



164-  
X  
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

---

**FACULTAD DE DERECHO**

**Estudio del Laudo Ordinario dentro de las Relaciones  
Laborales y el Juicio de Amparo.**

116  
KD  
**T E S I S**

Que para obtener el Título de

**LICENCIADO EN DERECHO**

P r e s e n t a :

*Alvaro Cordoba Saldaña*

---

México, D. F.

1979

11850



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ESTUDIO DEL LAUDO ORDINARIO DENTRO DE LAS RELACIONES LABORALES  
Y EL JUICIO DE AMPARO.

CAPITULO PRIMERO.-

UBICACION DEL LAUDO ORDINARIO DENTRO DE LAS RESOLUCIONES  
LABORALES Y DENTRO DE LAS FORMAS DE DAR FIN AL PROCEDIMIENTO  
LABORAL ORDINARIO.

I.- Diversas Clases de Resoluciones Laborales.

- A) La opinión.
- B) Providencias de substanciación o acuerdos.
- C) Resoluciones incidentales o Interlocutorias.
- D) El laudo.

II.- Diversas Formas de dar por Terminado el Procedimiento  
Laboral Ordinario.

- A) Laudo.
- B) Conciliación.
- C) Transacción.
- D) Allanamiento de la demanda.
- E) Desistimiento tácito de la acción procesal o caducidad.
- F) Prescripción de la acción.
- G) Desistimiento.
- H) Convenio ante las Juntas.

CAPITULO SEGUNDO.-

CONCEPTO Y CLASIFICACION DE LOS LAUDOS.

I.- Concepto de laudo.

II.- Diversas Clases de Laudos.

- A) Atendiendo al procedimiento que terminan.
- B) Atendiendo al conflicto laboral que resuelven.
- C) Atendiendo a la autoridad que los pronuncia.
- D) Atendiendo a los efectos que producen.
- E) Atendiendo a la cuestión que resuelven.

CAPITULO TERCERO.-

ENSAYO SOBRE LA NATURALEZA DEL LAUDO ORDINARIO.

I.- Audiencia de Resolución.

II.- Ensayo sobre la naturaleza del Laudo Ordinario.

- A) El laudo ordinario como parte del ámbito jurídico.
- B) El laudo ordinario como medio para proteger y tutelar al trabajador.

- C) El laudo ordinario como resolución jurisdiccional.
- D) Requisitos esenciales del laudo ordinario.
- E) Requisitos secundarios del laudo ordinario.

#### CAPITULO CUARTO.-

##### EL LAUDO ORDINARIO PARA LOS EFECTOS DEL JUICIO DE AMPARO.

- I.- Juicio de Amparo ante Juez de Distrito cuando se reclama un laudo ordinario.
- II.- Juicio de Amparo ante Tribunales Colegiados de Circuito cuando se reclama un laudo ordinario.
- III.- Juicio de Amparo ante la Cuarta Sala de la Suprema-Corte de Justicia de la Nación cuando se reclama un laudo ordinario.
- IV.- Comentarios a la Reforma de 1968 hecha a la Legislación de Amparo.
- V.- Casos que presentan duda para determinar la Competencia en Materia de Amparo, en relación con el laudo ordinario.

CONCLUSIONES  
BIBLIOGRAFIA

## CAPITULO PRIMERO.-

UBICACION DEL LAUDO ORDINARIO DENTRO DE LAS RESOLUCIONES LABORALES Y DENTRO DE LAS FORMAS DE DAR FIN AL PROCEDIMIENTO LABORAL ORDINARIO.

### I.- Diversas Clases de Resoluciones Laborales.

- A) La opinión.
- B) Providencias de substanciación o acuerdos.
- C) Resoluciones incidentales o Interlocutorias.
- D) El laudo.

### II.- Diversas Formas de dar por Terminado el Procedimiento Laboral Ordinario.

- A) Laudo.
- B) Conciliación.
- C) Transacción.
- D) Allanamiento de la demanda.
- E) Desistimiento tácito de la acción procesal o caducidad.
- F) Prescripción de la acción.
- G) Desistimiento.
- H) Convenio ante las Juntas.

## I.- DIVERSAS CLASES DE RESOLUCIONES LABORALES.

Para ubicar dentro de las instituciones del Derecho -- Procesal del Trabajo al concepto básico de este estudio, el laudo ordinario, resulta pertinente abordar en primer término las - diferentes clases de resoluciones que emiten las Juntas de Conciliación y Arbitraje, durante la substanciación del procedimiento ordinario; aclarando que incluimos a la opinión antes emitida -- por las Juntas de Conciliación Locales o Federales, por constituir también una resolución de autoridad laboral que, si bien -- fué suprimida en el texto de la Nueva Ley Federal del Trabajo, - no deja de ser interesante su análisis como mero antecedente.

### A) LA OPINION.

La Ley Federal del Trabajo en vigor ha eliminado del -- proceso laboral esta clase de resoluciones, sin embargo haremos referencia a ella por la importancia que tuvo, las discusiones - que provocó y los motivos de su desaparición.

El Maestro Alberto Trueba Urbina ha definido a la opi-- nión como "la resolución que dictan las Juntas de Conciliación - como amigables componedoras, en el procedimiento conciliatorio"- (1), el artículo 505 de nuestra Ley Laboral vigente hasta el 30- de abril de 1970, preceptuaba que, en cualquier caso de conflic-

to o diferencia de que debiera conocer una Junta Municipal o una Junta Federal de Conciliación, si las partes no llegaban a un -- acuerdo ".... recibidas las pruebas, la Junta en vista de las -- mismas, redactará dentro del tercer día, con los considerandos - que la funde, su opinión, como amigables componedoras...."

La fuerza legal de la opinión emitida por la Junta de - Conciliación no emanaba de ella misma, sino del comportamiento - que asumían las partes, ya que el propio artículo 505, disponía, que: "será notificada a los interesados para que desde luego, si están presentes, o dentro de 24 horas en caso contrario manifies ten si la aceptan o no, apercibiéndolos que de no hacer uso de - este derecho dentro del término, al concluir el mismo se tendrá - por consentida para todos los efectos legales a que haya lugar", es decir, la opinión podía seguir dos caminos, el primero consisti a en que si ambas partes o sólo una de ellas no estaba conforme con la resolución, debían manifestarlo así a la Junta, para - que remitiera de inmediato el expediente a la Junta Central de - Conciliación y Arbitraje que correspondiera o a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el segundo camino, tenía lugar cuando las partes aceptaban expresa o tácitamente la opinión de la - Junta y el convenio que resultaba era sancionado por la misma, a su vez el Presidente de la Junta de Conciliación que correspondi a, la ejecutaba por medio de la autoridad que para ese efectodesignaba.

Refiriéndonos a la primera hipótesis señalada, observamos que, si no se aceptaba el sentido de la opinión, era necesario manifestarlo así a la Junta, al respecto el Maestro Mario de la Cueva expresa: "La verdad es que las partes están obligadas a inconformarse con la opinión de la Junta para evitar que devenga una sentencia susceptible de ejecución y cualesquiera -- que sean los términos empleados en la Ley, estamos en presencia de un recurso o medio de impugnación de la sentencia". (2)

Efectivamente, el manifestar que no se aceptaba la opinión implicaba hacer valer un recurso de inconformidad que la dejara sin validez y concomitantemente, la existencia de dos instancias en el proceso laboral, contraviniendo el contenido del artículo 555 del mismo Ordenamiento, que señalaba la improcedencia de recurso alguno, contra las resoluciones dictadas, por las Juntas en pleno o por los grupos de ellas, que, aunque expresamente sólo se refería a los fallos dictados por las citadas autoridades, dejaba sentada la intención del legislador de otorgar definidad a tales resoluciones y sobre todo de no crear recursos en materia laboral, que dieran motivo a una mayor lentitud en la tramitación del proceso, perjudicando con ello, principalmente, a la clase trabajadora. Por otra parte, el acudir primeramente a las Juntas de Conciliación y posteriormente ocurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, en busca de la solución al conflicto, de hecho, por el tiempo perdido, se estaba en presencia de dos instancias.

Respecto a la segunda hipótesis que podía presentarse, o sea, la aceptación tácita o expresa que una o ambas partes hacían de la opinión, tenemos que, si la aceptación era expresa, la Junta de Conciliación había cumplido su cometido, pues en el lugar del conflicto y durante el período conciliatorio llevado a cabo ante ella solucionaba la controversia planteada. Sin embargo, si la aceptación era tácita, es decir, no había manifestación de inconformidad, lo que en principio sólo era una opinión, se convertía en una resolución que liquidaba "el conflicto de que se trata, con todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo" (3), criterio acertado, a pesar de lo que erróneamente sostiene el licenciado Armando Porrás López, al mencionar que "la función de las Juntas de Conciliación Estatales o Federales, no es la de verdaderos tribunales, porque no conocen a fondo el negocio y según la Ley se concretan a conciliar y a dictar la opinión respectiva, pero estos actos no tienen la naturaleza procesal de laudos con la fuerza de cosa juzgada" (4). En tal virtud, como lo afirma el Maestro de la Cueva, "se transforma a la conciliación en una instancia contenciosa", y, además, con ello se violaba flagrantemente lo dispuesto por el artículo 123 constitucional en su fracción XX, que dispone que "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje".

En parte por las razones antes expuestas y en parte para "abreviar la tramitación del juicio laboral en su estado con-

ciliatorio" (5), el legislador decidió suprimir la opinión, y en su lugar obligó a los Presidentes de las Juntas de Conciliación a que, en caso de no llegar las partes a un arreglo; después de la recepción de pruebas, remitan el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Por último, no queremos dejar pasar inadvertido que al disponer la Ley Federal del Trabajo vigente, en el artículo 750, que las Juntas de Conciliación podrán conocer de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, y en el artículo 600, fracción IV, que es facultad de las Juntas de Conciliación actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver de los citados conflictos, no viola la citada fracción XX, del artículo 123 Constitucional, pues la naturaleza de un órgano no depende de el nombre que se le atribuya, sino de las facultades que le son otorgadas por la Ley, y en este caso sólo creemos pertinente señalar que el legislador omitió cambiar la denominación de las Juntas de Conciliación a pesar de que les otorgaba facultades de arbitraje, junto con las que ya poseía, de conciliación.

#### B) PROVIDENCIAS DE SUBSTANCIACION O ACUERDOS.

Dentro de las resoluciones laborales, tenemos como las de menor jerarquía, a las llamadas decretos por el Licenciado -- Armando Porras López, que se refieren al "mero trámite y que tie

nen por finalidad el avance del proceso, tal acontece con la resolución de la Junta, en virtud de la cual se decreta el señalamiento de cierto día para la recepción de pruebas" (6), el Maestro Trueba Urbina, por su parte, las denomina providencias de -- substanciación, seguramente basándose en que el artículo 476, se-- gundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo antes vigente, así -- las designaba, o, agrega el Maestro Trueba Urbina, acuerdos, -- atendiendo a que en la práctica así se identifican a todas esas resoluciones de trámite.

La Ley Federal del Trabajo en vigor, ya no hace distin-- gos a este respecto y sólo habla en términos generales de resolu-- ciones de las Juntas, incluyendo dentro de ese rubro, tanto a -- los acuerdos de trámite como a los fallos incidentales, esto se-- puede inferir de los términos de la Ley Federal del Trabajo, Tí-- tulo Catorce.- Derecho Procesal del Trabajo, en donde usa inva-- riablemente la palabra resolución, en los artículos 688, frac--- ción VI, 689, fracciones II y IV, 690, 712, 713, fracción II, -- 714, 723, 725, 726, 727, 735, 736, 742, 760, fracción X, etc.

Esos acuerdos o resoluciones de trámite, como todas las Juntas, según lo disponen los artículos 705 y 708 de la Ley, de-- berán practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad-- exceptuándose de esta regla el caso de que las Juntas, sus Presi-- dentes o los de las Juntas Especiales habiliten los días y horas

inhábiles para la práctica de diligencias, siempre que haya causa urgente que así lo requiera, se exprese la misma y las diligencias que habrán de llevarse a cabo, además, la Junta emitirá sus resoluciones, según el artículo 711, dentro de un término no mayor de veinticuatro horas, salvo precepto en contrario, del mismo Ordenamiento; al respecto se ha dicho que "así como a las partes se les exige el cumplimiento estricto de los términos procesales, la nueva disposición que se comenta obliga a las Juntas a dictar sus resoluciones dentro de términos perentorios y, en caso de que no cumplan, las responsables serán acreedoras a las sanciones que se mencionan en los artículos 636, 640 a 645, 671 a 673 y 717 de esta Ley. Esperamos que la disposición que se comenta no sea letra muerta" (7), sin embargo, tomando en consideración la realidad existente en las Juntas, creemos que a pesar de todo, el artículo 711, al igual que su similar de la Ley anterior, 476 segundo párrafo, seguirá sin aplicarse, afectando con esa pérdida de tiempo, principalmente al trabajador que en busca de justicia ocurra a las Juntas. Otros de los requisitos que deben llenar las resoluciones, son los que señala el artículo 712, que consisten en la firma de los representantes que las voten, la autorización del Secretario y que lo actuado en las audiencias se haga constar en actas firmadas por quienes intervinieron en ellas. Por lo demás, siempre deberán las Juntas tener en cuenta que, en el proceso laboral deben prevalecer la celeridad, la claridad y la sencillez, aunque se sacrifique el formalismo, sin embargo en la realidad el proceso laboral, en algunos casos, es-

tan formalista como el proceso civil.

Atendiendo al fin que persiguen, es posible clasificar estas resoluciones del proceso, según el orden que establece la Ley Federal del Trabajo, en la forma siguiente: a) Resoluciones de inicio procesal (artículos 685, 686 y 687); b) Resoluciones de impulsión procesal (artículo 697); c) Resoluciones de comunicación (artículos 698 a 702); d) Resoluciones de instrucción -- (artículos 710, 760 fracciones IX y X); e) Resoluciones que tienden a la mantención del buen orden, respeto y consideración debidos (artículos 715 a 720); f) Resoluciones relativas a la determinación de competencias (artículos 730 a 737); g) Resoluciones respecto a recusaciones y excusas (artículos 738 a 744).

#### C) LAS RESOLUCIONES INCIDENTALES O INTERLOCUTORIAS.

Otra clase de resoluciones dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, está constituida por los fallos incidentales o interlocutorios, los cuales han sido definidos por el maestro Enrique Tapia Aranda como "aquéllos que tienen carácter secundario, que surgen dentro del juicio y que exigen una resolución especial que ponga fin a los mismos, antes de que se pronuncie el laudo correspondiente" (8), pero es posible obtener una más completa definición si se toma en cuenta a la Nueva Ley Federal del Trabajo, de donde puede deducirse que los incidentes son aquellos actos jurisdiccionales realizados por la autoridad labo

ral competente, que tienen por objeto resolver cuestiones que, a juicio de la Junta, deben dilucidarse previamente o que se promuevan después de dictado el laudo.

La Ley Federal del Trabajo promulgada en 1931, en su artículo 477, disponía que: "Las cuestiones incidentales que susciten, se resolverán juntamente con lo principal, a menos que por su naturaleza sea forzoso decidirlos antes o que se promuevan después del laudo; pero en ningún caso se les dará substanciación especial; sino que se decidirán de plano, excepción hecha de las que se refieren a la competencia de la Junta", por su parte la Ley Federal del Trabajo, actualmente en vigor, en su artículo 725 preceptúa que "las cuestiones incidentales, salvo los casos previstos en esta Ley, se resolverán juntamente con lo principal, a menos que la Junta, estime que deben resolverse previamente o que se promuevan después de dictado el laudo. En estos casos, la Junta podrá ordenar que se suspenda el procedimiento o que se tramite el incidente por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlas y recibir las pruebas, dictará resolución", de lo antes transcrito se desprende, que el legislador ha modificado la disposición antes vigente, pues ahora deja a juicio de las Juntas, la facultad de estimar si una cuestión incidental, aparte de los casos señalados en la Ley, debe resolverse previamente; por otra parte, también se deja en manos de las Juntas, la decisión de que en esos casos suspenda el procedimiento o tramite el incidente en forma-

separada, por último, señala el breve trámite que se seguirá para resolver dichos incidentes, con el fin de evitar la demora en la continuación del procedimiento.

El legislador, seguramente buscando la rapidez en el trámite de los asuntos laborales, ha dispuesto que los problemas incidentales, se resuelvan hasta el momento en que la cuestión principal controvertida se falle, para que de esa manera el laudo comprenda, todos los problemas planteados al mismo tiempo, sin embargo, existen casos que no pueden esperar solución hasta que se dicte el laudo, sino que requieren ser dilucidados con prontitud, este es el caso de los incidentes, surgidos con motivo de nulidad de notificaciones, falta de personalidad, acumulación, incompetencia, recusaciones, excusas, etc., en donde una vez planteada la cuestión incidental, la Junta respectiva citará a las partes a una audiencia en la cual, después de oír las y de recibir las pruebas ofrecidas, emitirá su fallo.

A pesar de lo claro de la disposición que regula el trámite de los incidentes, en la realidad, pocas veces ocurre que la resolución correspondiente, se dicte en el término de veinticuatro horas que señala el artículo 711, de la Ley de la materia, alegando a su favor las autoridades, exceso de trabajo, por lo que sería aconsejable a los litigantes que, para no seguir soporando la lentitud con que se desenvuelven los procedimientos laborales, solicitaran cada vez que se diera el caso, se sancionara-

a la autoridad que no cumpliera con sus obligaciones, sin embargo, pocas son las ocasiones en que se intenta seguir ese camino, fundamentalmente, porque son tantos los incumplimientos de obligaciones en que incurren las autoridades, que al final las partes tardarían, todavía más, en obtener la solución a su conflicto.

