

Una propuesta de procedimiento especial laboral que regule las excepciones al principio de estabilidad en el empleo

Eduardo Pérez Alonzo

Resumen

La insumisión al arbitraje debe modificarse su denominación y procedimiento con el surgimiento de los juzgados laborales y de los nuevos principios del derecho procesal del trabajo. Se propone un nuevo procedimiento especial cuyo objetivo sea la tutela del principio de estabilidad en el empleo con las características de la mayor concentración e inmediatez para garantizar el estudio de la actualización de los supuestos de excepción a este principio y ejecutar, de manera inmediata, el sentido de la sentencia que corresponda en alcances laborales y de seguridad social.

Abstract

Defiance to arbitration must modify its name and procedure with the emergence of Labor Courts and the new principles of the Procedural Labor Law. A new special procedure is suggested for the Protection of the Principle of Employment Stability with the characteristics of greater concentration and immediacy as to guarantee the study of the updating of cases of exception to this principle and immediately implement the sense of the corresponding sentence in what refers to labor and social security issues.

Colaboración recibida el 14 de septiembre de 2021, aprobada para publicación el 22 de junio de 2022.

Palabras clave

Reforma Ley Federal del Trabajo 1 mayo 2019, insumisión al arbitraje, nuevo procedimiento especial, excepción al principio de estabilidad en el empleo.

Keywords

Federal Labor Law Reform May 1, 2019, Defiance to Arbitration, New Special Procedure, Exception to The Principle of Employment Stability.

1. ¿El procedimiento reformado de la insumisión al arbitraje es adecuado al nuevo Sistema de Justicia Laboral?

La insumisión al arbitraje es una institución laboral que presenta una conceptualización jurídica equívoca, ya que puede entenderse como la negativa a que se conozca el fondo de un asunto o como la negativa a acatar la sentencia de reinstalación, según lo establecen los artículos 123 fracción XXI de la Constitución, así como 987 y 49 de la Ley Federal del Trabajo. Esta figura ha transitado por todos los diseños históricos de la administración de justicia laboral: el constitucional sin norma procesal, el de sede administrativa sin normas procesales, el de sede administrativa con normas procesales y el último de sede jurisdiccional con normas procesales sujetas a principios de inmediatez, concentración y oralidad; lo cual hace de la insumisión al arbitraje un sobreviviente legislativo que, lejos de modificarse para adaptarse a nuevos contextos, más bien se ha consolidado como una prerrogativa que se mantiene sin generar mayores cuestionamientos de pertinencia procesal.

La insumisión al arbitraje, históricamente, se puede concebir como una especie de seguro obrero para el caso de la negativa patronal a conciliar y, en consecuencia, indemnizar de manera inmediata a la parte obrera. Los fines iniciales se abocaban a una negociación ágil al ahorrar tiempo judicializando lo menos posible el procedimiento ya que, al momento de creación de esta figura, no existían juntas de conciliación y arbitraje ni procedimientos laborales. No obstante, el escenario que se construyó a lo largo de los años no fue conciliatorio, fue litigioso; ya que la insumisión al arbitraje y el desacato a la ejecución del laudo re-

instalatorio, se han tornado procedimientos que se litigan en todas sus etapas y que, además, se pueden combinar con otras causales de despido para darle a la parte patronal amplias posibilidades de defensa.

La problemática que se reflexiona surge del análisis comparativo de la insumisión al arbitraje con el nuevo Sistema de Justicia Laboral que rediseñó procesalmente la substanciación del procedimiento ordinario laboral y de los procedimientos especiales bajo un modelo principalmente dirigido a la concentración y a la inmediatez de la audiencia de juicio. Siendo su finalidad desahogar y valorar las pruebas aceptadas en una audiencia preliminar, la cual fija de manera depurada la litis, determinando los hechos controvertidos y no controvertidos que han sido aportados en los escritos correspondientes de demanda y contestación de la demanda, en donde se aportan las pruebas de cada parte y se objetan en las vistas correspondientes. Este modelo concentrado e inmediato no fue utilizado en la reforma al procedimiento de insumisión al arbitraje, generando una contradicción procesal de esta figura ante los principios procesales del nuevo sistema de Justicia Laboral, ya que la mencionada reforma diseñó un procedimiento paraprocesal voluntario, el cual se agota al poner a la vista el finiquito elaborado por el patrón en términos del reformado artículo 49, con relación al artículo 982 de la nueva Ley Federal del Trabajo. Con ello se deja a salvo los derechos de la persona trabajadora para ejercitar las acciones que considere pertinentes, y con esto se vulnera el acceso a un procedimiento sencillo; característica fundamental del debido proceso y base fundamental del nuevo sistema de Justicia Laboral.

La metodología que permitió abordar la insumisión al arbitraje como objeto de estudio se construyó mediante el análisis de la doctrina laboral mexicana y la búsqueda de jurisprudencias del Poder Judicial federal relativas a esta figura procesal laboral; asimismo, se investigó la información disponible en plataformas o bases de datos estadísticos generados por las autoridades laborales. Lo anterior permitió analizar la conceptualización jurídica, la evolución jurisprudencial de casos resueltos por el Poder Judicial federal y la presencia práctica que se pueda ver reflejada en las bases de datos disponibles, relativas al procedimiento laboral de insumisión al arbitraje que es utilizado en la mayoría de los casos por la parte patronal.

El objetivo del presente estudio es definir jurídicamente a la insumisión al arbitraje y responder al cuestionamiento sobre si la modificación de su forma substanciada, en términos de los artículos 49 y 982, han sido pertinentes y logran resolver la problemática de este procedimiento laboral. Para lograrlo utilizamos como marco la teoría general del proceso, los nuevos principios del Derecho Procesal del trabajo y las facultades garantistas del nuevo juez laboral en los procedimientos ordinario y especiales reformados.

La problemática en torno a esta figura procesal laboral se produce por contradicciones conceptuales y operativas que de origen son de naturaleza constitucional al establecer dos supuestos: el de insumisión a aceptar el arbitraje y el de la negativa a cumplir la resolución establecidas en el artículo 123 fracción XXI. Estos resultan, además, diferentes a la definición legal que exige a cumplir la sentencia de reinstalación en términos de las hipótesis del artículo 49 y las indemnizaciones establecidas en el artículo 50, ambos de la Ley Federal del Trabajo. Desde el punto de vista normativo, se presenta un conjunto disperso de disposiciones que no presentan una estructura procesal. Así, al contar con una norma constitucional que es de mayor jerarquía con respecto a las otras de carácter legal, se generan posibilidades de ejercicio en términos de la Constitución, o en términos de la legislación; ya que no son idénticas. Estas posibilidades de ejercicio complicaron en extremo la substanciación en el escenario anterior a la reforma: incidental y en ejecución de sentencia.

Lo anterior se advierte a continuación:

Artículo 123 Constitucional Fracción XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, 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 (Reformada, DOF, 24 de febrero de 2017).

Artículo 947. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al juicio o a aceptar la sentencia pronunciada, el Tribunal:

- 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.
- 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.

Artículo 948. Si la negativa a aceptar la sentencia pronunciado por el Tribunal 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. 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.

Los artículos 947 y 948 fueron reguladas desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 en sus artículos 601 y 602.

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

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta ley.

Esta situación fue advertida por la reforma a la Ley Federal del Trabajo de fecha 1 de mayo de 2019, y trató de solventarse mediante la implementación de un nuevo procedimiento que establece que se deberá acudir al tribunal en la vía paraprocesal.

Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. La persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes (párrafo reformado, DOF 02-07-2019):

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- II. Si comprueba ante el Tribunal 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 el Tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo (fracción reformada, DOF 01-05-2019).
- III. En los casos de trabajadores de confianza.
- IV. En el trabajo del hogar, y fracción reformada.
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Para ejercer este derecho el patrón podrá acudir al Tribunal en la vía paraprocesal contemplada en el artículo 982 de esta ley para depositar la indemnización a que se refiere el artículo 50. Para tal efecto, el patrón aportará al Tribunal la información relacionada con el nombre y domicilio del trabajador para que se le notifique dicho paraprocesal, debiendo manifestar bajo protesta de decir verdad que en el caso se actualiza alguna de las hipótesis contempladas en el presente artículo. Con el escrito de cuenta y desglose del monto de la indemnización el Tribunal correrá traslado al trabajador para su conocimiento (párrafo adicionado, DOF 01-05-2019).

Si el trabajador no está de acuerdo con la procedencia o los términos de la indemnización, el trabajador tendrá a salvo sus derechos para demandar por la vía jurisdiccional la acción que corresponda; en caso de que en el juicio se resuelva que el trabajador no se encuentra en ninguna de las hipótesis de este artículo, el depósito de la indemnización no surtirá efecto alguno y el Tribunal dispondrá del dinero depositado para ejecutar su sentencia. Si en dicho juicio el Tribunal resuelve que se actualiza alguna de las hipótesis contempladas en este artículo, pero el monto depositado es insuficiente para pagar la indemnización, el Tribunal condenará al patrón a pagar las diferencias e intereses correspondientes (párrafo adicionado, DOF 01-05-2019).

Si bien es cierto, este nuevo procedimiento resuelve la disponibilidad del numerario para el caso de que la parte actora decida aceptarlo, no resuelve para el caso de que existan diferencias o derechos irrenunciables trastocados. Como consecuencia de esto, evidentemente surgen dudas a la luz del debido proceso, de los principios del nuevo derecho procesal del trabajo y de la eficacia de la reforma de mérito. La vía paraprocesal se agota en sí misma en caso de negativa que la parte trabajadora decida rechazar el ofrecimiento, dejando a salvo sus derechos para iniciar un procedimiento jurisdiccional, pero vulnerándose el derecho humano a un procedimiento sencillo.

Artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo. Se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención del Tribunal, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas (artículo adicionado, DOF 04-01-1980. Reformado, DOF 01-05-2019).

La problemática conceptual de la insumisión al arbitraje se torna más compleja con la reforma al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, ya que establece esta figura simplemente como un derecho; con lo que no queda claro si se habla de un derecho patronal, un derecho obrero, una acción o una excepción a la ejecución, debido a su normativa dispersa. Además, la mecánica procesal deja salvadas las posibilidades de hacerlo en términos de la Constitución o en términos de la ley; ya que estas disposiciones no han sido derogadas, por lo que se puede ejercitar como incidente de previo y especial pronunciamiento al inicio del procedimiento o al finalizarlo al momento de la ejecución.

Derivado de lo anterior, emergen estas preguntas: ¿el procedimiento reformado de la insumisión al arbitraje es adecuado al nuevo sistema de Justicia Laboral?, ¿se ajusta a los nuevos principios?, ¿se ajusta a los nuevos procedimientos?, ¿resuelve la operatividad procesal?, ¿garantiza los derechos de la persona justiciable?

El marco de reflexión teórica que permitió canalizar la problemática alrededor del concepto, así como el procedimiento de la insumisión al arbitraje fueron los nuevos principios del Derecho Procesal del Trabajo

y las garantías jurisdiccionales del nuevo juez laboral en los procedimientos ordinario y especiales reformados. Esto dio pie a una hipótesis que propone que una reforma al artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo encaminada a que el procedimiento paraprocesal de insumisión al arbitraje deba operar como medio preparatorio al procedimiento especial laboral, auxiliaría a la actualización de los casos de excepción al principio de estabilidad en el empleo.

2. La insumisión al arbitraje, una figura sin concepto normativo con reglas operativas de construcción jurisprudencial y sin reporte en las estadísticas judiciales

El proceso de investigación consistió en una revisión de la doctrina nacional y la jurisprudencia del Semanario Judicial de la Federación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) a fin de evaluar el estado de la cuestión. A su vez, se analizaron bases de datos de instituciones oficiales federales y locales en materia de trabajo para determinar la presencia casuística de la insumisión al arbitraje en las estadísticas correspondientes a indicadores laborales. Los resultados abrieron la posibilidad de construir respuestas a las preguntas planteadas en el presente estudio.

Para iniciar el análisis se comenzará con una reflexión conceptual referente a si es posible determinar en la norma y en la doctrina una definición jurídica de la insumisión al arbitraje. La definición literal del término arbitraje lo conceptualiza como una conducta de negativa a someterse; es decir, la no aceptación a las facultades de conocimiento y resolución del árbitro. Por su parte, en la definición normativa se presenta una dispersión de definiciones en diferentes artículos, a saber: artículos 123 fracción XXI; 947, 50 y 49 de la Ley Federal del Trabajo, no presentan una definición jurídica de insumisión al arbitraje.

De la revisión de la doctrina nacional laboralista se advierte que no existen conceptos doctrinarios ni de la insumisión al arbitraje, así como tampoco del desacato a laudo condenatorio de la reinstalación.

Estas figuras se asumen, de manera generalizada, como supuestos pragmáticos de origen constitucional y reglamentación en la legislación ordinaria, por lo que, pareciera que no han sido analizados a profundidad en su concepción teórica, y su ubicación sistemática, dentro de los principios y reglas del derecho procesal del trabajo. Lo anterior se puede observar en las obras de los autores clásicos laboristas, como es el caso de Mario de la Cueva, Néstor de Buen Lozano, Alberto Trueba Urbina y Baltazar Cavazos Flores, quienes no dirigieron su atención al estudio de estos temas procesales.

En los autores que se ubican dentro del análisis del nuevo Sistema de Justicia Laboral, los estudios de la insumisión al arbitraje son meramente descriptivos de la problemática en la secuela procesal de la insumisión al arbitraje; por lo que no resuelven las reglas procesales para armonizar esta figura con los principios del Derecho Procesal del Trabajo y, además, no presentan doctrinariamente una definición conceptual de esta institución jurídica laboral. Jiménez Moles y Mercado López (2019, p. 18), por ejemplo, establecen lo siguiente:

La insumisión al arbitraje 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 ejercerse en cualquier momento antes de la etapa de demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, esto es, hasta la etapa de conciliación.

En tal evento, la autoridad laboral debe abrir un incidente en el que las partes ofrezcan las pruebas y formulen los alegatos que estimen pertinentes y, hecho lo anterior, sin examinar lo relativo a la acción ejercida por el trabajador y a las prestaciones reclamadas contra el despido, debe de pronunciarse sobre su procedencia y, en su caso, aplicar lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

En torno a la figura de no someterse al laudo, los citados autores apuntan:

Por tanto, al no existir disposición constitucional o legal alguna que establezca en qué momento procesal se debe hacer valer la negativa a acatar el laudo que condene al cumplimiento del contrato

de trabajo mediante la reinstalación del trabajador en el empleo y resolverse sobre su procedencia, razón por la que el patrón puede oponerse al cumplimiento de tal obligación en cualquier etapa del procedimiento y no exclusivamente hasta después de dictado el laudo que lo condene en tal sentido, y en tal virtud, resulta inconcluso que al dictar el laudo respectivo, la autoridad laboral debe pronunciarse sobre la excepción a la reinstalación reclamada contra el despido opuesta por el patrón al contestar la demanda en su contra, si cuenta con los elementos necesarios para ello (p. 175).

Reynoso Castillo (2014), por su parte, hace alusión a estas figuras de la siguiente manera:

Sin embargo, el ejercicio de dichas figuras en un mismo juicio encuentra una limitante, consistente en que, si la junta declara improcedente la insumisión al arbitraje, el patrón ya no puede interponer la insumisión a acatar el laudo, aun cuando pudiera estar en tiempo para realizarlo, ya que de hacerlo se estaría dando al patrón una segunda oportunidad para acreditar sus pretensiones (p. 10).

