

205

221



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**PROBLEMAS QUE SE SUSCITAN  
EN LA EJECUCION DE LOS  
LAUDOS**

**T E S I S  
PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A**

**PEDRO LUCERO HERNANDEZ**

**1983**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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.

PROBLEMAS QUE SE SUSCITAN EN LA EJECUCION DE LOS LAUDOS.

INTRODUCCION.

CAPITULO PRIMERO.

I.- EL LAUDO.

- a).- Naturaleza del Laudo.
- b).- Resoluciones que tienen Carácter de Laudo.
- c).- El Laudo en Nuestra Legislación.
- d).- Clases de Laudos.

CAPITULO SEGUNDO.

II.- LA EJECUCION DE LOS LAUDOS.

- A).- Modalidades en la Ejecución de los Laudos.

CAPITULO TERCERO.

III.- OBLIGACION DE CUMPLIR LOS LAUDOS.

- a).- Modalidades en el Cumplimiento de los Laudos.
- b).- Negativa de Cumplir o Aceptar los Laudos.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

## I N T R O D U C C I O N .

**¿PORQUE ES INTERESANTE ESTE TEMA?**

Porque hablar de Laudo, es referirse a la resolución del Conflicto Obrero - Patronal, es decir, saber lo que la autoridad ha decidido sobre el problema planteado ante ella, algo que se espera durante el tiempo en que se lleva a cabo el procedimiento, es tratar de obtener la respuesta anhelada, es justificar el problema - de alguien, en consecuencia, encontrar un ganador y un perdedor, y - como es lógico, éste último, no quedará conforme, se sentirá defraudado, rebajado, hará hasta lo imposible porque no se cumpla dicha resolución; así, en realidad vemos, que lo que empezó con hechos terminará con hechos.

Esta tesis es un análisis de esos problemas que se suscitan al pretender dar cumplimiento con lo que dispone un laudo.

Como todo circundará sobre el laudo, hemos creído oportuno, empezar por ubicar jurídicamente dicho concepto, después indagar sobre su naturaleza, y como lo hemos podido comprobar, existen otras resoluciones dentro de la Materia Laboral, que sino reúnen las características Formales y Substanciales del Laudo, sin embargo, la Ley les dá esa jerarquía, ya que en esencia resuelven el fondo del asunto, por lo cual, creíamos interesante mencionarlas en el presente trabajo.

Por lo que hemos podido captar, nuestra Legislación, regula Objetiva y Subjetivamente al Laudo, estableciéndole requisitos y facultando a las autoridades para que apliquen las máxi-

mas de Derecho, como son: La Justicia y la Equidad, exigiéndoles que lo dicten en conciencia y en todo momento tomar en cuenta la Buena - Fé Guardada, tanto de la autoridad como de las partes, por lo cual - es imprescindible, estudiar el Laudo desde el punto de vista que lo fijan nuestras leyes.

Pues bien, así como hemos dicho que existen di- versas resoluciones que han sido elevadas a la categoría de Laudo, - también hemos de desglosar las diversas clases de Laudos, que en una palabra, nos demuestran la unidad del Laudo, pero que puede ser adap- tado a resolver cualquier conflicto entre el Trabajo y el Capital.

Si tuviéramos más respeto a las leyes y a la dig- nidad humana, cuántos conflictos no evitaríamos, ya que por la ley - no paramos, puesto que contiene diversas formas para que se pueda e- jecutar el Laudo, las cuales hemos abarcado dentro de las Modalida- des en la Ejecución de los Laudos.

Bueno, ya es tanta la incertidumbre que existe, - que hay quienes se preguntan si hay o no obligación de cumplir los - Laudos. Claro, para los estudiosos de la materia, ésta pregunta se - resuelve fácilmente, con sólo saber que la Norma Jurídica es Coerci- ble, pero a los que no saben, es necesario indicarles que la ley o- bliga a obedecerla y en caso contrario, existe alguien que hace que - se cumpla, esto lo hemos desglosado en el tema de la Obligación de - Cumplir los Laudos y para que esto se lleve a cabo, el legislador es - tableció diversas modalidades, tanto voluntarias como coercitivas, - aunque sólo en algunos aspectos, existe una posibilidad de negarse a - cumplir o aceptar un Laudo, misma que contiene éste estudio.

La presente investigación no pretende ser un descubrimiento o invento de alguna nueva ley, sólo busca la motivación por la perfección en las leyes, ya que éstas son la base de la sustentación social, aunque claro esta, no sólo con buenas leyes somos excelentes ciudadanos, pero si cuando menos, son necesarias para que logremos una concientización colectiva, que puede tener acceso a los beneficios que otorga la ley.

**CAPITULO PRIMERO**

**I.- EL LAUDO.**

- a).- **Naturaleza del Laudo.**
- b).- **Resoluciones que tienen Carácter de Laudo.**
- c).- **El Laudo en Nuestra Legislación.**
- d).- **Clases de Laudos.**

### I.- EL LAUDO.

El concepto Laudo, ha sido definido de múltiples maneras, siendo necesario sentar las bases del mismo, para tener un punto de partida en éste estudio y evitar se confunda el tema que se pretende realizar.

Antes de dar a conocer las diversas definiciones que al respecto existen, es importante indicar que la definición de Laudo que vamos a dar, sólo será aplicable a la que se utiliza en Derecho del Trabajo, ya que como se verá más adelante, el concepto puede ser usado en otras materias.

En el Diccionario Etimológico de Mondalau, el concepto Laudo, se define de la siguiente manera: "Voz verbal de laus, laudare, laudos, alabanza, su significado es alabar"; en la Edad Media además significó entre otras cosas "Fallo de Arbitro".(1)

De las significaciones de Laudo, la última es la que debemos tomar en cuenta, en virtud de que tiene más relación al aspecto jurídico, siendo la que nos interesa.

El Autor Porras y López, en su Derecho Procesal del Trabajo dice: "Sentencia o Laudo, es el Acto Jurisdiccional, por

(1).- MONDALAU P. F. Diccionario Etimológico, p.p. 816 y 817.

virtud del cual, el juez aplica la norma al caso concreto, a fin de resolver sobre la incertidumbre del Derecho".

Agrega el Autor: Las ideas expuestas de lo que debe entenderse por sentencia, doctrinalmente son aplicables a cualquier clase de Sentencia Civil, Penal o del Trabajo, pero de la misma manera que las ramas de un árbol, tienen un tronco común y por ello son semejantes, pero a medida que se elevan, se van diferenciando de unas ramas de las otras, por sus dimensiones y por su follaje más o menos tupido. De la misma manera, la Sentencia Laboral se va diferenciando de las demás, a medida que se camina dentro del terreno característicamente procesal del trabajo. (2)

Nuestra opinión es diferente, en el sentido de que consideramos que no es posible que una sola definición pueda abarcar en su contexto las diversas características que tienen las resoluciones definitivas de las diversas ramas del Derecho, y mucho menos las de la Materia del Trabajo, dadas sus características sociales.

El Autor Enrique Tapia Aranda, en su Libro Derecho Procesal del Trabajo, define al Laudo en la siguiente forma: - "LAUDOS: Sentencia pronunciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que de manera jurídica y definitiva, pone fin a un conflicto de trabajo". (3)

Este Autor, al igual que los anteriores ya mencionados, equipara al Laudo con las Sentencias, sin señalar en que

- (2).- PORRAS Y LOPEZ ARMANDO. Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Textos Universitarios, S.A., México, 1971, p.p. 350 y 351.  
 (3).- TAPIA ARANDA ENRIQUE. Derecho Procesal del Trabajo, ed. Sexta, México, 1978, p. 309.

son coincidentes y en que diferentes, lo que puede provocar confusiones; además, en tal caso, no tendrá razón de ser el concepto Laudo, ya que con el concepto Sentencia, sería más que suficiente para definir las Resoluciones Definitivas de todas las Materias.

Don Joaquin Escriche, en su Diccionario Razonado señala que Laudo (Omologado), "es la sentencia de arbitro o arbitradores consentido tácitamente por las partes mediante el silencio de diez días, bien que algunos sólo lo aplican a la de los arbitros". (4)

Agrega, Laudo es una voz anticuada que significa convenio, juicio o sentencia, Omologado significa consentido.

El Diccionario de Derecho Obrero del Maestro y Doctor en Derecho Alberto Trueba Urbina, en 1957, definía al Laudo así: "Sentencias que pronuncian las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los Conflictos Obrero - Patronales o Intergremiales". (5)

En su Tratado Teórico - Práctico de Derecho Procesal del trabajo, indica que el Laudo es una resolución, pero que en la Materia Laboral, existen varios tipos de resoluciones, como son:

a).- Opiniones o Acuerdos: Son resoluciones que dictan las Juntas de Conciliación como Amigables Componedoras, en el Procedimiento Conciliatorio.

b).- Providencias o Substanciación o Acuerdos: Son las resoluciones de trámite que dictan las Juntas de Concilia-

(4).- ESCRICHE JOAQUIN. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Ed. Nor. Baja California, ed. Segunda, Reimpresión, México, 1974, p. 1136.

(5).- TRUEBA URBINA ALBERTO. Diccionario de Derecho Obrero, Ed. Botas, ed. Tercera, México, 1957, p. 309.

ción y de Conciliación y Arbitraje.

c).- **Laudos:** 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.

d).- **Sentencia Colectiva:** Son las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que tienen por objeto, -- disminuir o aumentar personal, la jornada o la semana de trabajo, mo dificar los salarios y en general, cambiar las condiciones de trabajo.

Añade, en los Tribunales del Trabajo, se denomina acuerdos, a todas las resoluciones de trámite, relativas al señalamiento para audiencias y que sólo se denominan laudos, a las resoluciones del fondo del conflicto, ya sea jurídico o económico. (6)

Pero es de señalar que omite decirnos, qué es -- una Resolución.

El Autor Luis Muñoz, en sus Comentarios a la Ley Federal del Trabajo de 1948, señala: Los Laudos son Resoluciones que ponen fin a un conflicto de trabajo y tienen el carácter de Sentencias Definitivas. (7).

En el Libro, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, del Maestro y Doctor en Derecho Alberto Trueba Urbina, dá otra definición más reciente: Laudos: "Resoluciones que deciden la cuestión de fondo, planteada en los conflictos de trabajo". (8)

- (6).- TRUEBA URBINA ALBERTO. Tratado Teórico - Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., ed. Primera, México, - 1965, p.p. 322 a 324.
- (7).- MUÑOZ LUIS. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo, Ed. - - Porrúa, S.A., ed. Primera. Vol. IV, México, 1948, p. 672.
- (8).- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. - - Porrúa, S.A., México, 1971, p. 392.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, también ha dado sus definiciones de lo que entienden como Laudos, tanto en Ejecutorias como en Jurisprudencia.

Señala: En Derecho Laboral se entiende por Laudo la Resolución Definitiva que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para poner fin a un conflicto de trabajo, ya sea jurídico o económico, en la que se decide la controversia en lo principal, después que se agotó el procedimiento señalado por la Ley Federal del Trabajo, para la substanciación del juicio. (Dir. - 6166/1959. Rebeca Ortíz Méndez, resuelto el 22 de Junio de 1960.)

LAUDOS: Son Sentencias Definitivas, contra las que no cabe recurso alguno, por lo que en su contra, no procede el Amparo promovido ante un Juez de Distrito, sino el Directo, o sea, aquel de que la Suprema Corte conoce en única instancia. (Jurisprudencia, Apéndice 1917 - 1975, Cuarta Sala.- Tesis 142.- Quinta Época Págs. 143 y 144).

Nuestra Ley a partir de las Reformas Publicadas el 4 de Enero de 1980, y que entraron en vigor a partir del 1.º de Mayo del mismo año, en el Capítulo XIII, nos habla de las Resoluciones Laborales, dentro de las cuales nos define a los Laudos diciendo:

Artículo 837.- Las Resoluciones de los Tribunales Laborales son:

Fracción III.- Laudos: Cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Las resoluciones que menciona la Ley, no son - -

otras, que las que ha mencionado el Doctor Alberto Trueba Urbina.(9)

De las definiciones que se han anotado sobre Laudo, dos conceptos principalmente se contienen y son: Primero es una-Sentencia y Segundo, se trata de una Resolución.

Respecto del concepto Sentencia, nos encontramos al igual que el Laudo, existen muchas definiciones del mismo, como -son:

Sentencia.- "Es la decisión legítima del juez, -sobre la causa controvertida en un tribunal". (10)

Etimológicamente, Sentencia proviene de Sentire, sintiendo, es decir, es el sentir del juez.

El Autor Eduardo Pallares, define a la Sentencia en la siguiente forma: "Es la resolución del juez, que decide sobre los puntos controvertidos, sea en lo principal o en los incidentes". (11)

El Maestro José Becerra Bautista nos dice: "La -Sentencia es la resolución del Órgano Jurisdiccional que resuelve -- una controversia entre partes, con fuerza vinculativa para éstas"(12)

Ahora bien, en las definiciones de Sentencia, resulta que también se trata de resoluciones, por lo que es necesario-saber, qué es una resolución y encontramos que:

Resolución: Es un acto por virtud del cual, un -

- (9).- TRUEBA URBINA ALBERTO. Tratado Teórico - Práctico de Derecho - Procesal del Trabajo. Ob. Cit., p.p. 322, 324.  
 (10).- PARTIDA TERCERA. Ley Primera, Título Veintidos.  
 (11).- PALLARES EDUARDO. Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, S.A., - ed. Primera, México, p. 192.  
 (12).- BECERRA BAUTISTA JOSE. Derecho Procesal Civil, Ed. Jus, ed. - Primera, México, 1957, p. 223.

Órgano competente establece una verdad legal y resuelve los conflictos jurídicos mediante la aplicación del Derecho, a los hechos planteados al juzgador.

Por lo anteriormente plasmado, deducimos que la parte culminante de la actividad jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (algunas veces también de las de Conciliación respecto de asuntos cuya cuantía no exceda de tres mensualidades), en México, es el Laudo.

Aunque el Laudo Laboral sea equiparado con las Sentencias de otras Materias Jurídicas, éste ha adquirido características especiales que lo hacen diferente, permitiendo distinguirlo, aunque esto no quiere decir, que no contenga algunas similitudes con las Sentencias.

En Conclusión, vemos que de las diversas definiciones que sobre el concepto Laudo hemos anotado, las mismas adolecen de la ideología del autor, o del momento y legislación en que fueron hechas y por tanto, tienen varios aspectos en los que no coincidimos, como en los siguientes:

1.- Dan conceptos amplos, que no sólo son aplicables al Laudo Laboral.

2.- Que en el Laudo Laboral, cuando no existe norma jurídica aplicable al caso concreto, la Autoridad Laboral facultada para ello, puede aplicar la Equidad y la Conciencia, como en los Conflictos Económicos.

3.- Omiten señalar que existe una resolución en caso de huelga, que puede ser emitida por la persona o comisión que las partes elijan libremente.

4.- Que se le define con los elementos que son extraños a la materia de que se trata.

Consideramos por tal motivo, que se debe buscar una definición que la distinga y separe de otras resoluciones, tanto laborales, como de otras materias jurídicas.

Proponemos como definición la siguiente: LAUDO LABORAL.- "Es la resolución definitiva, dictada por los Tribunales del Trabajo facultados para ello, que resuelven legalmente, aplicando la equidad y la conciencia, las controversias planteadas por las partes".

Consideramos que se trata de una Resolución Definitiva, ya que en su contra sólo procede el Amparo Directo (el cual ya no es un litigio, sino que en el se estudia la posible mala aplicación legal que las autoridades inferiores hicieron en su procedimiento establecido por la ley), tal como lo señala el artículo 848, de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 848.- Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso, las Juntas no pueden revocar sus resoluciones. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta.

El contenido de éste artículo, antes de las reformas de 1980, estaba plasmado en el artículo 816 y en la Ley de 1931, en el 555, aunque varía la redacción, pues decía:

Artículo 555.- No procederá recurso alguno, contra las resoluciones pronunciadas por las Juntas en Pleno o por los Grupos; sin embargo, pueden las partes exigir la responsabilidad en que hayan incurrido los miembros que integran aquellas. (13)

(13).- TRUEBA URBINA ALBERTO. Ley Federal del Trabajo Reformada. México, 1980, Ed. Porrúa, S.A., Artículo 555.

La interpretación que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dá al Artículo 555 antes citado, es como sigue:

**Laudos: Su Irrevocabilidad.-** De acuerdo con el Artículo 555 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, son improcedentes los recursos que se interpongan contra los Laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante las propias Juntas, pues éste precepto establece la irrevocabilidad de los laudos por las autoridades que los dictan. (Jurisprudencia: Apéndice 1917 - 1965, 5a. parte, Tesis 102, p. 108.)

También señalaremos que el Laudo debe ser pronunciado por los Tribunales del Trabajo facultados para ello. Nuestra Carta Magna en el Artículo 123, Fracción XI y el 621 de la Ley Federal del Trabajo, dicen:

**Artículo 123 Constitucional.-** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

**Fracción IX.-** Las diferencias o los conflictos entre el Capital y el Trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de repre-

sentantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno. (14)

Artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (15)

Por tanto, si autoridad diversa de la señalada o señaladas soluciona una controversia de trabajo, su resolución no será un Laudo Laboral, toda vez que dicha resolución no emana de autoridad facultada para ello.

El Laudo deberá resolver legalmente y en equidad la controversia planteada por las partes, aunque antes de las Reformas de 1980, el Laudo también podía resolver cuestiones incidentales.

Ahora la Ley indica:

Artículo 761.- Los Incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en ésta Ley.