#### D) EL LAUDO.

Como la resolución laboral de más alta jerarquía tenemos al laudo.

Si bien es cierto que el procedimiento ordinario de trabajo, puede llegar a su fin de diferentes maneras, su culminación normal es el laudo, por medio del cual las Juntas resuelven las cuestiones que las partes les han planteado. La importancia que reviste a este fallo, resulta de que a través de él, se deciden en forma definitiva los problemas presentados ante las Juntas por las partes, sin que en su contra proceda recurso alguno, según lo preceptúa el artículo 816 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, por lo cual, sólo será combatible por medio del juicio de amparo.

No profundizamos más el estudio del laudo por ahora, ya que posteriormente lo haremos, basta solamente dejar asentado -- que en nuestra legislación, es la resolución más trascendente --

que pueden emitir las Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro del proceso laboral.

## II.- DIVERSAS FORMAS DE DAR POR TERMINADO EL PROCEDIMIENTO LABORAL ORDINARIO.

Insistiendo en dejar ubicado correctamente al laudo ordinario, dentro del Derecho Procesal del Trabajo, lo analizaremos ahora en unión de otras instituciones, como una de las formas de concluir el proceso laboral ordinario.

Al suscitarse algún problema entre obrero y patrón, entre obreros o entre patronos resulta alterado el orden jurídico, pudiendo las partes solucionarlo por sí mismas u optar por que sean las autoridades competentes quienes resuelvan la controversia, provocando para el efecto la actividad jurisdiccional.

Si el camino que se elige es acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el proceso puede concluir, según el Maestro Trueba Urbina, por laudo, convenio, desistimiento expreso del actor o por caducidad (9). Por su parte Armando Porrás López, -- sostiene que "la forma normal de terminación del proceso es la sentencia. Sin embargo, la doctrina procesal moderna considera -- que junto a esa forma normal, existen otras formas llamadas anormales o extraordinarias que genéricamente se han denominado formas autocompositivas. Las especies son la renuncia o desistimiento, el reconocimiento o allanamiento, la transacción, la concilia

ción, el compromiso, la caducidad, la prescripción y algunos autores citan la preclusión". (10)

Según el Maestro Eduardo Pallares, el proceso jurisdiccional puede concluir de manera normal por sentencia o en forma anormal por conciliación, por transacción, por allanamiento, por caducidad, por desistimiento del actor y por convenio judicial.-  
(11)

Aunque en la doctrina es posible encontrar otras muchas clasificaciones al respecto, tomando en cuenta que las expuestas incluyen a todas las diversas formas en que puede concluir un -- proceso, nuestra labor sólo se concretará a precisar en qué consisten las más importantes, el momento en que se pueden dar y -- quiénes intervienen en ellas.

#### A) LAUDO.

Partiendo de lo sostenido por el Maestro Trueba Urbina, en el sentido de que el procedimiento ordinario se desenvuelve -- "en cuatro audiencias esenciales: La de conciliación, la de demanda y excepciones, la de pruebas y alegatos y la de resolución".- (12), tenemos que el laudo que decide la controversia en lo principal tiene lugar en la última de las citadas etapas. En efecto, después de que no se pudo lograr la conciliación entre las partes, que el actor formula su demanda, que el demandado opone sus

excepciones, que la Junta queda debidamente instruída por las -- pruebas ofrecidas, admitidas y desahogadas y de que se presentan los alegatos, ya se tienen elementos suficientes para emitir el laudo, siendo por tanto este el momento procesal en que aparece esta resolución.

Ahora bien, tomando en cuenta las disposiciones legales en vigor, para la elaboración del laudo se requiere la intervención directa de:

1) El personal Jurídico de las Juntas Federales o Locales, tanto de Conciliación como de Conciliación y Arbitraje. En concreto, del Auxiliar que declarará cerrada la instrucción y -- dentro de los diez días siguientes emitirá su dictámen: del Secretario de la Junta Especial correspondiente, quien asentará en autos razón del día y hora en que entregó a los representantes -- copia del dictamen antes señalado y, en su oportunidad engrosará el laudo y recabará las firmas de los miembros de la Junta -- que intervinieron en la votación del negocio; del Presidente de la Junta Especial que citará, dentro de los diez días siguientes a la entrega de las copias del dictámen a los representantes, para que tenga lugar la audiencia de discusión y votación, después de lo cual declarará el resultado de la audiencia.

2) Los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones en las Juntas. A ellos tocará recibir copia del dictámen, discutir y votar en la audiencia que para el efecto se celebre y,

una vez engrosado el laudo, firmarlo.

En forma indirecta, las partes o sólo la actora, en su caso, también participan en la elaboración del laudo, pues a través de sus acciones, excepciones, pruebas y alegatos han puesto en movimiento la actividad jurisdiccional de las Juntas y han -- aportado los elementos suficientes para que se dicte el laudo.

#### B) CONCILIACION.

La palabra conciliación proviene, etimológicamente del latín conciliatio-onis, que significa acción y efecto de componer o ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí.--  
(13)

Desde el punto de vista jurídico, la conciliación fue usada en principio en la materia civil, pero actualmente, debido a su efectivo funcionamiento dentro del Derecho del Trabajo, en este campo ha adquirido características propias, que permiten -- estudiarla sin tener necesidad de acudir a tratadistas de Derecho Procesal Civil.

A pesar de las muchas definiciones que se han dado de esta forma de concluir el proceso laboral, tomando en consideración los elementos esenciales que la integran, es posible afirmar que se trata de un procedimiento en el cual un tercero inter

viene en un conflicto de trabajo con el fin de que las partes ce lebren un convenio, por el cual lo den por terminado, de la manera más justa para ambos.

A través de la conciliación se busca una solución justa y equitativa de los conflictos de trabajo, y al mismo tiempo se evita el trámite de un litigio, largo en muchas ocasiones, que implica para las partes y para las Juntas esfuerzos intelectua-- les, pérdida de tiempo y sobre todo gastos que, bien pudieran -- dedicarse en actividades más productivas.

Seguramente debido a esas ventajas, es que se ha estimulado este tipo de arreglo.

Como hemos dejado antes señalado, dentro de las etapas del procedimiento ordinario, la conciliación ocupa el primer término, pues con razón se considera que en ese momento, las partes están en mejor disposición de recapacitar respecto a sus actitudes, e incluso tratar de solucionar un problema que, con el transcurso del tiempo, puede resultar de más trascendencia.

Sin embargo, existen otras dos ocasiones en que la Ley previene la posibilidad de realizar la conciliación, la primera tiene lugar cuando de acuerdo con el artículo 753, fracción IV, en la etapa de demanda y excepciones, el actor ejercita nuevas o distintas acciones de las que expuso en su escrito inicial; la

segunda de acuerdo con el artículo 753, fracción VII, de la Ley-Federal del Trabajo tiene efecto cuando, al inicio de la etapa de demanda y excepciones, se opone reconvenición, pues en tal caso se buscará nuevamente la conciliación, en virtud de que, si antes no los había, en ese momento ya puede haber elementos para que las partes concilien sus intereses.

El procedimiento conciliatorio puede tener lugar tanto en las Juntas Federales o Locales de Conciliación, Permanentes o Accidentales, como en las Juntas de Conciliación y Arbitraje también Federales o Locales.

Ante las primeras, el procedimiento se inicia con la cita que hace la Junta a las partes para la celebración de una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas, que se efectuará dentro de los tres días que sigan a aquél en que se hubiera presentado el escrito del actor o en que hubiese quedado debidamente integrada la Junta Accidental; si el actor no acude a la audiencia, se mandará archivar el expediente hasta que nuevamente se promueva. Si las partes concurren la Junta procurará avenir las e incluso les propondrá una solución justa y equitativa. En caso de no llegar a un convenio o de no asistir a la audiencia - el demandado, se podrán ofrecer las pruebas que estimen adecuadas y una vez recibidas, se enviará el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, siempre que no se trate de un conflicto cuyo objeto sea el cobro de prestaciones que-

no importen más de tres meses de salario. Si se logra que las partes lleguen a un convenio, el mismo será ejecutado por el Presidente de la Junta de Conciliación Permanente o de Conciliación y Arbitraje más cercano. En caso de no lograr la conciliación, se remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Si la conciliación se trata de realizar ante el Pleno o las Juntas Especiales de las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje, se fijará día y hora para efectuar la audiencia, pero siempre dentro de los diez días siguientes a aquél en que se reciba la demanda, apercibiendo al demandado de tenerlo por inconforme con cualquier arreglo si no concurre a dicha audiencia. La notificación se hará en forma personal, cuando menos tres días antes del fijado para la celebración de la audiencia, aumentando ese término si el demandado no puede ser notificado en el lugar de residencia de la Junta, a razón de un día -- por cada cien kilómetros o fracción. Ya durante la celebración de la audiencia, la Junta tratará de que las partes lleguen a un arreglo, a su vez el Auxiliar y los demás representantes, después de oír al actor y al demandado, podrán sugerir la solución que crean conveniente y señalarles los motivos que la hacen justa y equitativa. Si se logra que las partes lleguen a un convenio, con él se dará por concluido el conflicto, de lo contrario, se cerrará el período conciliatorio y se pasará al de demanda y excepciones.

Después de precisado el trámite que señala la Ley para lograr la conciliación, ha quedado expuesto quiénes intervienen en ese procedimiento. Además, también ha quedado manifiesta la clara intención del legislador, de hacer lo más sencillo y breve este período. Debemos dejar asentado que, "en ocasiones se desfigura el proceso conciliatorio, con abuso de trámites curialescos, y dilaciones contrarias al espíritu y texto de la Ley Laboral; - generalmente nunca se cumplen los términos y plazos procesales y se rodea el proceso conciliatorio de ritualismos innecesarios" - (14), aclarando que aunque el Maestro Trueba Urbina, se refería a las disposiciones de la anterior Ley Federal del Trabajo, sus conceptos y críticas siguen siendo valederas.

Sólo nos resta agregar, que dada la gran importancia de la conciliación en los conflictos de trabajo, deben tratarse de que las Juntas cumplan estrictamente las normas que regulan ese procedimiento para que desaparezca la actual tendencia que lleva a desvirtuar los fines de la conciliación.

#### C) TRANSACCION.

Con escasas variaciones la doctrina sostiene que la transacción es un contrato bilateral, oneroso, consensual y comutativo por medio del cual las partes se hacen mutuas concesiones respecto a los derechos que ambas dicen tener, pero de los cuales existe duda, a efecto de terminar un conflicto jurídico -

actual o evitar uno futuro.

Del concepto señalado, se infiere que como forma de concluir el procedimiento laboral, para existir la transacción, -- esencialmente se requiere la concurrencia de la voluntad de los contratantes, la intención recíproca en cuanto a las renunciaciones que hacen de sus pretensiones y que éstas no constituyen un derecho ya definido y reconocido conforme a la Ley; el fin buscado es solucionar una controversia presente o evitar una posterior.

En materia laboral, puede existir esta forma de dar por terminado un conflicto, pero nunca en la manera que la regula el Código Civil, sino rigiéndose exclusivamente por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en lo que se refieren a los -- convenios, por ser la transacción una especie de aquéllos. En -- vista de lo cual en el inciso relativo a este tema, debido a lo común de uso en materia de trabajo, haremos un análisis más completo del convenio en general que, consiguientemente, también -- será aplicable a la transacción.

#### D) ALLANAMIENTO DE LA DEMANDA.

El Maestro Eduardo Pallares define el allanamiento de la demanda como "el acto procesal mediante el cual el demandado reconoce expresamente la procedencia de la acción intentada en su contra". (15)

Es un acto procesal unilateral que puede ocurrir desde la etapa de demanda y excepciones, hasta antes de dictarse el -- laudo respectivo, pues consideramos que, en cualquier momento, - por ser cierto o por generosidad del demandado, éste puede reconocer expresamente la procedencia de la acción ejercitada en su contra, ya sea en forma total o parcial.

Debe hacerse notar que el simple allanamiento de la demanda no da fin al proceso laboral, sino que además es necesario que la Junta correspondiente, estudie la demanda, el allanamiento de la misma y proceda a dictar el laudo, resolución que sí -- dará fin al conflicto. Por lo cual, a pesar de lo que sostiene la doctrina, creemos que sería conveniente dejarlo de considerar como medio de finalizar el procedimiento laboral ordinario, pues el laudo que se dicte, es la resolución que en verdad pone fin al procedimiento.

#### E) DESISTIMIENTO TACITO DE LA ACCION PROCESAL O CADUCIDAD.

Debe entenderse por caducidad, el desistimiento de la acción procesal (no del derecho), por falta de promoción de las partes.

El interés de los litigantes, sobre todo del actor, debe estar presente constantemente, expresándolo a través de promociones que impulsen la continuidad en el trámite del asunto, de-

lo contrario, la morosidad o falta de interés de las partes será sancionada con el desistimiento que previene la Ley.

El artículo 726 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, en lo conducente dispone: "Se tendrá por desistida de la acción-intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento..."

La caducidad puede operar después de que el actor intente su acción, hasta que se cite para formular alegatos, sin embargo, el término para que transcurran los seis meses de inactividad procesal no corre, según el mencionado artículo 726, "si está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes, o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado", o sea, que sólo correrá el término precisado cuando sea necesaria e indispensable promoción del actor para continuar el curso del procedimiento.

La anterior Ley Federal del Trabajo señalaba, en su artículo 479, tres meses como término para la promoción de la caducidad, al fin del cual, la Junta oficiosamente dictaba resolución, sin previa audiencia. En cambio ahora, el término es de seis meses y el artículo 727 regula el trámite de una audiencia-prevista al fallo respectivo. Esta modificación acertada, se de-

bió, según lo expresan las Comisiones que elaboraron el Proyecto de Decreto de la Ley Federal del Trabajo, en el octavo párrafo, del apartado LX, de la Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo, a que: "Los artículos 726 y 727 se ocupan del grave problema que se conoce entre nosotros con el nombre de -- "desistimiento tácito de la acción". Los trabajadores han afirmado constantemente que el artículo 479 de la Ley Vigente implica una denegación de justicia y, sobre todo, que es un principio -- que principalmente afecta a ellos más que a los patrones, pues -- la mayoría de los conflictos de trabajo tienen su fuente en el -- incumplimiento de las obligaciones de los patrones, el proyecto -- introdujo una modificación y precisó la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia y de las Juntas: El desistimiento de la acción ya no podrá decretarse por el transcurso de tres meses -- sin promoción, sino que será necesaria la inactividad de las partes durante seis meses. Por otra parte, el desistimiento tácito de la acción debe ser una medida excepcional, por lo que sólo -- será procedente cuando sea absolutamente indispensable alguna -- promoción del actor para que pueda continuar la tramitación del proceso. En el mismo artículo 726 se señalan algunos casos en los que por ningún motivo podrá operar el "desistimiento tácito de la acción". Además, la reglamentación contenida en el artículo 479 de la Ley vigente es indudablemente contraria a lo dispuesto en el artículo 14 de la Constitución: En efecto, según dicho precepto, es suficiente el transcurso de tres meses para que las --

Juntas, a solicitud del demandado, o simplemente de oficio, decreten el sobreseimiento, lo que implica el desconocimiento del principio constitucional de la garantía de audiencia. Por estas razones el artículo 727 ordena la tramitación de un incidente en el que se escuche a la parte afectada y se reciban sus pruebas".

El término de seis meses requerido para que opere la ca du ci dad empezará a contarse a partir de la fecha de la última -- actuación, pero siempre al actor importará más y estará obligado a agitar el procedimiento, aunque sólo sea para solicitar a la - autoridad, apremie a quien deberá exhibir la "promoción necesaria".

Dado el texto de la Ley, se interrumpe el término para declarar la caducidad si antes de los seis meses, se presenta la promoción necesaria o indispensable, además, por causa de fuerza mayor también es factible interrumpir ese lapso, por equidad debe llegarse a esa conclusión. La caducidad no opera de pleno derecho pues, en virtud del contenido del artículo 727 de la Ley - Federal del Trabajo, deberá ser objeto de una solicitud y una re solu ci ón incidental que la Junta respectiva pronunciará, después de oír a las partes y recibir las pruebas que ofrezcan referen-- tes a la procedencia o improcedencia de la caducidad. Por ello, se puede afirmar que la causa de terminación de un proceso es la caducidad, pero el acto formal que lo concluye es la resolución- incidental que la declara procedente.

Se comenta que "subsiste la indebida caducidad del proceso laboral, no obstante que las normas de éste se consideran - por la Ley, como de orden público, por cuyo motivo nunca podría presentarse el caso de la caducidad, porque las autoridades del trabajo están obligadas a cumplir con las disposiciones procesales de la Ley, aplicando las normas del procedimiento y continuando de oficio el proceso" (16). Sin dejar de aceptar que el comentario es certero, creemos que si actualmente no existiera la caducidad en el derecho procesal del trabajo, sí se favorecería a los litigantes morosos o faltos de interés, pero en cambio sería tal el número de negocios en trámite ante las Juntas, que la lentitud producida por esa causa perjudicaría a todos, no sólo a los que actualmente se sanciona. La vía de solución más conveniente, a nuestro parecer, es lograr, primeramente, que la actividad de los órganos jurisdiccionales de trabajo se apege a la Ley, en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones, lo que dará como resultado la celeridad en el desarrollo del proceso, y con ello la disminución de asuntos pendientes de resolver, sólo hasta ese momento será adecuado eliminar la caducidad en el procedimiento laboral.