En el texto *Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada* de Alcalde Justiniani, Villareal Reyes y Narcia Tovar (2019), se advierte una serie de apreciaciones en torno a los beneficios del nuevo procedimiento en materia de la reforma procesal:

Este artículo fue modificado con la reforma del 2019 para incorporar la posibilidad de depositar ante el Tribunal competente, en la vía paraprocesal o voluntaria, la indemnización que le corresponde a la persona trabajadora que no goza de estabilidad en el empleo. Para ello, la empleadora deberá de justificar que se actualiza dicha hipótesis, bajo protesta de decir verdad. La primera podrá inconformarse por dos causas 1) que el puesto desempeñado no corresponda con alguno de los casos señalados en dicho numeral, por lo que podrá demandar la reinstalación, y 2) que la indemnización depositada sea menor a la que le corresponde, en cuyo caso la sentencia tomará en cuenta la cantidad depositada para el pago de salarios caídos, y en el segundo se condenará a la empleadora al pago de las diferencias faltantes e intereses generados desde el depósito conforma a la parte final del artículo 48 de la Ley; es decir, razón del 2% sobre el importe de quince meses del último salario percibido (p. 33).

En ese tenor, se propone reestructurar la definición, ya que es menester aclarar que no es un derecho, no es una rescisión, no es una acción y tampoco es una prerrogativa. Realmente se está hablando de una excepción a un principio que se presenta al actualizar supuestos previamente establecidos y que se generan por la cercanía de la parte patronal y de la parte obrera en la prestación del servicio personal subordinado, o por la temporalidad mínima de la relación laboral a la que no se acepta dar continuidad, donde subyace la voluntariedad de sostener una relación de trabajo.

El efecto declarativo del término de la relación laboral pasa a un segundo término ya que en lo práctico ya ha operado el despido, y la parte patronal lo único que solicita es que la autoridad se pronuncie sobre la actualización de las hipótesis de excepción al principio de estabilidad en el empleo; lo que lo libera de acreditar las causales de rescisión del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. La insumisión al arbitraje y el desacato a la ejecución del laudo reinstalatorio son prerrogativas procesales laborales que tutelan al patrón, de manera excepcional, en el cumplimiento del principio de estabilidad en el empleo por motivos de la temporalidad mínima del contrato de trabajo y por la cercanía personal de las actividades entre quien presta el servicio personal subordinado y el patrón.

La contraprestación para su procedencia es una indemnización integrada por conceptos económicos y de responsabilidad laboral; esto para legitimar la decisión patronal de negarse a reinstalar o dar continuidad al contrato de trabajo. Lo anterior debe entenderse desde la voluntad de las partes para establecer y continuar el vínculo laboral, que es una relación humana por sí misma. El patrón siempre estará obligado a respetar el contrato de trabajo mientras subsistan las condiciones que lo originan y la parte obrera siempre tendrá la libertad de decidir si continúa prestando los servicios personales subordinados.

Abordando ahora el análisis jurisprudencial del Semanario Judicial de la Federación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se observa que el escaso estudio interpretativo está orientado preferentemente al establecimiento de la operatividad del procedimiento, precisando que no pueden coexistir dentro de un mismo juicio tanto la insumisión al arbitraje

como el desacato al laudo reinstalatorio. Lo cual, establece criterios para la vía incidental y para la vía de la negativa a acatar el laudo sin mayor estudio en cuanto a su concepto, finalidad y ubicación en la sistemática procesal laboral, como un principio, regla o prerrogativa procesal patronal de estas figuras, materia del presente artículo.

Los criterios jurisprudenciales, que establecen las reglas operativas de la insumisión al arbitraje y del desacato a cumplir al laudo de reinstalación, son excluyentes en la siguiente jurisprudencia:

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y NEGATIVA A ACATAR EL LAUDO. NO PUEDEN HACERSE VALER SUCESIVAMENTE O COEXISTIR EN UN MISMO JUICIO.

Los artículos 49, 50 y 947 de la Ley Federal del Trabajo reglamentan la excepción a la estabilidad en el empleo prevista en el artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en ese contexto, el hecho de que el patrón promueva el incidente de insumisión al arbitraje, en términos de la primera parte del numeral 947 indicado, impide que, en caso de no obtener una resolución interlocutoria favorable, haga valer posteriormente la negativa a acatar el laudo. Lo anterior, en razón de que la resolución interlocutoria de insumisión al arbitraje necesariamente dilucida si el patrón se encuentra o no en el **estado de excepción** regulado por el artículo 49 citado, lo que impide retomar el mismo punto durante el juicio o en la ejecución del laudo de condena a la reinstalación. Ello implica que, al hacer valer el estado de excepción indicado, el patrón debe invocar simultáneamente todas las causas por las cuales estima que se encuentra **exento de reinstalar** al trabajador demandante, porque si no lo hace debe estimarse que existe cosa juzgada respecto de las causales de excepción que fueron analizadas y que habrá precluido su derecho de hacer valer las que no invocó desde el primer momento [Las negritas son nuestras] (Segunda Sala de la SCJN, 2011, p. 1378).

Por otro lado, el incidente de insumisión al arbitraje establecido por la misma Sala de la SCJN como creación jurisprudencial, distinto a los considerados en la Ley Federal del Trabajo, cuyo efecto, en caso de ser procedente, determina la culminación de la relación de trabajo; lo cual se observa en la siguiente jurisprudencia, cuyo rubro y textos son:

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

La insumisión al arbitraje procede excepcionalmente tratándose de conflictos laborales en los que el **trabajador demanda del patrón la reinstalación** por despido injustificado, pues fue concebida constitucionalmente como una excepción a la estabilidad en el empleo en los supuestos que la Ley Federal del Trabajo fija en su artículo 49, y su procedencia trae como consecuencia que se declare la terminación del contrato de trabajo mediante el pago de las indemnizaciones y responsabilidades que resulten al patrón, previstas en los artículos 50 y 947 de la Ley Federal del Trabajo. En ese sentido, para que la autoridad cuente con elementos suficientes que le permitan tener certeza acerca de si el trabajador se encuentra en alguna de las causas previstas en el indicado artículo 49, que autoricen al patrón quedar eximido de la obligación de reinstalarlo, debe tramitarse el incidente correspondiente en el que las partes podrán ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga, y de resultar procedente, en términos del artículo 947 de la Ley citada, aquélla dará por terminada la relación de trabajo y condenará al patrón al pago de las respectivas indemnizaciones y responsabilidades, además del pago de los salarios caídos y de la prima de antigüedad; por tanto, no basta que el patrón solicite la insumisión al arbitraje para dar por terminada la relación de trabajo desde ese momento, sino que es necesario que la Junta del conocimiento haga el pronunciamiento en el que así lo determine al resolver el incidente relativo [Las negritas son nuestras] (Segunda Sala de la SCJN, 2011).

Al analizar la vía del desacato al laudo reinstalatorio podemos advertir que la Segunda Sala de la SCJN ha permitido gran flexibilidad para interponer esta negativa, al ser posible promoverlo en diversas etapas del procedimiento laboral:

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.