Artículo 762.- Se tramitarán como Incidentes de Previo y Especial Pronunciamiento, las siguientes cuestiones:

- I.- Nulidad.
- II.- Competencia.
- III.- Personalidad.
- IV.- Acumulación, y
- V.- Excusas.

(14).- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Artículo 123.

(15).- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, Ed. Porrúa, S.A., et. 40a., Artículo 621.

**Artículo 763.-** Cuando se promueva un Incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de Plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de Nulidad, Competencia, y en los casos de Acumulación y Excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes, se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá.

**Artículo 765.-** Los Incidentes que no tengan señalada una transición especial en ésta ley, se resolverán de plano oyendo a las partes. (16)

El legislador en tratándose de huelga estableció la posibilidad de darla por terminada mediante el laudo arbitral;

**Artículo 469.-** La huelga terminará:

**Fracción III.-** Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes, y.

El cual es definido así.- Es la resolución que emite la persona o comisión a quien las partes hayan sometido la resolución del conflicto de huelga. (17)

La ejecución del laudo arbitral se rige por las disposiciones del procedimiento de ejecución de los laudos dictados por las juntas de conciliación permanentes y las juntas de conciliación y arbitraje.

**Artículo 939.-** Las disposiciones de este título rigen la ejecución de los laudos dictados por las juntas de con-

(16).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA. Ob. Cit., Artículos 761, -- 762, 763, 765.

(17).- PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO. Manual de Derecho Laboral, ed. Primera, México, 1978, p. 289.

ciliación y arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las juntas.

Esta posibilidad fué establecida tomando en consideración que las partes en conflicto deben de esforzarse por buscar soluciones libremente y que sólo acudan ante las autoridades -- del trabajo cuando no queda más remedio que recurrir a ellas para -- que los resuelvan, de práctica conocida es el dicho "Más vale un -- mal arreglo, que un buen pleito", además se pretende con esto evi-- tar el recargo de trabajo para las autoridades, cuando existe la po-- sibilidad que los particulares solucionen sus problemas de manera -- privada.

Así mismo, existen disposiciones para que estos laudos arbitrales no contengan renuncia de derechos por parte de -- los trabajadores de los beneficios consagrados en la ley laboral, -- ya que son revisados por las autoridades del trabajo, esto para evi-- tar ventajas, presiones u omisiones en dichos laudos, y para el ca-- so de ser necesario la ejecución del mismo, la ley señala que serán las mismas que se utilizan para el procedimiento de ejecución de -- los laudos dictados por las juntas de conciliación permanentes y -- los de las juntas de conciliación y arbitraje, por lo cual hace pre-- sumir que tiene los efectos inherentes a un laudo laboral. Previa -- que haya cubierto los requisitos a que alude la siguiente Jurispru-- dencia:

ARBITROS PRIVADOS EN MATERIA DE TRABAJO; IMPRO-- CEDENCIA DEL AMPARO CONTRA LAS RESOLUCIONES DE LOS. La resolución --

dictada por un arbitro 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.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 19, p. 27.

El laudo resuelve la cuestión principal controvertida, con lo cual se concluye de manera definitiva el procedi--- miento instaurado y que puede ser Ordinario o Especial, agregando - que la Ley faculta a la autoridad a resolver en Equidad los Laudos, principalmente en los conflictos de carácter económico, en conse--- cuencia, sobrepasan los alcances de otras autoridades que dictan re soluciones que deciden controversias en lo principal, y que sólo -- pueden aplicar la norma jurídica al caso concreto.

Consideramos un acierto, que los Laudos puedan ser dictados aplicando la Equidad, Verdad Sabida y Buena Fé Guarda da, ya que dá oportunidad de alcanzar la máxima del Derecho, que es la Justicia, aunque pueda servir para fines negativos si la autori dad carece de conocimientos o de autoridad moral.

Además de que existe una innegable doble partici pación, tanto del Poder Ejecutivo, como del Judicial.

El Poder Ejecutivo interviene, en la designa--- ción de los Presidentes de las Juntas.

El Poder Judicial, revisa las Resoluciones dic tadas por las Autoridades Laborales.

El Poder Legislativo, no tiene participación en

cuanto a las Autoridades del Trabajo, ni en cuanto a sus resoluciones, aunque más bien, en ciertos laudos se pudiera decir que se legisla al crear situaciones jurídicas nuevas, pero son intrascendentes para dicho poder, puesto que le sería imposible estar legislando cada que hubiese cambios en la Economía Nacional, Ejemplo: que subió el dólar, que subió el azúcar, que subió el aceite, que subió la luz, que bajo el dólar, etc.

Por un lado, vemos que las Autoridades Laborales no pueden pertenecer ni al Poder Legislativo, ni al Judicial, porque la Constitución señala como se integran dichos Poderes, pero sí del Ejecutivo, porque éste puede delegar algunas de sus funciones y designar colaboradores, ejem: Su Gabinete.

También es cierto que la función de las juntas al resolver los conflictos Obrero - Patronales o Integremiales, es Jurisdiccional al aplicar la norma al caso concreto y está subordinada al Poder Judicial, por cuanto a que éste revisa sus resoluciones (Amparo), pero la Resolución de las Juntas, emana de las facultades que le concede la Constitución en su Artículo 123, por ser de Orden Social.

a).- NATURALEZA DEL LAUDO.

La Ley Federal del Trabajo no determina la Naturaleza de los Laudos, quedando a cargo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolver sobre la misma, la cual mediante varias Ejecutorias, ha demostrado ambigüedad, e incluso, se han creado Jurisprudencias en las que se establece que las Juntas son Autoridades Administrativas, pero que tienen atribuciones judiciales en los casos que la Constitución lo señale, dándoles facultades para hacer cumplir sus resoluciones.

Así notamos, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió tres diversos criterios (en ejecutorias), sobre la Naturaleza de los Laudos. Primero, señala que eran Resoluciones Administrativas; posteriormente, las consideró Resoluciones Judiciales y después las equiparó con las Sentencias Civiles, hasta que finalmente adopta la Jurisprudencia en el sentido de que los Laudos son Resoluciones Jurisdiccionales con fuerza Decisoria.

Ante tal situación, de diversidad de criterios, tenemos la necesidad de recurrir a Doctos en la Materia.

El Ilustre Maestro Alberto Trueba Urbina, hace deducciones que a continuación transcribimos, donde se llega a la conclusión respecto de que la Naturaleza Jurídica de los Laudos, tienen la categoría de Resoluciones Jurisdiccionales.

Dice: La Naturaleza del Laudo se caracteriza por la función que ejerce el Tribunal u Organo del Estado que lo pronuncia y no por la calidad del Organo, porque sucedería entonces que el Organo establecería la función, lo cual es absurdo, es decir, si pa-

ra la Corte, las Juntas son Autoridades Administrativas, el Laudo es Administrativo; si son Judiciales, el Laudo será Judicial.

Cualquiera que sea la calidad del Organó, su Sentencia es Jurisdiccional, si tiene por objeto declarar el Derecho, e inclusive crearlo a falta de ley. En atención a la función de las -- Juntas, identificada con la Naturaleza de los Laudos, éstos tienen -- la categoría de Resoluciones Jurisdiccionales. (19)

Es objetable el criterio sustentado por el Doc--tor ALBERTO TRUEBA URBINA, en el sentido de que no importa la cali--dad del Organó: Su Sentencia será Jurisdiccional si tiene por objeto declarar el Derecho, e inclusive, crearlo a falta de ley.

Toda vez, que nos podemos cerciorar, que existen diversos tipos de resoluciones, y de acuerdo a quien las dicte, pueden dividirse en:

**SENTENCIAS:** Dictada por el Organó Judicial.

**LAUDOS:** Por quien las partes designen y pueda -- ser obligatorio.

**VEREDICTOS:** Dictado por cualquier persona, sin -- fuerza alguna.

Y en consecuencia, todo éste tipo de decisiones--tendría que ser Jurisdiccional, dado que su objeto, sería el de de--clarar el Derecho e inclusive crearlo, lo cual es falso (aún los que existen los particulares).

Mucho menos el crear el Derecho, facultad que la Constitución, únicamente concede al Poder Legislativo, y en casos e--

excepcionales al Ejecutivo.

Nuestra opinión al respecto, es la siguiente:

Si bien es cierto que en nuestra Constitución se establece la División de Poderes en el Artículo 49, que a la letra - dice:

Artículo 49.- "El Supremo Poder de la Federación se divide, para su ejercicio, en Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

No podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un individuo, salvo el caso de facultades extraordinarias, el Ejecutivo de la Unión, conforme a lo dispuesto en el Artículo 29. En -- ningún otro caso, salvo en lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 131, se otorgarán facultades extraordinarias para legislar".-

(20)

Del artículo anterior se deduce, que materialmente hablando, sus actividades serán Legislativas, Ejecutivas y Judiciales respectivamente. Por otro lado, también existe la Teoría de la Colaboración de Poderes, tal como se desprende del contenido del Artículo 29 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que señala:

Artículo 29.- "En los casos de invasión, -- perturbación grave de la Paz Pública o de cualquier otro que ponga a la sociedad en grande peligro o conflicto, solamente el Presidente, -- de la República Mexicana, de acuerdo con el Consejo de Ministros y -- con aprobación del Congreso de la Unión, y, en los recesos de éste, -- de la Comisión Permanente, podrá suspender en todo el país, o en lu-

(20).- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ob. -- Cit., Artículo 49.

gar determinado, las garantías que fuesen obstáculo para hacer frente rápida y fácilmente, a la situación; pero deberá hacerlo por un tiempo limitado, por medio de prevenciones generales y sin que la suspensión se contraiga a determinado individuo. Si la suspensión tuviese lugar hallándose el Congreso reunido, éste concederá las autorizaciones que estime necesarias para que el Ejecutivo haga frente a la situación. Si la suspensión se verificase en tiempo de receso, se convocará sin demora al Congreso para que las acuerde". (21)

En realidad encontramos, que en ocasiones el Poder Legislativo realiza actividades que no son Legislativas, como cuando aplica sanciones a sus miembros; así también, el Poder Ejecutivo en ocasiones realiza actividades que no concuerdan o no encuadran en su función material, como cuando emite algún Decreto, el cual es obligatorio para todos los habitantes del país, en donde se encuentra legislando; así también el Poder Judicial no siempre aplica la norma al caso concreto, como cuando establece su presupuesto para el desarrollo de sus actividades.

Lo antes manifestado ha dado lugar a distinguir las actividades de los tres poderes, desde dos puntos de vista: el uno Formal y el otro Material.

Cuando el Poder Legislativo se encuentra legislando, material y formalmente está realizando su función Legislativa, pero cuando esta aplicando alguna sanción a sus miembros, materialmente está realizando una función legislativa, pues ésta emana del Poder Legislativo, pero formalmente realiza una función Ejecutiva.

De igual manera, los otros Poderes, Ejecutivo y Judicial, pueden desarrollar las dos funciones Material y Formal; -- por tanto, las Juntas son Autoridades Administrativas, ya que emanan del Poder Ejecutivo, por lo cual sus actividades serán materialmente Administrativas, pero dadas las características del Laudo, deducimos que materialmente es Administrativo, pues emana de autoridad dependiente del Ejecutivo, pero formalmente es una resolución jurisdiccional (declara el derecho), con autorización Constitucional, Artículo 123, Apartado "A", Fracción XI; de Naturaleza Social, por ser un Derecho de Clase y para la Clase Obrera, e incluso, sobrepasa a la Sentencia Civil, puesto que puede crear nuevos derechos.

**b).- RESOLUCIONES QUE TIENEN EL CARACTER DE LAUDO.**

En materia laboral hay varios tipos de resoluciones, pero solamente unas tienen el carácter de Laudo y son aquellas Resoluciones Definitivas dictadas por los Tribunales del Trabajo facultados para ello, que resuelven legal, en equidad y en conciencia, las controversias planteadas por las partes. Las demás resoluciones que dictan las autoridades del trabajo son las opiniones y los acuerdos.

Pero encontramos que el legislador, ante la realidad de los hechos, y para dar categoría, o más bien, mayor fuerza-obligatoria a ciertos actos realizados por y ante las autoridades laborales, le ha dado mayor jerarquía al equipar sus efectos a los de los Laudos.

Así encontramos en la Ley Federal del trabajo, - los siguientes:

**Artículo 600.-** Las Juntas Federales de Conciliación, tienen las facultades y las obligaciones siguientes:

**IV.-** Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Las resoluciones dictadas por las Juntas de Conciliación emanadas de conflictos que encuadran en lo establecido por el Artículo anterior tienen el carácter de Laudos.

En la tramitación de Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, la Ley establece:

**Artículo 906.-** La audiencia se celebrará de

conformidad con las normas siguientes:

IV.- Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo.

En el Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Ley establece:

Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

Fracción III.- Si las partes llegaron a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto, el convenio respectivo aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a UN LAUDO. (22)

Tratándose de huelga dice:

Artículo 469.- La huelga terminará:

Fracción III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes, y.

Doctrinariamente encontramos que la manera normal de dar fin a un conflicto de trabajo, es por medio del Laudo, -- existiendo otros medios anormales que también pueden concluirlo, y -- así mencionan los siguientes:

- 1).- Por Conciliación entre las Partes.
- 2).- Por Transacción entre las Partes.
- 3).- Por Allanamiento de la Parte Demandada y Cumplimiento de las Prestaciones Reclamadas.
- 4).- Por Caducidad.

(22).- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA. Ed. Porrúa, S.A., México, 1980, Artículo 876, Fracción III.

5).- Por Desistimiento del Actor.

6).- Por Convenio entre las Partes, siempre y cuando no haya renuncia del actor a sus de rechos y sea ratificado ante la Junta. (Es de señalar, que la Jurisprudencia de la Su prema Corte de Justicia de la Nación ha -- permitido evadir el último requisito, to-- mándose atribuciones que no le correspon-- den.)

7).- Por Prescripción.

Algunas de estas formas anormales de dar por -- terminado un conflicto de trabajo, ha sido para darles jerarquía, - considerándolas como Laudos, o más bien, que tienen sus mismos efec tos, ya que la autoridad del trabajo no las puede revocar, e inclu-- so, en algunas no procede ni el Amparo.

c).- EL LAUDO EN NUESTRA LEGISLACION.

La Ley Federal del Trabajo señala varios requisitos a la autoridad para que emita un Laudo, los cuales doctrinariamente se denominan Presupuestos Procesales.

El Artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, - consagra en su contenido los Principios Fundamentales, base del Laudo, al señalar:

Artículo 841.- Los Laudos se dictarán a Verdad Sabida y Buena Fé Guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Es el Maestro, Doctor Alberto Trueba Urbina quien nos explica en que consiste la Verdad Sabida y la Buena Fé Guardada, mencionando en su Libro (23), que Hevia Bolaños dice:

"Y la Verdad Sabida se entiende, la verdad del hecho hallada y probada en el proceso, conforme una Ley de la Recopilación Patrocinada y Roborada por las Leyes y Derechos, según Baldo, Alejandro y Gramático".

La Buena Fé Guardada se entiende que se ha guardado Equidad de la Justicia, templándola con el dulzor de la misericordia, porque la Buena Fé es Equidad y la Equidad es temperamento del rigor; y así ella no es en todo contraria a él, sino su modificación con templanza del rigor y sutileza del Derecho, no se ha de guardar en el consulado, sino esta Buena Fé o Equidad temperativa de él, se-

(23).- TRUEBA URBINA ALBERTO. Ob. Cit., p. 324.

gún Maranta y Ruginelo.

Agrega el Maestro Alberto Trueba Urbina: "Y ésta Equidad, siempre debe tener el juez delante de los ojos". Por ser la perfecta razón que las leyes restringen, interpretan y enmiendan, --- consistiendo sólo en la verdadera razón: Donde la cual se usará, la Justicia se honra, como consta de Cicerón y el Texto (Curia Filípica, Li. II, Cap. IV, No. 37).

Además, un Laudo debe ser revestido de ciertos - requisitos, que para mejor comprensión, hemos dividido en Internos y Externos, al igual que lo hace el Doctor Alberto Trueba Urbina. (24)

#### REQUISITOS INTERNOS.

1.- Claridad y Precisión en su Contenido, dado - que de otra manera, no sería posible apreciar el contenido del fallo.

2.- Debe ser Congruente con la Demanda, y su Contestación o Rebeldía y Pretenciones deducidas oportunamente en el litigio. En virtud de que la Junta no puede resolver más allá de las - cuestiones planteadas, salvo que desconozca su competencia, por ejemplo: Al solicitar como Prestación el Pago de la Participación de Utilidades.

3.- Deberá apreciar los hechos y las pruebas en-  
Conciencia . . . Cabe indicar que al incluir el concepto Conciencia-  
a la Materia Laboral, aparentemente oye en contradicción con el Sis-  
tema Jurídico Mexicano, que es de Estricto Derecho, y sólo como e---  
xcepción, algunos Juzgados están facultados para resolver en concien-  
cia, como los Juzgados de Paz y los Juzgados Populares.

(24).- TRUEBA URBINA ALBERTO. Ob. Cit., p. 327.

Esta inclusión de la conciencia ha creado diversos problemas, ya que se ha creído que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Conciencia.