#### F) PRESCRIPCION DE LA ACCION.

Otra de las formas de dar por concluido el proceso laboral es la prescripción de la acción, debido a la cual se pierde un derecho, por el no ejercicio de la acción procedente, dentro-

del término que preceptúa la Ley.

Se hace valer la excepción de prescripción al contestar la demanda o la reconvención. Es una excepción perentoria, ya -- que de ser procedente hace totalmente ineficaz la acción ejercitada.

Esta institución permite que la incertidumbre nacida de la posibilidad de ser demandado, no sea eterna, sino que con el transcurso del tiempo se libere el posible obligado de esa dudosa situación.

Aunque ha habido autores que confunden la prescripción con la caducidad, actualmente ya ha sido salvado ese problema, - en efecto, fundamentalmente se diferencian en que la primera provoca la pérdida de un derecho, mientras que la segunda sólo extingue la instancia intentada, pero deja abierto el camino para acudir nuevamente ante la autoridad a demandar la misma preten--sión, es decir, la prescripción, se refiere al derecho mientras que la caducidad se refiere al proceso.

La prescripción procedente motiva un laudo, que da término al proceso instaurado por un demandante, porque dejó transcurrir el tiempo suficiente para que se extinguiera su preten---sión, pero debe insistirse que, la excepción por sí misma no concluye el procedimiento, sino que para ello se requiere que un --

laudo la declare fundada.

Los momentos en que comienza a correr se cuentan la par tir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, en general el término prescriptorio es de un año, sin embar go, la Ley señala casos de excepción en que el término varía de un mes a dos años, según la acción de que se trate, pero en ningún caso empezará a contarse el término ni contra los incapaces-mentales en tanto carezcan de tutor, ni contra los trabajadores - incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

Puede ser interrumpida, según lo dispone la Ley, por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante - la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, aunque - la Junta receptora sea incompetente, sin importar la fecha en que se notifique; también se interrumpe si el beneficiado por la pres cripción oralmente, por escrito o por hechos indudables reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe.

Otro de los problemas relativos a la prescripción, afor- tunadamente resuelto por la Ley Federal del Trabajo, es la mane- ra de computar los términos prescriptorios. El artículo 522 seña- la que los meses se contarán por el número de días que tenga, el primer día contará completo aunque no lo sea, el último si debe- rá ser completo y si es feriado, se cumplirá el término al con- cluir el día siguiente hábil.

Es criticable que la excepción de prescripción, sea estudiada por la Junta respectiva hasta el momento de dictar el -- laudo definitivo, pues en caso de ser procedente, no habría sido necesario esperar hasta el momento en que la Junta estuvo debidamente instruida respecto a esa excepción y a la cuestión principal controvertida, sino que hubiera bastado que incidentalmente hubiera resuelto respecto a la prescripción, y en caso de haber sido operante, se habrían evitado gran número de trámites relativos al fondo del negocio; si por el contrario, es infundada la excepción, entonces el trámite se reducirá a la cuestión principal controvertida.

#### G) DESISTIMIENTO.

La palabra desistimiento proviene del latín desistere, - que significa acción y efecto de "apartarse de una empresa o intento empezado a ejecutar. Término forense. Hablando de un derecho, abdicarlo o abandonarlo". (17)

Se puede definir como la manifestación expresa que hace el pretensor, respecto a un posible derecho a su favor, al procedimiento que ha intentado o a la realización de algunos trámites procesales a que, según la Ley tiene derecho.

Analizando un poco el concepto dado, tenemos que la manifestación ha de ser expresa necesariamente, de manera que la -

tácita no es suficiente para desistir; de esa idea se puede lograr diferenciar el desistimiento procesal de la caducidad, pues como hemos dicho ésta es el desistimiento tácito de la acción -- procesal, por falta de promoción de las partes, mientras que para desistir del procedimiento, repetimos, se requiere que la manifestación sea expresa.

La manifestación expresa de que se ha hablado, es un acto unilateral, que podrá referirse al derecho, siempre que, tratándose del trabajador, no contravenga al artículo 123, fracción XXVII de nuestra Constitución y a los artículos 5º y 33, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo vigente, a juicio de la Junta, lo que casi equivaldría a un convenio, con la única diferencia que, en éste, tanto actor como demandado intervienen.

El desistimiento procesal, provocará la pérdida de los efectos producidos por la presentación de la demanda, pero dejará a salvo el derecho de quien desiste, para hacerlo valer en -- nuevo procedimiento, siendo de recomendarse suma atención en este caso, pues durante el tiempo que transcurre en realizarse este trámite, puede prescribir el derecho a ejercitar la acción.

Además, hay desistimientos referidos a cuestiones menos trascendentes como pruebas, incidentes, etc., de los que sólo -- mencionamos su existencia, por no constituir una forma de dar -- fin al proceso laboral.

## H) CONVENIO ANTE LAS JUNTAS.

Aunque son variadas las ocasiones en que se pueden celebrar convenios en materia laboral, por ser los que nos interesan, en este inciso sólo haremos referencia a los convenios celebrados entre actor y demandado durante el procedimiento laboral ordinario, a través del cual dan por concluida la controversia que sostenían.

Se puede definir a esta clase especial de convenios como el acuerdo de voluntades expresado por las partes y ratificado - ante la Junta respectiva, que soluciona un conflicto ya en proceso, previa aprobación que del mismo haga la propia Junta.

Es un acto bilateral que puede tener lugar, en cualquier etapa del procedimiento ordinario de trabajo, ante las Juntas de Conciliación o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales o Federales.

Si en la conciliación, las partes atienden a la exhortación hecha por la Junta y llegan a un arreglo conciliatorio justo y equitativo, éste tomará la forma de convenio que dará por terminado el conflicto y una vez aprobado, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo. Si el convenio se produce ante una Junta de Conciliación, será ejecutado por su Presidente si es Permanente, si es Accidental se remitirá a la Junta-

de Conciliación Permanente o de Conciliación y Arbitraje más cercana, si se celebra ante una Junta de Conciliación y Arbitraje - evidentemente ella misma lo ejecutará.

La Ley Federal del Trabajo antes vigente, en su artículo 98 disponía que: "Todo acto de compensación, liquidación, -- transacción o convenio celebrado entre el obrero y el patrón, pa ra que tenga validez deberá hacerse ante las autoridades de tra bajo correspondientes", en el Apartado III, párrafo cuarto, de la Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo se expresa: "...la nulidad de la renuncia no puede llevarse al ex-- tremo de prohibir los convenios y liquidaciones con los patrones porque, si se llegara a ese extremo, resultaría que en todos los casos de divergencia sería indispensable acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que decidieran la controversia; - de ahí que el segundo párrafo del artículo 33 admita la validez de los convenios y liquidaciones...", y el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, al respecto dispone que: "...Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por es-- crito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará -- siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabaja-- dores".

De lo transcrito se aprecia que en la Nueva Ley Federal

del Trabajo, se ha querido proteger todavía más a los trabajadores, exigiendo: 1º- La forma escrita que evita retractaciones, dudas, etc. 2º- Una relación circunstanciada de las causas que lo motiven y de los derechos comprendidos en él, buscando con ello que el trabajador debido a su raquítica situación económica no celebre un convenio que le sea perjudicial, en esos dos aspectos; y 3º- La aprobación, por parte de la Junta, del convenio impidiendo la inclusión en él, de derechos irrenunciables para el trabajador.

Es grande el número de litigios que concluyen por convenio, pero debe resaltarse que en muchas ocasiones los patrones se valen de tretas para retardar el trámite de los asuntos, que saben al final perderán, con el único objeto de llegar a un convenio, en el que generalmente el trabajador no resulta tan beneficiado como lo sería si espera hasta el pronunciamiento del laudo. Por esta razón se debe tomar especial empeño en que se cumpla efectivamente la Ley, en la celebración de estos convenios.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Alberto Trueba Urbina.- Tratado Teórico Práctico de Derecho-  
Procesal del Trabajo. México, 1965. pág. 322.
- 2.- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. México, 1967  
T. II. pág. 936.
- 3.- Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit.
- 4.- Armando Porras López. Derecho Procesal del Trabajo.- Puebla,  
1956. pág. 117.
- 5.- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Nueva Ley Fede-  
ral del Trabajo. México, 1970. pág. 337.
- 6.- Armando Porras López. Ob. Cit.
- 7.- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Ob. Cit.
- 8.- Enrique Tapia Aranda. Derecho Procesal del Trabajo. México,-  
1961. pág. 134.
- 9.- Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit.
- 10.- Armando Porras López. Ob. Cit.
- 11.- Eduardo Pallares. Derecho Procesal Civil. México, 1965.p. 119.
- 12.- Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. pág. 373.
- 13.- Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española, -  
España, 1964. pág. 341.
- 14.- Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. pág. 377.
- 15.- Eduardo Pallares. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Méxi-  
co, 1960. pág. 69.
- 16.- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Ob. Cit. pág.-  
331.
- 17.- Real Academia Española. Ob. Cit. pág. 459.

## CAPITULO SEGUNDO.-

### CONCEPTO Y CLASIFICACION DE LOS LAUDOS.

I.- Concepto de Laudo.

II.- Diversas Clases de Laudos.

- A) Atendiendo al procedimiento que terminan.
- B) Atendiendo al conflicto laboral que resuelven.
- C) Atendiendo a la autoridad que los pronuncia.
- D) Atendiendo a los efectos que producen.
- E) Atendiendo a la cuestión que resuelven.

## I.- CONCEPTO DE LAUDO.

La culminación de la actividad jurisdiccional de los -- tribunales de trabajo en México es el laudo, ya que toda la acti vidad realizada por las partes y por las Juntas tienden a lograr esa resolución, para dar por terminado un conflicto de trabajo.

Los laudos laborales han sido identificados con las sen tencias dictadas en procesos relativos a materias diferentes de la de trabajo, pero creemos que aunque si existe similitud entre esas resoluciones, actualmente en nuestra legislación, el laudo ha adquirido especiales y distintivas características, que lo ha cen un tanto diferente y permiten definirlo, sin necesidad de re currir a conceptos que, si bien son acertados en otras ramas del derecho, en materia laboral, no lo son completamente.

Desde el punto de vista etimológico la palabra laudo -- proviene del latín laudare que significa alabar, es un término - forense con que se designa a la "decisión o fallo que dictan los árbitros o amigables componedores". (1)

De las definiciones que se han dado de laudo, considera mos conveniente citar las siguientes:

"Es una voz anticuada que significa convenio, juicio o - sentencia". (2)

"Sentencia o laudo es el acto jurisdiccional por virtud del cual el juez aplica la norma al caso concreto a fin de resolver sobre la incertidumbre del derecho". (3)

"Es el acto por el cual el Órgano jurisdiccional resuelve un conflicto jurídico, apropiándose y realizando el interés jurídico no satisfecho". (4)

Es la resolución dictada por los tribunales de trabajo por medio de la que se decide definitivamente la controversia -- que les fue planteada". (5)

"Es la sentencia pronunciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje que de manera jurídica y definitiva pone fin a un conflicto de trabajo". (6)

"Son las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que deciden la cuestión de fondo planteada por las -- partes en los conflictos de trabajo". (7)

Atendiendo al texto de la fracción XX, del artículo 123 Constitucional, se infiere que laudo es la decisión, de una Junta de Conciliación y Arbitraje que resuelve las diferencias o -- los conflictos entre el capital y el trabajo.

Las definiciones expuestas nos dan una idea de lo que -

debe entenderse por laudo laboral, aunque tienen algunas variantes como resultado del especial criterio de cada autor y del --- tiempo en que fueron dadas.

Entre las definiciones citadas hay algunos aspectos con los que no estamos de acuerdo, como lo son:

a) Que en el laudo el juez aplica la norma al caso concreto. ¿Qué ocurriría si no hay esa norma aplicable?.

b) Que se dé un concepto tan amplio, que pueda aplicarse no sólo al laudo, sino a cualquier clase de sentencia.

c) Que se estime que el laudo resuelve en definitiva só lo la controversia planteada; y,

d) Que se señale sólo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como las autoridades que pueden emitir laudos.

En vista de que consideramos sería conveniente intentar elaborar una definición de laudo que incluyera los elementos y características que, en nuestra legislación, le son propios, a continuación exponemos lo que según nuestro criterio debe entenderse por laudo y las razones por las que creemos que así debe definirsele.

Laudo es una resolución definitiva emitida por los órganos jurisdiccionales del trabajo legalmente facultados para ello, que a través del estudio de las acciones, excepciones o defensas hechas valer y probadas, resuelve la situación planteada por las partes, dando fin a un procedimiento previsto en la Ley Laboral.

Para justificar el concepto dado, es necesario analizarlo por partes.

Es una resolución que tiene el carácter de definitiva, - en virtud de que contra ella la Ley no concede la procedencia de recurso alguno que pueda modificarla (8), sólo es posible atacarla a través del juicio de amparo.

Decimos que es pronunciado por los órganos jurisdiccionales del trabajo, legalmente facultados para ello, en virtud de que como ya lo hemos expresado, según la Constitución y la Ley - Federal del Trabajo únicamente pueden dictarlo las Juntas de -- Conciliación Permanentes o Accidentales y las Juntas de Concilia-- ción y Arbitraje, ya sean Locales o Federales.

Resuelve una situación planteada por las partes a través del estudio de las acciones, excepciones o defensas hechas - valer por las partes. Las cuestiones que actor y demandado sometan la decisión pueden ser principales o secundarias (cuestiones incidentales que a juicio de la Junta deben resolverse en unión-

de lo principal). Las partes pueden presentar una situación controvertida o bien puede no haber controversia, ejemplo de este último caso es el allanamiento de la demanda. Además, esa resolución se dicta de acuerdo con las acciones, excepciones o defensas que legalmente hicieron valer y probaron las partes, diferenciándose con ello de otras resoluciones que pueden dar fin al asunto, pero sin analizar esas cuestiones, por ejemplo, un auto que tiene por desistido al actor de su demanda.

El laudo es la más importante de las actividades jurisdiccionales de los tribunales del trabajo, ya que todo el trámite seguido por las partes ante las Juntas y previsto por la ley, está encaminado a obtener ese resultado, con el cual se concluye en forma definitiva el procedimiento instaurado que puede ser ordinario o especial.

## II.- DIVERSAS CLASES DE LAUDOS.

Los laudos dictados por las Juntas, para su mejor conocimiento, pueden ser susceptibles de clasificarse atendiendo para ello a diferentes criterios.

Las más importantes clasificaciones que se pueden hacer del laudo, son las que tienden al procedimiento que dan por terminado al conflicto que resuelven; a la autoridad de que emanan; a los efectos que producen; y, a la cuestión que resuelven.

A.- Atendiendo al procedimiento que terminan.

Para obtener esta importante clasificación de los laudos, es necesario en primer término, precisar los procedimientos que pueden seguirse con el fin de solucionar un conflicto laboral.

A manera de antecedente haremos referencia a la clasificación que se hacía de los procedimientos, en atención al contenido de la Ley Federal del Trabajo antes vigente. El Maestro -- Trueba Urbina habla de la existencia de dos clases de procedimientos, los ordinarios y los especiales y cita al respecto la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de fecha 12 de septiembre de 1935, que en lo conducente dice: "Existen en la Ley Federal del Trabajo dos procedimientos señalados para la resolución de los conflictos entre patrones y trabajadores, los cuales se encuentran contenidos en los capítulos cuarto y séptimo del Título Noveno. El procedimiento ordinario comprendido en el capítulo -- cuarto, tiene por objeto satisfacer la necesidad jurídica de que una de las partes cumpla con cierta disposición de la Ley o con determinada obligación contractual que se ha impuesto. El procedimiento especial establecido en el capítulo séptimo se integra por una serie de disposiciones bajo el rubro de los conflictos de orden económico, entendiéndose por tales aquéllos que se originan por la acción de complejas causas económicas que dan lugar a frecuentes alternativas en la industria, alternativas que da--

ñan o favorecen determinadas negociaciones, puesto que se refieren a períodos de depresión que de tiempo en tiempo se manifiestan, subsiguientemente al período de prosperidad, provocando, necesariamente, aquéllos una contracción y éstos una expansión de todas las ramas productivas con el licenciamiento u ocupación de muchos trabajadores o la disminución o aumento del capital destinado a remunerarlos". (9)

Agrega que "...además del procedimiento especial para conflictos colectivos de orden económico, existen en la Ley otros procedimientos especiales, muy pobres por cierto: Para la calificación procesal de las huelgas, para la aprobación o reprobación de las cláusulas del reglamento interior de trabajo, etc. También tienen el carácter de especiales, los procedimientos administrativos relativos a la fijación del salario mínimo y a la participación de los obreros en las utilidades de las empresas, etc." (10) Por su parte el catedrático Armando Porras López, después de hacer mención a la ejecutoria transcrita, comenta que "...este criterio de la Corte se encuentra trunco. En efecto, existe el proceso, (no procedimiento como lo llama la Corte), ordinario de trabajo, cuya tramitación se encuentra consagrada en el Capítulo IV de la Ley; pero además del proceso especial del Capítulo VII, existen también procesos especiales, tales como el de indemnización en favor de los que dependían de un trabajador fallecido... el proceso de autodefensa de la huelga, independientemente de los procesos puramente administrativos o de jurisdicción

dicción voluntaria, como el registro de un sindicato..." (11)

En la Exposición de Motivos de la Ley vigente, se trata por separado al procedimiento ordinario (Apartado LIX), a los -- procedimientos especiales (Apartado LX) y al procedimiento para la tramitación y Resolución de los Conflictos Colectivos de Natu raleza Económica (Apartado LXI). Además, en la Ley, dentro del - Título Catorce, aparecen señaladas también por separado las mis- mas tres clases de procedimientos, en los Capítulos V, VI y VII. Esto podría inducir a pensar que la clasificación que se ha he- cho de los procedimientos laborales ha variado, pero debe esti- marse que todavía sigue vigente la clasificación aceptada por la Suprema Corte y por la doctrina. En efecto, siguen subsistiendo- el procedimiento ordinario (artículos 751 a 781), y los procedi- mientos especiales dentro de los que se encuentran los "procedi- mientos especiales" (artículos 782 al 789), y el procedimiento - también especial para la tramitación y resolución de conflictos- colectivos de naturaleza económica (artículos 789 al 815).