Del análisis de los artículos 123, apartado A, fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 48,

49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, se arriba a la conclusión de que el patrón no podrá negarse a reinstalar al trabajador, **cuando éste optó por ejercer el derecho de exigir el cumplimiento del contrato** mediante la reinstalación en el empleo, salvo que se trate de trabajadores de confianza, de servicio doméstico, eventuales o con una antigüedad menor de un año, o bien, cuando por las características de las funciones que éstos desempeñan no sea posible el desarrollo normal de la empresa, casos de excepción en los que el patrón, mediante el pago de las indemnizaciones constitucionales y legales correspondientes, puede negarse a reinstalar en el empleo al trabajador despedido injustificadamente, para lo cual cuenta con dos posibilidades: **a) La insumisión al arbitraje** que se traduce en la negativa del patrón a someter sus diferencias ante la autoridad laboral para que determine si el despido fue o no justificado, solicitándole **a ésta que no conozca del conflicto**, lo que de suyo implica que puede ejercitarse en cualquier momento hasta antes de las etapas de demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas, esto es, hasta la etapa de conciliación, supuesto en el que la autoridad laboral debe abrir un **incidente** en el que las partes ofrezcan las pruebas y formulen los alegatos que estimen pertinentes y, hecho lo anterior, sin examinar lo relativo a la acción ejercitada por el trabajador y a las prestaciones reclamadas contra el despido, se pronuncie sobre su procedencia y, en su caso, aplique lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo; **y b) La negativa a acatar el laudo**, que se traduce fundamentalmente **en la oposición del patrón a cumplir con la condena a la reinstalación del trabajador en su empleo, lo que supone, por un lado, el sometimiento del conflicto a la jurisdicción de la autoridad laboral competente para que determine si el despido es o no justificado y, por otro, la existencia de una condena al cumplimiento del contrato de trabajo mediante la reinstalación**; lo que no implica necesariamente que la negativa a la reinstalación deba realizarse con posterioridad al dictado del laudo o al momento de su ejecución. **Esto es, si bien es cierto que el patrón puede plantear el no acatamiento al laudo con posterioridad a su dictado o al momento de su ejecución, también lo es que no existe impedimento alguno para que lo realice con anterioridad a su emisión, a fin de que, de resultar injustificado el despido reclamado, la autoridad laboral lo exima de cumplir con la obligación**

de reinstalar al trabajador en el empleo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Por tanto, si al contestar la demanda instaurada en su contra, el patrón solicita que en caso de ser procedente la condena a la reinstalación del trabajador en el empleo, se le **exima del cumplimiento** de tal obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, la autoridad laboral debe pronunciarse sobre la procedencia de dicha excepción al momento de emitir el laudo respectivo, siempre y cuando cuente con los elementos necesarios para fijar la condena sustituta a que se refiere el mencionado artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, pues con ello se evita el retardo innecesario en la solución definitiva del asunto y la apertura de un **incidente de liquidación**, lo que es acorde con los principios de economía procesal y congruencia del laudo consagrados en los artículos 685, 840, fracción III y 842 del referido ordenamiento legal, consistentes en que la autoridad laboral está obligada a tomar todas las medidas necesarias para lograr **la mayor concentración y sencillez del procedimiento** y a pronunciarse sobre todos y cada uno de los puntos litigiosos que se hayan hecho valer oportunamente durante el procedimiento. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que la oposición del patrón a la condena de reinstalación del trabajador no constituya una excepción que tienda a desvirtuar lo injustificado del despido, ya que es indudable que su planteamiento en la contestación a la demanda sólo tiene por objeto que, en su caso, **se autorice el cumplimiento de la obligación principal en forma indirecta ante la inconveniencia de mantener el vínculo laboral** [Las negritas son nuestras] (Segunda Sala de la SCJN, 2002, p. 71).

Tiene especial relevancia la determinación de la responsabilidad de la seguridad social por la no terminación del contrato de trabajo ya que, debido a que no se ha actualizado la culminación, se actualizan obligaciones patronales de tracto sucesivo, observado en la jurisprudencia al siguiente rubro:

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

BAJO Y, POR TANTO, NO DEBEN DECIDIRSE AL DICTARSE EL LAUDO EN EL JUICIO ORDINARIO (Tribunales Colegiados de Circuito, 2012, p. 2349).

Pasando ahora a la práctica forense, metodología de la investigación y datos estadísticos, en el cuadro 1 se presenta el organizador gráfico que concentra las páginas web visitadas.

Cuadro 1
Panorámica de la insumisión al arbitraje y la negativa de acatamiento al laudo en la práctica forense

Aguascalientes	Proceso	Se ingresó a la Dirección General del Trabajo, ya que, después de una minuciosa búsqueda, se determinó que no existe ningún sitio web que mencione a dicha secretaría. https://www.aguascalientes.gob.mx/segob/dgt/default.html
	Resultados	Sin nada que manifestar
Baja California	Proceso	Se ingresó al siguiente apartado: https://www.bajacalifornia.gob.mx/stps/
	Resultados	Sin nada que manifestar En la parte superior derecha del portal electrónico se encuentra la opción “Juntas de conciliación”, ubicadas en Mexicali, Tijuana y Ensenada; sin embargo, aún no se encuentra habilitado su boletín laboral y sus resoluciones
Baja California Sur	Proceso	Se ingresó al siguiente apartado: https://www.stps.gob.mx/bp/secciones/delegaciones%20NOTOCAR!!!/baja_california_sur/baja_california_sur.html
	Resultados	Sin nada que manifestar
Campeche	Proceso	Se ingresó al siguiente apartado: http://www.stpscam.campeche.gob.mx/stpscam/
	Resultados	Sin nada que manifestar En la parte superior derecha se encuentra el botón “Servicios” que concentra dos órganos: la Junta Local de Conciliación y Arbitraje #1–Carmen, y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje #2–Campeche; sin embargo, ninguna despliega la información que se busca.

Coahuila	Proceso	Se ingresó al siguiente apartado: http://setracoahuila.gob.mx/
	Resultados	Se realizó una consulta de resoluciones, los resultados se presentan a continuación: Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Saltillo: Se dictó: laudo, laudo segundo, laudo tercero, laudo declarativo, acuerdo amparo directo, acuerdo amparo directo se informa estado procesal, acuerdo amparo directo se declara cumplida la sentencia, acuerdo amparo indirecto ha causado ejecutoria, acuerdo amparo indirecto, acuerdo amparo indirecto se difiere audiencia constitucional, acuerdo amparo indirecto se desecha recurso de queja, acuerdo amparo directo se admite recurso de revisión, acuerdo amparo conflicto competencial, acuerdo amparo indirecto sobreseído, acuerdo amparo indirecto se concede y se niega la suspensión provisional, acuerdo amparo indirecto se sobresee juicio, acuerdo se admite demanda de amparo, acuerdo se admite amparo adhesivo, acuerdo amparo indirecto se concede la suspensión definitiva, acuerdo amparo directo se solicita información a varias dependencias vía oficios, acuerdo de trámite se admite recurso de inconformidad, acuerdo amparo directo concedido, acuerdo de trámite, audiencia inicial diferida falta de notificación, audiencia inicial celebrada no comparecen los demandados, audiencia inicial ofrecimiento de pruebas celebrada, audiencia diferida por otros motivos, ratificación desistimiento, comparecencia pago de convenio A.D., dictamen perito tercero, perfeccionamiento celebrado, audiencia confesional celebrada, audiencia celebrada demanda y excepciones, audiencia celebrada ofrecimiento y admisión de pruebas, acuerdo copias, envío de oficio, confesional diferida por falta de notificación, audiencia diferida por otros motivos, desistimiento apoderado jurídico, audiencia celebrada demanda y excepciones, convenio apoderado jurídico, audiencia diferida por exhortos, audiencia deudos celebrados, convenio de beneficiarios, audiencia testimonial desierta, acuerdo aceptan trabajo, convenio actor, acuerdo se regulariza fecha, acuerdo señalan domicilio, auto de ejecución, audiencia pericial celebrada, acuerdo se turnan alegatos, acuerdo se gira oficio resguardo de cuentas, audiencia testimonial diferida por otros motivos, acuerdo señalan fecha de reinstalación, absolvente confeso, audiencia diferida tres días, comparece actor a estampar firmas, comparecencia depositan, comparecencia pago de convenio, audiencia archivada, radicación de exhorto, acuerdo de nulidad de actuaciones, acuerdo visto, acta administrativa, perfeccionamiento celebrado, audiencia confesional por hechos propios, desistimiento actor archivo definitivo, convenio de laudo, audiencia pericial diferida no comparece perito tercero en discordia se envía oficio, audiencia pericial diferida se envía oficio para designar perito, desistimiento actor archivo definitivo, audiencia testimonial diferida no fueron presentados testigos por fuerza pública, acuerdo se habilitan días y horas se comisiona actuario, acuerdo copias certificadas, audiencia inicial diferida tres días al actor para que proporcione domicilio de los demandados, acuerdo trámite de servicios periciales, oficio fuerza pública, se envía oficio, incompetencia, convenio facultades de apoderado, acuerdo se envía oficio recordatorio, acuerdo simples copias, ratificación, pericial diferida con oficio, confesional hechos propios confeso, acuerdo revocan y otorgan poder.
Colima	Proceso	Se ingresó al siguiente apartado: https://www.col.gob.mx/trabajo
	Resultados	Sin nada que manifestar

