

# Insumisión al arbitraje, negativa a acatar el laudo y substitución de reinstalación por indemnización

Germán Eduardo Baltazar Robles

Juez Primero de Distrito en el Estado de Guanajuato

SUMARIO: I. *Antecedentes*; II. *Insumisión al arbitraje*; III. *Negativa a acatar el laudo*; IV. *Substitución de la obligación de reinstalar por indemnización*; V. *Jurisprudencia*.

## I. ANTECEDENTES

El artículo 123 Constitucional, en sus fracciones XXI y XXII, establecía originalmente lo siguiente:

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

*XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge,*

*padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”*

Tal redacción motivó que, en muchas ocasiones, los patronos se negaran a someterse al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje respecto de demandas promovidas por los trabajadores invocando despido injustificado y reclamando reinstalación; con relación a ello, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, durante la Quinta Época del Semanario Judicial de la Federación, estableció en jurisprudencia que la reinstalación era una obligación de hacer y que, por ello, no podía obligarse al patrón a cumplir con una condena en tal sentido:<sup>1</sup>

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

---

<sup>1</sup> Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, p. 722.

*bajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída.”*

El 21 de noviembre de 1962, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma al artículo 123 Constitucional en sus fracciones XXI y XXII, en virtud de la cual se redactó el texto vigente en los siguientes términos:

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

*XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización [...].”*

De acuerdo con la fracción XXI transcrita, los artículos 947 y 948 de la Ley Federal del Trabajo, establecen lo siguiente:

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

*Dará por terminado el contrato de trabajo;*

*Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;*

*Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con el artículo 50, fracción I y II; y*

*Además, 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.”*

*“498. 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 el artículo 519, fracción III, último párrafo, de esta ley.”<sup>2</sup>*

En tanto que, respecto de la fracción XXII del precepto constitucional citado, el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

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

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

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

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

*IV. En el servicio doméstico; y*

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

A partir de lo expuesto, se desprende la existencia de tres figuras jurídicas distintas:

- a) La insumisión al arbitraje;
- b) La negativa a acatar el laudo; y

---

<sup>2</sup> La última parte de la fracción III del artículo 519 de la Ley Laboral establece que: “[...] Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al 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”; lo que pudiera implicar que antes de dar por terminada la relación laboral debiera otorgarse al trabajador un plazo de hasta 30 días para regresar a laborar, pero ello contraviene el texto constitucional que establece expresamente la terminación del contrato de trabajo si es el trabajador quien se niega a someterse al arbitraje de la Junta.

- c) La sustitución de la obligación de reinstalar a un trabajador por el pago de una indemnización.<sup>3</sup>

La finalidad de este trabajo es contribuir a diferenciar claramente cada una de estas tres instituciones que, en la práctica, se confunden frecuentemente.

## II. INSUMISIÓN AL ARBITRAJE

### 1. *Concepto*

La insumisión al arbitraje es la facultad que la Constitución otorga a patrones y trabajadores para negarse a someter sus diferencias al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que, conforme a la fracción XXI del propio artículo 123, son los órganos competentes para conocer y resolver los conflictos entre el trabajo y el capital.

En caso de ser el patrón quien se niegue a someterse al arbitraje, se dará por terminado el contrato de trabajo, pero quedará obligado a pagar al trabajador el importe de tres meses de salario y la responsabilidad que le resulte del conflicto, conforme al artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, ya transcrito.

Si, por el contrario, es la parte trabajadora quien se niega a someterse al arbitraje de la Junta, el único efecto es dar por terminado el contrato de trabajo.<sup>4</sup>

Inicialmente, como ya comentamos, la fracción XXI del artículo 123 constitucional permitía el ejercicio de esta facultad en cualquier caso, pero ello originó que los patrones se negaran por regla general a

---

<sup>3</sup> Aunque pudiera pensarse que esta última es una forma de no acatar el laudo dictado por la Junta, debe recordarse que la fracción XXI del artículo 123 Constitucional expresamente establece que la insumisión y la negativa a acatar el laudo no son aplicables respecto de las acciones derivadas de un despido, en tanto que la sustitución que apuntamos opera precisamente cuando se condena a reinstalar a un trabajador por considerarse que su despido fue injustificado.