Esta clasificación que se hace está justificada, pues - cada uno de los procedimientos precisados tiene particular trámi- te para la obtención del laudo.

En forma somera analizaremos las especiales caracterís- ticas que tienen estos procedimientos.

a.- El Procedimiento Ordinario regula la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, tiene por objeto, como lo sostiene la Suprema Corte, satisfacer la necesidad jurídica de que una de las partes cumpla con cierta disposición de la Ley o con determinada -- obligación contractual que se ha impuesto.

Está formado de cuatro fases: La conciliatoria, la de demanda y excepciones, la de pruebas y alegatos y la de resolución.

1) Período conciliatorio.

Esta etapa puede llevarse a cabo ante las Juntas de Conciliación o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya sean Locales o Federales.

Si se tramita en alguna Junta de Conciliación, rigen las normas contenidas en el Título Catorce, Capítulo IV, de la Ley Federal del Trabajo, que se refieren en primer término a la integración de las Juntas de Conciliación Accidentales y disponen -- que trabajadores o patronos, deberán ocurrir ante el Inspector Federal del Trabajo o ante el Presidente Municipal para que se instale la Junta, hecho lo cual el Inspector o el Presidente Municipal prevendrá a las partes a efecto de que dentro de las -- veinticuatro horas siguientes designe cada uno su representante-

y les hará saber el nombre del representante del Gobierno designado, si alguna o ambas partes no hacen ese nombramiento, el -- Inspector o el Presidente Municipal lo harán pero siempre cuidando de que se trate de trabajadores o patronos; instalada la Junta Accidental o habiendo comparecido el actor o presentado su escrito, se citará a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas, cuya fecha deberá fijarse dentro de los tres días siguientes; si el actor no acude a la audiencia, se archivará el expediente hasta nueva promoción; si no concurre el demandado, el actor podrá ofrecer las pruebas que estime convenientes; si ambas partes concurren, la Junta tratará de avenirlas proponiéndoles una solución justa y equitativa, en caso de lograr un convenio, éste será ejecutado por el Presidente de la Junta si es Permanente o si es Accidental por el Presidente de la Junta de Conciliación Permanente o de Conciliación y Arbitraje más cercano; si actor y demandado no llegan a un arreglo, podrán ofrecer las pruebas que estimen convenientes y se remitirá el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje que corresponda. Consideramos que es un desacierto que en esta fase del procedimiento existe ofrecimiento de pruebas, si todavía la litis no se ha fijado.

Si la etapa conciliatoria se efectúa ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, el trámite principia con el señalamiento, por parte de la Junta del día y hora para que tenga lugar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, fecha-

que deberá fijarse dentro de los diez días que sigan a la recepción de la demanda; esa determinación se notificará al demandado en forma personal, cuando menos, tres días antes de la fecha de la audiencia, apercibiéndolo de que en caso de no concurrir a la audiencia se le tendrá por inconforme con todo arreglo y se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Si la audiencia referida no concurre el actor, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado es quien no se presenta a la audiencia se le hace efectivo el apercibimiento de que fué objeto. Si ninguna de las partes concurre, se mandará archivar el expediente hasta nueva promoción. Cuando ambas partes acuden a la audiencia, la Junta tratará de que lleguen a un arreglo, después de oír a ambas, el Auxiliar y los demás representantes, a su juicio, podrán sugerir una solución que crean justa y equitativa. Si se logra ese convenio se da por concluido el conflicto.

## 2) Período de demanda y excepciones.

Al darse por terminado el período conciliatorio, de inmediato se pasará al de demanda y excepciones. El actor expresará su demanda, dejando precisados sus puntos petitorios y sus fundamentos, si en este momento el actor hace valer acciones nuevas o diferentes de las que ejercitó en su escrito inicial, se señalará nuevo día y hora para que tenga lugar una segunda -

audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pero en esa - audiencia posterior ya no podrá el actor, ejercitar o hacer valer nuevas o diversas acciones. El demandado, en su contesta- ción, podrá oponer excepciones y defensas, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos de la demanda, podrá aumentar los hechos que ha expresado con los que estime convenientes. En seguida las partes podrán replicar y contrarreplicar con brevedad. - En caso de que se opusiere reconvenición, nuevamente habrá etapa de conciliación, al término de la cual, el reconvenido podrá -- formular su contestación o pedir se fije nueva fecha para producirla. En caso de que el expediente sea recibido de una Junta - de Conciliación, la Junta receptora citará a las partes para la celebración de la audiencia de demanda y excepciones, la que en lo conducente seguirá el trámite ya señalado.

### 3) Período de pruebas y alegatos.

Si después de celebrada la audiencia de demanda y excepciones, las partes están de acuerdo con los hechos y sólo resta decidir respecto a puntos de derecho, la Junta oirá los alegatos que formulen las partes y procederá a dictar el laudo.

En caso contrario, se pasará a la etapa de ofrecimiento, recepción y desahogo de pruebas, para lo cual la Junta fijará día y hora para la audiencia de ofrecimiento de pruebas, en la cual si concurre sólo una de las partes, ofrecerá sus prue-

bas, si no se presentan ambas, la Junta les concederá cuarenta y ocho horas para que presenten sus alegatos. De asistir las -- dos partes o sólo una de ellas a la audiencia, tomarán en cuenta que sus pruebas deberán referirse a los hechos contenidos en la demanda y en la contestación, pero siempre que no hayan sido confesados por la parte a quien perjudique. También podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que guarden relación con las que -- haya ofrecido la contraria. Las pruebas deberán ser ofrecidas -- en unión de los elementos necesarios para su desahogo. Concluido el ofrecimiento dictará resolución en la que determinará qué pruebas admite y cuáles desecha por improcedentes o inútiles. -- Después de pronunciada esa resolución no se admitirán nuevas -- pruebas, excepto las que se refieran a hechos supervenientes o que tiendan a probar las tachas que se formulen en contra de -- los testigos. Al concluir esta audiencia, la Junta señalará día y hora para que tenga lugar, dentro de los diez días siguientes la audiencia de recepción de pruebas, al término de la cual la Junta concederá cuarenta y ocho horas, a las partes, para que -- presenten sus alegatos en forma escrita.

#### 4) Período de resolución.

Al concluir ese término de cuarenta y ocho horas, con o sin alegatos, el Auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro del término de diez días elaborará un dictámen, que se -- agregará al expediente y entregará una copia a cada uno de los

representantes de los trabajadores y de los patrones. De esa entrega o de la negativa a recibirla, asentará razón en autos el Secretario. A continuación el Presidente citará para la celebración de la audiencia de discusión y votación, la que deberá llevarse a cabo dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se hayan entregado las copias del dictámen a los representantes, o en su caso, a partir del día en que se hayan negado a recibirlas. En esta audiencia se leerá el dictámen, a petición de cualquiera de sus integrantes, la Junta proveerá que se realicen las diligencias que a su juicio sean convenientes para conocer la verdad, pero siempre y cuando tengan relación con las pruebas rendidas, por las partes, asimismo podrá acordar el desahogo de las pruebas, que no se hizo por causa ajena a la parte que las ofreció. El Presidente pondrá a discusión el asunto y el resultado de las diligencias mencionadas. Concluida la discusión se efectuará la votación y el Presidente hará la declaratoria de la conclusión obtenida.

Aunque en forma muy general, hemos tratado de dejar precisado el procedimiento que tiene como resultado el pronunciamiento de los laudos ordinarios.

#### b) Procedimientos Especiales.

Dentro de los procedimientos especiales encontramos a los que regula el Capítulo VI del Título Catorce de la Ley Federa

ral del Trabajo, mismos que constituyen una novedad.

El artículo 782 señala expresamente los preceptos cuya aplicación pueden dar lugar a los conflictos que para su solución deben seguir ese procedimiento. Tal redacción fue motivada por la razón dada en el Dictámen de la Cámara de Diputados, sobre el Proyecto de la Ley Federal del Trabajo, expuesta en los siguientes términos: "Por considerar que existe algún error en las referencias que hace el artículo 782, que inicia el capítulo de Procedimientos Especiales, las Comisiones formularon una nueva redacción del precepto, a fin de corregir sus deficiencias y establecer las concordancias correctas con los artículos que cita el precepto que se modifica, principalmente en relación -- con el capítulo de habitaciones".

En el Apartado LX, de la Exposición de Motivos de la Ley, se justifica la inclusión de este tipo de procedimiento, - diciendo que: "Todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un período breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas. Tal es la razón de los -- procedimientos especiales que se consignan en los artículos 782 a 788".

El trámite que indica la Ley se inicia con la citación que hace la Junta para la celebración de la audiencia, después de haber recibido la demanda o haber concluido las investigaciones realizadas con motivo de indemnización en los casos de muerte por riesgos de trabajo (artículo 503). En ese momento se -- apercibirá a las partes que en caso de que no asistan a la audiencia, se tendrán por admitidas las peticiones hechas por -- quien sí concurra, excepto si quien no acude es el actor o promovente, en cuyo caso se reproducirá su escrito o comparecencia inicial, o si se trata de la aplicación del artículo 503, - la Junta al resolver tomará en cuenta el resultado obtenido en la investigación, las alegaciones y las pruebas allegadas por - las personas que dedujeron derechos a la indemnización. La audiencia principiará con la exhortación de la Junta a las partes para que lleguen a un convenio, incluso después de oír las se les propondrá una solución justa y equitativa. En caso de no lograr se el arreglo las partes señalarán sus peticiones, ofrecerán y rendirán las pruebas que la Junta les haya aceptado. Al término de la recepción de pruebas el Tribunal de Trabajo oír los alegatos que formulen las partes y dictará resolución.

Otro de los procedimientos especiales de gran importancia, es el que se lleva a cabo para la solución de los conflictos colectivos, de naturaleza económica, que concluye con la llamada sentencia colectiva, que en nuestro medio, es conocida también como laudo.

Se ha dicho que los conflictos de naturaleza económica "son aquéllos en que el fenómeno de la producción origina perturbaciones en las relaciones entre trabajadores y patronos, -- así como las contiendas de intereses entre los factores de la producción provocadas por la lucha de clases, o bien por desajustes de carácter económico que alteren las condiciones de trabajo o aquellos que se susciten con motivo de las suspensiones, modificaciones o terminación de los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley" (12). También ha sostenido el Maestro -- Trueba Urbina que los "conflictos de orden económico son, pues, los que se producen por causas de esta naturaleza y se plantean con el propósito de sustituir la situación que los provoca, por otra más favorable en las relaciones obrero patronales". (13)

El apartado LXI de la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo hace mención a que los conflictos colectivos de naturaleza económica "no pueden resolverse por el procedimiento ordinario, ya que éste está destinado al conocimiento-decisión de problemas jurídicos. La separación de los dos procedimientos fue introducida desde el año de 1931 en la legislación vigente".

"El procedimiento se compone, igual que el ordinario, de una parte conciliatoria y otra de arbitraje. El artículo 790 recalca el principio de que las Juntas deben procurar en estos conflictos, ante todo, una solución conciliatoria".

En lo fundamental se trató de que las Juntas ya no se comportaran pasivamente, sino que intervinieran en forma más -- directa y activa en la solución del conflicto; para ello se les otorgaron facultades para que efectúen las diligencias que estimen adecuadas y necesarias.

En forma breve trataremos de señalar los pasos que deben seguirse en el trámite de estos asuntos, para lograr la obtención del laudo especial respectivo.

Como indicación inicial, la Ley determina que las Juntas deben procurar, ante todo que las partes lleguen a un arreglo. Este intento de conciliación podrá tener lugar en cualquier momento procesal, mientras no se haya dictado la resolución que termine el conflicto. Este precepto incorporó en la Nueva Ley y en este procedimiento especial, la conciliación.

La Junta conocerá del asunto a través de la solicitud que se le presente, misma en que deberá hacer una exposición -- de los hechos y causas que motivaron el conflicto y la determinación de lo que se pida. Quien promueva deberá adjuntar copia de su solicitud y de los anexos que haya exhibido.

Si quien presenta la solicitud es un patrón, la acompañará: a) con los documentos públicos o privados que comprueben-

la situación de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que pidan sean tomadas; b) con una relación con el nombre y apellidos de los trabajadores a su servicio, la labor que desempeñan, salario que reciban y antigüedad en el trabajo; c) con un dictámen formulado por un perito contador, respecto a la situación de la empresa o negociación.

Recibida la petición, la Junta citará a las partes, -- dentro de los cinco días siguientes, a una audiencia que se regulará por las siguientes normas: a) Si el peticionario no se presenta se le tendrá por desistido de su solicitud; b) Si es la contraparte quien no acude, se le tendrá por inconforme con todo arreglo, en tanto que el solicitante expondrá los hechos y causas que motivaron el conflicto y formulará su petición; c) - Si ambas partes asistente, la Junta, después de oír sus alegaciones, procurará que se concilien e incluso sugerirá una solución al conflicto. De llegarse al convenio, previa su aprobación, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo y se dará por concluido el conflicto; d) En caso de no lograrse el convenio, las partes expresarán los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus respectivas peticiones.

Dentro de los tres días que sigan, la Junta nombrará - cuando menos a tres peritos a efecto de que realicen una investigación de los hechos y causas expresados y formulen un dictá-

men que a su juicio solucione el conflicto. Los peritos podrán ser acompañados por las comisiones designadas por trabajadores y patronos, durante la investigación, además, las comisiones podrán hacer observaciones o sugerencias a los peritos. El término para la prestación del dictámen será fijado por la Junta, pero en ningún caso excederá de treinta días. En los primeros diez días de este término las partes podrán presentar a los peritos elementos que les permitan una mejor determinación de los motivos que originaron el conflicto al elaborar su dictámen.

Los peritos gozarán de libertad en sus investigaciones pero su dictámen deberá por lo menos contener los hechos y causas que motivaron el conflicto, relación entre el costo de la vida por familia y los salarios de los trabajadores, los salarios medios que paguen las empresas o negocios similares y las condiciones de trabajo que éstos guarden, las condiciones económicas de la empresa, la condición general de la industria a que pertenezca la empresa, las condiciones generales de los mercados, y, la manera en que a su juicio pueda resolverse el conflicto.

El dictámen pericial se anexará al expediente y se entregará copia de él a cada una de las partes, a fin de si lo estiman conveniente, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la entrega que se les hizo, formulen objeciones respecto a los hechos, consideraciones o conclusiones del peritaje. De -

esa entrega o negativa a recibir la copia, el Secretario asentará razón en el expediente.

Si hay objeciones, la Junta dentro de los cinco días siguientes al vencimiento del término de setenta y dos horas, citará a una audiencia de pruebas, en la que se admitirán todas las que alleguen nuevos elementos o dejen sin valor los hechos y consideraciones del dictámen.

La Junta tiene amplias facultades para practicar las diligencias que estime adecuadas para tener mejor instrucción. Al fin de la recepción de pruebas, se fijará un nuevo término de setenta y dos horas para que las partes por escrito formulen sus alegatos.

Transcurrido ese término el Auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días que sigan pronunciará su dictámen el cual se agregará a los autos y se entregará una copia del mismo a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones, asentándose en el expediente razón de la entrega o de la negativa a recibir el dictámen.

El Presidente de la Junta, dentro de los diez días siguientes, a la citada entrega, citará a la audiencia de discusión y votación, la que concluirá con la declaración que haga el Presidente del resultado.

Por último, se ha definido el laudo colectivo como la resolución que pone fin a la relación colectiva de trabajo, en procesos económicos (14)

B.- En atención al conflicto laboral a que dan fin, -- podemos clasificar a los laudos de la siguiente manera:

a) Laudos pronunciados con motivo de un conflicto individual de naturaleza jurídica, por ejemplo en el caso de que un trabajador ejercite la acción de cumplimiento de contrato.

b) Laudos que dan fin a un conflicto individual de naturaleza económica, como en el caso de que un trabajador solicite la modificación de las condiciones de trabajo cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen. (15)

c) Laudos que dan por terminado un conflicto colectivo de naturaleza jurídica, por ejemplo en el caso de que un sindicato demande al patrón en relación al cumplimiento del contrato colectivo que rige sus relaciones; y

d) Laudos tendientes a resolver un conflicto colectivo de naturaleza económica.

C.- Atendiendo a la autoridad que los pronuncia.

Respecto a la clasificación que se hace del laudo en atención a la autoridad de trabajo que lo pronuncia, tenemos -- que acudir a la Ley, ya que ella es quien faculta a los órganos jurisdiccionales para emitir esa clase de resoluciones.

La fracción XX, apartado "A", del artículo 123 Constitucional y algunas disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, señalan los órganos jurisdiccionales que se encargan de tramitar los procedimientos laborales y, en su caso, de dictar el laudo que les pone fin.

