un sindicato patronal ya sean por suspensión, exclusión de una mesa directiva o situaciones análogas, cuya competencia es la de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

*Conflictos entre sindicatos y el Estado:* para el maestro Néstor de Buen, al margen de todas las clasificaciones conocidas, puede contemplarse un conflicto de naturaleza laboral entre sindicatos y el Estado, como lo es, las situaciones sobre registros sindicales, cuya negativa puede dar motivo a un juicio de garantías en la que si bien es cierto no se trata de un proceso ante Tribunales de Trabajo, también lo es que sería necio desconocer su auténtica naturaleza laboral.

## DOCTRINA

Por último para el Lic. Juan B. Climent Beltrán en su obra *Elementos de Derecho de Trabajo*, manifiesta que *los conflictos de trabajo, en cuanto a la naturaleza y celeridad del procedimiento se clasifican en:*

*Ordinarios:* son los que tienen tramitación normal (artículos 870 al 891).

*Especiales:* son los que tienen una mayor simplificación de celeridad en el trámite por la índole de los mismos: riesgos de trabajo, juicios de titularidad de contrato colectivo, suspensión y terminación colectiva de relaciones de trabajo, etcétera (artículos 892 al 899) de la ley laboral.

### LOS CONFLICTOS EN RELACIÓN AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Para el Dr. Baltasar Cavazos Flores en su *Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada*, la relación de cualquier cláusula del contrato colectivo de trabajo conduce inevitablemente al conflicto.

Dicho tratadista considera que las consecuencias de la violación de las distintas cláusulas que forman los elementos del contrato varían según la gravedad de la infracción o de las propis cláusulas que hubiesen sido vulneradas.

En efecto, no sería posible sostener válidamente que las cláusulas del contrato colectivo tengan todas las mismas consecuencias o repercusiones. El incumplimiento de alguna de ellas apenas supone un “malestar” dentro de la negociación; en cambio, la violación de las cláusulas que integran el llamado elemento normativo desarticulan el equilibrio indispensable entre el capital y el trabajo.

Corresponde a las autoridades del trabajo, por conducto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, resolver los conflictos que se presenten con motivo del incumplimiento de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo.

Si la violación de la cláusula puede cumplirse voluntariamente, mejor, pues no hay que olvidar que el interés público es un acicate que se deja sentir cada vez con mayor fuerza; si no es posible un arreglo conciliatorio entre las partes, interviene entonces “un tercero” para tratar de avenir, en primer lugar los intereses controvertidos, y sólo en caso de que la conciliación no sea posible actuará como “arbitro de la solución del problema”.

Para el Dr. Cavazos las cláusulas del contrato colectivo de trabajo por parte del patrón puede dar lugar a los siguientes conflictos:

Si la violación se refiere únicamente a la interpretación o aplicación del contrato, de la ley o de alguna cláusula, estaremos frente a un conflicto de naturaleza jurídica, y “la contraparte” puede acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que, mediante la vía ordinario, se le exija al patrón la reparación del daño causado.

Si la violación se refiere a una cláusula que afecte las condiciones de trabajo, su creación, modificación, revisión o terminación el conflicto será de naturaleza económica y procede la acción sindical, inclusive por la vía de huelga.

Un conflicto colectivo de naturaleza jurídica, sería aquel en que la violación de las cláusulas del contrato trajera como consecuencia un lesión al interés profesional del sindicato titular del mismo y que se deriva de la interpretación o aplicación de su clausulado.

Un conflicto colectivo de naturaleza económica se presentaría cuando afectándose los intereses profesionales del sindicato se tratará de crear, modificar, suspender, revisar o terminar las condiciones de trabajo originalmente pactadas.

Ante la violación patronal del contrato colectivo de trabajo se pueden presentar las siguientes hipótesis:

a) si la violación afecta intereses particulares el trabajador lesionado en sus derechos puede acudir por sí mismo ante las autoridades de trabajo por la vía ordinaria o bien puede ser representando por el sindicato al cual se encuentre afiliado.

b) Si se atacan profesiones bien sean de carácter colectivo, jurídico o colectivo económico, entonces procederá por parte del sindicato afectado la acción ante las autoridades de trabajo por la vía ordinaria o bien por la vía de huelga.

### LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

1) *Generalidades* siguiendo al Dr. Néstor de Buen Lozano, no podemos concebir al trabajador en su relación con el patrón, sin que sea determinada por un conjunto de normas jurídicas; si éstas son incumplidas surge el conflicto, mismos que deben solucionarse.

2) *La clasificación* de los medios de solución.

Para Mario L. Deviali, estos medios son: Trato Directo; Mediación; Transacción; Arbitraje y Jurisdicción de Trabajo.

Para Lupo Hernández Rueda, dichos medios son: Avenimiento Directo; la Conciliación o Mediación de las Autoridades Administrativas del Trabajo; el Arbitraje; la Jurisdicción de Trabajo y la Transacción.

Manuel Alonso García al clasificar estos medios de solución establece los siguientes: Conciliación; Mediación; Arbitraje e Intervención Judicial.

3) *La solución de los conflictos* de trabajo podrían ser:

a) “*Solución directa* de las partes en las relaciones de trabajo.”

a.1) *Pago*: de acuerdo con el artículo 2062 del Código Civil del Distrito Federal pago es “la entrega de la cosa o cantidad debida o la prestación del servicio que se hubiera prometido.

a.2) *Transacción*: es sinónimo de arreglo, donde las partes se hacen recíprocas confesiones terminando una controversia presente o previniendo una futura.

a.3) *Convención*: es el resultado de un acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones (artículo 1792 del Código Civil del Distrito Federal).

*b) La solución con intervención de terceros*

Cuando las partes en pugna no llegan a una arreglo conciliatorio, debe existir la participación de terceros para resolver el conflicto, ya sea por medio de conciliadores, mediadores, o árbitros. Si el conflicto llega a su etapa más aguda, se tiene que resolver a través de sentencia o laudo dictado por las Juntas o los árbitros. Ahí aparece la fuerza como elemento definidor del problema aunque no es la mejor de las soluciones, es preferible que no predomine la violencia sobre el derecho (Néstor de Buen).

*b.1) La conciliación:* de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo la conciliación es una práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de mutuo acuerdo.

Para Manuel Alonso García, la conciliación es el esquema de substantación de conflictos de trabajo (individuales o colectivos), por virtud de la cual, las partes, ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial.

Toda conciliación presume la existencia de un conflicto, real o aparente.

La intervención de las partes en el conflicto es decisiva en la conciliación.

El órgano conciliador se limita a aproximar a las partes facilitando su encuentro y que pongan fin, así, a sus diferencias, pero su aportación “puede ser desconocida o rechazada por los sujetos interesados que no se ponen de acuerdo y, en consecuencia, no se concilian”.

En la conciliación las partes hacen una consideración recíproca de sus respectivas pretensiones.

La conciliación persigue llegar a un acuerdo, de otra manera no tendría significado.

La conciliación debe hacerse antes de que se dicte el laudo o sentencia.

Para el maestro Alonso García, el conciliador debe de contar con las siguientes cualidades: independencia e imparcialidad; dedicación; experiencia en relaciones humanas; trato cordial y amistoso; conocimiento de la rama de actividades y del sistema de relaciones de trabajo y capacidad para sacar partido de la experiencia y de la información.

*b.2) La mediación:* según Alonso García la mediación es “la institución jurídica destinada a actuación de pretensiones o a la solución de conflictos – ante un órgano designado por las partes o intituido formalmente llamado a formular una propuesta o recomendación que carece de valor decisorios”.

En nuestro país este instrumento de solución no es practicado y se confunde la mediación con la conciliación; sin embargo, la conciliación persigue el acercamiento de las partes de posiciones distintas en tanto que en la mediación es el tercero el que dinámicamente formula la propuesta en base a la información recabada a efecto de que las partes la acepten o no.

La figura de la mediación es muy importante en varios países de América Latina, como son: Argentina, Perú, Chile, etc.

Consideramos que dentro de la Abogacía en nuestro país debería implantarse la especialización del “mediador” y seguro estamos que una gran cantidad de conflictos se llegarían a dirimir con la propuestas de dichos profesionistas.

*b.3) El arbitraje:* la fracción XX del artículo 123 de la del Apartado A de nuestra Constitución Política dispone que “Las diferencias o los conflictos entre 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 patrones y uno del gobierno”.