Chiapas	Proceso	Se ingresó al siguiente apartado: https://chiapas.gob.mx/funcionarios/federal/ejecutivo/stps
	Resultados	Sin nada que manifestar
Chihuahua	Proceso	Se ingresó al siguiente apartado: https://www.stpschihuahua.com/
	Resultados	Sin nada que manifestar. Ciertamente, hay una sección en el portal electrónico relativa a lo que concierne a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero la información que se desprende se ciñe única y exclusivamente a describir la función cotidiana de las mismas
Durango	Proceso	Se ingresó al siguiente apartado: http://trabajo.durango.gob.mx/
	Resultados	Sin nada que manifestar
Estado de México	Proceso	Se ingresó al siguiente apartado: https://strabajo.edomex.gob.mx/
	Resultados	Sin nada que manifestar
Guanajuato	Proceso	Se ingresó a la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social, ya que, después de una rigurosa búsqueda, no se encontró ningún sitio web que hiciera referencia a la Secretaría señalada. https://sstyps.guanajuato.gob.mx/isstps/ Después se dio clic en el apartado “Estadísticas Juntas y Tribunal”, donde aparecen cuatro apartados: Demandas individuales – Ingresos y Conclusión, Demandas individuales – Tipos de Conclusión Demandas Individuales – Tiempo de Conclusión Laudos Se analizaron en su conjunto.
	Resultados	La información obtenida se analiza al final del presente organizador gráfico.
Guerrero	Proceso	Se ingresó al siguiente apartado: https://www.guerrero.gob.mx/dependencia/sector-central/secretaria-del-trabajo-y-prevision-social/
	Resultados	Sin nada que manifestar
Hidalgo	Proceso	Se ingresó al siguiente apartado: https://s-trabajo.hidalgo.gob.mx/
	Resultados	Sin nada que manifestar

Jalisco	Proceso	Se ingresó al siguiente apartado: https://stps.jalisco.gob.mx/
	Resultados	En la parte superior derecha aparece el botón “Justicia laboral”, que despliega la opción “Estadísticas de la JLCA” y, a su vez, remite al apartado: “Estadística de demandas individuales..”, donde se adjunta un documento en Excel que describe la estadística de juicios individuales ordinarios. Finalmente, se describen las formas de solución de conflictos laborales durante el periodo 2022: Convenio, desistimiento y vía jurisdiccional (Laudos).
Michoacán	Proceso	Luego de realizar una profunda búsqueda se dictaminó que no existe ningún sitio web que haga referencia a dicha secretaría.
	Resultados	Sin nada que manifestar
Morelos	Proceso	Se ingresó al siguiente apartado: https://morelos.gob.mx/?q=sala-de-prensa/secretar%C3%Ada-del-trabajo-o
	Resultados	Sin nada que manifestar
Nayarit	Proceso	Después de una avanzada búsqueda, se determinó que no existe ningún sitio web que haga mención de dicha secretaría.
	Resultados	Sin nada que manifestar
Nuevo León	Proceso	Se ingresó al siguiente apartado: https://www.nl.gob.mx/trabajo
	Resultados	Sin nada que manifestar
Oaxaca	Proceso	Después de una potente búsqueda, se determinó que no existe ningún sitio web que haga mención de dicha secretaría.
	Resultados	Sin nada que manifestar
Puebla	Proceso	Se ingresó al siguiente apartado: http://st.puebla.gob.mx/
	Resultados	En el portal electrónico se encuentra el botón “Datos Abiertos Tribunales”, que despliega la opción “Junta Local de Conciliación y Arbitraje”, donde se describen las formas de conclusión de los conflictos laborales individuales que se suscitaron durante los años 2020 y 2021: Por incompetencia, por convenios celebrados, por cumplimiento de laudo, por desistimiento, por caducidad o prescripción y por laudos absolutorios

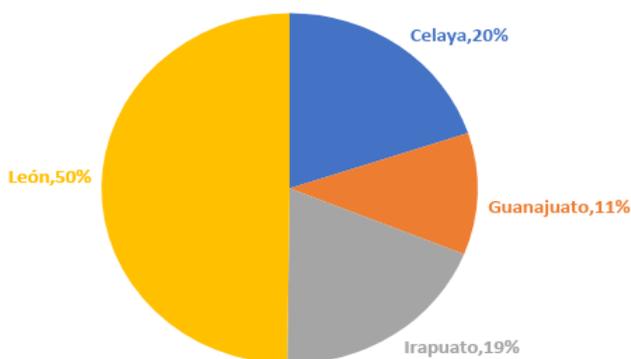
Querétaro	Proceso	Se ingresó al siguiente apartado: https://www.queretaro.gob.mx/transparencia/dependencialistado.aspx?q=Lv9k8UiDysvzl6FqpVi58Zom8z9W3d7DuMYrhDfYEtRulw1e6Eefuh2gFeeWQmwsG61/TKn9JumcgOvBq/5b7GxSKTiWNRenqKC8F/lnmSV+OX+qmoN+uc5u5qe+GrRLH+XBX87sz3fWVONo9KYE3V122wBN6rzYQPNbyC18yHw9VmCHEXP4n/k/RBgYIFMS
	Resultados	Sin nada que manifestar
Quintana Roo	Proceso	Se ingresó al siguiente apartado: https://qroo.gob.mx/styps/
	Resultados	Sin nada que manifestar
San Luis Potosí	Proceso	Se ingresó al siguiente apartado: https://slp.gob.mx/stps/Paginas/Inicio.aspx
	Resultados	Sin nada que manifestar
Sinaloa	Proceso	Después de realizar una exhaustiva búsqueda, se determinó que no existe un sitio web que refiera a dicha secretaría
	Resultados	Sin nada que manifestar
Sonora	Proceso	Se ingresó al siguiente apartado: http://trabajo.sonora.gob.mx/
	Resultados	Sin nada que manifestar
Tabasco	Proceso	Luego de una incansable búsqueda, se determinó que no existe ningún sitio web que refiera a dicha secretaría.
	Resultados	Sin nada que manifestar
Tamaulipas	Proceso	Se ingresó al siguiente apartado: https://www.tamaulipas.gob.mx/trabajo/
	Resultados	Sin nada que manifestar
Tlaxcala	Proceso	Se ingresó al siguiente apartado: https://www.tlaxcaladigital.com/tag/secretaria-del-trabajo-y-prevision-social-stps/ Por la familiaridad con otros sitios web, es probable que, el que se presenta, no sea el portal oficial de la STyPS
	Resultados	Sin nada que manifestar
Veracruz	Proceso	Se ingresó al siguiente apartado: http://www.veracruz.gob.mx/trabajo/
	Resultados	Sin nada que manifestar
Yucatán	Proceso	Se ingresó a la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social, ya que, después de una rigurosa búsqueda, no se encontró ningún sitio web que hiciera referencia a dicha secretaría.
	Resultados	Sin nada que manifestar

Zacatecas	Proceso	Luego de realizar una intensa búsqueda se dictaminó que no existe ningún sitio web que haga referencia a dicha secretaría.
	Resultados	Sin nada que manifestar

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para el caso de las demandas individuales y sus conclusiones en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social es que, del total de las demandas interpuestas durante 2017 (17,949), 49.79% fueron procedentes de la ciudad de León (8,937 casos); 19.89% de Celaya (3,570 casos); 19.10% de Irapuato (19.10%) y 11.22 de Guanajuato (2013 casos). La gráfica 1 muestra la forma en que se encuentran distribuidos estos datos.