En atención a este criterio, tenemos la siguiente clasificación:

a) Laudos emitidos por las Juntas Locales de Conciliación, Accidentales o Permanentes. Podemos citar como ejemplo de esta clase de resoluciones, el laudo que resuelve un conflicto-laboral, en que el objeto es el cobro de prestaciones cuya cuantía no rebasa el importe de tres meses de salario y en el lugar en que se produzca no haya Junta de Conciliación y Arbitraje -- (16). En la Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo, se dice que con esta innovación, el trabajador será -- beneficiado ya que como se seguirá el procedimiento especial -- establecido en el Título XIV, Capítulo VI, de la misma Ley, será breve el término en que se dicte resolución. Es acertado --- este razonamiento, ya que el trabajador en el lugar en que pres

te sus servicios y con la rapidez del trámite de los procedimientos especiales, podrá obtener las prestaciones que demandó, mismas que en la mayoría de los casos le ayudarán a satisfacer sus apremiantes necesidades, sin embargo, esa celeridad buscada, es difícil de lograrse en los casos de las Juntas de Conciliación-Accidentales, pues al tiempo que dure la tramitación del proceso, deberá agregarse el lapso que perderá el trabajador en acudir ante el Inspector Federal del Trabajo o ante el Presidente Municipal y conseguir la instalación de la Junta de Conciliación Accidental. (17)

b) Laudos pronunciados por las Juntas Federales de Conciliación, Accidentales o Permanentes.

Las consideraciones expuestas en el inciso anterior, también pueden aplicarse a esta clase de resoluciones, sólo variando la naturaleza federal del asunto.

c) Laudos dictados por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Estas resoluciones pueden ser dictadas por la Junta -- funcionando en Pleno o por las Juntas Especiales.

Corresponderá al Pleno dictar los laudos que resolverán los conflictos que se encuentren incluidos dentro de las hipóte

sis previstas en el artículo 623, en relación con el 614, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, por ser tanto la importancia de esos asuntos.

A esta clase de resoluciones corresponden también los laudos que pronuncien las Juntas Especiales, en los casos que previene el artículo 616, fracciones I y II, de la Ley Federal del Trabajo.

d) Laudos dictados por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Al igual que en el inciso anterior, esta clase de laudos puede ser emitida por el Pleno de la Junta cuando se trate de cuestiones encuadradas en lo dispuesto por el Artículo 614, fracción II, de la Ley, o bien puede ser pronunciada por las Juntas Especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuando el conflicto que se trate de resolver corresponda a los que menciona el artículo 616, fracciones I y II, del mismo cuerpo legal.

D) Atendiendo a los efectos que producen.

Los laudos pronunciados por la Junta respectiva, al término del procedimiento seguido ante ellas, en atención a sus efectos podrán ser;

a) De condena. Se da esta clase de laudos cuando ha -- prosperado la acción hecha valer y se condena al demandado a -- cumplir con una obligación o a efectuar una prestación.

b) Absolutorios. Cuando el actor no comprueba la procedencia de la acción que ha tenido y la Junta, a través del laudo, absuelve al demandado, estamos en presencia de este tipo de laudos también llamados destinatarios.

c) Declarativos. Estos laudos tienen lugar cuando el tribunal del trabajo declara la existencia o inexistencia de un derecho.

d) Constitutivos. Cuando un laudo crea, modifica o extingue una situación de derecho y crea un nuevo estado también de derecho.

Es de hacerse notar que en muchas ocasiones un mismo laudo puede ubicarse en más de una de las diferentes clases citadas.

E) En atención a la cuestión que resuelven, los laudos pueden ser:

a) Laudos que resuelven en definitiva la cuestión principal planteada por las partes y en tal caso toman el nombre de

laudos totales o definitivos.

b) También puede suceder que se ocupan de cuestiones - incidentales, en cuyo caso la doctrina los llama laudos interlocutorios, aunque cabe recordar que en la Ley se les designa como resoluciones y nunca les da el nombre particular de laudos.

c) Dentro de esta clasificación de laudos, tenemos en tercer lugar a aquéllos que resuelven al mismo tiempo la questión principal y alguna o algunas cuestiones incidentales planteadas por las partes, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 725, de la Ley Federal del Trabajo.

Con las clasificaciones antes dadas, ya tenemos elementos para identificar plenamente al laudo ordinario, y por tanto diferenciarlo de las demás resoluciones que emiten las Juntas - de Conciliación y Arbitraje, al decidir los conflictos laborales que se les plantean.

### CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española.- España, 1964, pág. 790.
- 2.- Joaquín Escriche. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. España 1875. Tomo III. pág. 840.
- 3.- Armando Porras López. Derecho Procesal del Trabajo.- Puelba 1956. pág. 117.
- 4.- Arturo Valenzuela. Derecho Procesal del Trabajo. México, -- 1959. pág. 124.
- 5.- Octavio M. Trigo. Curso de Derecho Procesal Mexicano del -- Trabajo. México, 1939, pág. 182.
- 6.- Enrique Tapia Aranda. Derecho Procesal del Trabajo. México, 1961. pág. 134.
- 7.- Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico Práctico de Derecho- Procesal del Trabajo. México, 1965. pág. 322.
- 8.- Artículo 816 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.
- 9.- Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. pág. 359.
- 10.- Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. pág. 359 y ss.
- 11.- Armando Porras López. Ob. Cit. pág. 188.
- 12.- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Nueva Ley Fe- deral del Trabajo. México, 1970. pág. 337.
- 13.- Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. pág. 454 y ss.
- 14.- Ob. Cit. pág. 335.
- 15.- Artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo.
- 16.- Artículo 603, en relación con los artículos 600, fracción - IV y 616, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.
- 17.- Artículo 592, segundo párrafo, 746 y 747 de la Ley Federal- del Trabajo.

### CAPITULO TERCERO.-

#### ENSAYO SOBRE LA NATURALEZA DEL LAUDO ORDINARIO.

- I.- Audiencia de Resolución.
- II.- Ensayo sobre la naturaleza del Laudo Ordinario.
  - A) El Laudo ordinario como parte del ámbito jurídico.
  - B) El laudo ordinario como medio para proteger y tutelar al trabajador.
  - C) El laudo ordinario como resolución jurisdiccional.
  - D) Requisitos esenciales del laudo ordinario.
  - E) Requisitos secundarios del laudo ordinario.

## I.- AUDIENCIA DE RESOLUCION.

En este inciso haremos referencia a la forma en que se desenvuelve la audiencia de resolución en los procedimientos ordinarios, señalando las reformas introducidas por el nuevo texto de la Ley Federal del Trabajo.

Agotadas las etapas de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y alegatos, el Auxiliar de la Junta declarará cerrada la instrucción, o sea la etapa en que las partes allegaron a la Junta, elementos para probar y fundar sus respectivas posiciones, y en ese momento principiará la última fase del procedimiento ordinario, la audiencia de resolución.

Dentro de los diez días siguientes a la fecha en que el Auxiliar declaró cerrada la instrucción, deberá elaborar su dictámen, el artículo 535 de la Ley antes vigente señalaba un término más breve, setenta y dos horas, pero consideramos que ese lapso se hizo más amplio, en virtud de que en muy contadas ocasiones se cumplió con él, sin embargo, consideramos que la resolución al incumplimiento de las Juntas, no era aumentar el término, sino exigir el apego a la Ley. Ahora, ya hecha la modificación, provocará un retardo más en perjuicio del trabajador.

Se concede al Auxiliar de la Junta la facultad de formular ese dictámen, atendiendo al principio procesal de inmedia

tez, ya que él "es la persona encargada de conducir el proceso" (1).

El dictámen deberá contener un extracto de la demanda y la contestación; el señalamiento de las cuestiones de hecho - que estén controvertidas y de las que hayan sido aceptadas por las partes; enumeración de las pruebas reunidas, y en su caso, de las que haya recibido de la Junta de Conciliación, si ante ella se inició el procedimiento; la apreciación en conciencia - de las mismas pruebas, precisando los hechos que deben tenerse por demostrados; un extracto de los alegatos; y, las conclusiones alcanzadas de lo alegado y de lo probado. La Ley antes vigente disponía que debía contener además de los elementos señalados, los puntos resolutivos del laudo que se pronunciara.

Hecho el dictámen se anexará a los autos y se entregará copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones. El Secretario de la Junta, por ser fedatario procesal, asentará en el expediente razón del día y hora en que se entregaron las copias a los representantes, o de su negativa a recibirlas.

La Ley antes en vigor establecía, además, que si los representantes estaban de acuerdo con la opinión del Auxiliar contenida en el dictámen, lo suscribirían, pudiendo añadir, si lo creían conveniente, las otras razones que a su juicio debían

apoyar el laudo. En caso de que estuvieran inconformes con la - opinión del Auxiliar, deberían formular por escrito y dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se les entregó la copia del dictámen, su particular opinión al respecto para que -- constara en el expediente para los efectos de la discusión posterior. El dictámen debería ser entregado a los representantes dentro de las setenta y dos horas siguientes a aquélla en que - se hubieran presentado o debieron haberse presentado los alegatos escritos, éste término ha desaparecido en la Ley actual. Para el caso de que los representantes no estuvieran presentes en la Junta, el tanto que les correspondía era puesto a su disposición en la Secretaría del Grupo Especial respectivo, con lo que surtía efectos como si se hubiera entregado. Si algún representante no había formulado su opinión por escrito se consideraba que se negaba a votar, y la decisión de la mayoría, en caso de que en la audiencia de resolución tampoco votara, era tenida como decisión de la Junta.

Es de hacerse notar que en la Ley vigente no se considera la posibilidad de que no se pueda entregar copia del dictámen a alguno de los representantes, por su inasistencia a la -- Junta, omisión que provocará retardo.

La Ley Laboral que actualmente nos rige, preceptúa que dentro de los diez días que sigan, a la entrega de las copias - del dictámen a los representantes, el Presidente de la Junta --

citará para la celebración de la audiencia de discusión y votación.

Por su parte el artículo 538 de la Ley antes en vigor, disponía que quince días después de la citada entrega, debería pronunciarse la resolución definitiva correspondiente, para lo cual el Presidente de la Junta fijaba un día y hora a la semana para cada uno de los Grupos Especiales, a efecto de discutir y resolver en audiencia pública los asuntos pendientes, ese día - a la hora señalada se reunían en la Presidencia de la Junta los representantes del trabajo y del capital, en unión del Auxiliar del Grupo. Con vista al expediente si había discrepancia de opiniones, se discutía el asunto.

Es evidente que la Ley actual ha eliminado estos últimos trámites, tratando de hacer con ello más rápida la solución de los conflictos.

El artículo 774 hoy en vigor, señala que la audiencia de discusión y votación se llevará a cabo de la siguientes manera: a) Se leerá el dictámen; b) La Junta, a petición de cualquiera de sus miembros podrá proveer a efecto de que se practiquen las diligencias que se estimen convenientes para conocer la verdad, la única condición es que tengan relación con las pruebas presentadas por las partes, asimismo, podrá ordenar el desahogo de pruebas no realizado por causas no imputables a --

quien las ofreció; c) El Presidente pondrá a discusión el negocio y el resultado de las diligencias para mejor proveer; y, -- d) Concluida la discusión, se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.

Las diligencias para mejor proveer, anteriormente estaban comprendidas dentro del período de pruebas y alegatos y señalaba que después de formulados los alegatos, el Presidente o el Auxiliar preguntarían a los representantes si requerían de mayor instrucción para mejor proveer, y en tal caso, por mayoría de votos, se acordaba la práctica de las diligencias necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad. Posteriormente ya no se podría acordar la recepción de prueba alguna. Esta última disposición ya no aparece consignada en la Ley actual, aunque consideramos que debió ser incluida, a efecto de impedir el retardo del trámite procesal que podrá provocar el hecho de que en repetidas ocasiones algún miembro solicite, en cada vez, la práctica de diversas diligencias.

Por lo que respecta al orden que se seguía antes en esta audiencia, tenemos que: a) Se daba lectura al dictámen; b) Se leían las opiniones de los representantes; c) Expuestas que eran las razones que tenía cada uno para formular su opinión, -- tomaba la votación el Secretario del Grupo Especial.

Conviene aclarar que la Ley vigente ha dejado de tratar en diferente forma, esta audiencia de resolución respecto a las Juntas Especiales y a la Junta en Pleno, es decir, ambos casos siguen el mismo procedimiento.

En la Ley Federal del Trabajo, hoy aplicable, se estipula que dentro de los seis días siguientes a la fecha en que haya concluido la audiencia de discusión y votación, el Secretario engrosará el laudo, hecho lo cual el propio Secretario recabará las firmas de los miembros de la Junta que intervinieron en la votación del negocio.

En esta etapa final la Ley anteriormente en vigor disponía que el expediente junto con los votos emitidos, se debería pasar al Secretario del Grupo para que dentro del término de cinco días engrosara el laudo, ajustándose estrictamente a lo decidido por mayoría o unanimidad de votos, además, se podría agregar al expediente el voto particular de cualquiera de los representantes. En casos especiales, el Presidente de la Junta podía conceder a los Auxiliares y Secretarios, un plazo adicional. Prevenía y daba la solución al caso de que alguno de los representantes no ocurriera a la Junta o se negara a firmar la resolución. Engrosado el laudo debía ser firmado por los representantes aunque su voto hubiera sido contrario al sentido que la resolución contenía, si alguno o algunos de ellos se negaban a firmar, surtía efectos como si estuviera firmado.

Como diferencias entre ambas Leyes, tenemos que: a) -- Ahora sólo firman quienes intervinieron en la votación, mientras que anteriormente lo hacían no sólo los que votaron, sino también quienes habían elaborado su opinión, pues a pesar de -- que no estuvieran presenten<sup>s</sup> en el momento de la votación, la -- opinión hacia las veces de voto; b) Se ha aumentado un día más para que se realice el engrose de la resolución; c) Ha desaparecido el plazo adicional que el Presidente podía conceder a Secretarios y Auxiliares para cumplir con sus funciones; d) Ya no se previene el caso de que alguno de los representantes no ocurra a la Junta o se niegue a firmar el laudo; e) No se regula la actitud que deberá asumir la Junta, si existiera algún voto particular.

## II.- ENSAYO SOBRE LA NATURALEZA DEL LAUDO ORDINARIO.

Antes de iniciar el desarrollo del tema de este apartado, es menester señalar que al tratar de analizar las posturas doctrinarias sostenidas al respecto por los estudiosos del Derecho Mexicano del Trabajo, encontramos que en la mayoría de los casos los autores han tratado en forma un tanto superficial esta cuestión, motivo por el cual hemos estimado pertinente intentar un ensayo sobre la naturaleza del laudo ordinario.

### A.- El laudo como parte del ámbito jurídico.

El hecho de que el hombre tenga necesidad de vivir en-

colectividad, ha dado origen a que guarde multitud de relaciones con sus congéneres, relaciones que pueden ser amistosas o conflictivas, razón por la que, tratando de conseguir la armonía dentro de la sociedad, se han buscado medios para solucionar esas diferencias, constituyendo el Derecho el más eficaz de ellos, para el logro de ese fin.

Una de las fundamentales causas de pugna entre los hombres proviene de las relaciones existentes entre trabajadores y patrones, pues mientras aquéllos buscan una remuneración justa a la labor que desempeñan, éstos tratan de obtener las mayores ganancias posibles, aún en detrimento del trabajador.

Así las cosas, el Derecho, en México fundamentalmente a través del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, es el medio idóneo para lograr, la existencia de relaciones armónicas entre estos dos factores de la producción, trabajo y capital.

A este respecto conviene citar algunos de los conceptos expresados por el Maestro Trueba Urbina, al hacer un resumen de su Teoría Integral de Derecho del Trabajo: "La teoría integral divulga el contenido del artículo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo el primero parte de este... nuestro derecho del trabajo, a partir del 10. de mayo de 1917, es el estatuto protec

cionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende a todo aquel que presta su servicio personal a otro mediante una remuneración... tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores... La teoría integral es, en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del Artículo 123 -precepto revolucionario- y de sus leyes reglamentarias -productos de la democracia capitalista- sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país". (2)

Edn atención a que el Derecho, por medio de su rama procesal del trabajo, regula el trámite que se debe seguir para la obtención de un fallo para dar fin a un conflicto laboral e incluso señala los elementos de fondo y de forma que deberá contener esa resolución, llegamos a la conclusión de que el laudo, -- por estar incluido en esa rama de las ciencias, corresponde a la esfera jurídica, es decir, al mundo del deber ser.

B) El laudo ordinario como medio para proteger y tutelar al trabajador.

Cabe hacer notar que en México, el Derecho Laboral no sólo se concreta simplemente a solucionar los conflictos que sur

jan entre trabajo y capital, sino que al resolverlos debe tenerse presente que nuestro legislador quiso, a través de las normas sustantivas y adjetivas de esta materia, plasmar disposiciones que pudieran servir eficazmente para proteger y tutelar a la clase trabajadora, que tan desvalida ha estado a través de nuestra historia. Fué tal este deseo que a efecto de no dejar dudas respecto a su intención, el legislador rompió los moldes tradicionales del formato constitucional y consignó en nuestra Carta --- Máxima los principios proteccionistas y tutelares de los trabajadores. Por ello es que el Derecho del Trabajo debe ser considerado como un medio establecido en favor del trabajador, para que logre obtener una remuneración justa a sus servicios, que le permitan llevar junto con su familia una vida digna y decorosa.

Por ser ese el origen del Derecho del Trabajo, en nuestro país, el laudo constituye la mejor manera en que el trabajador pueda hacer efectivas y reales la protección y la tutela que a través de la ley les ha conferido el constituyente.