Al respecto, el autor Jorge Carpizo, en su libro "Estudios Constitucionales", dice: "Hector Fix - Zamudio considera - que las Juntas son Tribunales de Derecho por las siguientes razones: Los Laudos de las Juntas están sometidos a una casación; deben observar las formalidades esenciales del procedimiento de acuerdo con los artículos 14 y 16 de la Constitución, tienen que acatar la Jurisprudencia de la Suprema Corte conforme a la cual la libre apreciación - de las pruebas no significa que se pueden omitir las pruebas que se presenten, apreciar situaciones no planteadas, alterar los hechos o deformar el raciocinio lógico". Ahora bien, (continúa el autor) estamos de acuerdo con Fix - Zamudio en considerar a las Juntas como Tribunales de Derecho, sus argumentos en nuestra opinión son válidos". - Agrega, "el caso que puede prestarse a mayor duda es el de la Sentencia de índole Económica y, sin embargo, el problema se resuelve si se acepta, tal y como se expuso, según el pensamiento del Maestro -- Fix- Zamudio, que su naturaleza es la de una Sentencia Constitutiva Colectiva, y en la que no existe completa libertad, como ya expresamos, para las juntas.

Por tanto, las Juntas no son Tribunales de Equidad, pero desde luego que al juzgar aplican la Equidad que es una cosa diferente.

Menciona el Autor Carpizo "Mario de la Cueva" afirma que este Principio del artículo 841, implica que las Juntas de

ben buscar la individualización y, por tanto, no existen reglas para valorar las pruebas, lo que significa que los miembros de las Juntas le darán el valor que según su conciencia deban tener, pero desde — luego las juntas "deben motivar sus laudos y al apreciar las pruebas no pueden inventar ni falsear el contenido de las que obren en el ex pediente, pero no están obligadas a darles un orden jerárquico y rígido".

Debemos precisar, que el Tribunal de Conciencia no razona su veredicto y éste es inimpugnabile. Casos de Tribunales de Conciencia son, por ejemplo: Los Jurados Populares y los Tribunales de Honor de las Asociaciones Profesionales.

Fácil es ver que las Juntas, no son Tribunales de Conciencia, porque su resolución es un Laudo y no un veredicto, — que sí es impugnabile, aún que el Laudo debe ser razonado.

El significado y alcance del artículo 841, es el que señalé Mario de la Cueva: no existen reglas precisas para valorar las pruebas, es decir, éstas no están tasadas, pero desde luego las juntas tienen las limitaciones que hemos indicado y que la juris prudencia de la Suprema Corte ha asentado".

Luego, se puede concluir, que las Juntas no son Tribunales de Conciencia sino, como hemos venido afirmando, de Derecho. (25)

Nuestra opinión es como sigue: Consideramos acertado incluir a la Conciencia, pero debidamente entendida como la Ley la encuadra, es decir, para el efecto de apreciar los hechos y valo-

(25).— CARPIZO JORGE. Estudios Constitucionales, Ed. U.N.A.M., 1980, ed. 1a., p.p. 235 a 240.

rar las pruebas que en el Juicio Laboral se aporten, aplicándola como Equidad, mas no como indebidamente algunas autoridades laborales y estudiosos de la materia le han hecho, e sea, para considerar que un Laudo pueda ser resuelto en Conciencia y estimar que las Juntas son Tribunales de Conciencia, lo cual es falso, porque la Ley Federal del Trabajo determina, si no textualmente, si de su interpretación, que las Juntas son Tribunales de Derecho, lo que se desprende del contenido del Artículo 842 del citado ordenamiento que dice:

**Artículo 842.-** Los Laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

Aunado a la parte final del artículo 841 de la misma ley que señala:

**Artículo 841.-** Los Laudos se dictarán a Verdad Sabida, y Buena Fé Guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas e formalismos sobre estimación de las pruebas, PERO EXPRESARAN LOS MOTIVOS Y FUNDAMENTOS LEGALES EN QUE SE APOYEN.

Lo que no se requiere en un Tribunal de Conciencia, el que al resolver puede no expresar los motivos, ni los fundamentos legales en que se apoyen, pudiendo allegarse elementos ajenos al juicio, que no hayan sido aportados al mismo.

Cosa completamente distinta a la mera apreciación del juzgador de los hechos y valoración de las pruebas, según su conciencia, lo cual es lógico, siempre y cuando sea congruente con la demanda, contestación y pretensiones incluidas oportunamente.

en el juicio, ya que lo que se pretende es que los Laudos sean dictados conforme a la verdad, a la realidad surgida o emanada del procedimiento.

Además, al aplicarla como equidad, se pretende que esté acorde con la realidad social, puesto que como se ve, en otras materias jurídicas, generalmente avansan atrás de los progresos sociales, lo cual hace más operante a la Legislación Laboral.

Proponemos la siguiente definición de la Concien  
cia Laboral: "Es tener conocimiento del Derecho del Trabajo, por parte de la Autoridad Laboral, y capacidad para aplicarla conciente y -  
correctamente".

4.- Decisión en los Puntos en Conflicto, a través de Condema o Absolucion, aunque pudiera suceder que se hubiera acreditado el proceder de la acción o de las excepciones, dando motivo a confusiones, pero en éste caso se deberá aplicar el Artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo en su última parte: "En caso de duda, -  
prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

#### REQUISITOS EXTERNOS.

1.- Deberá expedirse mediante documento (no puede haber Laudos Verbales), en que se contenga el lugar, fecha y justa que lo pronuncia, además, Nombres, Domicilios y Ocupación de las Partes, y el carácter con que litigan, así como el Nombre de sus Abogados, Apoderados, Procuradores y el Objeto del Pleito.

2.- El documento también tendrá: Las apreciaciones de hechos, pruebas y la aplicación del derecho, consignándose también las razones y fundamentos legales, doctrinarios o de equidad, -

con sus conclusiones resolutorias.

El Laudo que no contenga estos requisitos, podrá ser impugnado mediante el Amparo, por no cumplir satisfactoriamente con su finalidad.

3.- Cuando exista condena de salarios, indemnizaciones, daños, perjuicios, etc., se deberá agregar en el documento - el importe de dichas prestaciones o se establecerán por lo menos las bases, con arreglo a las cuales deberá hacerse la liquidación, excepto en caso de no ser posible su fijación.

Además, cualquier violación que se haya dado del procedimiento, puede ser corregida en el Laudo, evitando en consecuencia retardo en la aplicación de la Justicia Laboral. (26)

La Ley nos establece los Elementos del Laudo, -- los cuales pueden ser divididos en:

#### **ESENCIALES.**

- A).- Ser pronunciados por los órganos que la Ley faculta para ello.
- B).- Tener la característica de resolución definitiva.
- C).- Culminar el procedimiento previsto en la -- Ley. Si falta algo, no puede legalmente ser considerado como LAUDO.

#### **CONSTANTES O FORMALES.**

- A).- Serán dictados a Verdad Sabida.
- B).- Estimarán las pruebas sin sugestión a determinadas reglas, sino apreciando los hechos en conciencia.

C).- Deberán ser claros, precisos y congruentes.

**EXTERNOS.**

I.- Deberá ser escrito, conteniendo lo siguiente:

te:

- 1.- Lugar, fecha y junta que lo pronuncie.
- 2.- Nombre y domicilio de las partes.
- 3.- Contendrá un extracto de la demanda y contestación, incluyendo pretensiones de las partes y puntos controvertidos.
- 4.- Tendrá enumeradas las pruebas y el valor probatorio que se les dió.
- 5.- Llevará una síntesis de los alegatos (si los hubo).
- 6.- Las razones legales o de equidad y la doctrina jurídica en que se apoya la autoridad al resolver.
- 7.- Puntos Resolutivos.

d).- CLASES DE LAUDOS.

Como hemos indicado, en materia laboral existen diversas resoluciones, dentro de las cuales se encuentra el Laudo, - pues bien, el mismo laudo a su vez es susceptible de clasificarse, - tomando en cuenta diversos criterios, de los que señalaremos los que consideramos de mayor importancia.

I.- Atendiendo a la correlación existente entre acción y resolución, es decir, entre su contenido y efectos substanciales, el laudo puede clasificarse en:

1o.)- Declarativo: Aquél que reconoce la existencia o inexistencia de un derecho o de una relación laboral.

2o.)- Constitutivo: Aquél en que se agrega una nueva condición en una situación jurídica dada, económica o contractual, modificándola, Ejemplo: Cuando un Laudo Colectivo Económico fija un salario remunerador a los trabajadores de una empresa.

3o.)- De Condena: Aquél en que la parte actora probó su acción y la parte demandada es condenada a cumplir con las prestaciones que le fueron reclamadas.

4o.)- Desestimatorio o Absolutorio: Aquél en que la parte demandada probó sus excepciones y es absuelto de cumplir con las prestaciones que le fueron reclamadas. (27)

A su vez, los Laudos de Condena, pueden ser subclasificados como sigue:

1.- De Condena de Pago de una Determinada Cantidad.

(27).- PORRAS Y LOPEZ AR. ARDO. Ob. Cit., p.p. 356 y 357.

- 2.- De Condena de Hacer.
- 3.- De Condena de No Hacer.
- 4.- De Condena de Entregar una Cosa Cierta.
- 5.- De Condena de Cumplir con la Acción Princi--  
pal.
- 6.- De Condena de Cumplir con Ciertas Acciones -  
Accesorias.

II.- Por la Autoridad que los Emite, pueden cla-  
sificarse de la siguiente forma:

1o.- Los pronunciados por las Juntas de Concilia-  
ción, Accidentales o Permanentes.

En la Ley anterior no había ésta posibili-  
dad, porque dichas autoridades no tenían atribuciones para solucio-  
nar conflictos laborales, pero en la actual, buscando más agilidad a  
las controversias laborales, cuando un asunto no exceda de tres se-  
ses de salario, podrán conocer de los mismos y resolverlos.

2o.- Pronunciados por las Juntas de Conciliación  
y Arbitraje: Las cuales pueden funcionar en pleno o en juntas espe-  
ciales, tomando en cuenta la importancia del litigio.

3o.- Los pronunciados por la persona o comisión-  
que las partes elijan libremente, entratandose de Huelga (Laudo Arbi-  
tral).

III.- En atención al conflicto que solucionan, -  
pueden ser:

1o.- Los Dictados por Motivo de un Procedimiento  
Individual de Naturaleza Jurídica: Resuelven Conflictos Individuales

que versan sobre la aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

2o.- Dictados por Motivos de un Procedimiento Colectivo de Naturaleza Jurídica: De igual manera que el anterior, aplicados a asuntos colectivos.

3o.-Dictados por Motivos de un Conflicto Individual de Naturaleza Económica, Ejem: Los que resuelven sobre una jornada de trabajo excesiva o en asuntos donde concurren circunstancias económicas que lo justifiquen.

4o.- Que Dirimen un Conflicto de Naturaleza Económica Colectivo: Igual que el anterior, pero colectivo.

5o.- Que Dirimen un Conflicto Individual Mixto, es decir, tanto de Naturaleza Económica como Jurídica.

6o.- Que Dirimen un Conflicto Colectivo Mixto, es decir, tanto Económico como Jurídico.

Además, la Ley Federal del Trabajo distingue -- tres tipos de Laudos, que son:

A).- Laudos Ordinarios.

B).- Laudos Especiales.

C).- Laudos Colectivos de Orden Económico.

Esta distinción la hace, tomando en cuenta el -- procedimiento que se haya seguido, presentando similitudes y diferencias:

1).- El Laudo Colectivo es de Carácter Constitutivo, toda vez que las autoridades del trabajo, al dictarlo, tienen amplias facultades discrecionales.

En cambio, el Ordinario, es de carácter Con

denatorio o Absolutorio.

2).- En el Laudo Colectivo, la autoridad no está obligada a sujetarse estrictamente a lo plasmado en el litigio.

En los Laudos Ordinarios o Especiales, señala el Artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 842.- Los Laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente. (28)

Este Artículo obliga a la autoridad a llenar ciertos requisitos al dictar un Laudo Ordinario o Especial, debiendo tener en cuenta el nexo Acción - Ley - Laudo, y en materia Laboral se agrega la Conciencia.

3).- El Laudo Colectivo es más Inquisitivo que Dispositivo.

En el Ordinario y Especial es al contrario, más Dispositivo que Inquisitivo.

4).- El alcance del Laudo Colectivo es mayor al Ordinario o al Especial, en virtud de que no solamente puede afectar a las partes, pues sus efectos se extienden a los trabajadores presentes y futuros e incluso a los pasados que no intervengan en el conflicto, pero siempre y cuando les favorezca.

5).- Los Laudos Colectivos no son Retroactivos, aunque la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado la resolución que se diere en un proceso de orden económico, en el que se conozca la existencia de un desequilibrio entre los factores de la

(28).- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, Ob. Cit., Artículo - 842.

producción, debe retrotraerse al instante en el que se produjo el de equilibrio.

En cambio, la Ley establece que los Laudos-Ordinarios o Especiales de Condena, se retrotraen al momento del des piso o separación voluntaria con causa imputable a la parte demanda- da.

**Artículo 48.-** El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, independientemente de la acción que haya sido intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente el laudo.

**Artículo 50.-** Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

**Fracción III.-** Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se paguen las indemnizaciones. (29)

6).- La Definitividad de los Laudos Colectivos, está subordinada a que exista equilibrio entre los factores de la producción.

En los Laudos Ordinarios, la Definitividad

(29).- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA. Ob. Cit., Artículo - 50, Fracción III.

es efectiva cuando el Laudo es declarado Cosa Juzgada y no puede ser modificado.

7).- En el Laudo Colectivo, la Equidad se aplica como un principio de derecho.

En los Laudos Ordinarios y Especiales es -- una norma derivada de la interpretación de la ley.

#### SIMILITUDES ENTRE LOS LAUDOS:

- 1.- Resuelven los conflictos de trabajo.
- 2.- Son dictados por las mismas autoridades del trabajo.
- 3.- Son heterónomos, bilaterales, coercitivos, - externos y de orden social.
- 4.- Sólo pueden ser impugnados mediante el Juicio de Amparo.

Existen otras clasificaciones de los Laudos, según sus características o punto de vista que se analicen, pero consideramos que con las clasificaciones anteriores, se tienen los suficientes elementos para distinguir y separar al Laudo de las demás resoluciones que se dictan en materia laboral y en otras materias.

**C A P I T U L O S E G U N D O****II.- LA EJECUCION DE LOS LAUDOS.****A).- Modalidades en la Ejecución de los Lau  
dos.**

## II.- LA EJECUCION DE LOS LAUDOS.

El Procedimiento de Ejecución de los Laudos, se encuentra contenido en el Título Quince de la Ley Federal del Trabajo (1), el que a su vez, contiene tres Capítulos que son: "Disposiciones Generales", "Procedimiento de Tercerías y Preferencias de Crédito" y Procedimientos Para Procesales o Voluntarios".

El Primero de estos Capítulos contiene las fases fundamentales del Procedimiento de Ejecución de los Laudos, por lo tanto y para mejor comprensión, se hace necesario conocer cada una de sus secciones.

CAPITULO I.- Sección Primera: Disposiciones Generales: Consideramos que contestando a las preguntas: ¿Qué es el Procedimiento de Ejecución?; ¿Cuál es su Naturaleza Jurídica?; ¿Hay un sólo tipo de Ejecución o son diversos?; y finalmente ¿A cargo de --- quién corren los Actos de la Ejecución?; sabremos en que consiste el tema en cuestión.

La Ley no señala lo que debemos entender por Pro

(1).- TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Ed. Porrúa, S.A., México, 1970, Título-Quince.

cedimiento de Ejecución, es el Doctor Alberto Trueba Urbina en su Libro "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo" (2), quien lo define diciendo: "Es el conjunto de actos dirigidos que van a asegurar la eficacia práctica del Laudo Jurídico o Económico o de cualquiera otra resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje e incluso de las de Conciliación". Su finalidad estriba en hacer efectiva la Resolución Jurisdiccional firme y definitiva emanada de las Autoridades -- del Trabajo, incluso haciendo uso de la Fuerza Pública.

Doctrinariamente se han distinguido dos fases en los Procedimientos, el uno antes de Dictarse el Laudo; el otro después de que ha quedado firme el mismo, consistiendo este último, en la transformación de la Función Jurisdiccional de las Autoridades La borales, de la teoría en la práctica.

Dentro de la primera fase en los Procedimientos, o sea, antes de dictar el Laudo encontramos los siguientes:

I.- Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje: Consistente en la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, que no tengan una tramitación especial en la ley.

Contiene los Aspectos Procesales siguientes:

A).- Audiencia de conciliación, demanda y - excepciones; y ofrecimiento y admisión de pruebas. (3)

B).- Período de Desahogo de Pruebas y Alega

(2).- TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1971, p. 567.

(3).- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, Ob. Cit., Artículo -- 87b.

tos. (4)

II.- Procedimientos Especiales: Consisten--  
 tes en la tramitación de conflictos que se suscitan por: Jornadas in  
 humanas; condiciones de trabajo en prestación de servicios de traba-  
 jadores mexicanos, fuera de la República Mexicana y el otorgamiento  
 de Garantías para asegurar dichas condiciones; relativos al arrenda-  
 miento de habitaciones de los patrones para con los trabajadores; --  
 los relativos a la obligación de dar capacitación y adiestramiento -  
 para los trabajadores; consistente en determinar la antigüedad del o  
 brero; la cuestión de la Prima de Antigüedad del Trabajador; respec-  
 to a la obligación especial que tienen los patrones de repatriar o -  
 trasladar al trabajador al lugar convenido; cuestiones relativas a -  
 trabajadores navieros cuando se dan por terminadas las relaciones de  
 trabajo, por apresamiento o siniestro del Buque en que laboran; los-  
 relativos a salario y/o bonificación adicional a trabajadores navie-  
 ros por labores de recuperación de restos del buque, o de carga; en-  
 cuanto a las obligaciones especiales de los patrones de Tripulacio--  
 nes Aeronáuticas, consistentes en el pago de gastos de traslado, por  
 cambio de residencia y/o repatriar o traslado al lugar de contrata--  
 ción cuando la nave se destruya o inutilice en otro lugar; la rela-  
 tiva a la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, por pérdida  
 de mayoría; por la pérdida de la Administración del Contrato Ley al-  
 perder la mayoría; por la subsanación a las omisiones del Reglamento  
 Interior de Trabajo, o revisión del mismo; debido a la Suspensión de  
 Labores o falta de ministración de cantidades por el estado que se -

(4).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Artículo 883 y 885.

haya obligado a entregar y que sean indispensables; cuando se promueva la Terminación de las Relaciones de Trabajo a causa de caso fortuito o fuerza mayor, por agotamiento de la materia objeto de la Industria Extractiva o debido al concurso o quiebra legalmente declarado; la Implantación de Maquinaria o Procedimientos Nuevos de Trabajo, que traigan como consecuencia la reducción de personal; para el Pago de Indemnizaciones en caso de Muerte, por Riesgo de Trabajo; Para Designación de Médicos de las Empresas, y en los Conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe del salario. (5)

Conteniendo una sola fase procesal:

I.- Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Alegatos y Resolución. (6)

III.- Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica: Son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo.