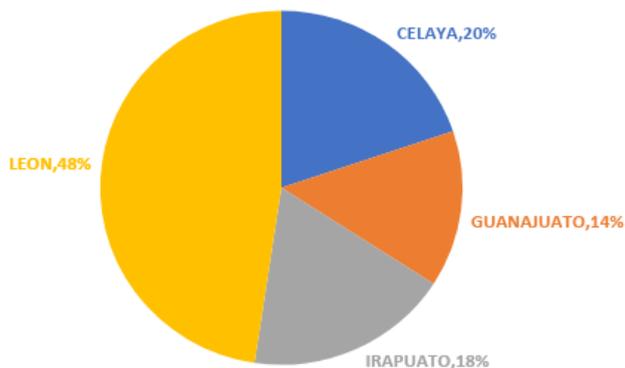
Gráfica 1
Ingresos, 2017



De las demandas interpuestas, 16,531 fueron concluidas; de ellas, 47.63% fueron de León (9,082), 19.82% de Celaya (3,277); 18.26% de Irapuato (3,018) y 14.29% de Guanajuato (2,362). La gráfica 2 ilustra la distribución de las demandas concluidas a través de los cuatro municipios más grandes del estado.

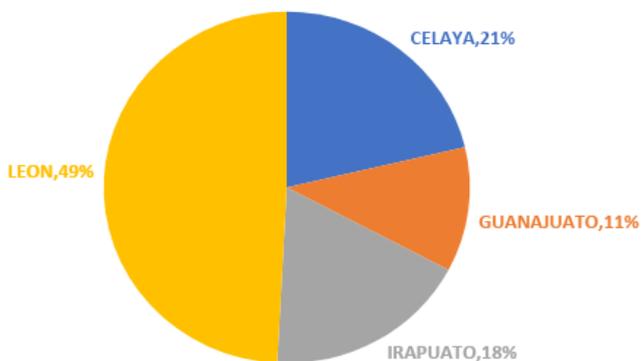
El tipo de conclusión durante este periodo fue: convenio, desistida, litigio y otros.

Gráfica 2
Demandas concluidas, 2017



Durante 2018, las demandas individuales ascendieron a 18,417, de las cuales 49.17 fueron en León (9,082); 21.03% de Celaya (3,935); 18.08% de la ciudad de Irapuato (3,339) y 11.45% de Irapuato (2,115). La gráfica 3, ilustra la forma en que se presentaron las demandas en el estado.

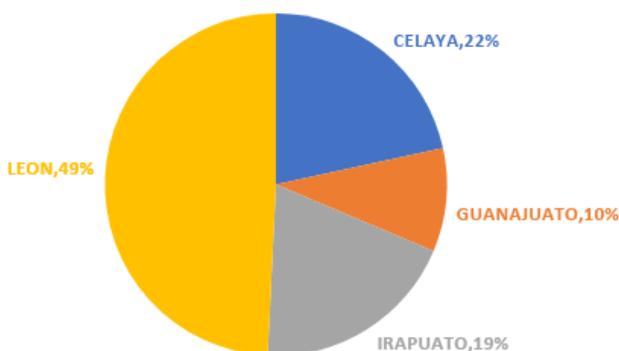
Gráfica 3
Ingresos, 2018



Respecto a las 16,474 demandas concluidas, 49.22 % fueron resueltas en León (8,109), en Celaya 21.59% (3,556), en Irapuato 19.44% (3,202) y en Guanajuato 9.75% (1,607). La gráfica 4 muestra la distribución de estas resoluciones a nivel estatal.

El tipo de conclusión durante este periodo fue el siguiente: Convenio, desistida, litigio y otros.

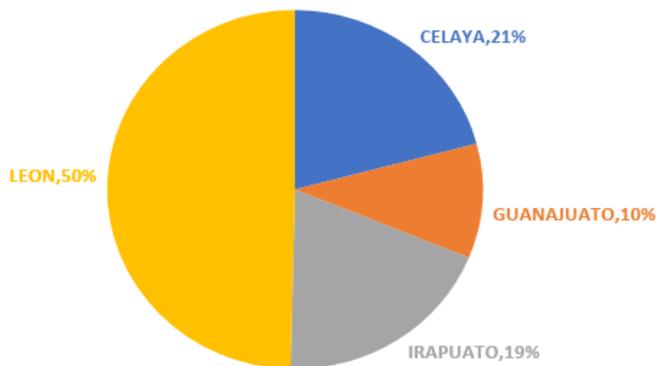
Gráfica 4
Demandas concluidas, 2018



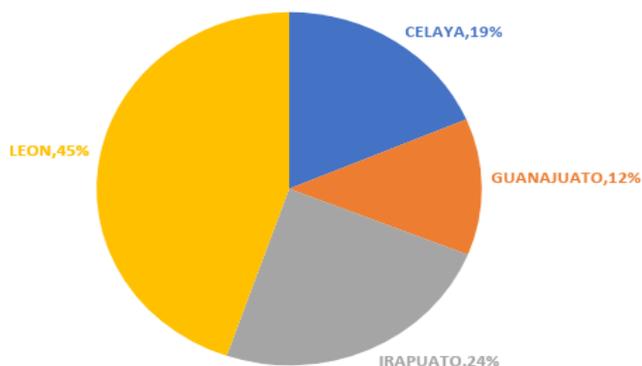
Durante el año de 2019 tenemos que, de 18,993 demandas ingresadas, 49.62% se presentaron en León (9,425); 20.88% fueron en Celaya (3,966); 19.19% fueron en Irapuato (3,645) y 10.30 % en Irapuato (3,645). La gráfica 5 muestra la distribución en porcentajes de las demandas ingresadas ante la Junta de Conciliación.

Respecto a las 18,398 demandas concluidas, 44.74% se finiquitaron en León (8,231), 18.59% en Celaya (3,420), 24.18% en Irapuato (4,449) y 12.49% en Guanajuato (2,298). La gráfica 6 ilustra lo señalado.

Gráfica 5
Ingresos, 2019



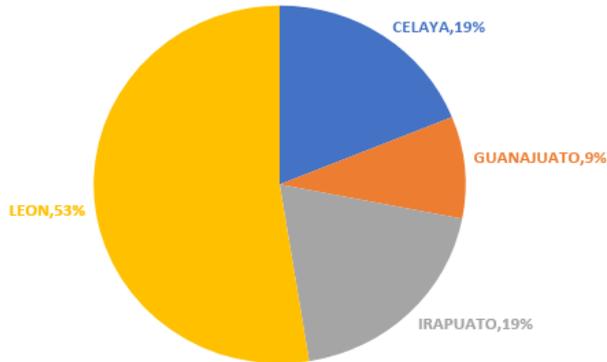
Gráfica 6
Demandas concluidas, 2019



El tipo de conclusión durante este periodo fue el siguiente: convenio, desistida, litigio y otros.