En virtud de la norma constitucional descrita, se le atribuyó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la función arbitral para disminuir las controversias ofrecidas entre capital y el trabajo.

El arbitraje es la resolución dictada por un tercero que resulta obligatoria. El arbitraje en nuestro país queda a cargo de órganos administrativos con facultades jurisdiccionales (Juntas de Conciliación y Arbitraje).

En México, se confunde el arbitraje con la intervención jurisdiccional, lo anterior es muy discutible, ya que la mayoría de los tratadistas manifiestan que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son autónomas, por depender directamente del Ejecutivo.

Montesquieu, citado por el Dr. de Buen Lozano en su obra *Derecho Procesal del Trabajo* señala: “No hay libertad si el poder de juzgar no está bien deslindado del Poder Legislativo y del Poder Ejecutivo”.

Si no está separado del Poder Legislativo, se podría disponer arbitrariamente de la libertad y la vida de los ciudadanos; como que el juez sería el legislador.

Si no está separado del Poder Ejecutivo, el juez podría tener la fuerza de un opresor.

Este trabajo no trata de establecer la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. A pesar de lo anterior, consideramos que la opinión del Dr. Héctor Fix Zamudio es muy acertada al establecer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje consisten en organismos administrativos con facultad jurisdiccional.

### LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE

Para el maestro Rafael de Pina en su *Diccionario de Derecho*, el *arbitraje* es la actividad jurisdiccional desarrollada por los árbitros para resolver el conflicto de intereses que les ha sido sometido por los interesados. Es el resultado de dicha actividad.

Chiovenda ha negado que los árbitros ejerzan una actividad jurisdiccional; no obstante, reconoce que el laudo provisto de fuerza ejecutiva mediante la homologación es equiparado al acto jurisdiccional.

Los árbitros son órganos accidentales de la función jurisdiccional, porque su función consiste en aplicar el derecho por la vía del proceso.

Juan Palomar de Miguel, en su *Diccionario Jurídico*, establece que el *arbitraje* es la acción o facultad de arbitrar. Juicio arbitral. Laudo o resolución que se adopta en tal procedimiento.

Para el Dr. Néstor de Buen Lozano, en su *Derecho Procesal de Trabajo*, establece que el *arbitraje* es una institución de amplio arraigo como medio para alcanzar la solución de los conflictos sociales. El citado jurista establece de igual manera que en nuestro país a los Tribunales que se integran a raíz de la puesta en vigor de la Constitución de 1917 se les atribuye la función arbitral.

Por nuestra parte, consideramos que el *arbitraje* es la facultad que tiene el juzgador de interpretar las normas jurídicas para la resolución de los casos sometidos a su decisión.

Por otra parte y de acuerdo al *Diccionario Larousse*, se entiende por *insumisión* la calidad o estado de insumiso, quién es el que no está sometido o que se encuentra en rebeldía.

En virtud de lo anterior, por *insumisión al arbitraje* entendemos la falta de sometimiento a la resolución pronunciada por el juzgador o arbitro en un conflicto que le fue expuesto a su decisión.

Para poder comprender esta figura jurídica en el ámbito laboral, debemos analizar los siguientes preceptos:

### *Fracción XXI del artículo 123 Constitucional Apartado A.*

“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 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.”

### *Fracción XXII del artículo 123 Constitucional Apartado A.*

“El patrono que despidiera a un obrero si 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...”

### *Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo*

“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 contac-

to 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.”

*Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.*

“Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o 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, Fracción I y II; y

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

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

*Artículo 948 de la Ley Federal del Trabajo.*

“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.”

*Último párrafo del artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo.*

“Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije el trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.”

## DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Entendemos por estabilidad el derecho del trabajador de conservar su empleo en tanto no medie causa justa de despido y subsistan las causas y materia que dieron origen a la relación laboral.

Se entienden por causas que dan origen a la relación laboral, el conjunto de circunstancias que motivan la prestación de servicios; y por materia del trabajo, el objeto al cual es aplicada la actividad del trabajador.

Principio de estabilidad en el empleo se justifica desde varios puntos de vista:

a) El trabajo es por regla general el único patrimonio del hombre que labora, de ahí, que sea necesario para él, el poderlo conservar;

b) La estabilidad es condición necesaria para que el trabajador obtenga mejoras en su salario, ascensos, derecho a la jubilación, etcétera;

c) La estabilidad es una pretensión universal de nuestros tiempos, pues contribuye a solucionar el problema de la desocupación y proporciona al trabajador y a su familia, seguridad y tranquilidad.