<sup>4</sup> En la práctica, los trabajadores son los únicos que demandan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así que es muy difícil que la negativa a someterse al arbitraje provenga de ellos.

someterse al arbitraje de las Juntas en casos de despido, por lo que al modificarse el texto constitucional se estableció expresamente que la insumisión al arbitraje y la negativa a acatar el laudo no serían aplicables en el caso de acciones derivadas de despido; esto es, cuando un trabajador demande pago de indemnización o reinstalación invocando haber sido despedido de su trabajo.

## *2. Naturaleza de la insumisión al arbitraje*

Expuesto lo anterior, es necesario determinar si la insumisión al arbitraje es un derecho sustantivo o procesal.

Los derechos sustantivos se refieren a las relaciones jurídicas que se dan entre las partes y con relación a las cuales surgen las controversias entre éstas.

Los derechos procesales rigen dentro del proceso; esto es, respecto de la relación jurídica procesal que es la que se establece entre las partes que litigan ante una autoridad jurisdiccional y ésta.<sup>5</sup>

La insumisión al arbitraje es una facultad que se ejerce frente a la pretensión de que sea una Junta de Conciliación y Arbitraje quien resuelva una controversia entre patrón y trabajador, por lo que debe concluirse que no puede ejercerse dentro de la relación de trabajo en sí misma considerada; esto es, no es un derecho que rija el desarrollo normal de una relación laboral, sino que, por el contrario, se actualiza hasta que una de las partes ejerce una acción ante un tribunal laboral (Junta) con la pretensión de que sea ésta quien decida sobre un conflicto suscitado entre las partes, por lo que es evidente que, para actualizarse, requiere el ejercicio de una acción en juicio y, en esas circunstancias, es una consecuencia de éste, por lo que debe concluirse que la insumisión al arbitraje es una facultad o derecho de carácter procesal.

Además, dado que el texto constitucional es condicional,<sup>6</sup> la insumisión al arbitraje resulta una facultad o derecho renunciabile; esto

---

<sup>5</sup> No es materia de este trabajo examinar la forma específica en que la relación procesal se establece, pues al respecto existen diferentes teorías.

<sup>6</sup> “Si el patrono [...]”

es, quien la tenga puede ejercerla o no; si lo hace, se producirán las consecuencias previstas en la propia fracción XXII (obligación de pagar el importe de tres meses de salario y de la responsabilidad del conflicto, en caso del patrón, y terminación de la relación laboral en caso de los trabajadores); de lo contrario, el interesado se someterá al arbitraje del tribunal laboral y a sus consecuencias jurídicas.

Debe precisarse, además, que la facultad de no someterse al arbitraje no implica que quien la ejerza no quede obligado a respetar las resoluciones de la Junta, pues tanto el texto constitucional como la Ley Laboral establecen que, en esos casos, si es el patrón quien se niega a someterse al arbitraje, deberá condenársele al pago del importe de tres meses de salario y a la de su responsabilidad en el conflicto, además de los salarios vencidos, lo que forzosamente debe determinarse en un laudo, en tanto que, tratándose del trabajador, deberá darse por terminada la relación de trabajo, lo que también debe declararse en laudo, por lo que el alcance de la facultad que comentamos se limita a impedir que el tribunal laboral resuelva directamente el conflicto planteado en la demanda y con relación al cual se ejerce la llamada insumisión.

Por ello, más que insumisión al arbitraje, la institución que comentamos constituye una forma de substituir la materia de un juicio laboral; es decir, de obligar a la Junta a resolver, no sobre la litis derivada de la demanda original, sino sólo con relación a la responsabilidad del patrón en el conflicto o respecto de la terminación de la relación laboral.

### *3. Oportunidad para hacer valer la insumisión al arbitraje*

Aclarado que la insumisión al arbitraje es un derecho procesal, es necesario establecer la oportunidad para hacerlo valer; esto es, el momento dentro del proceso en que puede invocarse.

Dado que la insumisión implica que el demandado en un juicio laboral no acepta que la Junta decida sobre el conflicto entre las partes, el momento idóneo para hacerla valer es al contestar la demanda, en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia de ley, pues si no se ejerce en ese momento, debe considerarse que el demandado

se somete a la jurisdicción de la autoridad laboral y, por ello, el juicio deberá continuar hasta la emisión del laudo.

Ahora bien, si el demandado no ejerce su derecho a la insumisión al contestar la demanda, ¿puede hacerlo durante el trámite del juicio, antes de que se dicte el laudo? Consideramos que no, pues si se contesta la demanda sin hacer valer la insumisión, se acepta la jurisdicción de la Junta que, por lo menos durante la tramitación del juicio ya no podría desconocerse; ello, sin perjuicio de la facultad reconocida en la propia Constitución de negarse a acatar el laudo; es decir, el resultado del juicio.