Desglosándose de la siguiente manera:

a).- Audiencia de Desistimiento por falta de Comparecencia del Promovente, Ratificación de Petición, Exhortación para Arreglo y Aprobación en su caso, Formulación de Peticiones, Ofrecimiento y Desahogo de Pruebas, Designación de Peritos;

b).- Ofrecimiento y formulación de objeción a los dictámenes periciales; y

(5).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Artículo 892.

(6).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Artículo 985.

e).- Términos para alegar.

IV.- Procedimiento de Huelga: Cuyo objeto es conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción; obtener la celebración de Contrato Colectivo de Trabajo o su Revisión; obtener la Celebración de Contrato - Ley o su Revisión; -- exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato - Ley cuando haya incumplimiento por parte de la Empresa; exigir el cumplimiento de la Participación de Utilidades, apoyar e una huelga lícita y exigir la revisión de los salarios contractuales (en efectivo por cuota diaria), tanto del Contrato Colectivo de Trabajo, como del Contrato - Ley.

Desglosándose como sigue:

X<sub>1</sub>.- Audiencia de Conciliación.

X<sub>2</sub>.- Procuración de Advenimiento entre las Partes.

Y<sub>1</sub>.- Procedimiento de Inexistencia de Huelga.

Y<sub>2</sub>.- Exposición de Causales de Inexistencia y Contestación, Ofrecimiento y Recepción de Pruebas y Resolución.

En el Segundo Procedimiento, mejor dicho, en el Procedimiento de Ejecución, cuando el Laudo a quedado firme, o sea, ha causado Ejecutoria, son todos aquellos actos procesales tendientes a asegurar el eficaz cumplimiento del Laudo.

Y se Subdivide en Tres Secciones:

Sección Primera.- "Disposiciones Generales".

Sección Segunda.- "Del Procedimiento de Embargo", aunque más bien, sería de Requerimiento de Pago o Embargo; y

Sección Tercera.- "Remates" y además debería ser y Pago.

El Artículo 939 de la Ley Federal del Trabajo, - contiene las Reglas Generales de la Ejecución, tanto del Laudo como de las demás Resoluciones de los Tribunales del Trabajo en Ejercicio de su Jurisdicción.

Artículo 939.- Las disposiciones de este Título rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.- Son también aplicables a los Laudos Arbitrales, a las Resoluciones - dictadas en los conflictos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las juntas. (7)

En lo relativo a la Naturaleza Jurídica, existen variadas y encontradas opiniones, ya que algunos autores la consideran como una Actividad Jurisdiccional, en tanto que otros, le niegan tal carácter. Al respecto opinamos, que de igual manera que los Laudos, su Naturaleza es Formalmente Jurisdiccional de Naturaleza Social, dado que la Autoridad puede hacer efectivos los Laudos, incluso, con la aplicación de la Fuerza Pública (Coercibilidad del Derecho).

Sabemos que Autoridades del Trabajo son varias, - surgiendo la interrogante: ¿A quién corresponde llevar a cabo la Ejecución de los Laudos?.

(7).- TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE, Ob. Cit., Artículo 939.

En los Artículos del 940 al 943 de la Ley de la Materia, se establece a quienes corresponde dicha actividad.

"Artículo 940.- La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior, corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanentes, a los de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

Artículo 941.- Cuando el laudo deba ser ejecutado por el Presidente de otra Junta, se le dirigirá exhorto con las inserciones necesarias y se le facultará para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución.

Artículo 942.- El Presidente exhortado no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes.

Artículo 943.- Si al cumplimentar un exhorto se opone algún tercero que no hubiese sido oído por el Presidente Exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. Otorgada la fianza, se devolverá el exhorto al Presidente exhortante". (8)

Como se desprende de la Ley, una de sus finalidades durante todo el procedimiento laboral (ordinario, especial y colectivos de Naturaleza Económica), es tratar de avenir a las partes, para que lleguen a un arreglo.

Así vemos, que presentada una Demanda Laboral, en la primera audiencia, la Autoridad de inmediato propone a las par

(8).- TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE. Ob. Cit., Artículo del 940 al 943.

tes que lleguen a un acuerdo, a un arreglo, dando después la posibilidad de que las partes en cualquier etapa del procedimiento realicen un convenio. Esta función de la Autoridad, no desaparece una vez que se ha dictado el Laudo, sino que a consecuencia de llevar a la práctica el problema teórico y a fin de evitar fricciones que pudieran derivar del fallo, continúa con la misma finalidad del principio, de reconciliar a las partes para hacer menos dura la ejecución del Laudo, dándoles la posibilidad de que convengan respecto de la forma en que sea cumplimentado el mismo, como lo indica el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 945.- "Los Laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos su notificación. Las partes pueden convenir en las modalidades del cumplimiento". (9)

Consideramos que debería ser más explícito el artículo que antecede, ya que puede ser muy amplio en su contexto y motivar muchos más conflictos, pues en el mencionado artículo se establece que los Laudos deberán cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos su notificación; y en el artículo 21 de la Ley de Amparo establece que son quince días para la interposición del Amparo. (10)

Cabe señalar que el problema antes citado se dio en la práctica, siendo el que motivó al Autor a realizar la presente Tesis, problema que será tratado con posterioridad.

(9).- TRUEDA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE, Ob. Cit., Artículo 945.

(10).- TRUEDA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE, Nueva Legislación de Amparo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1979, p. 51, Artículo 21.

Además el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, presenta otras interrogantes, como:

¿Podrán las partes en conflicto, haciendo uso de las facultades que les confiere el artículo citado, convenir en que la ejecución del Laudo se lleve a efecto por otra autoridad diversa de la que dictó el Laudo, ya sea Autoridad Laboral o de otra materia?

Consideramos que el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, aunque beneficioso para las partes en conflicto, debería ser más explícito, tanto en el aspecto del cumplimiento dentro de las setenta y dos horas a la en que surta efectos la notificación, para no entrar en un conflicto de leyes, con el Artículo 21 de la Ley de Amparo; además, establecer hasta dónde es posible que las partes convengan sobre las modalidades del cumplimiento de un laudo.

Ahora bien, en el plano de los hechos, es de mencionar que quien en realidad lleva a efecto la ejecución de los laudos son los Actuarios de las Juntas, los Auxiliares, e incluso los Secretarios de las mismas, pero siempre lo hacen en representación de los Presidentes de las Juntas; cabe la aclaración, porque la ley (11), establece la Revisión de los Actos de Ejecución en contra de los actos de estos Funcionarios, habilitados para efectuar la Ejecución de los Laudos, aunque consideramos que no debería proceder en contra de esos funcionarios, ya que únicamente representan a los Presidentes, y lo que debería proceder, es la Responsabilidad de éstos, por Abuso de Autoridad o Extralimitarse en su encomienda, y la Revisión sólo debería proceder contra los Presidentes de la Junta, que -

(11).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Artículo 849.

son los que tienen la función de ejecutarlos. (12)

Por otro lado, es de mencionar, que es justificable que materialmente el Presidente de la Junta sea representado en el acto de la Ejecución del Laudo, ya que no sería posible que la -- Justicia del Trabajo fuese pronta y expedita, si se tuviera que esperar a que la Ejecución la realizara personalmente el Presidente Ejecutor.

Existen diversos Tipos de Ejecución, dependiendo de la Condena que contengan, pero independientemente del contenido - del Laudo, la Autoridad que va a llevar a cabo la Ejecución, tiene - la facultad de utilizar la coacción para hacer cumplir el Laudo. Es aquí donde sobresale el uso de la coercibilidad, característica indisputable de la Norma Jurídica, aunque la Ejecución Forzoza sólo se hace a petición de la parte que obtuvo el Laudo Favorable.

El Autor Rafel De Pina (13), indica que la Ejecución de un Laudo no constituye propiamente un proceso o procedimiento especial, sino que se trata sólo de una fase más del proceso. Agrega que la Verdadera Fase Ejecutiva se realiza con el requerimiento de pago hecho al vencido y en su caso con el embargo.

Finalmente indica, que todos los actos del Ejecutor, derivados de la Ejecución de un Laudo, son revisables de oficio o a instancia de parte por la junta que los realizó, la cual podrá - revocarlos o modificarlos según lo crea justo. (Esto nos parece inadecuado, ya que puede dar lugar a muchas irregularidades en perjui--

(12).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Artículo 940.

(13).- DE PINA RAFAEL. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Bo-  
tas, ed. Primera, México 1952, p.p. 270 a la 277.

cio de una o ambas partes.)

El Licenciado Euquerio Guerrero, en su Manual de Derecho del Trabajo, respecto a la Ejecución del Laudo dice: "El Jui cio Laboral tiene por objeto lograr la declaración o resolución de - la autoridad sobre la obligación que tiene el demandado de satisfa-- cer el derecho de que es titular el actor. El apoyo de ésta última - pretensión es la Ley, pues los Contratos Individuales o Colectivos, - toman su fuerza precisamente de la disposición legal que se les ha - conferido, de ahí, que al haberse obtenido un Laudo, se ha logrado - la declaración del Estado, sobre la legitimidad o ilegitimidad de la pretensión de alguna de las partes, y sino hubiera la forma de ejecu tar los Laudos, las declaraciones jurisdiccionales carecerían de va- lor práctico y no cumplirían la finalidad de la norma jurídica"; por eso, dictado un Laudo, la Autoridad tendrá la obligación de ejecutar lo y las partes de exigir que se realice dicha ejecución. Agrega: -- "En materia laboral no existe segunda instancia, pues el laudo sólo se puede impugnar a través del Amparo". (14)

Para dar lugar a la Ejecución de un Laudo, es ne cesario que haya causado estado, o sea, que ya transcurrió el térmi- no de quince días hábiles para interponer el Amparo o que éste fuese negado, agrega: "La ejecución es un procedimiento administrativo, fa cultando a los Presidentes de las Juntas a que dicten las medidas ne cesarias para que la ejecución sea pronta y expedita"; lo cual no es congruente con los artículos 816 al 821 de la Ley Federal del Traba- jo, antes de la reforma, ahora son del 849 al 852, en el que otorga-

(14).- GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo, México, - - 1963.

a las partes un Recurso de Revisión en contra de actos del ejecutor, que es quien lleva la representación del Presidente de la Junta, -- pues él no está obrando por su propia cuenta, sino que lo hace en--representación.

Respecto al Recurso de Revisión otorgado en con--tra de actos del ejecutor, existe la siguiente Jurisprudencia:

"Presidentes de las Juntas, Recursos contra sus actos de ejecución. La disposición del artículo 647 de la Ley Federal del Trabajo, es aplicable a las resoluciones que, en ejecución de los laudos y con fundamento en el artículo 584 de la --citada ley, dictan los Presidentes de las Jun--tas de Conciliación y Arbitraje; en consecuen--cia, es improcedente el Amparo que se establez--ca contra una resolución de un Presidente de u--na Junta, en ejecución de un laudo, por existir un medio de reparación ante la potestad común". (SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.- SEMA--NARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.- APENDICE 1955 .- FOJAS 1468). (15)

(15).- SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Apéndice 1955, Fojas -- 1468.

A).- MODALIDADES EN LA EJECUCION DE LOS LAUDOS.

En la doctrina se ha clasificado el Laudo, según sus puntos resolutivos, en:

- 1.- Laudos de Condena.
- 2.- Laudos Constitutivos.
- 3.- Laudos Declarativos.
- 4.- Laudos Absolutorios.

Por lo que se refiere a los Laudos Declarativos, Constitutivos y Absolutorios, estos agotan su Mandato en la misma Resolución, es decir, propiamente carecen de Ejecución, ya que no contienen obligación de hacer, de no hacer o de dar, solamente se les dará publicidad.

En cuanto a los de Condena, no sucede lo mismo, ya que como su nombre lo indica existe un castigo en su contexto, lo que hace necesario que se abra camino a la Ejecución Forzoza, que en última instancia hará posible que se haga efectivo el Laudo, incluso, mediante el uso de la Fuerza Pública a consecuencia del incumplimiento.

Estos Laudos de Condena se han subdividido en:

- a).- Laudos que Condenan al Pago de una Cantidad.
- b).- Laudos que Condenan a Hacer Algo.
- c).- Laudos que Condenan a No Hacer Algo; y
- d).- Laudos que Condenan a Entregar Cierta Cosa.

Nuestra Ley solamente nos habla de Laudos que --

Condenan al Pago de Prestaciones Económicas (16), Laudos que Conde--  
nan al Pago de Cantidades Líquidas (17), y que Condenan al Cumpli---  
miento de un Derecho al Trabajador. (18)

Estamos de acuerdo con el Maestro, Doctor Alber--  
to Trueba Urbina, en el comentario que hace al Artículo 844, en el -  
sentido de que dicha disposición está equivocada, ya que como se en-  
cuentra redactada, significa lo mismo que la disposición que le ante  
cede (Art. 843), siendo que lo correcto es que regulara a los Laudos  
en que no se estipule Condena Líquida, estableciendo las bases con--  
forme a las cuales deberá cumplimentarse.

Nuestra clasificación del Laudo, según sus pun--  
tos resolutivos, es:

1o.- Condenatorios: Dentro de los cuales encon--  
tramos de Prestaciones Económicas, de Cantidad Líquida y que Conde--  
nan al Cumplimiento de un Derecho al Trabajador.

2o.- Absolutorio: El que absuelve al demandado -  
de las Prestaciones que se le reclaman.

3o.- Mixto: Aquél que Condena a Ciertas Presta--  
ciones o Derechos, pero Absuelve de otros.

En la Interpretación Doctrinal y Jurisprudencial, se  
llegó a pensar que la Condena de Reinstalación era una obligación de  
hacer, debido a que sigue las nociones del Derecho Romano y por lo -  
tanto, si había negativa de cumplir con la reinstalación, se podría--  
cambiar al Pago de Daños y Perjuicios; aquí en México se quería to--

- {16).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. México 1981, Artículo 843.  
{17).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. México 1981, Artículo 844.  
{18).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. México 1981, Artículo 949.

mar dicho criterio, apoyándose supuestamente en la Fracción XXI, del Artículo 123 Constitucional. Sobre éste particular, la interpretación efectuada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, fué en el sentido de que no consideraba la Reinstalación como Obligación de Hacer, dicho criterio se plasmó en la Fracción -- XIII, del Artículo 123 de la Constitución. (19)

Para finalizar el presente Capítulo, cabe indicar, que a pesar de que los Laudos deben ser claros, precisos y congruentes, para evitar que la Ejecución de los mismos dé lugar a otros conflictos, vemos que en la realidad si surgen, y es motivo de la presente Tesis, darlos a la luz y proponer soluciones a los mismos, para una efectiva aplicación de la Justicia Social Laboral.

Por otro lado, también influye sobremanera, la falta de conciencia social, por parte de los contrincantes jurídicos, pues bien sabido de todos es, que cuando los patrones saben que han tenido responsabilidad en algún conflicto, buscan salir favorecidos en los Laudos, y sino lo logran, buscan la manera de que la parte actora no logre ejecutarlo, ya que de lo contrario, sentarán un precedente que les puede ser adverso en sus Empresas; de igual manera, la parte trabajadora que sabe es responsable en un conflicto y trata de salir favorecido en el Laudo, y al no obtener lo que pretende, interpone Amparo, con el único fin de causar molestias y hacer trabajar a la autoridad. La parte actora para molestar a la patronal, generalmente sólo tiene medios jurídicos para hacerlo, en cambio, la patronal, tiene otros de hecho, como son: Cerrar su negocio, cambiar de -

(19).- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ed. -- Porrúa, S.A., México, 1979, Artículo 123.

domicilio, detener por agentes al trabajador, para quitarle lo que le dieron, o inventarle algún delito, etc.; esto, sin contar con los Sindicatos Blancos, que están coludidos con los patrones, para tener sometidos a los trabajadores, o dando dinero a las Autoridades Laborales que se prestan a ello, para retardar los Procedimientos de Ejecución, o para poner trabas al trabajador y no ejecute, tenemos como Ejemplo: Que algunos Actuarios, antes de ir a ejecutar un Laudo, telefonéan a la Empresa para que se encuentre cerrada cuando llegue a efectuar la Ejecución, o de alguna manera, se obstaculice la Ejecución.

Por otro lado, para desgracia del Trabajador, -- sus asuntos suelen ser tramitados por "Coyotes", gente que no sabe de Derecho Laboral, y que en muchas ocasiones, se venden por limosnas de los patrones.

**C A P I T U L O T E R C E R O****III.- OBLIGACION DE CUMPLIR LOS LAUDOS.**

a).- Modalidades en el Cumplimiento de los  
Laudos.

b).- Negativa de Cumplir o Aceptar los Lau  
dos.