C) El laudo ordinario como resolución jurisdiccional.

Doctrinariamente se ha discutido la naturaleza de los órganos que emiten los laudos ordinarios, pues mientras algunos autores sostienen que atendiendo a sus funciones, son tribunales y según la posición que se asuma el laudo será administrativo o jurisdiccional. Actualmente existe mayor inclinación a conside--

rar que como al resolver un conflicto laboral, las Juntas realizan una función jurisdiccional el laudo por tal motivo debe ser considerado como acto jurisdiccional, en virtud de que como lo sostiene el Maestro Trueba Urbina, "tiene por objeto declarar y aplicar el derecho, inclusive crearlo a falta de ley". (3)

Las Juntas realizan funciones jurisdiccionales, legislativas y administrativas, pero en virtud de que al pronunciar un laudo ordinario, deciden jurisdiccionalmente un conflicto laboral, se deduce que esa resolución es en consecuencia un acto jurisdiccional, sin embargo, consideramos que, para dejar fijada la naturaleza de los laudos, no basta conformarse con esta conclusión, sino que es preciso analizar, además, los requisitos y elementos que deben intervenir en su integración.

Esta clase de resoluciones, de acuerdo con nuestra legislación, requiere de ciertas características, que pueden dividirse en esenciales, de fondo y de forma.

#### D) Requisitos esenciales.

Para que una resolución pueda ser considerada como laudo ordinario, indefectiblemente debe poseer ciertas cualidades, sin cuya concurrencia esa decisión dejará de ser laudo.

En efecto, no basta designar a una resolución con el -- nombre de laudo ordinario, para que por ese solo hecho lo sea. - Es indispensable que reúna ciertos requisitos, para que entonces sí estemos en presencia de un laudo ordinario.

Para hallar estos elementos esenciales, deben observarse los requisitos que constantemente se encuentran en los laudos.

En primer término esa resolución debe ser dictada por - las autoridades legalmente facultadas para ello, o sean las Juntas de Conciliación y Arbitraje, formadas por igual número de re presentantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno. (4)

Si alguna otra autoridad pretende decidir, a través de una resolución, un conflicto surgido entre trabajo y capital, se tratará de un fallo de la clase que se quiera, pero nunca podrá considerársele como laudo ordinario.

Todos los laudos ordinarios para serlo, forzosamente de ben ser emitidos por el Pleno o por las Juntas Especiales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean Locales o Federales. (5)

Si como hemos anotado, es facultad exclusiva de las Jun tas el pronunciamiento de los laudos ordinarios en relación con-

otras autoridades, con mayor razón lo será, respecto a particulares, y al efecto la Cuarta Sala de la Suprema Corte ha sostenido: "ARBITROS PRIVADOS EN MATERIA DE TRABAJO, IMPROCEDENCIA DEL AMPARO CONTRA LAS RESOLUCIONES DE LOS.- La resolución dictada -- por un árbitro privado no constituye un acto de autoridad, pues para que se tenga ese carácter, es preciso que el órgano estatal correspondiente la invista de imperio elevándola a la categoría de acto jurisdiccional, y de no ser así, no es susceptible de -- ser combatida en el juicio de amparo". (6)

Que sea una resolución definitiva, es otro elemento cuya concurrencia es indispensable para que se esté en presencia de un laudo ordinario. Como ya lo hemos señalado anteriormente, una vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva pronuncia un laudo ordinario, resuelve en forma definitiva el conflicto laboral que se le ha planteado, pues de conformidad con lo dispuesto por el artículo 816 de la Ley Federal del Trabajo, las resoluciones dictadas por dichos órganos no admiten ningún recurso que pueda modificarse. Además, el mismo precepto dispone que las Juntas no podrán revocar sus resoluciones, o sea que las Juntas no podrán variar en forma radical su laudo ordinario, ya que la Ley lo impide y solo permite ser objeto de revisión a --- otra clase de resoluciones como pueden ser actos dictados con motivo de la ejecución de laudos, convenios, resoluciones emitidas en conflictos colectivos de naturaleza económica, en tercerías, etc.

En apoyo a lo expuesto respecto a la irrevocabilidad -- del laudo ordinario, es posible citar, la tesis de jurisprudencia número 96, que aunque se refería a la antigua Ley Federal -- del Trabajo, también es aplicable al texto vigente, esa tesis a la letra dice: "JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. NO DEBEN REVOCAR SUS PROPIAS DETERMINACIONES.- Las Juntas no están autorizadas para revocar sus propias determinaciones, pues así se deduce del artículo 555 de la Ley Federal del Trabajo". (7)

Por otra parte, es de mencionarse que en ocasiones los laudos ordinarios pueden ser susceptibles de aclaración pero -- ésta sólo deberá versar sobre cuestiones de menor importancia, -- que en ninguna forma influyan en el sentido de la resolución al grado de considerársele como revocación. Al respecto la Suprema Corte ha dicho: "La facultad de una Junta de Conciliación y Arbitraje para acceder a la aclaración del laudo que haya pronunciado, no puede llegar al extremo de modificar radicalmente la resolución que había pronunciado, pues ello equivale a pronunciar -- otro laudo totalmente distinto al que constituye la sentencia. -- En consecuencia, procede en tales casos la protección de la Justicia Federal para el efecto de que se declare insubsistente el laudo y la susodicha aclaración, a efecto de que sea dictada una resolución congruente con la demanda y con la contestación que -- se dio a ella". (8)

Una tercera característica esencial del laudo ordinario consiste en que para obtenerlo debe seguirse el procedimiento -- legalmente establecido; en este caso es evidente que se seguirá el trámite señalado por la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo V, del Título Catorce, o sea, el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, al cual la doctrina ha llamado procedimiento ordinario.

Si para la solución de un conflicto de trabajo se adopta cualquiera de los otros procedimientos establecidos por la -- Ley para ese efecto, podrá hablarse entonces de laudos especiales, o de otras clases de resoluciones, pero no de laudos ordinarios, pues como se ha dicho en el capítulo que antecede, el fallo que normalmente concluye al procedimiento ordinario, precisamente de la designación que se hace a ese procedimiento, toma el -- nombre de laudo ordinario y con ello se diferencia de las decisiones que ponen fin a otra clase de procedimientos.

Por último, es elemento esencial de los laudos ordinarios, que dé fin a un conflicto laboral a través del estudio de las acciones, excepciones o defensas hechas valer y probadas por las partes. Debe dar fin a un conflicto laboral, pues si lo que resuelve es una controversia, de tipo administrativo, civil o penal, etc., no será laudo, sino sentencia administrativa, civil o de la materia de que se trate.

Si una resolución de las Juntas no concluye el procedimiento ordinario, se podrá tratar de un auto de trámite, de una resolución interlocutoria, etc., pero no de un laudo. Y todavía más, aunque dé fin al procedimiento, como en el caso de un acuerdo en que se tiene por desistido al actor de su acción, en virtud de que la Junta no lo dicta tomando en cuenta acciones, excepciones o defensas y pruebas, no se estará en presencia de un laudo ordinario.

De los razonamientos antes expuestos puede concluirse -- que son cuatro los elementos esenciales y constantes que debe -- poseer una resolución para considerarse como laudo ordinario.

a) Ser pronunciada por los órganos jurisdiccionales legalmente facultados para ello.

b) Ser una resolución definitiva.

c) Ser la culminación del procedimiento ordinario previsto por la Ley; y

d) Dar fin a un conflicto laboral a través del estudio de las acciones, excepciones o defensas hechas valer y probadas por las partes.

Faltando alguna de estas características la resolución-

de que se trate, no podrá ser considerada como laudo ordinario.

#### E) Requisitos secundarios.

Existen otros requisitos que debe contener el laudo ordinario, pero que, a diferencia de los antes precisados, pueden o no estar incluidos en la resolución, a pesar de lo cual no deja de ser laudo.

La doctrina hace referencia a ellos como requisitos internos o de fondo y requisitos externos o de forma.

Tanto la Ley antes en vigor como la que rige actualmente a los procedimientos ordinarios, señalan expresamente los requisitos materiales y formales que debe poseer el laudo ordinario. A través de estas disposiciones el legislador ha procurado dar a los órganos jurisdiccionales indicaciones a efecto de lograr uniformidad en esta clase de resoluciones, indicaciones que indudablemente benefician a las partes que intervinieron en el procedimiento ordinario, pues el acatar las Juntas esas disposiciones legales emitirán una decisión fácilmente inteligible.

#### a) Requisitos internos o de fondo de los laudos ordinarios.

1.- Los laudos deberán ser dictados a verdad sabida, es decir, de acuerdo con la realidad que sea posible apreciar duran

te el procedimiento, tomando en consideración para ello no sólo constancias, pruebas o cualquier otro documento que obre en forma escrita en los autos, sino tomando en cuenta, además, las --- apreciaciones que haya podido observar el juzgador respecto al comportamiento de las partes en sus comparecencias durante la celebración de las audiencias correspondientes, la actitud de los testigos examinados, etc., y sobre todo que el Derecho del Trabajo en México como lo dice el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, debe tratar de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones que guardan trabajadores y patrones.

2.- Las Juntas estimarán las pruebas sin sujetarse a -- ninguna clase de reglas, sino solamente apreciando los hechos -- según lo crean adecuado en conciencia. Este principio consagrado en el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo permite a las Juntas cierta libertad para apreciar las pruebas que le son allegadas, y no es plena esta libertad en vista de que nunca debe -- apartarse de la lógica. Al respecto existen numerosas tesis de -- jurisprudencia emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la -- Nación, entre las cuales conviene citar la número 123 que textualmente dice: "PRUEBAS, Apreciación de las, por las Juntas de CONCILIACION Y ARBITRAJE. Si bien el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo autoriza a las Juntas para apreciar las pruebas -- en conciencia, no las faculta para omitir el estado de alguna o algunas de las aportadas" (10). La número 126 dice: "PRUEBAS, -- Apreciación de las, por las Juntas de CONCILIACION Y ARBITRAJE."

Si las Juntas de Conciliación aprecian de modo global las pruebas rendidas por las partes, en vez de estudiar cada una de ellas, expresando las razones por las cuales les conceden o niegan valor, con ello violan las garantías individuales del interesado y debe concederse el amparo, a efecto de que la Junta respectiva dicte nuevo laudo, en el que, después de estudiar debidamente todas y cada una de las pruebas rendidas por las partes -- resuelva lo que proceda". (11)

Además de la lógica que debe prevalecer al apreciarse las pruebas, debe asimismo hacerse una apreciación humana, para que a través de ella, la Junta al decidir, busque una solución justa y equitativa alejándose, si es necesario, del formalismo existente en otras materias del Derecho.

3.- Deberán ser claros y precisos los laudos ordinarios. Con ello se busca que las resoluciones dictadas en los procedimientos ordinarios no contengan ambigüedades ni evasivas del órgano jurisdiccional, que podrían redundar en perjuicio de las partes y sobre todo del trabajador. Esta obligación impuesta a las Juntas evita problemas posteriores que podrán suscitarse al tratar de interpretar o ejecutar el laudo, lo cual haría más lenta todavía la impartición de justicia a la clase trabajadora.

4.- La congruencia deberá estar presente en los laudos.

Este requisito puede analizarse desde dos aspectos, el primero -- consiste en que debe haber relación lógica entre las acciones hechas valer por el demandante, las excepciones o defensas expresadas por el demandado y la resolución dictada por la Junta, es decir, la decisión del Tribunal de Trabajo solamente se ocupará de las cuestiones planteadas en el procedimiento, sin poder ir más allá, pues en tal caso se extralimitaría en sus facultades. También puede hablarse de la congruencia que debe haber entre las consideraciones expuestas por la Junta en su resolución y los puntos resolutivos de la misma.

b) Requisitos externos o de forma de los laudos ordinarios.

La Ley Federal del Trabajo hace mención a esta clase -- de requisitos buscando con ello que el laudo ordinario, dictado por la Junta que sea, reúna siempre estas características.

1) Esta clase de fallos deberán guardar la forma escrita, para dar seguridad en todos aspectos a quienes intervienen en el trámite del asunto, pues de otra manera sería imposible saber con exactitud los términos y el sentido en que los órganos jurisdiccionales del trabajo han resuelto el conflicto planteado. Aunque en forma expresa no señala este requisito el artículo 780 de la Ley, de los términos en que está redactado se deduce que el laudo ordinario debe tener la forma escrita.

2) Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie. Estos datos - facilitarán la identificación del fallo y entre otras cosas ayudará a solucionar cuestiones relativas a su notificación, a determinar qué Tribunal Colegiado de Circuito es competente para conocer del amparo, que en su caso, se quiera promover, etc.

3) Nombres y domicilios de las partes, de sus representantes, abogados y asesores. Estos requisitos tienden a precisar tanto a las personas, como el lugar que han señalado como sus -- respectivos domicilios y los nombres de quienes han intervenido en el procedimiento representando o auxiliando a las partes.

4) De mayor importancia es que el laudo deberá contener un extracto de la demanda y su contestación que asimismo incluirá, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y las cuestiones controvertidas. Estimo que con estos requisitos se -- busca proporcionar a las partes elementos que les permitan seguir la apreciación que ha tenido la Junta del conflicto y determinar fácilmente si se ha omitido el estudio de alguna cuestión o si -- por el contrario se ha hecho referencia a otra no expresada. Por otra parte, se obliga a la autoridad a analizar detalladamente -- demanda y contestación, pues de otra manera nunca podría hacer -- un extracto de ellas ni mucho menos señalar las cuestiones con-- trovertidas.

5) Deberán enumerarse las pruebas y asentarse la valorización que de ellas hizo la Junta. Esto da oportunidad a las partes, para que se percaten de los razonamientos seguidos por la Junta para solucionar la controversia y, en caso, combatirlos -- por medio del juicio de amparo si consideran que se han pasado -- por alto determinadas pruebas o que no han sido apreciadas debidamente.

6) El laudo contendrá una síntesis de los alegatos ex-puestos por las partes. Este requisito formal no era considerado por la Ley antes vigente, y su inclusión debe estimarse acertada, en virtud de que a través de los alegatos las partes exponen a las Juntas una síntesis del asunto y los puntos de vista que sos-tienen, tomando ya en consideración lo actuado que consta en autos.

7) Las razones legales o basadas en la equidad y la doctrina jurídica en que se apoye la Junta para decidir el conflicto, constituyen otro requisito trascendente que se debe cumplir, pues ese es el lugar en donde claramente se puede observar si se aplicó correctamente la norma legal, de equidad o doctrinaria al caso concreto que se pretende solucionar. Como en el caso de --- otros requisitos formales, éste da lugar a que las partes se per-caten realmente de que la Junta siguió un razonamiento adecuado al aplicar estas normas, o en su caso, si ante la duda preva-

ció la interpretación en favor del trabajador, de conformidad -- con el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo.

8) Por último señala la Ley que el laudo ordinario deberá contener los puntos resolutivos, es decir, las conclusiones - concretas a que llegó la Junta y de las cuales se desprenda suscintamente el sentido de la resolución.

Respecto a la forma del laudo, en general, el Maestro - Héctor Fix Zamudio, ha expresado que los laudos "deben contener- los tres aspectos de toda sentencia: Resultados (hechos y pretensiones), considerandos (razones y fundamentos de equidad, citando leyes y doctrinas aplicables) y puntos resolutivos". (12)

Resumiendo lo desarrollado en este apartado, estimamos- que, respecto a la naturaleza del laudo ordinario, es posible señalar las siguientes consideraciones:

a) Pertenece a la esfera del Derecho.

b) Debe tender, como todas las normas del Derecho Laboral Mexicano, a proteger y tutelar a la clase trabajadora.

c) Es una resolución de carácter jurisdiccional.

d) Debe necesariamente contener los elementos esenciales a que nos hemos referido.

e) Debe de satisfacer los requisitos internos y externos exigidos por la Ley Federal del Trabajo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo.- Aparta do LIX, último párrafo.
- 2.- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Nueva Ley Federal del Trabajo. México, 1970. pág, 337.
- 3.- Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico Práctico de Derecho - Procesal del Trabajo, México, 1965. pág. 322.
- 4.- Artículo 123, fracción XX, de la Constitución Política de -- los Estados Unidos Mexicanos.
- 5.- Artículo 751 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.
- 6.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación.- Quinta Par te. México, 1965. pág. 38.
- 7.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Ob. Cit.
- 8.- Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Jus ticia de la Nación al terminar el año de 1969.- Segunda Par te.- México, 1969. pág. 53.
- 9.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Ob. Cit.
- 10.- Ob. Cit.
- 11.- Ob. Cit.
- 12.- Héctor Fix Zamudio. Panorama de los Derechos Procesal del -- Trabajo y Procesal Burocrático, en el Ordenamiento Mexicano. Revista Mexicana del Trabajo. Junio, 1965. pág. 19.

#### CAPITULO CUARTO.-

##### EL LAUDO ORDINARIO PARA LOS EFECTOS DEL JUICIO DE AMPARO.

- I.- Juicio de Amparo ante Juez de Distrito cuando se reclama un laudo ordinario.
- II.- Juicio de Amparo ante Tribunales Colegiados de Circuito cuando se reclama un laudo ordinario.
- III.- Juicio de Amparo ante la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se reclama un laudo ordinario.
- IV.- Comentarios a la Reforma de 1968 hecha a la Legislación de Amparo.
- V.- Casos que presentan duda para determinar la Competencia en Materia de Amparo, en relación con el laudo ordinario.