#### *4. Efectos de la insumisión al arbitraje*

El principal efecto de la insumisión al arbitraje, en los casos en que está autorizada por la Constitución, es la terminación de la relación laboral, lo cual ocurre independientemente de cuál de las partes ejerza ese derecho, aspecto este último que condiciona otro efecto de la insumisión: si es el patrón quien se niega a someterse al arbitraje, quedará obligado a pagar al trabajador el importe de tres meses de salario, los salarios caídos y la responsabilidad que le resulte del conflicto, en tanto que si es el trabajador quien se niega a someterse al arbitraje, el único efecto será dar por terminada la relación laboral.

### III. NEGATIVA A ACATAR EL LAUDO

#### *1. Concepto*

La negativa a acatar el laudo de una Junta de Conciliación y Arbitraje, es la facultad que la Constitución otorga a trabajadores y patrones para negarse a aceptar la resolución dictada en un juicio laboral.

Al igual que la insumisión al arbitraje, el ejercicio de esta facultad se encuentra prohibida expresamente en caso de acciones relacionadas con despido.

## 2. *Naturaleza de la negativa a acatar el laudo*

Al igual que la insumisión al arbitraje, la negativa a acatar el laudo dictado por una Junta de Conciliación y Arbitraje debe considerarse un derecho de carácter procesal, dado que su objeto lo constituye la resolución con la que culmina un juicio.

## 3. *Oportunidad para hacer valer la negativa a acatar el laudo*

La negativa a acatar el laudo requiere que éste exista; es decir, una de las partes sólo puede negarse a acatar la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando ésta se ha producido y no antes.

A diferencia de la insumisión al arbitraje, que sólo puede hacerse valer por la parte demandada en un juicio laboral (pues el actor es quien primero se somete a la jurisdicción laboral al demandar), la negativa a acatar el laudo puede provenir tanto de la parte actora como de la demandada; es decir, puede ejercerla cualquiera de las partes a quien no le convenga la resolución de la Junta.

Ni la Constitución ni la Ley Federal del Trabajo establecen un plazo para hacer valer el derecho a negarse a acatar un laudo, por lo que podría considerarse que ello puede hacerse en cualquier momento; sin embargo, tal solución es contraria al principio de seguridad jurídica, por lo que consideramos que debe considerarse que el ejercicio de la facultad que comentamos debe quedar regulada por el plazo genérico de tres días previsto en el artículo 735 del ordenamiento laboral, el cual dispone que:

*“Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término, éste será el de tres días hábiles.”*

Otro problema lo constituye determinar el momento a partir del cual comenzar a contar el plazo de tres días para ejercer la negativa a acatar el laudo.

Dado que en la Ley Federal del Trabajo no se prevé recurso ordinario contra los laudos que se dicten en los juicios laborales, podría estimarse que el plazo de tres días a que nos hemos referido se cuente

a partir del siguiente al de la notificación de dicha resolución a la parte que desee ejercer la negativa; sin embargo, la propia Constitución prevé el juicio de amparo directo, que procede precisamente contra los laudos y que puede ocasionar que éstos queden sin efectos; por esta razón debe estimarse que el plazo de tres días para negarse a acatar el laudo debe contarse a partir del decimosexto día hábil posterior a la notificación de tal resolución, en caso de que no se promueva juicio de amparo en su contra, en tanto que, en caso de que sí se haga valer el juicio de garantías, el plazo para negarse a acatar el laudo deberá computarse a partir de la fecha en que quede firme la resolución con que culmine dicho juicio, siempre y cuando no se obtenga la protección de la justicia federal, dado que en esta última hipótesis se anularía el laudo y no existiría objeto respecto del cual ejercer la negativa a acatarlo; es decir, si el juicio de amparo termina por desechamiento de la demanda, el plazo para negarse a acatar el laudo se computará a partir del día siguiente al en que quede firme el auto desechatorio, sea que se promueva reclamación y ésta se declare infundada, o bien, que no se promueva y sólo transcurra el plazo de tres días para hacerlo; en tanto que, si en la sentencia del juicio de garantías se sobresee en éste o se niega la protección federal, el plazo de tres días para negarse a acatar el laudo deberá computarse a partir del siguiente al en que surta efectos la notificación de dicha sentencia.