### III.- OBLIGACION DE CUMPLIR LOS LAUDOS.

Una vez que ha sido dictado un Laudo, por las Autoridades Laborales, no necesariamente existe la obligación de cumplirlo, ya que puede ser combatido a través del Juicio de Amparo, teniendo la parte afectada, el término de quince días para interponerlo, después de que le haya sido notificado personalmente, esto de conformidad con lo que dispone el Artículo 21 de la Ley de Amparo (1), pero surge en consecuencia un conflicto con la Ley de la Materia, que en su Artículo 945 (2), establece que los Laudos deben cumplirse, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la em que surte efectos su notificación; cosa que sucedió en la práctica al Autor, en el Arbitraje que posteriormente será presentado como Caso Práctico.

Por medio del Laudo, la Autoridad Laboral, crea entre las partes un vínculo jurídico, que los constringe a realizar o no, determinada cosa, o entregar determinada cantidad de dinero, y -

- (1).- TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE. Nueva Legislación de Amparo. Ed. Porrúa, S.A., México, 1979, Artículo 21.  
 (2).- TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Ed. Porrúa, S.A., México, 1979, Artículo 842.

es en ésta etapa del Arbitraje, en donde se hace más patente la necesidad de aplicar la coercibilidad, característica esencial de la norma jurídica, en virtud de que en el mismo se implica un deber para una o ambas partes y un derecho para la beneficiada con el mismo, y sería letra muerta e innecesarias las Autoridades Laborales, sino se acatará lo ordenado en la Norma Jurídica y en las Resoluciones que las mismas dictan, es por eso que en la Ley Federal del Trabajo, --- existe un Título en el que se establece el Procedimiento de Ejecución, mediante el cual es regulada la Ejecución de los Laudos, aunque existen cinco casos en que el patrón puede quedar eximido de acatarlo (Art. 49 de la Ley Federal del Trabajo), (3), dicho Título tiene medidas efectivas para obtener el cumplimiento del Laudo.

Cabe indicar que la parte beneficiada en el Laudo debe activar a la Autoridad, a fin de que ésta haga que se cumpla, pues de lo contrario, la parte afectada puede librarse de la obligación de cumplirlo, por el sólo transcurso del tiempo, ya que en el Título Décimo de la Ley de la Materia, relativo a la Prescripción, - establece en su Artículo 519 lo siguiente:

Artículo 519.- Prescriben en dos años:

Fracción III.- Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas. (4)

En conclusión, encontramos que existe obligación para las partes, de cumplir con los Laudos, con las excepciones que la Ley señala, además, el laudo en su contexto señala e implica una-

(3).- TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Ob. Cit., Artículo 49.

(4).- TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE, Ob. Cit., Artículo 519.

obligación que une a las partes con la autoridad que la emite, ya que el cumplimiento o incumplimiento del contenido del laudo afecta a las partes que intervinieron, quienes están a su vez sujetos a la decisión de la autoridad que la emitió, encargada de llevar a cabo el cumplimiento del laudo, es decir, que la autoridad dentro de su función, no sólo está el de dictar un laudo, sino que también está el de dar los medios necesarios para que se cumpla.

El Autor Arturo Valenzuela, en su Libro "Derecho Procesal del Trabajo", respecto de la obligatoriedad de los Laudos, señala lo siguiente:

"La solución del conflicto, dada en la sentencia (Laudo), para que sea eficaz, debe ser indiscutible, pues de otro modo, el conflicto no se habría resuelto o se dejaría ocasión para renovarlo". (5)

La Seguridad de los Derechos y la Tranquilidad Individual y Social, exige que la solución dada en la Sentencia (Laudo) sea incontestable.

La realización del interés hecha en la sentencia, debe ser obligatoria para las partes, por las siguientes razones:

1.- Porque es una solución jurídica y lo jurídico es vinculativo, es obligatorio. Si al resolverse el conflicto, el Estado ejercita un derecho, deben ser sujetos pasivos de ese derecho el actor y el demandado, como obligados a respetar el resultado del ejercicio de ese derecho.

2.- Porque el Órgano Jurisdiccional al pronun---

(5).- VALENZUELA ARTURO. Derecho Procesal del Trabajo, Ed. José Ma. - Cajica Jr., S.A., Mex. - Lima - Buenos Aires, 1959, ed. 32, p.p. 132 y 133.

ciar la Sentencia (Laudo), ejercita el Poder Social, y por tanto, su resolución como acto de autoridad, es obligatoria.

3.- Porque actualiza la norma objetiva, que de suyo es obligatoria.

La Sentencia (Laudo), transforma el Mandato Concreto, el precepto de la norma jurídica no actuada; y si la norma debe ser realizada a través de la Sentencia (Laudo), ésta debe ser obligatoria como la norma misma (aunque en materia laboral, la Autoridad tiene facultades para crear derechos en asuntos económicos, ya sean Individuales o Colectivos).

Para mayor seguridad de la Justicia de la Sentencia, se admite en algunos casos, que un Organó Superior conozca nuevamente del conflicto, a fin de confirmar, modificar o revocar la Sentencia primeramente dictada, siendo ésta última, la Incontrovertible y Obligatoria cuando es irrevocable, adquiriendo autoridad de Cosa Juzgada. (Cosa que no sucede en el Laudo Laboral, ya que únicamente procede el Amparo).

La Obligatoriedad de la Sentencia, constituye la Cosa Juzgada Material; la Inmutabilidad de la Sentencia, produce la Cosa Juzgada Formal.

El Licenciado J. Jesús Castorena, en su Libro, "Tratado de Derecho Obrero", señala lo siguiente:

"Para que quedara en manos de una sola persona la Ejecución de los Laudos o Convenios aprobados por la Junta, y evitar los obstáculos de la intervención de todo Cuerpo Colegiado, crea la Ley Federal del Trabajo (Artículo 940), remitió al Presidente de-

la Junta, la Facultad de Ejecutar los Laudos o Convenios, e impuso a éste, la obligación de proveer a esa misma ejecución en la forma más inmediata y eficaz posible: La facultad para dictar todas las medidas procedentes a ese efecto, siempre que no contravengan las disposiciones del Capítulo relativo a la Ejecución". (6)

La Vía de Apremio a que se refieren los artículos 940 y siguientes de la Ley de la Materia, comprende no nada más la Resolución de las Juntas, sino también las de los Convenios y -- Transacciones aprobadas por las mismas.

También nos señala que el Laudo en su contexto, puede contener diversos tipos de Obligaciones, según se trate de Laudo de Condena de una Cantidad Líquida, de Hacer o no Hacer Algo, de Dar Cierta Cosa, de Firmar una Escritura, etc., pero esto ya ha sido mencionado en el capítulo precedente.

Pues bien, los Autores antes mencionados, nos -- han indicado sus opiniones sobre la obligación de cumplir los Laudos, ahora encontramos en la Ley Laboral, ordenamientos en los que se contiene la Ejecución Forzosa de los Laudos, lo que implica que al dictarse un Laudo, se le dan los elementos para hacerlo cumplir, existiendo en consecuencia, la Obligación de Cumplirlo, para que haya eficacia en el Laudo.

El Maestro Eduardo Pallares en su Libro, "La Interpretación de la Ley Procesal", respecto de la eficacia dice: Consiste en que la Ejecución debe realizarse en tal forma, que tenga debido cumplimiento de la resolución que se lleva adelante. (7)

(6).- CASTORENA J. JESUS. Tratado de Derecho Obrero, p. 869.

(7).- PALLARES EDUARDO. Interpretación de la Ley Procesal, Ed. Botas, México, p. 33.

No tendrían razón de ser las Autoridades encargadas de resolver los conflictos que se presentan en sociedad, si sus decisiones no fueran obligatorias y mucho menos, sino se establecieran los medios legales para hacerlas cumplir.

En consecuencia, encontramos que , aunque en la Ley de la Materia, no se establece específicamente que existe la obligación de cumplir los Laudos, esto se desprende tanto de la Vía de Apremio, como del Procedimiento de Ejecución, cuya finalidad es que el Laudo se cumpla.

a).- MODALIDADES EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS LAUDOS.

Consideramos que del contexto legal, se desprenden tres formas diferentes, tendientes a cumplir los Laudos, siendo como sigue:

1o.)- Cumplimiento Voluntario.

2o.)- Cumplimiento Forzoso.

3o.)- Convenio en el Cumplimiento.

1o.)- Consiste en la realización Material y Voluntaria de las prestaciones condenadas en el laudo por la parte afectada, sin que exista coacción por la autoridad que la dictó.

2o.)- El Cumplimiento Forzoso se encuentra regulado en el Título XV, de la Ley Federal del Trabajo y son al decir del Maestro Trueba Urbina, "El conjunto de actos dirigidos para asegurar la eficacia práctica del Laudo, tanto jurídico como económico, o de cualquier otra resolución de Conciliación y Arbitraje".

"La finalidad del procedimiento de ejecución, es lograr el cumplimiento efectivo de la Resolución Jurisdiccional de carácter definitivo y firme". (8)

3o.)- Convenio en el Cumplimiento: Señala con certeza el Maestro Alberto Trueba Urbina al respecto: "El propósito de ésta Institución es dar oportunidad a las partes para evitarse -- los perjuicios de toda ejecución, o sea, ponerse de acuerdo para cumplimentar el laudo que puso fin al conflicto, ésta trae como consecuencia, evitar resquemores, fricciones que ocasiona la ejecución de

(8).- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., Editorial 2a., México 1976, p. 657.

un fallo, procurando la conciliación de los litigantes, con el objeto de hacer enosa dura la ejecución, especialmente cuando se trata de la Reinstalación en el Trabajo".

El convenio en el cumplimiento no puede aumentar, disminuir o alterar el contenido del mismo, sobre todo, en lo referente a los beneficios que contiene para el favorecido, únicamente se convendrá sobre el procedimiento.

Ya en la práctica nos encontramos que en ocasiones, pueden darse estos tres tipos de cumplir, de una manera más complicada, por ejemplo:

Que la parte condenada, cumpla voluntariamente con ciertas prestaciones a que fué condenada, y celebre convenio respecto de las demás.

Otra es, que sea obligada a cumplir forzosamente determinadas prestaciones y celebre convenio sobre las demás.

Las dos anteriores, son las más usuales, pero se pueden intercalar las tres maneras de cumplir los laudos en la ejecución de uno, de varias formas y combinaciones.

b).- NEGATIVA DE CUMPLIR O ACEPTAR LOS LAUDOS.

Consideradas como excepciones de privilegio patronal, por el Doctor Alberto Trueba Urbina, en su Libro, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, nos señala lo siguiente: "Frente a la acción de reinstalación o cumplimiento del contrato o relación laboral que consigna en favor de los trabajadores el Artículo 123, Fracción XXII, -- del Apartado "A", de Nuestra Carta Magna, el Legislador Ordinario ha establecido por Mandato Constitucional, en el Artículo 49 de la Ley - Federal del Trabajo, cinco excepciones de privilegio en favor de los patrones, que lo eximen de la obligación de reinstalar al trabajador en los casos de despido sin causa justificada, esto es, en los clásicos despidos arbitrarios, mediante el pago de las indemnizaciones previstas en el Artículo 50 de la Ley Laboral, o sea, el patrón está facultado para despedir Ad - Nutum al trabajador, y para hacer uso después, en caso de que éste intente la acción de reinstalación, de las excepciones jurídicas que le concede el mencionado Artículo 49, preceptos que deben aplicarse en el Juicio Laboral correspondiente y a fin de que en el Laudo respectivo se declare procedente la excepción y se condene al pago de las indemnizaciones". (9)

Tales excepciones constituyen un privilegio patronal y por virtud de ellas los Empresarios o Patrones quedan eximidos de la obligación de reinstalar al trabajador, siendo las siguientes:

Artículo 49.- "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos si --

(9).- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ob.- Cit., p. 462.

guientes:

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

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

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trata de trabajadores eventuales". (10)

En los cinco casos anteriores, si el trabajador actor se opone a recibir las indemnizaciones que exhiba el patrón en el Juicio Laboral, deberá continuar éste hasta que se haga la declaración correspondiente de que el patrón está eximido de cumplir el Contrato o Relación de Trabajo, debiéndose condenar al pago de las indemnizaciones a que se refiere el Artículo 50, incluyendo el pago de salarios vencidos hasta que se cumplimente dicho Laudo que derine jurídicamente la cuestión de debate.

En caso de Amparo contra el Laudo, la litis quedará subjudice hasta que los Tribunales Federales digan la última palabra.

(10).- TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Ob. Cit., Artículo 49.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, siendo una de las Garantías Sociales más importantes en el Derecho Revolucionario Mexicano, mediante la nueva figura jurídica del Despido Arbitrario, ha sido quebrantada, consiguientemente, el patrón podrá despedir sin causa justificada al trabajador, pero las eximentes que tiene de cumplir el contrato de trabajo, deberá probarlas en el juicio laboral respectivo, pues es en el Laudo donde debe declararse expresamente que el patrón queda eximido de reinstalar al trabajador y condenarlo al pago de las indemnizaciones que consigna la Ley por haber despedido arbitrariamente al trabajador.

La acción de reinstalación a los trabajadores, sólo lo podrá ser improcedente por ministerio de ley, en los casos de Despido Arbitrario, cuando los patronos hagan valer en el Juicio Laboral respectivo, cualquiera de las excepciones que consagra el citado ordenamiento. Por tanto, en el Laudo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje podrán declarar la procedencia de la eximente de cumplimiento del Contrato o Relación, analizando en conciencia las pruebas, para los efectos de condenar al patrón al pago de las indemnizaciones que establece el Artículo 50 de la Ley, como sanción por el Despido Arbitrario. Este precepto legal dispone:

Artículo 50.- "Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de-

seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones". (11)

Por lo que se refiere a la Condena de las Indemnizaciones en el Laudo, deberán tenerse por pagadas cuando materialmente las reciba el trabajador en los términos del precepto anterior, en la inteligencia de que los salarios vencidos corren hasta que se paguen las indemnizaciones mediante el recibo en efectivo de las mismas por el trabajador, de manera que las exhibiciones de Billetes de Depósito no surten ningún efecto legal hasta que los cobre el trabajador.

El Licenciado Euquerio Guerrero, en el Capítulo VII de su Libro Titulado "Manual de Derecho del Trabajo", habla acerca de la negativa de cumplir o aceptar los laudos, en el índice analítico: "Reinstalación Inaceptable", indicando lo siguiente:

"La Estabilidad en el Empleo es el Derecho del Trabajador a conservar su puesto durante toda su vida laboral".

"En el Texto Original de la Constitución Política de 1917, se incluyeron las Fracciones XI, XXI y XXII del Artículo 123, que motivaron durante largo tiempo debates entre los jurisconsultos: -

(11).- TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Ob. Cit., Artículo 50.

de la época, y la necesidad de que interviniera la Suprema Corte de -  
Justicia de la Nación, para sentar Jurisprudencia que interpretara a-  
decuadamente tales preceptos que dicen:

Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al  
trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación  
de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la --  
ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a -  
las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cua-  
les regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados,  
domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de tra-  
bajo;

Fracción XI.- Las diferencias o los conflic-  
tos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una-  
Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de repre-  
sentantes de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno;

Fracción XXI.- Si el patrono se negare a so-  
meter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por  
la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obli-  
gado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario,-  
además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta dispo-  
sición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en-  
la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores se da-  
rá por terminado el contrato de trabajo.

Fracción XXII.- El patrono que despida a un-

obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

Ante tal interrogante y después de diversos debates al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostuvo la Jurisprudencia que aparece en el Apéndice del Semanario Judicial de la Federación de 1955, página 1659, que dice:

**\*REINSTALACION DE TRABAJADORES, LOS PATRONES PUEDEN NEGARSE A ELLA, PAGANDO DANOS Y PERJUICIOS.** - Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de éste tipo y por lo mismo, su ejecución forzosa es imposible, por eso es que un patrono puede negarse a cumplir la pagándole al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la Fracción XII del Artículo 123 de la Constitución Federal, que estatuye que si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje u aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además -

de la responsabilidad que le resulte del conflicto; y dicha Fracción XXI con la XXII del mismo precepto Constitucional, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador, el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien, el pago de los daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrón puede negarse a acatar el Laudo de la Junta o a someter sus diferencias al Arbitraje, en los casos de cumplimiento de los contratos de trabajo, se esta subordinando al derecho del trabajador, a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exige, y es claro que ni el legislador ni el juez pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída".

Consideramos que éste punto de vista Jurisprudencial es objetable, en virtud de que si se tomara en cuenta el punto de vista vertido, en el sentido de que la reinstalación en el trabajo, es una obligación de hacer y que la obligación de hacer es imposible llevarla a cabo mediante la ejecución forzosa. Sería obsoleta la Fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, que dá al trabajador la opción de elegir entre dos acciones principales que establece, o sea, de Reinstalación o de Indemnización, ya que en realidad sería la parte patronal quien tuviera ésa opción, pues si se niega a aceptar la reinstalación, se aplicará la indemnización, y si no se niega, se le podrá hacer efectiva la misma. Y no sólo sería en los casos que señala el Artículo 49 de la Ley de la Materia, sino en cualquier caso, cosa que no es cierta.

Agrega el Licenciado Euquerio Guerrero: "Nuestra Ley desde el principio, consignó la Estabilidad Relativa, permitiendo que alguna de las partes rescindiera el Contrato de Trabajo, sólo por

motivos verdaderamente graves".