## EL LAUDO ORDINARIO PARA LOS EFECTOS DEL JUICIO DE AMPARO.

Al resolver los tribunales de trabajo un conflicto laboral, por medio de un laudo ordinario, es posible que alguna de las partes e incluso un tercero extraño, pudieran considerarse afectados por el contenido de esa resolución, en cuyo caso el interesado, ante la inexistencia de algún recurso que legalmente pudiera hacer valer para atacar el laudo, debe recurrir al juicio de amparo, promoviéndolo ante los tribunales federales competentes.

Por tanto en las páginas siguientes nos referiremos a la procedencia del juicio de amparo cuando se combate un laudo ordinario, y a la competencia que para conocer de él, tienen los Jueces de Distrito, los Tribunales Colegiados de Circuito y la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

1) Juicio de amparo ante Juez de Distrito cuando se señala como acto reclamado un laudo ordinario.

Aunque en principio el laudo ordinario es objeto de juicio de amparo directo promovido ante la Suprema Corte o ante los Tribunales Colegiados, existe un caso excepcional en que procede ante los Juzgados de Distrito.

Está señalado en la fracción III, del artículo 107 Constitucional, que en lo conducente dice: "Todas las controversias de que habla el artículo 103 (constitucional) se sujetarán a los procedimientos y formas del orden jurídico que determine la ley, de acuerdo con las bases siguientes:... III.- Cuando se reclamen actos de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, - el amparo sólo procederá en los casos siguientes: ... c) Contratos que afecten a personas extrañas al juicio...". Por su parte la Ley de Amparo en la fracción V, del artículo 114, textualmente dispone: "El amparo se pedirá ante Juez de Distrito: ..... V.- Contra actos ejecutados dentro o fuera de juicio que afecten a personas extrañas a él, cuando la ley no establezca a favor -- del afectado algún recurso o medio de defensa que pueda tener -- por efecto modificarlos o revocarlos, siempre que no se trate de juicio de tercera".

En tal virtud nuestra legislación, en el caso que nos ocupa, señala como requisitos para que proceda el amparo indirecto o bi-instancial:

- a) Que el acto reclamado provenga de tribunales del trabajo.
- b) Que afecten a una persona extraña al juicio.
- c) Que el afectado no tenga oportunidad legal de modifi

car o revocar ese acto, a través de algún recurso o medio de ---  
defensa legal, siempre que no se trate del juicio de tercería.

Analizando un poco más esos requisitos tenemos que el -  
acto reclamado debe emanar de los tribunales del trabajo, que co  
mo ya hemos dicho tratándose de laudos ordinarios no pueden ser  
otros que las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya sean Federa-  
les o Locales; debe afectar ese acto a una persona extraña al --  
juicio, entendiéndose por tal "aquella persona moral o física --  
distinta de los sujetos de la controversia que en él se ventila.  
Por tanto, la idea de "tercero extraño" es opuesta a la de par-  
te procesal" (1); por último, el afectado deberá tomar en consi-  
deración el principio de definitividad del juicio de amparo, ya-  
que previamente deberá agotar los recursos o medios de defensa -  
que legalmente procedan, haciéndose notar que en materia labo--  
ral de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 816 de la Ley --  
Federal del Trabajo no procede recurso alguno contra las resolu-  
ciones que pronuncien las Juntas, incluyendo por consiguiente al  
laudo ordinario.

No es común observar que por medio de juicio de amparo-  
indirecto se ataque un laudo ordinario, sin embargo, es factible  
esta posibilidad, cuando una persona que no ha sido llamada al -  
procedimiento en que se dictó la resolución, al conocerla y con-  
siderarse agraviada en sus intereses, sin haber sido oída ni ven-  
cida en el juicio, y no incluyen la de conocer de los amparos --

que se promuevan contra actos de los tribunales del trabajo que afecten a personas extrañas al juicio. Para el caso de que en un mismo lugar existan varios Juzgados de Distrito, habrá una oficina de correspondencia común que turnará los asuntos al Juzgado que corresponda, tomando en cuenta que si son dos, los expedientes con número impar se inviarán al primero y al otro los demás; si son más de dos Juzgados (como en el caso del Distrito Federal) cada uno de ellos estará en turno durante una semana y recibirá los negocios que en ese lapso forme la oficina de correspondencia.

Con lo anterior ha quedado expuesta la posibilidad de que un tercero extraño, al estimarse afectado por un laudo ordinario puede promover juicio de amparo indirecto o bi-instancial, ante el Juez de Distrito que, según las normas legales, resulte competente.

II) Juicio de amparo ante Tribunales Colegiados de Circuito cuando se señala como acto reclamado un laudo ordinario.

En lo conducente el artículo 107 Constitucional en su fracción III, sostiene que cuando se reclamen actos de tribunales de trabajo, el amparo sólo procederá contra laudos respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o reformados, ya sea que la violación se cometa en ellos, o que cometida durante la secuela procesal afecte

te las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo. En la fracción VI hace mención a la procedencia del juicio de amparo ante los Tribunales Colegiados por exclusión, ya que después de enumerar los casos en que procederá ante la Suprema Corte en la fracción que antecede, en ésta textualmente precisa que: "Fuera de los casos previstos en la fracción anterior, el amparo contra sentencias definitivas o laudos, sea que la violación se cometa durante el procedimiento o en la sentencia misma, se promoverá directamente ante el Tribunal Colegiado de Circuito..." En el artículo 45 de la Ley de Amparo se repite lo antes transcrito.

El artículo 46 de la Ley de la materia indica que se entenderá por sentencia definitiva (razonamiento también aplicable al laudo ordinario) la que decida el juicio en lo principal, y respecto de la cual las leyes comunes no concedan ningún recurso a través del cual puedan ser modificadas o revocadas. El artículo 158 de la Ley de Amparo insiste en lo preceptuado por las fracciones V y VI del artículo 107 de nuestra Constitución y agrega que procederá el juicio de amparo directo contra laudos de tribunales de trabajo, cuando sean contrarios a la letra de la ley aplicable al caso, a su interpretación jurídica o a los principios generales de derecho a falta de ley aplicable, cuando comprendan personas, acciones, excepciones o cosas que no hayan sido objeto del juicio, o cuando no las comprendan todas, por omisión o negativa expresa, es decir, procederá este amparo cuando

do el Órgano jurisdiccional en el laudo viole las garantías consagradas en el artículo 14 Constitucional o no se ajuste a la litis planteada.

La Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación en el Capítulo III bis, artículo 7º bis, fracción I, inciso d), a la letra dice: "Son competentes los Tribunales Colegiados de Circuito para conocer: 1.- De los juicios de amparo directo contra sentencias definitivas o de laudos, por violaciones cometidas en ellas o durante la secuela del procedimiento, cuando se trate:.. . . d) En materia laboral, de laudos dictados por juntas centrales (SIC) de conciliación y arbitraje, siempre que no sean de la competencia de la Suprema Corte de Justicia".

Debido a la redacción de la ley, es preciso anotar de qué casos resulta competente la Cuarta Sala del más alto Tribunal del país, para que por exclusión determinemos en qué casos conocerán los Tribunales Colegiados de Circuito de amparos directos en que se combata un laudo ordinario, por tanto, atendiendo al artículo 27, fracción III, conocerá la citada Sala de los --- juicios de amparo en única instancia contra laudos de los tribunales de trabajo, por violaciones cometidas en ellos o durante la secuela del procedimiento cuando se trate: "a) De laudos dictados por las Juntas Centrales (SIC) de conciliación y arbitraje en conflictos de carácter colectivo; b) De laudos dictados por autoridades federales (SIC) de conciliación y arbitraje en cual-

quier conflicto, y c) De laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los trabajadores al servicio del Estado".

Es de hacerse notar que el texto transcrito contiene la denominación de "juntas centrales" hoy indebida, ya que la Nueva Ley Federal del Trabajo las designa como juntas locales y además a pesar de ser una sola autoridad de conciliación y arbitraje la que resuelve conflictos laborales a través de laudos, se hace --mención a ese órgano en forma plural.

De lo transcrito se desprende que los únicos casos en que conocerá un Tribunal Colegiado de Circuito amparos directos-- en que se reclame un laudo ordinario, será cuando esa resolución sea dictada por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y resuelva un conflicto individual.

Respecto a los casos en que puede pronunciar un laudo -ordinario alguna de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se -debe recordar que los artículos 123 constitucional en su frac---ción XXXI y 527 de la Ley Federal del Trabajo señalan específicamente los casos en que son competentes las autoridades federales para la aplicación de las normas del trabajo y por tanto cuando un asunto no quede incluido en esos casos, la competencia corresponderá a las autoridades locales, en este caso a las Juntas Lo-

cales de Conciliación y Arbitraje. Debido a la enumeración que - hace la Ley de los casos en que la competencia pertenece a las - autoridades federales, la determinación de la propia competencia en este aspecto, no presenta grave dificultad, aunque existe la - posibilidad de que pueda haberla.

Para precisar si un conflicto laboral planteado ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje es individual o colectivo existe mayor problema, pues en la doctrina existen diver---sas corrientes que tratan de señalar las características idóneas para ubicar en uno u otro grupo a las controversias.

El Maestro de la Cueva ha realizado un estudio bastante amplio relativo a este sistema, por lo que resulta pertinente -- una glosa del mismo, en sus aspectos más trascendentes. (2)

A manera de introducción señala que esta clasificación- es antigua y no puede precisarse quien es su autor, agrega que - las denominaciones individual y colectivo no tienen relación con el número de personas que intervienen en una controversia. La -- doctrina francesa ha tratado de diferenciar estos conflictos. -- Paul Pic sostuvo que los individuales están constituidos por las diferencias entre un patrono y un obrero, nacidas con motivo del contrato de trabajo o de aprendizaje, en tanto que los colecti--vos tienen lugar cuando existe pugna entre un patrono y todos los obreros de su industria, pudiendo abarcar a toda una industria -

de un país e incluso a varias. Otro representante francés, Jorge Scelle, partió de las ideas de Paul Pic, pero expresó que en los conflictos colectivos la empresa entra en lucha con todo o parte de su personal sobre una cuestión de orden profesional, además - es frecuente que un conflicto individual degenera en colectivo, - aportó como nuevos elementos el orden profesional y la posibilidad de que una controversia individual devenga en colectiva. Estos conceptos no proporcionan criterios precisos de distinción, - ya que sólo dan una idea acumulativa y terminan por admitir la - posibilidad de que un conflicto transite de lo individual a lo - colectivo, sin fijar el fin de uno y el principio del otro, con- lo cual evidencian la pobreza de su tesis. La doctrina italiana, de acuerdo con su legislación, encuentra como base de la diferen- cia el interés que se vea afectado por el conflicto, pues mien- tras en las controversias colectivas se trata de un interés de - las categorías profesionales de trabajadores o patrones, o de un interés tipo, en los conflictos individuales el interés es parti- cular. En México J. Jesús Castorena al tratar el tema señala que la distinción entre ambos conflictos es una apariencia ya que al estar la acción directa en manos de los obreros ellos son quie- nes pueden hacer una controversia individual o colectiva y propo- ne que en lugar de esa clasificación debe adoptarse la que las - divide en colectivas y jurídicas, conclusión errónea en vista de que son tan frecuentes los asuntos colectivos jurídicos que in- cluso la Ley Federal del Trabajo denomina a su Capítulo V, del -

Título Catorce como "Procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica". El Maestro Trueba Urbina considera que los conflictos de trabajo al igual que los contratos de empleo son individuales, cuando surgen entre patrón y obrero a propósito del -- contrato de trabajo y los colectivos son originados por un grupo o sindicato obrero y uno o varios patronos, sobre cuestiones de orden profesional general. Concluye el Maestro de la Cueva que -- aunque hay casos de frontera difíciles de definir, la diferencia debe buscarse en el interés en juego, estando presente por tanto el problema en situación similar a la distinción romana entre -- derecho público y privado, sin embargo, ante la necesidad de -- afrontar este problema real no busca emitir una definición rígida sino sólo un criterio útil, y a nuestro juicio digno de tomarse en cuenta. Esta guía dice textualmente: "Los conflictos colectivos del trabajo son los que afectan la vida misma del derecho individual del trabajo o las garantías de su formación y vigencia, en tanto los conflictos individuales del trabajo son los que únicamente afectan los intereses particulares de una o varias personas". (3)

A pesar de la brevedad con que se ha tratado este problema, es manifiesta la diversidad de posturas doctrinarias que lo tratan y que sin embargo no logran clasificar meridianamente la diferencia entre los conflictos en cuestión, razón por la cual --

estimamos que, al adoptar este dudoso criterio como uno de los medios para fijar la competencia en materia de amparo, el legislador ha obligado a que la jurisprudencia dé bases firmes e indubitables, tendientes a lograr lo que la doctrina en vano a intentanto.

Por otra parte, para determinar cuál de los Tribunales Colegiados de Circuito será competente para conocer del amparo directo en que se combata un laudo ordinario dictado por una Junta Local de Conciliación y Arbitraje al resolver un conflicto laboral individual, el artículo 45 de la Ley de Amparo señala que será aquél dentro de cuya jurisdicción resida la autoridad que lo pronuncie; la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación en los artículos 71, fracción II y 73 bis, dispone que en la República habrá ocho circuitos en materia de amparo, cada uno de los cuales comprenderá a un Tribunal Colegiado de Circuito, con excepción del Primer Circuito (con residencia en la ciudad de México) que comprenderá seis Tribunales Colegiados, uno de ellos con competencia exclusiva en materia de trabajo. Además, el artículo 8º bis del Capítulo III, bis, de la misma Ley preceptúa que cuando residan en un mismo lugar varios Tribunales Colegiados de Circuito que turnará los asuntos al que corresponda por su jurisdicción especial, o en caso de que dos de ellos deban conocer de la misma materia, los registrados con número non se remitirán a uno de ellos y los restantes del otro.

Con lo expuesto se puede concluir que la competencia -- que, para conocer de amparos directos tienen los Tribunales Colegiados de Circuito, se reduce a los casos en que el laudo sea -- dictado por Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y resuelva un conflicto individual de trabajo.

III) Juicio de amparo ante la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando se señala como acto reclamado un laudo ordinario.

Como ya ha sido expuesto en el apartado anterior, procede el amparo directo en materia laboral ante la Suprema Corte de Justicia, en los casos que señala el artículo 107 Constitucional en sus fracciones III inciso a) y V, inciso e) y 27, fracción -- III, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, es decir, cuando se trate de laudos en contra de los cuales no proceda ningún recurso por el cual pudieran modificarse o reformarse, que hayan sido dictadas por Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en conflictos colectivos; por autoridades federales de Conciliación y Arbitraje en cualquier clase de conflictos; o por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado, independientemente de que se aleguen violaciones cometidas en ellos o en la secuela del procedimiento.

Ya en especial, se puede combatir un laudo ordinario --

ante la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia cuando:

a) Sea dictado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y resuelve un conflicto colectivo; y

b) Sea pronunciado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en cualquier clase de conflicto.

En el primer caso se tiene el problema referente a la determinación de lo colectivo o individual del conflicto, pero como esa situación ya la tratamos, nos remitimos a lo expuesto en el apartado que antecede.

En el segundo caso se observa que el legislador ha querido que los asuntos que resuelven conflictos en la esfera federal, sean de la competencia de la Suprema Corte en materia de amparo, por estimarlos de mayor trascendencia en la economía del país, en la Exposición de Motivos de la Iniciativa de Reforma Constitucional de 15 de noviembre de 1965, se expuso que: "Los conflictos que de manera predominante interesan a la economía nacional, los de mayor trascendencia en atención a las industrias o empresas en que se suscitan o porque afecten a más de una entidad de la Federación, son los que la Carta Fundamental encomienda a las autoridades federales del trabajo. Es así conveniente, por razón de materia, que los juicios de amparo promovidos con--

tra laudos de esas autoridades sigan siendo de la competencia de la Suprema Corte de Justicia; más los en que se reclamen laudos dictados por las autoridades locales, pueden pasar a los Tribunales Colegiados de Circuito, salvo que se refieran a conflictos de carácter colectivo, que son susceptibles de producir importantes repercusiones en la economía general. De acuerdo con los lineamientos apuntados, los amparos contra laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dada la naturaleza de esta -- autoridad, han de conservarse dentro del ámbito competencial de la Suprema Corte. Los motivos contenidos en los párrafos precedentes informan, en lo que concierne a la distribución de competencias en materia de trabajo, las normas que consignan las fracciones V, inciso d) y VI del artículo 107 de la presente iniciativa".

En tal virtud, ha quedado en manos de la Cuarta Sala de la Suprema Corte la resolución de amparos directos, en que se -- combata un laudo ordinario dictado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la clase de conflicto laboral que decida.

IV.- Comentario a la reforma hecha en 1968 a la legislación de amparo.

Habiéndose ya precisado la competencia que para conocer de amparo en materia laboral guarda el Poder Judicial de la Fede

ración, ya se tienen elementos para elucubrar brevemente respecto a la reforma de 1968 a la legislación de amparo.

Por cuanto hace a los Juzgados de Distrito consideramos que el legislador debió haber creado un Juzgado de Distrito en el Distrito Federal, con exclusiva competencia para conocer de asuntos laborales, tomando en cuenta para ello el número de esa clase de amparos; que con esa creación se daba mayor celeridad en el trámite de los negocios; y que se lograría obtener sentencias de mejor calidad, en virtud de la especialización que adquiriría el personal del Juzgado en la materia del trabajo y de que ante la ausencia de otros asuntos de carácter administrativo, -- dedicarían su atención únicamente a una materia, a diferencia de que en la actualidad, los Jueces de Distrito del Distrito Federal en Materia Administrativa, al conocer de dos ramas del Derecho al mismo tiempo, por el cúmulo de asuntos no pueden desarrollar como es debido su actividad.