#### *4. Efectos de la negativa a acatar el laudo*

Los efectos de la negativa a acatar el laudo son idénticos a los que produce la insumisión al arbitraje: si es el patrón quien ejerce la facultad que comentamos, la relación laboral termina y el patrón queda obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, más los salarios caídos hasta que se paguen las indemnizaciones y, además, su responsabilidad en el conflicto; si es la parte trabajadora la que se niega a acatar el laudo, sólo se termina la relación laboral.

En forma parecida a lo que ocurre en la insumisión al arbitraje, la negativa a acatar el laudo produce una substitución de las obligacio-

nes determinadas en la resolución del juicio laboral, por las que hemos precisado en el párrafo anterior.

#### IV. SUBSTITUCIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE REINSTALAR POR UNA INDEMNIZACIÓN

##### 1. *Concepto*

Es la facultad prevista en la Constitución para que un patrón sea relevado de la obligación de reinstalar a un trabajador, a cambio del pago de una indemnización.

Este derecho no debe confundirse con la insumisión al arbitraje o con la negativa a acatar el laudo, dado que éstas se encuentran previstas en la fracción XXI del artículo 123, apartado "A", Constitucional, y su ejercicio se encuentra prohibido respecto de acciones derivadas de despido, en tanto que la substitución se encuentra prevista en la fracción XXII del mismo precepto constitucional y su ejercicio sólo se autoriza cuando se ha ejercido la acción de reinstalación derivada de despido.<sup>7</sup>

Por ello, no puede considerarse que la substitución constituya una forma de insumisión al arbitraje o de negativa a acatar el laudo, ya que, insistimos, la substitución sólo puede operar cuando ha habido condena a reinstalar, lo que ocurre cuando se ejerce la acción de reinstalación derivada de despido, en tanto que la insumisión y la negativa a acatar el laudo están prohibidas expresamente en esos casos.

##### 2. *Naturaleza de la substitución de la obligación de reinstalar por una indemnización y oportunidad procesal para hacerla valer*

Al igual que las otras figuras que comentamos, la substitución constituye un derecho procesal, dado que se da respecto de un juicio laboral

---

<sup>7</sup> El texto constitucional no habla de acción de reinstalación, sino de cumplimiento del contrato pero precisamente ese cumplimiento implica el regreso del trabajador a su empleo; es decir, la reinstalación.

y no regula directamente la relación laboral entre patrón y trabajador, sino las posiciones de ambas partes durante el procedimiento, así como el resultado de la acción ejercida; sin embargo, en este caso se afectan casi directamente derechos sustantivos, dado que su ejercicio opera directamente sobre la pretensión del trabajador a reintegrarse a su empleo (principio de estabilidad en el trabajo).

Si en el caso de la insumisión al arbitraje no existe duda en que debe hacerse valer al contestar la demanda, pues si no se ejerce entonces se acepta la jurisdicción de la Junta y, tratándose de la negativa a acatar el laudo, sólo puede ejercerse una vez dictado el laudo, pues nadie puede negarse a acatar una orden que no existe aún, tratándose de la substitución de la obligación de reinstalar por el pago de una indemnización el problema es bastante más complejo.

El hecho de que el texto constitucional establezca que la ley establecerá los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, parecería indicar que primero debe existir la obligación de reinstalar; esto es, primero debe dictarse un laudo condenando al patrón a cumplir el contrato de trabajo, para que éste pueda solicitar la substitución de esa obligación por el pago de una indemnización; sin embargo, consideramos que ello sería incorrecto, porque siendo el laudo una resolución jurisdiccional, una vez dictado alcanza el carácter de cosa juzgada y debe procederse a su ejecución, por lo que, si en el juicio laboral no se hizo valer el derecho a solicitar la substitución que comentamos, ya no podrá hacerse una vez dictado el laudo que condene a reinstalar, porque ello equivaldría a negarse a acatar dicha condena, lo que está prohibido expresamente por la fracción XXI del artículo 123 Constitucional; por tal razón consideramos que la substitución de la obligación de reinstalar por el pago de una indemnización constituye una excepción que debe hacerse valer al contestar la demanda y no en otro momento.<sup>8</sup>

El hecho de que los casos de excepción en que la Ley Federal del Trabajo permite la substitución que comentamos requieran la prue-

---

<sup>8</sup> Recordemos que una excepción es un argumento que no niega el derecho del actor a percibir una prestación específica, sino que invoca una circunstancia especial que impide que, en el caso concreto, el actor pueda percibir esa prestación.