*Este derecho a la permanencia en el trabajo nació absoluto, después se hizo nugatorio y en la actualidad es relativo.*

En efecto, en un principio, de acuerdo a nuestra Constitución, existía la “reinstalación obligatoria”, es decir, que cuando un trabajador era separado de sus labores, demandaba el cumplimiento de su contrato individual de trabajo (reinstalación) y ganaba su juicio, en todos los casos operaba la reinstalación obligatoria, es decir, *la estabilidad en el empleo era absoluta.*

En el año de 1941, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, refiriéndose a la Fracción XXI del artículo 123 Constitucional, determinó que cuando el patrón era condenado a reinstalar a un trabajador, en todos los casos podía dejar de cumplir esta obligación, mediante el pago de una indemnización, estimado que la reinstalación en el trabajo constituía una obligación de hacer, cuya ejecución forzosa era imposible. De ahí, que a partir de entonces *la estabilidad en el empleo se hizo nugatoria.*

En el Diario Oficial del 21 de noviembre de 1962, se publicaron las reformas a las Fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional que se referían al derecho a la reinstalación obligatoria, determinando que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, daría por terminado el contrato de trabajo, mediante en los casos de las acciones consignadas en la Fracción siguiente, es decir, que la Ley Laboral determinaría los casos en que el patrono podría ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, es decir, de reinstalar al trabajador en sus labores, mediante el pago de una indemnización. En virtud de lo que antecede, la Ley Federal del Trabajo fue reformada y se estableció en el artículo 49, los casos en que el patrón podía negarse a la reinstalación obligatoria mediante el pago de las indemnizaciones, los cuales son: cuando se tratará de trabajadores que tuvieran una antigüedad menor de un año; en los casos en que a juicio de conciliación y arbitraje, el trabajador, por razón del trabajo que desempeñaba o por las características de sus labores, estuviera en contacto directo o permanente con su patrón y la Junta, estimado lo anterior, consideraba que no era posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; en los casos de trabajadores de confianza; en los casos de servicio doméstico y cuando se tratará de trabajadores eventuales.

En razón a lo establecido en el párrafo inmediato anterior, podemos concluir que *el derecho a la estabilidad en el empleo es relativa hasta la actualidad.*

De acuerdo con el lic. Juan B. Climent Beltrán, de los cinco casos de excepción a la reinstalación obligatoria, la contenida en la Fracción II del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo es la que ofrece mayores dificultades en la práctica, pues cuando se trata del patrón persona física el problema es sencillo porque si se desprende de los autos que existe una incompatibilidad personal entre el trabajador y el patrón, y las carac-

terísticas de las labores requieren un contacto directo y permanente entre ambos, es evidente que no es posible mantener la relación de trabajo, porque sería atentatorio a la libertad humana. Pero la cuestión se complica cuando el patrón es una persona moral y especialmente si se trata de una gran empresa, porque el contacto que tiene el trabajador con ella es impersonal, y no obstante la fricción puede ser muy grave con un gerente, que no se identifica jurídicamente con el patrón, aunque es un representante del mismo, conforme al artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo. Aquí no se está en la hipótesis de la Fracción II, para eximir al patrón de la obligación de reinstalar, pero en la realidad puede suscitarse una animosidad que llegue a la incompatibilidad personal, en detrimento de la relación de trabajo.

Sigue diciendo Climent Beltran, otro problema sería cuando el trabajador demanda al sindicato y a la empresa la reinstalación, impugnando la aplicación de la cláusula de exclusión en su contra, la Junta resuelve que ha sido mal aplicada por no haberse cubierto los requisitos legales, y condena en el laudo a reinstalar. La empresa manifiesta que ha recibido una comunicación del sindicato haciéndole saber que se opone a que se efectúe la reinstalación, y que es una prerrogativa sindical el proponer a los trabajadores que ocupe la empresa. En estos casos, el problema no es jurídico, puesto que se trata de dar cumplimiento a un laudo de la Junta, pero se suscita una cuestión de hecho difícil solución para la empresa, que suele derivar a una indemnización sustitutiva de la reinstalación.