En relación con la competencia que en materia laboral -rige a partir del 28 de octubre de 1968, respecto a los Tribunales Colegiados y a la Suprema Corte, han sido varias las opiniones que se han emitido.

Como favorables se debe anotar el acierto en aumentar el número de Tribunales Colegiados de Circuito, pues ello permitirá una mayor profundidad en el estudio de los juicios de ampa-

ro, también trajo beneficios el que ya no se tomarán como criterio competencial las violaciones cometidas en los laudos mismos y las cometidas en la secuela procedimental, pues en ocasiones ello equivalía a una doble instancia en amparo directo, con la consiguiente pérdida de tiempo en la administración de la justicia, pérdida que en materia laboral afectaba mayormente a la clase obrera.

Frente a estos aspectos positivos de la reforma deben advertirse algunos otros criticables.

El Maestro Carlos Arellano García, al referirse a este tema ha comentado que: "Es indiscutible que los conflictos colectivos son de gran trascendencia por tener hondas repercusiones en la economía regional o nacional y también está fuera de duda que son de mayor entidad los conflictos laborales de índole federal. En estos aspectos se justifica plenamente el proyecto de 15 de noviembre de 1965. Sin embargo, el proyecto tiene, en relación con el amparo laboral, graves inconvenientes: a) El criterio jurídico que habrán de seguir las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje en conflictos individuales ya no estará -- orientado por la muy valiosa opinión de nuestro más Alto Tribunal, en el entendido de que este criterio jurídico de la Corte es de gran trascendencia en una materia tan dinámica como es la laboral y en donde existen grandes precariedades legislativas; b) Las tesis jurisprudenciales de la Suprema Corte de Justicia -

que en la actualidad rige los conflictos individuales en materia no federal; permanecerán congeladas ante la falta de competencia de la Suprema Corte de Justicia para revisar y actualizar su jurisprudencia; c) La Suprema Corte de Justicia conserva para cinco ministros que integran la Sala del Trabajo demasiados asuntos, pues conocerían dichos ministros de todos los asuntos provenientes de todos los grupos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de todos los asuntos que llegarían de todas las Juntas Centrales en la República en materia de conflictos colectivos. - Es una tarea más allá de las posibilidades, materiales y humanas, de cinco personas, quienes para satisfacer la garantía del artículo 17 Constitucional, tendrán que pecar de ligereza en sus fallos. Estimamos que la siguiente es una verdad incontrovertible: La asignación de muchos asuntos a los ministros de la Suprema Corte de Justicia con la obligación de emitir su fallo en término perentorio disminuye la calidad de las resoluciones y la Suprema Corte de Justicia se desprestigia reduciendo su carácter de órgano orientador del criterio jurídico nacional. Todo sistema tendiente a resolver el problema del rezago, en el que subsista un número considerable de asuntos encomendados a cada ministro de la Corte, constituirá solamente un paliativo y no una resolución definitiva al grave problema que constituye la lentitud en la administración de la justicia federal". (4)

El Maestro Ignacio Burgoa, por su parte también ha explorado la reforma y ha expresado que: "La regla para demarcar -

la competencia entre la Suprema Corte y los Tribunales Colegiados de Circuito en amparo directo o uni-instancial en materia laboral y por lo que concierne a los conflictos individuales de trabajo se basa en la índole de la autoridad que pronuncie el laudo que se reclame. En otras palabras, si esta autoridad es federal, el juicio de garantías deberá promoverse ante la Suprema Corte y si es central o local, ante el Tribunal Colegiado de Circuito que corresponde. Esta escisión competencial provoca la posibilidad de que se sustenten tesis contradictorias por ambos tipos de órganos judiciales federales sobre la interpretación de un mismo ordenamiento como es la Ley Federal del Trabajo. Esta posible -- contradicción sin duda alguna originará que la legislación laboral se aplique diversa y anárquicamente no sólo en el ámbito federal y local, sino dentro de la jurisdicción territorial de cada Tribunal Colegiado de Circuito, ya que, según veremos, estos tribunales tienen facultad para establecer jurisprudencia, la -- cual es obligatoria para las Juntas de Conciliación y Arbitraje que funcionen dentro de su circunscripción". (5)

Cabe agregar, que consideramos también un desacierto, -- que para la fijación de la competencia, en amparo directo, se -- haya acudido a la clase de conflicto laboral que resuelva el laudo ordinario, pues como ya hemos anotado, no es tan fácil definir cuándo un asunto es individual o cuándo es colectivo, y aunque la Corte establezca algún medio para ese efecto, es factible que, como ha sucedido en otros casos, en el transcurso del tiem-

po varíe el criterio que adopte inicialmente. Además, es de supo-  
nerse que habrá dilación en la sentencia de amparo, ya que pre-  
viamente habrá que estudiar, tanto en la Suprema Corte como en -  
los Tribunales Colegiados de Circuito, la clase de conflicto de  
que se trata.

V.- Casos que presentan duda para determinar la compe-  
tencia en materia de amparo, en relación con el laudo ordinario.

Con lo que se ha expuesto en este capítulo, ya es posi-  
ble determinar cuál órgano del Poder Judicial de la Federación -  
es el competente cuando en vía de amparo se reclame un laudo or-  
dinario, sin embargo, en la práctica existen casos en que se pre-  
senta mayor dificultad para fijar esa competencia, pues no sólo-  
se combate un laudo ordinario sino otra clase de resolución o la  
inconstitucionalidad de una ley.

Es factible que alguna de las partes que intervinieron-  
durante el trámite de un procedimiento ordinario laboral, estime  
que en el laudo mismo y además en una actuación o resolución de  
diferente naturaleza, se han violado en su perjuicio ciertas ga-  
rantías individuales, fundamentalmente las consagradas en los --  
artículos 14 y 16 constitucionales. En tal hipótesis, al elaborar  
su demanda de amparo puede citar como actos reclamados el laudo-  
ordinario y la otra actuación o resolución. Planteada así la de-  
manda, es problemático fijar a qué autoridad jurisdiccional fede

ral corresponderá conocer de esa demanda, pues por cuanto hace - al laudo ordinario será competente la Cuarta Sala de la Suprema-Corte o un Tribunal Colegiado de Circuito, y por lo que respecta a la actuación procesal o resolución no definitiva se surtirá la competencia de un Juzgado de Distrito.

En estos casos existen tres posibles soluciones, la primera dividir la demanda, la segunda conocer escalonadamente del negocio y la tercera resolver la totalidad del asunto la autoridad de mayor jerarquía.

Con relación al primer caso, la división de la demanda traería aparejados varios problemas, fundamentalmente la posibilidad de pronunciar sentencias contradictorias, por ejemplo, en el caso de que la parte demandada en un procedimiento ordinario, por un lado reclamara un auto que declaró no tener por desistido al actor de su demanda y por otra parte el laudo ordinario que la condenó. Pudiera ser que el Juez de Distrito concediera el amparo porque sí era procedente tener por desistido al actor de su demanda, en tanto que la Suprema Corte o algún Tribunal Colegiado de Circuito, al mismo tiempo negara el amparo respecto al laudo ordinario, quedando por consiguiente firme esa resolución.

Respecto a las otras dos soluciones, son las idóneas en diversos casos.

Es conveniente escalonar la competencia de ambos tribunales, cuando la actuación procesal o la resolución que se reclama en unión del laudo, no queda comprendida en alguno de los supuestos que señala el artículo 159 de la Ley de Amparo, y en tal caso conocerá y resolverá un Juzgado de Distrito el acto reclamado que le corresponde y una vez resuelto el asunto en ese aspecto, en su caso lo enviará a la Suprema Corte o al Tribunal Colegiado de Circuito correspondiente para que estudie la demanda -- por lo que hace al laudo ordinario que también se reclamó.

En cambio conocerá la Cuarta Sala del más Alto Tribunal del País o un Tribunal Colegiado de Circuito, de ambos actos reclamados cuando a pesar de tratarse de un laudo definitivo y de otra resolución de diversa naturaleza, ésta encaje dentro de alguno de los supuestos que contiene el referido artículo 159 de la Ley de Amparo, en virtud de que se considera que esa resolución afectó las defensas del quejoso y trascendió al resultado del laudo y el artículo 161 del mismo Ordenamiento legal dispone que las violaciones procesales sólo podrán reclamarse al promoverse la demanda de amparo contra el laudo ordinario.

Otro caso que presenta duda para fijar la competencia de los tribunales federales, es el que surge cuando en una sola demanda de amparo se señalan como actos reclamados un laudo ordinario y un precepto legal contenido en esa resolución, mismo que el quejoso estima inconstitucional.

Deble aclararse previamente que de acuerdo con el artículo 42, fracción III, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, los Jueces de Distrito (en materia administrativa en el Distrito Federal y los demás que no tengan jurisdicción especial por materias) conocerán en amparo indirecto o bi-instancial de los juicios que se promuevan en contra de leyes y demás disposiciones de observancia general, mientras que en relación con el laudo ordinario será competente a la Cuarta Sala de la Suprema Corte o un Tribunal Colegiado de Circuito.

Ahora bien, si la demanda se presenta ante un Juez de Distrito éste se concretará a fallar por cuanto hace a la inconstitucionalidad de la ley, pero se abstendrá de resolver acerca del laudo reclamado; y en su caso, una vez que haya dictado sentencia enviará el asunto a la Suprema Corte para que estudie el acto reclamado de su competencia.

Sin embargo, si a través de un juicio de amparo directo se combaten esos mismos actos, podría pensarse que la Cuarta Sala de la Corte no resulta competente por lo que ve a la inconstitucionalidad de la ley, sino un Juez de Distrito, pero tomando en consideración que, aunque son de menor jerarquía, los Tribunales Colegiados de Circuito sí pueden resolver sobre la inconstitucionalidad de una ley, a pesar de que no se funden en la jurisprudencia de la Corte (artículo II, fracción V, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación), debe concluirse que,

la Cuarta Sala podrá resolver en amparo directo esa cuestión, -- aunque no lo diga expresamente la ley, pero tomando en cuenta -- que esa declaración de constitucionalidad o inconstitucionalidad de una ley sólo tendrá efectos constreñidos al laudo reclamado -- y a la autoridad laboral que lo dictó. En este sentido se ha pronunciado la Suprema Corte, como puede apreciarse de la tesis -- que obra a fojas 19 del Informe rendido por el Presidente de la Tercera Sala del más Alto Tribunal de la República, al terminar el año de 1966, tesis que a la letra dice: "AMPARO CONTRA LEYES, AL INTERPONERSE UNA DEMANDA DE AMPARO DIRECTO CONTRA UNA SENTENCIA DEFINITIVA O UN LAUDO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBI--TRAJE. Si bien es cierto que el amparo contra la Ley en sí misma, como acto del Poder Legislativo, sólo puede hacerse valer por la vía del amparo indirecto ante Juez de Distrito, más no en amparo directo que se limita a la impugnación de sentencia definitiva o laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, también lo es que las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación pue--den calificar la constitucionalidad de una ley, mediante declaraciones con efectos limitados a la sentencia o laudo reclamados, -- como actos de aplicación, y a la autoridad judicial o laboral que los pronunció. Amparo directo 2294/65.- Manuel Cortéz Rufz.- 2 - de junio de 1966.- Por unanimidad de 5 votos. Ponente: Mariano - Azuela".

En conclusión cuando se reclame la inconstitucionalidad de una ley y un laudo ordinario en una sola demanda, el quejoso-

podrá elegir entre el amparo indirecto y el directo, tomando en cuenta la amplitud que desee obtener del amparo que, en su caso, obtenga.

## C O N C L U S I O N E S :

1.- Fue un acierto del legislador haber suprimido la -- opinión que dictaban las Juntas de Conciliación, pues retarda el curso del procedimiento laboral e incluso cuando alguna de las partes estaba inconforme con esa resolución, al continuarse el procedimiento ante la Junta de Conclusión y Arbitraje respectivo de hecho se estaba en presencia de dos instancias.

2.- Dentro de las resoluciones que pronuncian las Juntas durante el trámite del procedimiento laboral ordinario, la de más jerarquía por la trascendencia que tiene para las partes es el laudo.

3.- Como una de las formas que ponen fin al procedimiento laboral ordinario, el laudo es la normal de concluirlo y en algunos casos a pesar de que la causa que originalmente termina el conflicto es diversa (por ejemplo en los casos de allanamiento de la demanda), desde el punto de vista formal es la resolución que lo concluye.

4.- Con el fin de incluir las características que en -- nuestro medio le son propias, hemos tratado de elaborar una definición del laudo ordinario, señalando para ello que se trata de una resolución definitiva emitida por los órganos jurisdiccionales del trabajo legalmente facultados para ello, que a través -- del estudio de las acciones, excepciones o defensas hechas valer y probadas, resuelve la situación principal planteada por las partes, dando fin al procedimiento ordinario previsto por la Ley.

5.- En atención al texto de la Ley Federal del Trabajo en vigor, sigue siendo valedera la clasificación que divide al procedimiento del trabajo en ordinario y especial, de donde se derivan los laudos ordinarios y especiales.

6.- Sólo las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales o Locales podrán pronunciar laudos ordinarios.

7.- De acuerdo con la legislación de amparo es posible que el laudo ordinario pueda combatirse por medio del juicio de amparo, según el caso, ante Juzgado de Distrito, Tribunales Colegiados de Circuito y Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

8.- Ante Juzgados de Distrito será procedente el Juicio de amparo cuando se trate de una persona extraña al procedimiento ordinario laboral.

9.- Ante Tribunales Colegiados procederá el juicio de amparo, cuando sea pronunciado por Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, al resolver un conflicto individual de trabajo.

10.- Ante la Sala respectiva de la Suprema Corte cuando emitido por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje decida sobre conflictos colectivos o cuando el laudo ordinario sea dictado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

11.- En virtud de que uno de los criterios adoptados para fijar la competencia en amparo, atiende a lo individual y colectivo del conflicto, la jurisprudencia debe dar bases firmes y objetivas que permitan diferenciar a cada controversia.

12.- Cuando en una sola demanda de amparo se reclamen un laudo ordinario y otra resolución, si ésta no queda comprendida dentro de las hipótesis que señala el artículo 159 de la Ley de Amparo, el conocimiento del asunto será escalonado, pues en primer término resolverá un Juez de Distrito la resolución, y en su caso, remitirá el asunto a la Suprema Corte o al Tribunal Colegiado que corresponda, para que resuelva por lo que ve al laudo ordinario.

13.- Si en una sola demanda de amparo se reclaman un laudo ordinario y una resolución de diferente naturaleza, si ésta queda comprendida dentro de las violaciones a las leyes del procedimiento que contiene el artículo 159 de la Ley de Amparo, la Suprema Corte o el Tribunal Colegiado de Circuito respectivo, conocerán y resolverán en su caso, respecto a los dos actos reclamados.

14.- Cuando en una sola demanda de amparo se reclaman un laudo ordinario y la inconstitucionalidad de un precepto legal contenido en aquél, el conocimiento del amparo será escalonado entre Juzgado de Distrito y Suprema Corte o Tribunal Colegiado, si el quejoso busca una declaración general de inconstitucionalidad del precepto legal combatido.

15.- Si los actos reclamados en amparo directo o uninstancial son un laudo ordinario y la inconstitucionalidad de una ley, podrán conocer la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o el Tribunal Colegiado de Circuito correspondiente, sin basarse en jurisprudencia del Pleno de la Suprema Corte, pero, en su caso, el amparo sólo tendrá efectos limitados al laudo y a la autoridad que lo dictó.

## BIBLIOGRAFIA GENERAL.

- 1.- Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico Práctico de Derecho - Procesal del Trabajo. México, 1965.
- 2.- Arma Forgas López. Derecho Procesal del Trabajo. Puebla, 1956.
- 3.- Arturo Valenzuela. Derecho Procesal del Trabajo. México, 1959.
- 4.- Carlos Arellano García. El Rezago en el Amparo. México, 1966.
- 5.- Eduardo Pallares. Derecho Procesal Civil. México, 1965.
- 6.- Enrique Tapia Aranda. Derecho Procesal del Trabajo, México, - 1961.
- 7.- Héctor Fix Zamudio. Panoramas de los Derechos Procesal del - Trabajo y Procesal Burocrático, en el Ordenamiento Mexicano. Revista Mexicana del Trabajo. Junio, 1965.
- 8.- Ignacio Burgoa. El juicio de Amparo. México, 1968.
- 9.- Octavio M. Trigo. Curso de Derecho Procesal Mexicano del Tra - bajo.- México, 1939.
- 10.- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, México, 1967.
- 11.- Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española.-- España, 1964.
- 12.- Eduardo Pallares. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Mé - xico, 1960.
- 13.- Joaquín Escriche. Diccionario Razonado de Legislación y Juris - prudencia. España, 1875.
- 14.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 15.- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo. México, 1970.
- 16.- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Nueva Legisla - ción de Amparo. México, 1968.
- 17.- Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo.
- 18.- Dictámen de la Cámara de Diputados sobre el Proyecto de Ley - Federal del Trabajo.
- 19.- Exposición de Motivos de la Iniciativa de Reforma Constitu - cional de 15 de noviembre de 1965.
- 20.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, México, 1965.
- 21.- Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Jus - ticia de la Nación, al terminar el año de 1966. México, 1966.
- 22.- Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Jus - ticia de la Nación, al terminar el año de 1969. México, 1969.