ba de una antigüedad del trabajador menor a un año, que se acredite el contacto directo entre patrón y empleado o el carácter de confianza del empleo, que se trate de servicio doméstico o de trabajadores eventuales, refuerza la conclusión de que el ejercicio de esta facultad debe realizarse durante el juicio laboral, concretamente al contestar la demanda y precisamente como excepción, dado que requiere de prueba expresa y directa por parte del patrón para que pueda operar y, conforme al artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón probar su dicho, durante el juicio laboral, cuando exista controversia sobre la antigüedad del trabajador, sobre naturaleza del contrato de trabajo y respecto de la fecha de terminación si es por obra o tiempo determinado, entre otros aspectos, lo que no podría efectuarse una vez concluido el juicio dado que, insistimos, el laudo que condena a reinstalar constituye cosa juzgada y el patrón no puede negarse a acatarlo; en cambio, si al contestar la demanda hace valer como excepción que, en caso de considerarse procedente la reinstalación, deberá eximirse de ella por encontrarse en alguno de los casos de excepción previstos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, es claro que el patrón dispondrá del período probatorio del juicio para acreditar los hechos de su excepción y la Junta estará obligada, en el laudo que dicte, a resolver sobre la substitución por una indemnización.

### *3. Efectos de la substitución de la obligación de reinstalar por una indemnización*

Los efectos de que se considere procedente la substitución que comentamos son: a).- Dar por terminada la relación de trabajo; y b).- Obligar al patrón al pago de la indemnización prevista en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

*“50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:  
I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;*

*II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y  
III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.”*

El texto legal habla de “*las indemnizaciones*”, pero consideramos que se trata de una indemnización compuesta de varios elementos que se calculan en forma separada: un elemento determinado por el tipo de contrato (tiempo determinado o indeterminado) y por su duración (mayor o menor de un año), previsto en las fracciones I y II del precepto, y de dos elementos comunes a todos los casos, la indemnización y el pago de salarios vencidos.<sup>9</sup>

## V. JURISPRUDENCIA

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado recientemente los siguientes dos criterios con relación al tema que tratamos:<sup>10</sup>

*“DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN ES DE REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Federal establece que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, y que esta disposición no será aplicable a las acciones consignadas en la fracción siguiente de dicho precepto, a saber, las que*

---

<sup>9</sup> Si realmente se tratara de varias indemnizaciones, el precepto legal iría más allá de lo autorizado en el texto constitucional y sería contrario al mismo.

<sup>10</sup> Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, Tomo XI, abril de 2000, pp. 233 y 234.

*deriven de despido injustificado o aquellos en que se demande el pago de indemnización cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratamientos, lo que permite concluir que la regla general es que en la acción de reinstalación derivada de un despido injustificado es improcedente tanto la insumisión al arbitraje como la negativa a acatar el laudo por la parte patronal. Sin embargo, la fracción XXII del propio dispositivo de la Carta Magna establece que 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, lo que significa que deja a la ley ordinaria la reglamentación de los casos de excepción a esta regla general, que de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, son los trabajadores que tengan antigüedad menor a un año, los que tengan contacto directo e inmediato con el patrón que imposibilite el desarrollo normal de la relación laboral, los de confianza, los domésticos y los eventuales. De esta forma el Constituyente garantizó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin desconocer los casos que en la realidad pueden llevar a hacer fácticamente imposible la continuidad de la relación laboral.”*

**“DESPIDO INJUSTIFICADO EN LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN. TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES DE CONFIANZA, OPERA LA EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.** *Es cierto que conforme a este precepto, cuando se demanda la reinstalación con motivo de un despido injustificado, por regla general no procede la insumisión al arbitraje ni la negativa del patrón a acatar el laudo; sin embargo, de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, a la que remite aquella magna disposición, tratándose de trabajadores de confianza, el patrón queda eximido de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización, en virtud de que dada la naturaleza de sus funciones, lleva a la imposibilidad de obligar al patrón a que continúe depositando su confianza en ellos cuando ya se les ha perdido.”*

En los criterios transcritos se puede apreciar la distinción entre insumisión al arbitraje y negativa a acatar el laudo, pero no se expresa en forma clara la diferente naturaleza de la substitución de la obligación de reinstalar por el pago de una indemnización que, como hemos apuntado en este trabajo, no debe confundirse con una forma de las instituciones primeramente citadas, sino como una entidad jurídica independiente y sujeta a reglas propias.