Por lo que respecta a la problemática señalada en el párrafo inmediato anterior, es interesante transcribir la resolución de fecha 19 de febrero de 1981 dictada en la Junta Especial nº 2 de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el expediente 145/78.

*“Negativa de la empresa a aceptar el laudo.* La facultad del patrón de negarse a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, a que se refiere el artículo 845 (947 actual) en relación con el 50, está limitada a los casos de excepción precisados en el artículo 49 del citado ordenamiento... En cuanto a la manifestación de la empresa de que ha recibido sendos escritos del sindicato con el que tiene celebrado contrato colectivo de trabajo, en los que le hace saber se opone a que se efectúe la reinstalación de los motivos que expresa en esos escritos, tales manifestaciones son inadmisibles, porque no puede quedar al arbitrio del sindicato demandado el aceptar o no la reinstalación de los trabajadores a los cuales aplicó la cláusula de exclusión como consecuencia del laudo dictado por la Junta, sino que se trata de dar cumplimiento al mandamiento expreso, fundado y motivado de esta autoridad para que, en rebeldía del propio sindicato y a propuesta del Presidente de esa Junta Especial, se reinstale a los actores.”

Los distinguidos iuslaboralistas mexicanos Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales en su obra *Derecho Procesal del Trabajo*, en cuanto al tema que nos ocupa de la insumisión al arbitraje; textualmente manifiestan:

*“Desde el momento en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encontraron en posibilidad de resolver toda clase de conflictos, inclusive los jurídicos, el precepto constitucional (Fracción XXII del artículo 123) originó confusiones.”*

En efecto, basta pensar que en el caso de reclamarse indemnizaciones por riesgo profesional, resultaba absurdo que con una simple negativa al arbitraje se cubrieran tres meses de salario resultando un pago muy inferior al que consistía la obligación legal. Los abusos cometidos en casos de reinstalación también se multiplicaron.

Cabe concluir, por lo tanto, que los conflictos jurídicos no se rigen por este precepto, ya que las partes no pueden sustraerse a la jurisdicción laboral y la excepción a que se alude en los artículos 49 y 51 no tienen punto de identificación con el insometimeo a la Junta o negativa de cumplimiento al fallo, basta un análisis metódico de la parte relativa para llegar a esa conclusión.

Los preceptos en cuestión indican: “El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador”.

Luego, sólo la autoridad juzgadora podrá eximirlo de reinstalar, lo que hace suponer que las partes se sometieron al tribunal, y al dictarse laudo condenatorio, la demanda invoca una causal de excepción que en caso de aceptarse bajo ese calificativo, le permitirá substituir el cumplimiento del fallo por el pago de diversas cantidades previstas por la propia legislación.

Resulta en consecuencia un error invocar la excepción al iniciarse el proceso, o durante su desarrollo, puesto que la hipótesis se encuentra condicionada al laudo condenatorio.

### LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN CASO DE HUELGA

Como apuntamos en este trabajo, el Constituyente de 1917 le atribuyó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, precisamente la función arbitral; sin embargo, la Ley Federal del Trabajo permite que las partes en pugna en un conflicto de huelga elijan libremente a un árbitro para que resuelva dicho conflicto.

En efecto, el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo establece que “la huelga terminará: Fracción IV por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes”.

De igual manera, dicho numeral en su Fracción IV determina que la huelga se da por concluida: por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Es decir, si los trabajadores no se someten al arbitraje, la Autoridad Laboral no podrá intervenir en el conflicto de huelga y se prolongará indefinidamente.

Por su parte, el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo establece que “Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso”.

De lo anterior se concluye que, en materia de huelga el arbitraje es potestativo para los trabajadores y obligatorio para el patrón.

Al respecto, el Dr. Baltasar Cavazos en su obra *El Mito del Arbitraje Potestativo* manifiesta lo siguiente:

“Si los trabajadores tramitan el juicio de imputabilidad ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, éste se substanciará por la vía ordinaria jurídica cuando la huelga tenga por objeto el cumplimiento o interpretación del contrato colectivo, del contrato ley o de las disposiciones relativas a la participación de utilidades y por la vía económica, cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo.

En la práctica los trabajadores generalmente se abstienen de promover la imputabilidad de la huelga por dificultad y la largueza que entraña dicho procedimiento.