Para que fuera plasmado el Artículo 49 de la Ley, fueron tomadas en cuenta varias consideraciones como: El problema que era para un trabajador, que habiendo llegado a una edad avanzada, le era imposible encontrar otro trabajo; por otro lado, cuando no haya - compatibilidad entre el patrón y el trabajador por resentimientos, enojos, etc., y dadas las relaciones de trabajo, las cuales implicaban trato directo, haciendo imposible la realización adecuada del trabajo.

Concluye el tema el Licenciado Guerrero, de la siguiente manera:

"Nosotros creemos que la Legislación Mexicana, ha encontrado una forma que, sino es perfecta, cuando menos ofrece posibilidades muy interesantes para coordinar los puntos de vista de las dos corrientes ideológicas a que nos hemos referido:

1.- Por una parte, se sostiene en general, - la Tesis de la Estabilidad Absoluta en el Empleo, obligando a los patronos a reinstalar a los trabajadores que hubieren separado injustificadamente.

2.- Por otra parte, se excluyó de la regla - general, aquellos casos en que se advierten condiciones que no justifican aplicar el criterio absoluto de la estabilidad o en los que se podrían ocasionar trastornos muy serios en el centro del trabajo.

A).- Dentro de los primeros, podemos englobar la poca antigüedad del trabajador, por ejemplo: En el caso de no tener - más de un año de servicios, o bien, tratarse de trabajadores eventuales.

B).- Dentro de la tesis que se refiere a los trastornos que podrían ocasionarse en el centro de trabajo, consideramos en primer lugar, el caso de aquéllos trabajadores que, por la característica de su labor, están en contacto directo y permanente con el patrón, y en caso de conflicto se dificultaría el desarrollo normal de la relación de trabajo. En esta cuestión, se tuvo que acudir al Arbitrio Judicial, para que sean los Tribunales del Trabajo los que aprecien estas situaciones de hecho y eximan o no a los patronos de la obligación de Reinstalar al Trabajador.

C).- También tomando en cuenta las relaciones casi familiares que se presentan entre los domésticos y sus patronos, - se excluyó dentro de la obligación de Reinstalar a los Trabajadores - de esta clase, es obvio que en ésas condiciones, la relación de trabajo sería prácticamente imposible que se continuara prestando el servicio, tanto porque el patrón no desea ya recibir en su hogar, los servicios de determinado trabajador, al que despido, como porque éste - último tendría mala disposición para el patrón que lo despidió injustificadamente.

D).- Dentro del supuesto que estudiamos, seguramente se tomó en cuenta a los Trabajadores de Confianza. No desconocemos que hay razones para incluir a este grupo de empleados, pero la - consideración del papel tan importante que juegan en el desarrollo de la empresa, compartiendo con el Gerente las funciones de Dirección y Administración, nos llevan a pensar que para esta clase de empleados - si bien no es posible aceptar la estabilidad absoluta, debería pensarse en una fuerte indemnización, a fin de que el patrón, sólo en caso-

verdadero, teniendo razones importantes, pudiera recurrir a un Despidido Injustificado.

No está por demás la comprensión cabal de la tesis que sostenemos, el manifestar que (lo veremos en otro capítulo), de acuerdo con el Artículo 185 de la Ley de la Materia, el patrón -- puede dar por terminado el contrato de trabajo, a las personas que -- nos referimos con anterioridad, cuando les pierda la confianza, fundándose en hechos objetivos, pero que no impliquen necesariamente -- causas suficientes para estructurar una rescisión justificada del -- contrato". (12)

El Doctor Mario de la Cueva, desglosa el tema en su Libro "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Fracción VI. Los -- Derechos de Reinstalación y Pago de una Indemnización, Inciso A).-- El derecho de la reinstalación en el trabajo, expresándolo como sigue:

"2.- La Polémica Histórica: Conocemos la Frac. -- XXII del Artículo 123, pero fué la XXI la que suscitó el debate.

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

No era posible desconocer el Derecho de los Traba

(12).- GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo, México, --- 1963, p. 101.

adores a que se les Reinstalara en su Trabajo, no obstante lo cual, - los empresarios se negaran sistemáticamente a cumplir los Laudos de - las Juntas; fueron dos sus argumentos principales: La Fracción XXI y los Artículos 601 y 602 de la Ley de 1931, autorizan al patrono a no someterse al Arbitraje de la Junta o a no aceptar el Laudo que dicte, Negativas cuyas consecuencias unidas con la terminación de las relaciones de trabajo y el pago de los daños y perjuicios que se causen. - El segundo se hizo consistir en la Reinstalación de un Trabajador, éta era una Obligación de Hacer, pero como no se puede ejercer coacción sobre las personas que realicen un hacer, la única solución era substituir la obligación directa con el pago de los daños y perjuicios causados.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aceptaron la argumentación de - los patronos, pero al crearse la Cuarta Sala del Tribunal, sus integrantes conmovieron a la Nación con una de las más brillantes y mejor fundadas ejecutorias, la ya citada de Gustavo Adolfo de la Selva, digna compañera de las famosas Sentencias del Inolvidable Ignacio Vallarta; los argumentos de la Cuarta Sala se convirtieron en el estandarte de la Doctrina para la Defensa de la Imperatividad de los Derechos -- del Trabajo: La Fracción XXII, del Artículo 123, concede a los trabajadores dos derechos, la Reinstalación o el Pago de una Indemnización. La Fracción XXI de la misma Norma Constitucional, no puede tener aplicación cuando el trabajador intenta la acción de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo en primer lugar, por que es indiscutible la obligación de resolver los conflictos jurídi--

cos que surgen entre las partes, ya que es inadmisibile la negativa de una de las partes a someterse al arbitraje del Organismo Competente del Estado, para aceptar el Laudo que dicte; y en segundo lugar, porque su aplicación haría inoperante a la Fracción XXII, disposición que -- concede a los trabajadores dos acciones, entre las que libremente puede elegir, pero si el patrono pudiera negarse a cumplir la Sentencia de Reinstalación, la elección en realidad pertenecería al empresario, pues la efectividad de los derechos dependería de su arbitrio. Por otra parte, si se aplicara la Fracción XXII, ésta fracción diría: "El trabajador tiene dos derechos, el Pago de una Indemnización de tres meses de salario y otro que consistirá a elección del patrono, en la Reinstalación en el Trabajo o en el Pago de aquella Indemnización, a la que se agregaría una cantidad adicional por concepto de daños y -- perjuicios; solución contradictoria a la Fracción XXII. Finalmente, -- los Principios del Derecho Mexicano se derrumbarían, ya que la Estabilidad en el Trabajo dependería de la voluntad del patrono y por los -- Derechos Adquiridos por el Trabajador en la Empresa, perderían su base de sustentación".

Agrega el Autor: "En el Derecho Mexicano del Trabajo (Libro), hicimos una exposición minuciosa de la polémica, en la inteligencia de que siempre defendimos con pasión, la Obligación de -- la Reinstalación".

Dice: Veintidós años duró la batalla de Reinstalación, la antigua mayoría de edad de los jóvenes. Una y otra vez se egrellaron los alegatos de los defensores del Principio de Estabilidad en el Trabajo, hasta que la Comisión que preparaba un Primer Proyecto

de Nueva Ley del Trabajo, por encargo del Presidente Adolfo López Mateos, comprendió la necesidad de romper el baluarte de la Fracción XXI, a cuyo fin sugirió su reforma; el 26 de Diciembre de 1961, el mismo Presidente de la República envió a la Cámara de Senadores la consecuente Iniciativa, con una hermosa Justificación de la Estabilidad.

La Estabilidad de los Trabajadores en sus Empleos, es una de las medidas esenciales para la efectividad del Derecho del Trabajo, y vá unida a la idea de la Seguridad Social, uno de los Principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de Seguridad al través del Seguro Social, cuando ya no son aptos para el trabajo y que en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes al servicio de otro, esten expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufre.

"La Fracción XXI se adicionó con la frase siguiente: Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente".

Las Excepciones a la Imperatividad de la Reinstalación: Las Reformas de 1962 añadieron también una fracción, la XXII, del Artículo 123, colocada inmediatamente después del párrafo que habla de los Derechos de Reinstalación o Pago de una Indemnización: "La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemniza-

ción".

Indica: "No obstante la existencia de algunas excepciones, la estabilidad nuestra es absoluta, porque esas excepciones, derivan de la naturaleza de las cosas o tienden a evitar la negación de ciertos Derechos Humanos que exigen el mismo respeto que los Derechos Sociales, antes de analizar las excepciones, deseamos precisar que la enumeración contenida en el Artículo 49 de la Ley, es limitativa, lo que quiere decir, que no podrá hacerse ninguna extensión -analógica; y por otra parte, hay que señalar que la interpretación de las excepciones debe ser restrictiva de tal suerte que únicamente aquellas hipótesis que se adecúen fácilmente y en forma plena en la excepción, podrán ser admitidas.

A).- Trabajadores con una antigüedad menor de un año: La Fracción Primera menciona esta excepción. La Comisión estudió las observaciones de los trabajadores, pero estimó que la estabilidad impone a la empresa una obligación permanente y definitiva, por lo que no era aconsejable decretarla al minuto siguiente a la iniciación del trabajo. Suprimido el llamado término o contrato a prueba, pareció conveniente dar una oportunidad al empresario, para que se diera cuenta si el trabajador podía marchar al ritmo de su fábrica y al superamiento, siempre deseable de las técnicas industriales.

B).- Trabajadores de Contacto Directo e Inmediato con el Patrón: Algunos trabajadores, por las características de sus funciones, están en contacto directo e inmediato con los patrones, por ejemplo: La enfermera que ayuda al médico en su consultorio, situación, que es constante en los pequeños talleres. No era posible obli-

gar a los patrones a convivir con ellos, porque, como alguien nos dijo con cierta gracia: "El Derecho Civil admite el Divorcio". No obstante, la Comisión actuó con prudencia y no entregó la solución del caso a los patrones, sino que en la Fracción Segunda dijo, que correspondía a la Junta estimar, "Tomando en consideración las circunstancias del caso, si es o no posible el desarrollo normal de la relación de trabajo".

C).- Trabajadores de Confianza: La Fracción Tercera, los menciona expresamente. Su fundamento está en la naturaleza de las funciones, pues no se puede imponer a una persona que continúe depositando su confianza en un trabajador, cuando la ha perdido. En éste problema se dan dos situaciones: Según el Artículo 185, el patrono "puede rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza", en cuyo caso, no incurre en responsabilidad, pero la hipótesis que contempla el Artículo 50, es diferente, pues aún cuando no exista motivo razonable de rescisión el patrono puede, mediante el pago de una indemnización, negarse a reinstalar al Trabajador.

D).- Trabajadores Domésticos: La Naturaleza de la relación de trabajo, tal como se expresó en el inciso "B", justifica la excepción de la Fracción Cuarta.

E).- Trabajadores Eventuales: Es la Quinta y última de las excepciones del Artículo 49, su aplicación será limitada, porque en un número importante de casos, el Empresario en lugar de exponerse a las resultas de un Juicio, liquidará al trabajador los días que le falten para concluir un trabajo, pero puede ser importan-

te cuando se trate de suplencias por un largo periodo. Su justificación es un efecto de la Ausencia de la Categoría de un Trabajador de Planta.

F).- Indemnizaciones por Incumplimiento del Laudo que Ordenó la Reinstalación: En los casos de las Excepciones -- que hemos comentado, el trabajador fué despedido de su trabajo sin -- causa justificada, pero la Junta de Conciliación y Arbitraje dictó un Laudo, declarando que debía ser restaurado en sus derechos; ello no -- obstante, el patrono, fundado en alguna de las excepciones, se negó a cumplir el Laudo y tal como lo hicieron los empresarios del pasado, -- se acogió a los beneficios de la substitución del cumplimiento directo por el pago de una Indemnización. Para ésta hipótesis, la Fracción XXI del Artículo 123 Constitucional, habla de una indemnización de -- tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte -- del conflicto.

La Nueva Ley recogió los montos de la Indemnización en el Artículo 50, cuya claridad evita comentarios. En consecuencia, el trabajador tiene derecho a percibir una Indemnización compuesta de dos partidas: Tres meses de salario fijo y una cantidad variable, según la forma de duración, la relación y su antigüedad en el -- trabajo. Si se pregunta la razón de esta doble indemnización, responderé que así lo ordena la Fracción XXI, pero a fin de justificar esta disposición, agregaremos que la segunda parte de ella, es la compensación por el Incumplimiento Directo de un Laudo. (13)

Para finalizar, el Maestro de la Cueva expone un-

(13).- DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed.- Porrúa, S.A., Primera Edición, México, 1972, p.p. 255 a 259.

criterio bastante aceptable en éste tema, al indicar

"La cuestión fundamental que se debatirá en el -- proceso, es la justificación o injustificación del despido, y será -- después, si se resuelve que fué un acto arbitrario, cuando tendrá que elegir el trabajador, entre la Reinstalación y el Pago de una Indemnización. La tesis opuesta, esto es, la que exige que el trabajador elija entre sus dos acciones al formular la demanda, contraría la esencia del estatuto laboral y las finalidades de la justicia: Es probable, para no decir constante, que en la mayoría de los casos, el trabajador piensa en su Reinstalación, pero es plenamente cierto que en los casos de despido, se encontrará frente a la necesidad de vivir, - en tanto se decida la controversia, lo que le obligará a buscar un -- trabajo nuevo; correrán así los días, las semanas, los meses y aún -- los años, antes de que se dicte el Laudo, lapso durante el cual pudo haber obtenido una posición mejor de la que tenía en el trabajo del - que fué despedido. Sería contraria a los Principios del Derecho del - Trabajo y a la idea de la Justicia Social que se dijera: Se decidió - que el despido fué un acto arbitrario, pero o renuncias a tu nueva y mejor posición o el Laudo sera, como dijo Victoria en Querétaro, una estrella que pasó sobre tu cabeza".

"En el problema que examinamos, está en juego algo más que un simple formalismo procesal: ciertamente el trabajador no podrá exigir en ningún momento que se le reinstale en el trabajo y se le pague la indemnización, ni podrá tampoco cambiar la elección -- que haga, cualquiera que sea el momento en que se produzca; creémos -- asimismo, que la solución de la Corte de que las acciones son Alterna

tivas, por lo que puede ejercitarse la de Reinstalación como principal y la de Indemnización para el caso de una negativa a reinstalar. Tuvo sentido antes de la reforma de 1962, pues la Jurisprudencia de la Corte admitía la posibilidad de la negativa, pero ha devenido un imposible, porque la Reforma de la Constitución, solamente la permite en las hipótesis específicamente consignadas en la Ley y siempre que se haga, debe ir acompañada del monto de la Indemnización. Pero es igualmente cierto que no existe ninguna disposición en la Ley Federal del Trabajo, que obligue a un trabajador a elegir entre las dos opciones constitucionales, en el acto de formular la demanda: el artículo 722, única disposición que se ocupa de la forma de ejercicio de las acciones, cuando son varias, prohíbe solo que se intenten a un mismo tiempo, las que sean contrarias, pero no obliga a elegir en la demanda, entre las dos alternativas de un derecho.

El problema planteado toma otro curso, en virtud de las reformas de 1979, que vinieron a establecer un procedimiento social, entre otras cosas, por la suplencia de la deficiencia de la demanda, de tal suerte, que por mandato de los artículos 685 segundo párrafo, debe subsanarse la demanda en un primer caso, y deben indicarse al trabajador las irregularidades, como el ejercicio de acciones contradictorias, en el otro caso, para que las subsane. No podría usarse en el Artículo 48, que dice que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, porque ése precepto, colocado en la

parte sustantiva de la Ley, ratifica el derecho a la elección, pero no define el instante en que debe hacerse, ni tiene la vista puesta en las formalidades procesales.

Concluimos: Tomando como base la Naturaleza y Finalidades del Derecho del Trabajo, así como la idea de la Justicia Social, que el trabajador puede reclamar la injustificación del despido, y una vez obtenida la declaración, de que no hubo causa que lo justifique, elegir entre los dos derechos que le otorgan la Constitución y la Ley, esto es, la elección puede hacerse, en el momento en que se solicite la Ejecución del Laudo".

Conforme a esta tesis, no es posible considerar como contradictorias o distintas acciones la Reinstalación y la Indemnización, por lo que no sería aplicable al caso el nuevo artículo 873, segundo párrafo, que señala: "Cuando el actor sea trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviese ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días". Tal vez, si fuera aplicable la disposición cuando se ejerciten la Reinstalación y el Pago de la Prima de Antigüedad, por ejemplo.

Por lo demás, ¿qué dirán las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia de la Nación?, pronto tendremos la respuesta. (14)

También el Doctor Baltazar Cavazos Flores, en su Libro de Derecho del Trabajo titulado "El Derecho del Trabajo en la (14).- MOZART VICTOR RUSSOMANO. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, U.N.A.M., ed. la., p.p. 84, 85.

Teoría . . . . . y en la práctica", nos habla sobre el tema, señalando entre otras cosas lo siguiente:

"Las reformas a las Fracciones XXI y XXII del Artículo 123 Constitucional, despertaron la discusión sobre las ventajas de la llamada Reinstalación Obligatoria"

Manifiesta que, aunque Constitucionalmente el Principio de la Estabilidad era válido, la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, había atenuado su aplicación, facultando al patrón a negarse a cumplir con las resoluciones de las juntas que lo condenaran a reinstalar a los obreros o a negarse a someter sus diferencias al Arbitraje, mediante el Pago de las Indemnizaciones de tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto, - consistiendo en 20 días por cada año de servicios prestados.

Con la Reforma, se establece que la Obligación de Reinstalar al Obrero, no se substituye por el pago de los tres meses de la Indemnización y la Responsabilidad del conflicto, sino sólo en los casos de excepción expresamente señalados por el Legislador y en la Ley Adjetiva. Es decir, en términos generales, se reconoce nuevamente el Principio del Derecho de la Estabilidad en el Trabajo.