Durante el año 2020 se ingresaron un total de 18,206, de las cuales 52.54% fueron en León (9,566); 18.87% en Celaya (3,435); 19.41% en Irapuato (3,534) y 9.18 en Guanajuato (1,671 demandas individuales). La gráfica 7 muestra estos datos de manera visual.

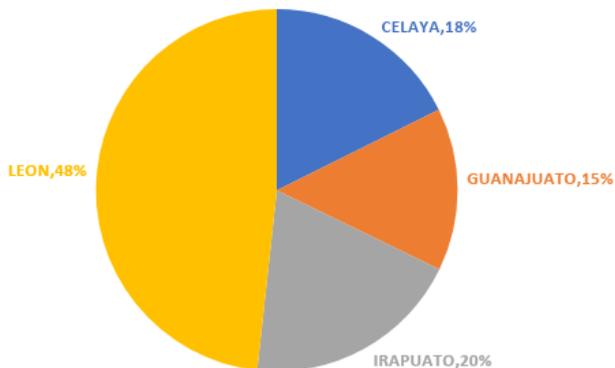
Gráfica 7
Ingresos, 2020



Respecto a las demandas concluidas, de las 11,449, 48.27% fueron finiquitas en León (5,526), 19.27% en Irapuato (2,023); 17.67% en Celaya (2,023) y 14.53% en la ciudad de Guanajuato (1,664). Véase gráfica 8.

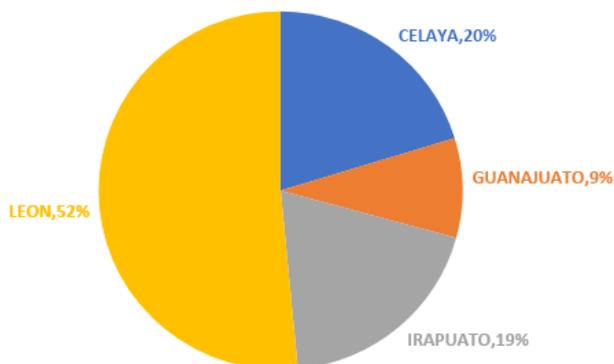
El tipo de conclusión durante este periodo fue: convenio, desistida, litigio y otros.

Gráfica 8
Demandas concluidas, 2020



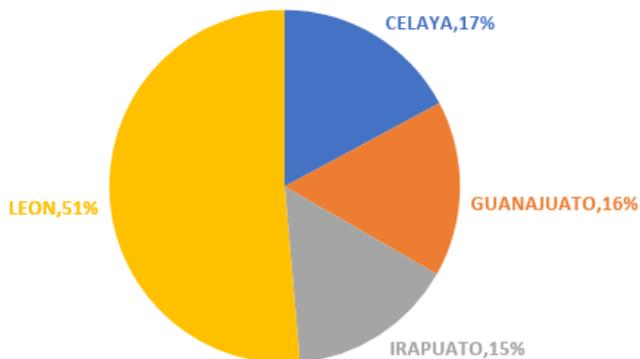
Durante el año 2021 se presentaron 9,712 demandas individuales, de las cuales 51.51% se localizaron en el municipio de León (5,003); 20.26% en Celaya (1,968); 19.24% en Irapuato (1,869) y 8.98 en Guanajuato (872). La gráfica 9 referencia lo señalado.

Gráfica 9
Ingresos, 2021



Con relación a las 8,101 demandas concluidas, 51.39% fueron en León (4,163); en Celaya 17.21% (1,394); en Irapuato 15.33% (1,242) y en Guanajuato 16.07% (1,302), tal como se muestra en la gráfica 10.

Gráfica 10
Demandas concluidas, 2021



El tipo de conclusión durante este periodo fue el siguiente: convenio, desistida, litigio y otros.

Los datos anteriores nos dan la oportunidad de desarmar las preguntas que articulan esta reflexión, cuestionando si el procedimiento reformado de la insumisión al arbitraje es adecuado al nuevo Sistema de Justicia Laboral, si se ajustan a los nuevos principios o procedimientos, si resuelven la operatividad procesal, si garantiza los derechos de la persona justiciable o, más concretamente, si la modificación al procedimiento a la insumisión al arbitraje 123 fracción I y 947 de la Ley Federal del Trabajo, substanciada en términos de los artículos 49 y 982 de la citada ley, ha sido pertinente y resuelve su problemática conceptual y procedimental.

Para concebir jurídicamente los términos de insumisión al arbitraje se recurrió a la construcción de un marco teórico que hizo interceptar los siguientes campos disciplinarios: teoría general del proceso, principios del derecho procesal del trabajo, facultades garantistas del nuevo juez laboral, así como la reforma conocida como nuevo Sistema de Justicia Laboral, propuestos por Alcalde Justiniani, Reyes Villareal y Narcia Tovar (2019), mismos que ampliaron las facultades garantistas del juez laboral, estableciendo nuevos principios del derecho procesal del trabajo en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, asentando:

El proceso del trabajo se rige bajo los principios de inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Así como deberá ser público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio. Los tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados, mientras que el juez deberá atender el principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. Asimismo, se privilegiará la solución del conflicto los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso, y los fines del derecho del trabajo (Alcalde Justiniani, Villareal Reyes y Narcia Tovar, 2019, p. 262).

A partir de estas lecturas pudimos concluir que, desde la ley procesal mexicana, la insumisión al arbitraje y el desacato al laudo no tienen una concepción jurídica normativa o doctrinal ni una reglamentación procesal apropiada, así como tampoco registros estadísticos a su incidencia específica en actividad forense. Por tanto, se puede concluir

que existen una problemática alrededor de la forma en que estas figuras se están asumiendo, sin mayor cuestionamiento como supuestos pragmáticos a los que se les ha dado un tratamiento de causal de despido disponible para la parte patronal, la cual se puede promover de manera simultánea con otras causales de despido, con lo que esta figura pierde su inicial propuesta de celeridad y pago expedito originario en el artículo 123 de la Carta Magna Mexicana.

Este tratamiento jurisprudencial pragmático de prerrogativas procesales patronales, constituidas como negativa a la substanciación o como negativa a acatar el laudo reinstalatorio producen los indeseables efectos de dilación procesal. De esto, las mayores consecuencias negativas son para la parte obrera que, además de generar pérdida de tiempo, involucran y combinan las causales de rescisión del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo con el comentado artículo 123, apartado A, fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y los también mencionados artículos 48, 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo. Lo cual genera que se confunda la actualización de causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón con los casos de excepciones al principio de estabilidad en el empleo, que son analizadas bajo las estadísticas de demandas por despido injustificado.

En este nuevo procedimiento se puede apreciar una laguna jurídica con relación a lo que debe hacer la parte obrera, ya que no es muy claro si al recibir la notificación de la autoridad el obrero debe separarse de inmediato del trabajo contratado o, más bien, en lo que se actualiza la notificación judicial esto sucederá mediante aviso directo a la parte patronal, ya que el patrón en la vía paraprocesal voluntaria debe iniciar depositando el pago de la indemnización. A su vez, falta establecer cuánto tiempo tiene la parte obrera para contestar si está de acuerdo o no con el procedimiento y las indemnizaciones ofrecidas en su favor. Ante tal indeterminación, operaría la regla general de dos meses para no actualizar la prescripción y, en consecuencia, a la insumisión al arbitraje se le puede dar el tratamiento de despido injustificado, lo que tampoco es lo más adecuado para esta figura, ya que son hipótesis con cargas de prueba diferentes.