Sin embargo, si los trabajadores solicitan el arbitraje, ya no pueden con posterioridad declarar que ya no se someten al mismo.

Por otra parte, el tratadista citado manifiesta que “En teoría resulta muy reconfortante saber que los trabajadores son los únicos que pueden obligar al patrón a someterse al arbitraje de la autoridad laboral, ya que se considera, también teóricamente, que el derecho de huelga es un derecho irrestricto de la clase trabajadora, pero en la práctica son los propios trabajadores los que más sufren las consecuencias del no sometimiento al arbitraje en virtud de que al patrón no se le puede obligar a pagar salarios caídos sin el previo sometimiento a la decisión jurisdiccional.

En consecuencia, ¿de qué les sirve a los trabajadores que su huelga sea existente, si no es declarada imputable al patrón? De nada, absolutamente de nada.

La obligación de pagar salarios caídos se da únicamente cuando la huelga es declarada imputable al patrón y nunca antes de ello.

Como si lo anterior no fuera suficiente, la Fracción XX del artículo 123 Constitucional acepta al arbitraje obligatorio al prescribir que “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 patrones, y uno del gobierno”.

La Fracción anterior no expresa que dichos conflictos “se pueden” someter a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que “se sujetarán” a la decisión de las mismas, sin especificar o distinguir qué parte puede solicitar el sometimiento, por lo que ambas partes están en posibilidad de hacerlo, habida cuenta que donde la ley no distingue, no se debe distinguir.

Para el Dr. Baltasar Cavazos Flores, es importante suprimir de nuestra legislación laboral los artículos relativos a las calificaciones de huelga inexistentes, lícitas o ilícitas para que sean sustituidos por otros en los que simplemente las declaren procedentes o improcedentes en forma definitiva; además, es partidario de que si las partes no se ponen de acuerdo en un término de quince días, después del estallamiento de huelga, el arbitraje en esta materia sea obligatorio y la autoridad laboral resuelva en definitiva, resolución que puede ser impugnada por medio del amparo directo ante los Tribunales colegiados.

## DOCTRINA

Cabe hacer mención, que el Anteproyecto del Código Procesal del Trabajo, en su artículo 327 (937 de la ley vigente), pronuncia en el sentido de un arbitraje obligatorio, dándole la razón al Dr. Baltasar Cavazos, disponiendo: “Los trabajadores tendrán la posibilidad en todo momento después del estallamiento de la huelga de someter el motivo de la misma a la revisión de la Junta.

Si la huelga se prolonga por más de treinta días sin que los trabajadores hayan sometido el conflicto a la decisión de la Junta, ésta de oficio iniciará el arbitraje...”

Estimamos que la postura anterior será muy discutida en los foros laborales, ya que para unos el arbitraje obligatorio en materia de huelga, acaba con el derecho de huelga; sin embargo, pensemos en las huelgas estalladas en empresas que prestan servicios públicos (PEMEX, CFE, sistema bancario, etc.), o bien, huelgas estalladas en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

## BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO GARCÍA MANUEL – *Curso de Derecho del Trabajo*, Ed. Ariel, Barcelona.

CASTORENA J. DE JESÚS – *Manual de Derecho Obrero*, Talleres Gráficos ERS.

CAVAZOS FLORES BALTASAR – *Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada*, Ed. Trillas.

CAVAZOS FLORES BALTASAR – *El Mito del Arbitraje Potestativo*, Ed. Jus.

CLIMENT BELTRÁN JUAN B. – *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Esfinge.

CLIMENT BELTRÁN JUAN B. – *Ley Federal del Trabajo*, Ed. Esfinge.

DE BUEN LOZANO NÉSTOR – *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Porrúa, S.A.

DE LA CUEVA MARIO – *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Porrúa, S.A.

*Diccionario Enciclopédico Larousse*

KROTOSCHIN ERNESTO – *Manual de Derecho del Trabajo*, Ed. Depalma.

PALOMAR DE MIOVEL JUAN – *Diccionario para Juristas*, Mayo Ediciones.

PINA RAFAEL DE – *Diccionario de Derecho*, Ed. Porrúa, S.A.

TENA SUCK RAFAEL y HUGO ITALO MORALES – *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Trillas.