Hace el Doctor Cavazos un estudio comparativo con otras Legislaciones del mundo, sobre el tema concluye que, la Estabilidad Absoluta y Rigurosa, no existe prácticamente, toda vez que los ápices que la consignan, la suavisan en muchos casos hasta hacerla negativa.

Concluye el Doctor: "Por nuestra parte pensamos - que si bien es cierto que como Principio Doctrinal de la Inamovilidad

en el Empleo, entraña un deseo de superación, un anhelo de protección al trabajador y un afán por garantizar una mayor tranquilidad a la -- clase laborante, contra lo cual nadie puede pronunciarse, también lo que es legislativamente contemplado como un Derecho Irrestricto o Absoluto, resulta perjudicial e irrealizable.

Por ello consideramos sumamente acertada la Regla-  
mentación que el Principio de la Estabilidad consigna nuestro Legisla-  
dor, al prescribir en el Artículo 124 de la Ley Laboral de 1931, que-  
el patrón quedará eximido de someterse al Arbitraje, pagando las in-  
demnizaciones correspondientes, cuando se trate de trabajadores que -  
tengan una antigüedad menor de dos años, si se comprueba ante la Jun-  
ta, que el obrero o trabajador por razón del trabajo que desempeña o-  
por las características de sus labores, está en contacto directo y --  
permanente con él, y la Junta estima, tomando en consideración las --  
circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la  
relación de trabajo, por ejemplo: en casos de aprendices; en los ca-  
sos de empleados de confianza; en el servicio doméstico o cuando se -  
trate de trabajadores eventuales.

Añade: La Ley de 1970 también conocida con el nom-  
bre de Ley Díaz - Ordas, en su Artículo 49 determina los casos en que  
se puede eximir al patrón de Reinstalar al Trabajador en el Empleo.

Como puede apreciarse en el mencionado Artículo,-  
se reduce a un año el término para poder despedir a los trabajadores-  
y se suprime la Fracción de los Aprendices, en virtud de que dicha fi-  
gura desapareció de Nuestro Derecho Laboral.

El Doctor Cavazos estima que, la Fracción II del-

Artículo en cuestión, resulta indispensable, diciendo que es necesario que exista elasticidad al respecto y se deje al criterio en conciencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al resolver los casos en que proceda la insumisión al Arbitraje.

Y en cuanto a las fracciones siguientes, es necesario para que proceda la Insumisión al Arbitraje, que en realidad se pruebe que los trabajadores a los que se les imputen dichas características, las tengan en realidad, pues no basta que se diga que una persona es, por ejemplo: Trabajador de Confianza, para que la Junta acepte tal dicho, sino en tales supuestos, deberá abrirse un Incidente para que se pruebe o rechace la calidad que se atribuye al trabajador en cuestión.

En la práctica, normalmente se resuelven estos problemas, mediante convenios celebrados por las partes, ya que los trabajadores con gran tino de su parte, se han percatado que no les conviene exigir que se les dé el trabajo en donde ya no los quieren, y optan por exigir mayores cantidades de dinero, con las cuales, en forma voluntaria, dan por terminada la relación de trabajo que los unía a sus patrones". (15)

Estimamos bastante interesante la aportación -- del Maestro de la Cueva, en el sentido de dejar la opción del trabajador de elegir entre la Indemnización o la Reinstalación en su empleo, en los casos de excepción, hasta el momento de la Ejecución del Laudo.

Al respecto opinamos lo siguiente:

- (15).- CAVALOS FLORES BALTAZAR. El Derecho del Trabajo en la Teoría . . . y en la Práctica, Ed. JU3., S.A., 3a. Ed., México 1972, p.p. 77 a 88.

Dada la naturaleza misma de las cosas, el principio de la estabilidad absoluta en el empleo, ha tenido que ceder a la realidad y dar cabida a la estabilidad relativa.

Nuestra legislación coordina las dos corrientes, pues por una parte y de manera genérica, sostiene la tesis de la estabilidad absoluta, obligando a los patrones a reinstalar a los trabajadores que hubieren separado injustificadamente; y la estabilidad relativa la consagra limitativamente en cinco casos de excepción, consistiendo en otorgar al patrón la facultad de despedir arbitrariamente a su trabajador sin causa justificada, mediante una indemnización, sin que éste (patrón) tenga la obligación de reinstalarlo nuevamente en su empleo; pero siempre y cuando la junta determine que su relación laboral queda comprendida dentro de estas excepciones.

En lo relativo a los casos de excepción consideramos:

a).- Tratándose de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año, es decir, que aunque estuvieren contratados por tiempo indefinido, pero aún no hubieren cumplido un año de servicios; y cuando se trate de trabajadores eventuales, como ejemplo: En el caso de trabajadores que sustituyen a otros por incapacidades temporales, o los que son contratados para cubrir un pedido adicional de mercancías, o para que vendan juguetes en la temporada navideña, etc.

Se justifica encuadren dentro de los casos de excepción, dada su poca vinculación con la empresa o patrón, de-

bido al poco tiempo que tienen laborando y a su temporalidad para la que fueron contratados.

b).- Bien considerado también el caso de excepción otorgado por el legislador referente a aquella relación laboral en la que existe un contacto cotidiano y permanente entre el patrón y el trabajador, dando a la junta la facultad de considerar las circunstancias del caso, ejem: En un pequeño taller, donde el dueño es el maestro y sus ayudantes sus trabajadores, etc.

c).- Respecto al caso de excepción relativo a los empleados de confianza, consideramos admisible ésta excepción ya que el patrón que en muchas ocasiones no puede atender directamente su negocio, se ve en la necesidad de tener sus representantes que deben ser de absoluta confianza, y no es justo que se le obligue a tener a un empleado que lo represente, al cual le ha perdido la misma; pero tampoco es justo que se le indemnice al igual que los demás de excepción (de estabilidad en el empleo), ya que éste tiene más responsabilidad que los demás y debe cubrir con el requisito de la confianza, y al ser despedido arbitrariamente debe ser mejor indemnizado, pudiendo consistir en una carta de recomendación y otra indemnización por la confianza que cubrió durante el tiempo que laboró, a decisión de la junta.

d).- La relación del trabajador doméstico y su patrón, es de aquellas en las que existe un estrecho contacto entre ambos que rebosa no sólo cuestiones comerciales, sino que trata de cuestiones de intimidad familiar, es por esto que el legislador acertadamente otorgó al patrón la excepción de poder despedir -

arbitrariamente al trabajador, previa indemnización, pues no tan sólo está en contacto con el patrón, sino que éste debe tenerle confianza para no estarse cuidando en su casa de hacer comentario alguno o acto alguno que pueda salir del ámbito familiar y causarle problemas sociales.

Por esta razón, también consideramos que - al ser despedido arbitrariamente por el patrón por encuadrar en los casos de excepción, debiera indemnizársele mayormente que a los demás casos de excepción, equiparándolos con los de confianza para efectos de la indemnización que propusimos anteriormente.

## C A S O P R A C T I C O

A continuación narraré brevemente un caso, que al autor se le presentó en la práctica, motivándome a realizar el presente trabajo de investigación, debido a las variantes y conflictos que se presentan al tratar de Ejecutar un Laudo.

DEMANDA.- El trabajador "X", demandó ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a la Empresa "A" (como persona moral), y a "B" y "C" como codemandados (personas físicas y empleados de la empresa), el año de 1976.

PETICIONES: A).- La Reinstalación en el puesto que desempeñaba hasta que fuf DESPEDIDO INJUSTIFICADAMENTE; B).- El Pago de los salarios -- vencidos desde la fecha del despido injustificado, hasta que sea -- reinstalado en el puesto que desempeñaba.

AD - CAUTELAM: a).- Prima de Antigüedad, desde el año de 1959 a la fecha; b).- El Pago de Vacaciones proporcionales, al tiempo laborado en 1976; c).- Prima Proporcional de Vacaciones; d).- Participación de Utilidades, proporcionales al tiempo laborado en 1976; e).- La parte proporcional del Aguinaldo de 1976, más las prestaciones a que tengo derecho y que se contienen en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado ante la Empresa demandada y el Sindicato de Trabajadores (rama a la que pertenece la empresa), al cual pertenezco con la empresa "A"

## HECHOS:

1.- Con fecha 7 de Enero de 1959, empecé a prestar mis servicios en la empresa "A<sub>1</sub>", la cual cambió de Razón Social por la de "A", con el puesto de peón.

2.- Posteriormente fuf ascendido de categoría y pase a otra,-

de CONVERSION donde desempeñé los siguientes cargos: Ayudante de Operador en Gasa, y finalmente hasta el día en que fui despedido injustificadamente, ocupé el cargo de Operador Especializado, percibiendo un sueldo de \$130.71 (CIENTO TREINTA PESOS, 71/100 M.N.) diarios, más incentivos que señala el Contrato Colectivo y teniendo un turno mixto o rotado, o sea, que una semana trabajaba en el primer turno de 7 A.M., teniendo media hora para comer, la siguiente semana trabajaba el tercer turno que era de las 23 P.M. a las 7 A.M., y la siguiente semana trabajaba en el segundo turno que era de las 15 P.M. a las 23 P.M., y así en forma rotativa, además que se encuentra contenido en el Contrato Colectivo.

3.- El día jueves 17 de Junio de 1976 laboraba en el segundo turno, y a las 17 P.M., fui llamado por el Licenciado "B", que es el Gerente de Relaciones Industriales de la Empresa demandada, el cual me dijo textualmente "TE MANDE LLAMAR PARA QUE FIRMES TU RENUNCIA Y TE LIQUIDAMOS", a lo que le contesté, que por qué motivo, a lo que él respondió "NO TE HAGAS, YA SABES PORQUE", "ASI QUE FIRMA Y QUE TE LIQUIDEN", a lo que me negué, y me dijo "BUENO VETE A TRABAJAR Y DESPUES VERAS LO QUE HACEMOS CONTIGO", este hecho fué presenciado por varias personas que después presentaré en el momento procesal oportuno.

4.- El sábado 19 de Junio de 1976, después de haber laborado y cobrado mi sueldo de la semana anterior, fui a checar mi tarjeta de salida como de costumbre, y me encontré con una nota firmada por el Señor "C", en la que se me ordenó que ya no me presentara el Lunes 21 de Junio de 1976, en virtud de una falta cometida el día 4 de Junio de 1976, la cual desconozco, además, hago notar a ésta H. Junta la a-

Normalidad de dicha NOTA, ya que no señala alguna causal de las enumeradas en la Ley Federal del Trabajo, y tampoco dice expresamente la causa del despido, y por tal motivo me deja en ESTADO DE INDEFENSION, en consecuencia es un DESPIDO INJUSTIFICADO.

Agregando que ése mismo día iba a entrar al W.C., a lo que el Policía de Vigilancia, me dijo que ya no podía entrar a ningún lado, porque ya había sido despedido y tenía ordenes de no dejarme pasar.

Se hicieron valer dos Jurisprudencias (sólo las mencionaré);

"DESPIDO DEL TRABAJADOR, PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DEL", y "DESPIDO INJUSTIFICADO".

CONTESTACION A LA DEMANDA: Posteriormente, el 6 de Octubre de 1976, - previa notificación y emplazamiento legal, se celebró la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, donde comparecimos ambas partes, no llegándose a un arreglo conciliatorio, se ratificó la demanda en todas sus partes, pasándose a dar Contestación a la Demanda en los siguientes términos:

El Apoderado de la empresa demandada, así como de las personas físicas (demandadas también), niegan acción al actor, para demandar a dichos demandados físicos, debido a que nunca prestó -- sus servicios personales, ni le ligo contrato o relación de trabajo - alguno, y en caso de que se considere que existió relación de trabajo entre el actor y dichos demandados físicos, hace suya la contestación que produce a nombre de la Empresa "A", oponiendo las Defensas y Excep

ciones que hace valer.

Respecto a la Empresa Demandada "A", niega acción al actor para demandar la Reinstalación en el puesto que desempeñó -- con la Empresa demandada.

Así como el pago de los salarios vencidos, en virtud de que fué despedido justificadamente.

En cuanto a las prestaciones que Ad - Cantelan, - se niega acción para reclamar pago de Prima de Antigüedad, por no encontrarse en los supuestos del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Opone la Excepción de Obscuridad en la Demanda -- respecto al pago de vacaciones y prima de vacaciones, así como de los salarios vencidos, aguinaldo y demás prestaciones, por no reunirse -- los requisitos a que se refiere el Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que deja a la demandada en estado de indefensión.

Respecto al pago de Reparto de Utilidades correspondiente al tiempo trabajado en 1976, se opone la excepción de incompetencia de ésta Junta, en los términos de la Fracción IX del Artículo 123 Constitucional, 121, 122, 125 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, así como las excepciones de plazo y condición no cumplidos, por no haber concluido el ejercicio de 1976, ni los plazos a que se refieren los artículos 121, 122, 125 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta al Pago de Aguinaldo Proporcional al año de 1976 y demás prestaciones que se refiere el actor, - en el inciso e), se opone la excepción de obscuridad de la demanda en

los términos del artículo 685 de la Ley de la Materia, ya que no se precisan los elementos a que se refiere dicho precepto.

En cuanto al pago de Aguinaldo, éste es exigible hasta el 20 de Diciembre de cada año, oponiendo la Excepción de Plazo y Condición no cumplidos.

En cuanto a los hechos, contestó en la siguiente forma:

1.- Es cierto.

2.- Es falso como lo expresa el actor, es cierto que el último puesto que causó fué el de Operador Especializado, con salario de \$130.71, es cierto que el actor laboraba en los turnos que indica, pero es falso y se niega que haya sido despedido injustificadamente.

3.- Es falso en lo que expresa el actor, lo cierto es que el 4 de Junio de 1976, el actor laboró en el primer turno, con horario de las 7:00 a las 15:00 horas y con 30 minutos para tomar sus alimentos de las 12:00 a las 12:30 y que en la fecha en que se -- menciona, el actor prestó sus servicios en la máquina número I en el Area de Gasa en el Departamento de Conversión de la Planta; que el -- día 4 de Junio de 1976, sin autorización y previo aviso el actor abandonó su área de trabajo a las 13:00 horas y fué encontrado a las - -- 13:20 en el Area de Calderas bañándose en los baños de dicho departamento, haciéndolo notar que los trabajadores de dicha área sólo pueden bañarse después de terminadas sus labores y que la distancia entre el Departamento de Conversión en que presta sus servicios el actor y el Departamento de Calderas es aproximadamente de 180 metros y que conse

cuentemente el actor sin aviso y sin permiso interrumpió su trabajo, abandonó su área de trabajo y se dedicó a bañarse dentro de la jornada de labores y que dichas causas implican falta de cumplimiento a -- las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo, falta de probidad en virtud de que recibió el salario completo del día 4 de Junio a pesar de no haber laborado durante toda la jornada, por estarse bañando dentro de sus horas de trabajo y en tiempo y lugar que no eran los adecuados para él y desobediencia a órdenes relativas al trabajo contratado, por lo que se le despidió justificadamente al actor, con fundamento en las Fracciones II, XI y XV y demás relativos del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y que el despido le fué comunicado por escrito al actor el día 19 de Junio de 1976. Que el día 17 de Junio de 1976, el actor fué citado a la Oficina de la Gerencia de Relaciones Industriales, por el Lic. "B", Gerente de Relaciones Industriales, en donde se practicó una investigación de las faltas en que incurrió el trabajador el día 4 de Junio de 1976, con intervención del actor y de los Señores "D", "E", "C" y el Delegado Sindical "G", que durante la investigación el actor reconoció haber abandonado su área de trabajo desde las 13:00 horas y estarse bañando en el área de calderas a las 13:20, manifestando el actor que el día anterior había pedido permiso a su supervisor para ir a darse un baño dentro de la jornada de labores, el cual le había sido negado, por lo que decidió irse al día siguiente sin obtener el permiso, que son falsas las manifestaciones que se le imputan al Lic. "B", ya que el Gerente de Relaciones Industriales de la Demandada es el Lic. "B<sub>1</sub>".

4.- Es falso, lo cierto es que el día 19 de Junio

de 1976, se le comunicó al actor por escrito su despido por las causas que han quedado relatadas en el punto 3, y que es falso y se niega que se haya dejado en estado de indefensión al actor, ya que se le informaron las causas de su despido y que es cierto que el 19 de Junio no se permitió al actor ingresar a la planta de la demandada, toda vez que en esa fecha se le notificó su despido.

Niega que sean aplicables las Ejecutorias que se hicieron valer, lo mismo que los preceptos legales en que se fundó la demanda.

**OFRECIMIENTO DE PRUEBAS:** El día 20 de Octubre de 1976, se celebró la Audiencia correspondiente al Ofrecimiento de Pruebas.

Por la parte Actora ofrecimos las siguientes:

1.- **PRUEBA CONFESIONAL:** De la Empresa "A", a través de su Representante Legal, así como de los Señores "B" y "C", demandados en el presente juicio, en base a los artículos 694 y 760 - - Fracc. VI, inciso a y d, respectivamente de la Ley Federal del Trabajo.

2.- **PRUEBA DOCUMENTAL:** Consistente en recibos de pago de la Empresa "A", correspondientes a los meses de Marzo, Abril y Mayo de 1976, donde constan los salarios devengados en los últimos cuatro meses que el actor prestó sus servicios en la empresa demandada, con los que se demuestra que aparte del salario de \$130.71, tenía además incentivos y séptimos días, que hacen un promedio de \$248.91, - diarios.