La rescisión tiene cargas de prueba para acreditar causales que están por ser conocidas dentro del procedimiento. Por su parte, la insu- misión al arbitraje tiene cargas de prueba para acreditar excepciones al principio de estabilidad en el empleo por la actualización de supuestos que están perfectamente establecidos. Al encontrarnos ante excepciones al principio de estabilidad en el empleo, el impulso de inicio plantea la exhibición del pago, lo que obliga al patrón a pronunciarse jurídicamente y a depositar el monto de las indemnizaciones correspondientes, de lo voluntario a lo obligatorio, ya que se realiza este pronunciamiento en sede judicial. Por otro lado, la parte obrera se encuentra obligada a manifestar si acepta o no, determinando perfectamente la posible litis, la cual consiste en determinar si se da en la especie la excepción alegada por el patrón en su escrito paraprocesal. Debido a que ambos avalan las conductas de negarse a aceptar el arbitraje o negarse a aceptar el laudo, nos encontramos en sede judicial y no hay libertad para evadir someterse a la jurisdicción, tampoco posibilidad de resistirse ni de manera sucesiva o simultánea al procedimiento o a la ejecución. Lo que sí es posible considerar es la voluntariedad de la parte obrera de dar o no dar continuación de la relación laboral, algo que no debe pasarse por alto.

Debido a la creación del nuevo Sistema de Justicia Laboral y la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por los juzgados laborales, esta prerrogativa patronal y su procedimiento carecen totalmente de sentido procesal; ya que puede concebirse procesalmente el no sometimiento a la jurisdicción del juez. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje lo permitían por su naturaleza formalmente administrativa y materialmente jurisdiccional. En el caso de los juzgados laborales no cabe la posibilidad de no someterse al arbitraje en sede judicial y, mucho menos, no estar dispuesto a cumplir la sentencia; ya que resulta contrario al concepto de jurisdicción propio del Estado contemporáneo. Incluso ahora, siendo ineludible la conciliación con la reforma del nuevo Sistema de Justicia Laboral, con mayor razón es obligatoria la jurisdicción. La vía paraprocesal se agota en el momento de la notificación y, en consecuencia, debe definirse qué sigue.

Se concluye que no tiene sentido mantener las reglas de la insu- misión al arbitraje y a la resolución de reinstalación ante las facultades

garantistas del actual juez laboral. Será tarea del nuevo sistema de precedentes de creación de jurisprudencia, y de la actual reforma al Poder Judicial Federal, ajustar los criterios jurisprudenciales al nuevo Sistema de Justicia Laboral. Esto implica que, posterior a la notificación de la vía paraprocesal, en caso de no aceptar la parte obrera, se entiende que se aplicaría la regla general y se impulsaría el procedimiento en la vía ordinaria, lo cual no es conveniente por las siguientes razones: en primer término, se obliga al procedimiento obligatorio de conciliación (lo que genera más tiempo y produce en consecuencia más salarios caídos) y, en segundo término, se obliga a agotar el procedimiento ordinario (que tiene una litis por definirse) con cargas dirigidas a probar causales de rescisión que están por conocerse y valorarse.

3. Hacia un procedimiento de tutela especial de estabilidad en el empleo

En el procedimiento reformado no tiene cabida la figura de insumisión al arbitraje, por ello es menester derogar y crear un nuevo procedimiento en seguimiento al procedimiento paraprocesal, dispensa al procedimiento obligatorio de conciliación, por ser en sí mismo una propuesta formal de negociación.

Consideraciones en torno a la fase escrita, a la audiencia preliminar y a la audiencia de juicio; motivo por el cual no es un procedimiento ordinario ni es una causal de rescisión.

Se propone la creación dentro del artículo 892 del *Procedimiento Especial de Tutela del Principio de Estabilidad en el Empleo*:

Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 50, fracción III; 28, fracción III; 151; 153 - X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III, 484, 503 y 505 de esta Ley, así como los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios, la designación de beneficiarios del trabajador fallecido, con independencia de la causa del deceso o desaparecido por acto delincuencia, los conflictos de seguridad social **y los relativos a la tutela del principio de estabilidad en el empleo.**

Analizar si se actualizan los supuestos de excepción al cumplimiento del principio de estabilidad en el empleo del contrato de trabajo y pronunciarse de manera específica si procede o no la reinstalación, determinando el monto correcto de las indemnizaciones que correspondan y condenando el monto de salarios caídos y las prestaciones caídas acumuladas en el tiempo en el que se resolvió el caso.

Escrito patronal en términos del Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

1. *Hipótesis jurídica de procedencia.* La actualización de las hipótesis excepcionales oponibles al principio de estabilidad en el empleo: por la cercanía de la parte patronal y de la parte obrera en la prestación del servicio personal subordinado, o por la temporalidad mínima de la relación laboral a la que no se acepta dar continuidad. Fecha de la actualización. Fecha de notificación.
2. *Elementos normativos.* Antecedentes laborales y de seguridad social. Antecedentes fácticos actualización de las hipótesis.
3. *Elementos cuantitativos.* Prestaciones laborales de contratación individual y colectiva. Prestaciones de seguridad social. Impuestos. La cuantificación correcta de la indemnización laboral: integrada en los términos del artículo 50 de la Ley Federal de Trabajo. La determinación de la responsabilidad por la no terminación del contrato de trabajo: integrada por derechos y obligaciones de seguridad social en los diferentes rubros de riesgos de trabajo, retiro, enfermedad y maternidad, según sea el caso.
4. Promoción y depósito del cheque.

Se proponen las siguientes fases procesales:

- *Fase escrita. Paraprocesal/jurisdiccional.* Corre traslado. La parte trabajadora contesta, si está de acuerdo (termina el procedimiento) o no. Si no está de acuerdo se activa el procedimiento jurisdiccional *contesta y ofrece pruebas. Motivos de desacuerdo.* Vista a la parte patronal *ofrecer pruebas, Vistas para objeciones.*

- *Acuerdo de aseguramiento de prestaciones de seguridad social. Ad cautelam* de manera oficiosa, la autoridad asegura el pago de prestaciones de seguridad social y lo ejecuta notificando al patrón y a la autoridad de seguridad social que corresponda.
- *Acuerdo de depuración dictado por el juez*. Subsana cualquier irregularidad en el procedimiento. Determina los hechos no controvertidos. Admite o desecha pruebas con relación a las excepciones al principio de estabilidad en el empleo. Acuerda audiencia preliminar en caso de considerarlo necesario. En caso excepcional, citación para audiencia preliminar.
- *Audiencia de juicio*. Desahoga las pruebas. Abre periodo de *alegatos*. Resolución calificando la procedencia de las hipótesis de excepción al principio de estabilidad en el empleo y cuantificando los alcances laborales y de la seguridad social. Establece las medidas de ejecución inmediata de la sentencia.

Fuentes consultadas

- Alcalde Justiniani, A.; Villareal Reyes, A.R. y Narcia Tovar, E. (2019). *Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada*. México: Editorial Porrúa.
- Jiménez Moles, M.R. y Mercado López, H.A. (2019). *El despido en México. Una visión práctica*. México: Tirant lo Blanch.
- Ley Federal del Trabajo (2021, 31 de julio). *Diario Oficial de la Federación*. México.
- Reynoso Castillo, C. (2014). *Derecho procesal del trabajo*. México: UNAM.
- Tesis [A] I.130.T.346 L, T.C.C. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*. Novena Época, Libro V, febrero de 2012, Tomo 3, p. 2349, Reg. digital 160304.
- Tesis [J] 2a./J. 1/2002. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*. Novena Época, Tomo XV, enero de 2002, p. 71, Reg. digital 187962.
- Tesis [J] 2a./J. 147/2010. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*. Tomo XXXIII, enero de 2011, p. 827, Reg. digital 163107.
- Tesis [J] 2a./J. 141/2011. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*. Tomo XXXIV, septiembre de 2011, p. 1378, Reg. digital 161056.