3.- **PRUEBA DOCUMENTAL:** Consistente en una orden de separación que el actor encontró junto a su tarjeta que checka, donde se le informa que no se presente a laborar a partir del día 21 de

Junio de 1976, donde no fundan ni motivan la causa del despido, firmada por el Señor "C", del Departamento de Personal. En caso de que sea objetado en cuanto a su autenticidad, deberá perfeccionarse mediante la ratificación que en cuanto a contenido y firma haga del mismo la persona que lo suscribe.

4.- PRUEBA TESTIMONIAL: Consistente en las declaraciones de los Señores "N<sub>1</sub>", "N<sub>2</sub>" y "N<sub>3</sub>", al tenor del interrogatorio que se les formule, comprometiéndome a presentarlos.

5.- PRUEBA TESTIMONIAL: Del Señor "V", que desempeña el cargo de Policía Auxiliar dentro de la Empresa Demandada, y por lo cual me es imposible presentarlo personalmente ya que depende de la Empresa "A", por lo que solicito se le cite por conducto de ésta H. Junta, en base a lo dispuesto en el Artículo 760, Fracc. VII, de la Ley Federal del Trabajo.

6.- PRUEBA INSTRUMENTAL; y

7.- PRUEBA PRESUNCIONAL.

Nota: Este es un breve resumen de las pruebas ofrecidas.

La parte demandada ofreció las siguientes:

1.- Instrumental de Actuaciones.

2.- Confesión del Actor.

3.- DOCUMENTAL: Consistente en el Memorándum del 17 de Junio de 1976, dirigido al Ing. "Y" por el Supervisor "D" y "S", ofreciendo la ratificación y firma de los que lo suscribieron.

4.- DOCUMENTAL: Consistente en el acta de fecha 17 de Junio de 1976, levantada con intervención del actor y de los Señores "G", "B", "D", "E" y "C". Suscrito por los Señores "E", "B", --

"D" y "C".

5.- **TESTIMONIAL:** Consistente en las declaraciones de los Señores "D", "S", "S<sub>1</sub>" y "S<sub>2</sub>", estos dos últimos son funcionarios Sindicales, el 1o. es Secretario General de la Sección del Sindicato de Trabajadores (rama de la empresa demandada) C.T.M., Titular del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones obrero patronales en la planta, propiedad de mi mandante, y el 2o. es Representante Obrero de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, pidiendo sean citados por ésta H. Junta.

6.- **LA INSPECCION:** Practicándose en la carátula de la Declaración del Impuesto de Utilidades de Causantes Mayores, -- que corresponden al ejercicio del 1o. de Enero al 31 de Diciembre de 1975, para acreditar el corte de los ejercicios sociales de la empresa demandada.

7.- **PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA.**

A la parte actora nos admitieron todas las pruebas a excepción de la marcada con el No. 5, supuestamente por no estar ofrecida conforme a derecho, con fundamento en la Fracción IX del Artículo 760 y 763, de la Ley Laboral.

A la parte demandada le fueron admitidas todas las pruebas, a excepción de la ofrecida en el apartado 5, por no ser ofrecida conforme a derecho, con fundamento en la Fracción IV, del Artículo 760 y 763 de la Ley Laboral.

**AUDIENCIAS.-** Lo que pudimos probar en las distintas audiencias, fué lo siguiente:

1.- Las anomalías que presenta la nota, firma

da por el Señor "C", donde se me ordena que no me presentara a trabajar a partir del día 21 de Junio de 1976, por una supuesta falta cometida el día 4 de Junio del mismo año, ya que como se observa de dicha nota, no se informa cual causa o causas son las que motivaron que fuera despedido, violando con esto en forma flagrante, lo que la Ley Federal del Trabajo estipula en su Artículo 47, última parte.

2.- Que el día 19 de Junio de 1976, cuando ya estaba por salir, me dirigí al W.C., pero el Policía de Vigilancia me dijo: "Que yo no podía entrar a ningún lado, en virtud de que ya había sido despedido y le dieron órdenes de no dejarme pasar", éste acontecimiento fué aceptado por la Empresa, en su escrito de Contestación de Demanda, en la última parte del punto 4 de contestación de hechos.

3.- En cuanto a lo que se demandó, nos basamos en lo siguiente:

A).- Reinstalación en el puesto que desempeñaba, fundándose en lo establecido en el Artículo 123, Fracción XX, de la Constitución, y 48 de la Ley Federal del Trabajo, correspondiéndole probar que no fui despedido.

B).- El Pago de los Salarios Vencidos, desde la fecha del despido, hasta la total solución del juicio, basándonos en lo establecido por el Artículo 50, Fracción III, de la Ley de la Materia.

Ad - Cautelam, demandé lo siguiente, de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 162, Fracción III, párrafo in fine, de la Ley Laboral.

a).- El pago de vacaciones proporcionales al tiempo laborado en el año de 1976, de acuerdo a lo que establece el inciso F, de las Cláusulas 38 y 42, del Contrato Colectivo de Trabajo del año de 1976, además de lo establecido en los Artículos 76 y 79 segunda parte, de la Ley Federal del Trabajo.

b).- Prima proporcional de vacaciones, con fundamento a lo que establece el Artículo 80, de la Ley de la Materia.

c).- Participación de utilidades, con fundamento en el Artículo 123, Fracción IX, de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y los Artículos 117, 118, 119, 120, 121, 122, -- 123, 124, 125, 127, 128, 130, de la Ley Federal del Trabajo.

d).- Parte proporcional del aguinaldo correspondiente al año de 1976, con fundamento a lo que establece el Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo y con lo establecido en la Cláusula No. 97 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Todo lo anterior, de conformidad con lo que se -- probó en los hechos que presenté en mi demanda, siendo lo siguiente:

1.- Fué aceptado por la Empresa en su escrito de Contestación de Demanda, siendo aplicables los artículos 21, 26 y 41, de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Fué aceptado parcialmente por la Empresa de la siguiente forma: Acepta que el último puesto que ocupé, fué el de Operador Especializado, también acepta que el último salario que percibí fué de \$130.71; y posteriormente en el Desahogo de la Prueba Profesional por parte de la Empresa, que absolvió su Representante Legal, aceptó que este era en efectivo el último salario que percibía más -

los incentivos, lo cual queda plenamente probado con los recibos de pago que me daba la Empresa; ésta niega que fui despedido injustificadamente, y en virtud de que estoy reclamando la reinstalación en el puesto que desempeñaba, obra la reinversión de la carga de la prueba, debiendo el patrón demostrar que fué en forma justificada, tal como lo señala el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, además que son aplicables las Jurisprudencias que plasmé en mi escrito inicial de demanda.

3.- Acepta la Empresa que me comunicó el despido por escrito, de su contenido se desprende que me deja en estado de indefensión, ya que no determina en que consiste la causa del despido, y mucho menos en que se fundamentó, sino que es hasta que contesta la demanda la Empresa, cuando me enteré, de que se debía por el hecho de que supuestamente me habían encontrado bañando en el área de calderas, a las 13:20 horas, el día 4 de Junio de 1976, lo cual es falso de toda falsedad, la Empresa pretende probar éste hecho con un supuesto reporte de la misma fecha en el que firman el Señor "D" y el Señor "S" como testigos, pero cuando fué ratificado dicho documento y de varias preguntas que se le formularon, se aprecia claramente que es falso dicho reporte, ya que en las preguntas 3 y 4, el Señor "D", manifiesta que fueron testigos del suceso los Señores "S", "S<sub>1</sub>", y "S<sub>2</sub>", y que dichos testigos no firmaron el reporte, lo cual es mentira, pues en el reporte aparece la firma del Señor "S" como testigo y de las repreguntas formuladas al Señor "S", se puede apreciar la falsedad de dicho reporte, ya que manifiesta en la contestación de la pregunta 3, que únicamente los acompañó un Representante del Sindicato, además se

contradice con el Señor "D", ya que en su contestación de la pregunta número 3, dice que él fué el primero que se enteró de mi ausencia y - el Señor "D" manifiesta que primero buscó al Señor "X" (trabajador), - y al notar su ausencia se le buscó; siendo que el Señor "S" dice al - respecto que él se dió cuenta de mi ausencia, le informó al Señor "D", el cual no sabía y se dedicaron a buscarme. Objete dicha probanza por las razones antes expuestas, además que la Empresa debió pedir de ésa H. Junta, que comparecieran los Señores "S<sub>1</sub>" y "S<sub>2</sub>", a ratificar el - contenido de dicho reporte, para que tuviera validez, además de éstas personas que fueron ofrecidas como testigos, así como los Señores "D" y "S", en virtud de que dicho reporte carece de validez plena, dichas testimoniales fueron desechadas, por no haber sido ofrecidas conforme a derecho; y cuando comparecí a absolver posiciones, desconocí dicho suceso puesto que nada es cierto.

La Empresa trató de probar mi supuesta falta por haberme encontrado bañando, con una falsa acta, que según ellos levantaron, el día 17 de Junio de 1976, dicha acta fué objetada en cuanto al contenido y alcance probatorio que le pretendían dar, ya que suponiendo sin conceder, que se hubiera levantado dicha acta, esto no se realizó ante persona que tenga fé pública, además, las personas que - supuestamente la levantaron, todas son trabajadores de confianza de - la empresa y dependen económicamente de la misma, por lo que se encuentra viciada dicha probanza, además de que cuando fueron a ratificar el acta, no asistió el Señor "G", en tal virtud esta probanza debió haber sido desechada puesto que es única e indivisible; cuando -- les formulamos las preguntas, caen en muchas contradicciones, por -

ejemplo, el Señor "E", dice que se levantó el acta entre las 18:00 y-18:30 horas, el Lic. "B<sub>1</sub>" dice que fué a las 18:00 horas y el Señor "C", dice que acudió a la cita a las 18:00 horas, hay contradicción - en cuanto a la hora en que empezaron; ahora bien, el Señor "E" a la - repregunta que se le hizo, "Qué diga quienes más estaban presentes en la oficina del Lic. "B<sub>1</sub>", éste contestó que únicamente estaban presen- tes el Lic. "B<sub>1</sub>" y el Señor "C"; el Señor "D", a esa misma pregunta - contesta que estaban presentes el Lic. "B<sub>1</sub>" y el Señor "E" y el Señor "C"; el Señor "C" a la misma pregunta contesta que se encontraba pre- sente el Lic. "B<sub>1</sub>", el Señor "X" (trabajador), el Señor "E", el Señor "G" y el Señor "D"; ahora bien, es ilógico que cuando llegó el Señor- "C" ya se encontraban estas personas, siendo que el Señor "E", contes- tó que cuando él llegó, únicamente estaban el Lic. "B<sub>1</sub>" y el Señor - "C"; por tanto, se contradice con el Señor "C", puesto que si llegó - antes el Señor "C" que el Señor "E", no podía estar presente éste úl- timo, ni tampoco estarían las demás personas que mencionó, pues el Se- ñor "E" dijo que cuando él llegó, únicamente estaban el Lic. "B<sub>1</sub>" y - el Señor "C"; además de que el Señor "C", cuando fué repreguntado, di- jo que fué testigo de los hechos, siendo que a él no le constan di- chos hechos, como él mismo lo dijo.

Ahora bien, en el acta no se mencionan las causas o motivos, el Señor "X" (trabajador) y el Señor "G" se negaron a fir- marla, ni hubo testigos constándoles tal negativa de firmar el acta, - agregando que esta fué dolosamente firmada por empleados de confianza, que dependen económicamente de la Empresa demandada, encontrándose a- fectados de parcialidad en sus declaraciones. Se hace notar que en el

acta presentada se establece que me iban a aplicar medidas correctivas y al ser despedido violó lo señalado por el Artículo 423, Fracción X, de la Ley Federal del Trabajo.

Del desahogo de nuestras pruebas, quedó plenamente probado, que fui despedido injustificadamente, principalmente se desprende de las Confesiones rendidas por la Empresa Demandada y los Codemandados, independientemente que la Empresa no probó que me haya despedido en forma justificada, se hizo notar que la Empresa actuó de mala fé, ya que en su Contestación de Demanda dice una cosa y cuando absuelve posiciones por conducto de su Representante Legal dice otras, al igual que los codemandados.

De las pruebas ofrecidas por la demandada, se apreció que tengo razón y que fui despedido injustificadamente, en la Confesional que ofrecieron al igual que de sus documentales, hay muchas variantes, por lo tanto, no justificaron legalmente la causa del despido, siendo en consecuencia, un Despido Injustificado.

**LAUDO:**

Con fecha nueve de Junio de mil novecientos setenta y siete, fué dictado el Laudo en el presente caso;

**CONSIDERANDOS:**

1.- Se hizo un resumen de la demanda que presenta mos.

2.- La Notificación y Emplazamiento Legal que se hizo, se celebró la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, el día 6 de Octubre de 1976, contiene un resumen de lo que contestó la Empresa Demandada y los Codemandados, puesto que no se llegó a un-

arreglo conciliatorio.

3.- El 20 de Octubre de 1976 se celebra la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas y por cerrado el periodo correspondiente, con antelación ya señalé cuales pruebas fueron aceptadas tanto de la parte actora como de la demandada.

4.- Desahogadas las pruebas ofrecidas por las partes, así como las que se tuvieron por desistidas, con fecha 3 de Febrero de 1977, se concedió a las partes un término para que formularan Alegatos por escrito, habiéndolo cumplido únicamente la parte actora y no así la demandada a lo cual se hizo efectivo el apercibimiento decretado y se le tuvo por perdido tal derecho, con auto 16 de Febrero de 1977 y con fundamento en el Artículo 771 de la Ley Laboral, se declaró cerrada la instrucción y se ordenó turnar los autos para el Dictámen correspondiente.

CONSIDERANDOS:

I.- Que esta Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, es competente para conocer y resolver el presente juicio, de acuerdo a lo ordenado en la Fracción XXXI, del Artículo 123 Constitucional, así como el Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

II.- Que la litis en el presente caso quedó fijada al determinar si el actor fué despedido injustificadamente por la parte demandada, y por lo tanto, debe condenarse a los demandados a la Reinstalación del Actor en el puesto que desempeñaba hasta que fué despedido injustificadamente y consecuentemente al pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que sea reinstalado en

el puesto que desempeñaba y Ad - Cautelam al pago de las prestaciones que señala el actor en los incisos de la a) a la e), del escrito inicial de demanda (se transcriben las prestaciones que contiene la demanda); por lo que se refiere a los demandados físicos se niega acción al actor para demandarles las prestaciones que contiene en su escrito inicial de demanda, debido a que no prestó sus servicios personales ni le ligó con dichos demandados contrato o relación alguna. En cuanto a la Empresa demandada (resumen la supuesta falta que cometió).

III.- Los demandados físicos le niegan acción al trabajador, debido a que nunca les ligó relación o contrato alguno de trabajo (hacen un resumen de lo que contestan los codemandados, que es la misma que hizo la Empresa demandada).

Transcriben el Desahogo de la Prueba Confesional a cargo del Representante Legal de la Empresa Demandada, de la cual se desprende lo siguiente: Queda probada y reconocida la antigüedad que tenía el actor a partir del 7 de Enero de 1959, en que fué contratado el actor "X", y que a la fecha del despido 19 de Junio de 1976, se computa una antigüedad de 17 años, 5 meses, 12 días; con esta confesional queda perfeccionada la documental consistente en los recibos de pago que dió la Empresa al actor, quedando probado que además del salario diario, de \$130.71, el actor percibía incentivos y séptimos días, lo que hacía que el sueldo diario fuera variable, ya que en el contenido de los recibos, que han quedado perfeccionados al reconocerlos la demandada, aparece en el renglón del promedio variable cantidades distintas de \$277.77, \$264.88, etc., por lo que resulta un promedio de \$248.91 como salario diario integrado en los tér

minos del Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

IV.- El 11 de Noviembre de 1976 se recibieron las confesionales de los codemandados, que ofreció la parte actora (transcriben el desahogo de la confesional de los codemandados); del contenido de su Confesional, se desprende que el despido del actor se debió a la falta cometida el día 4 de Junio de 1976, ya que el Señor -- "B", contestó que desconoce si firmó o no su renuncia el actor; y en cuanto al Señor "C", reconoció haber firmado una nota el 19 de Junio de 1976, manifestando al actor que ya no se presentara a trabajar el día 21 de Junio de 1976, en virtud de la falta cometida el día 4 de Junio de 1976 que le imputa al actor la demandada.

V.- El día 12 de Enero, se desahogo la Confesional a cargo del actor, ofrecida por la Empresa demandada a través de su Representante Legal (se transcribe la confesional del actor); de la misma se desprende que el absolvente niega haber abandonado su área de trabajo el día 4 de Junio de 1976, así como los hechos que se le imputan y que constituyen la falta a que se refiere la demandada, por lo que es necesario correlacionar ésta confesional con la ratificación de documentos ofrecida por la demandada, ya que únicamente se desprende que el absolvente si recibió el aviso de despido, aclarando que el aviso lo encontró en su tarjeta.

VI.- Se recibió la prueba ofrecida por la parte demandada consistente en la ratificación de documentos a cargo de los Señores "D", "S", Ing. "E" y "C", así como "B" y nuevamente "D", prueba que se recibió el 3 de Febrero de 1977 (se hace un resumen de esta prueba testimonial); de la ratificación de la documental consistente-

en el acta de fecha 17 de Junio de 1976, se desprende que los ratificantes, concuerdan al señalar la hora, la forma y las personas que intervinieron en dicha acta, por lo que no obstante estar en contradicción con la Confesional del actor, el cual niega haber intervenido en dicha acta, analizando los documentos, consistentes en el reporte de 4 de Junio de 1976 y el acta de 17 de Junio del mismo año, se desprende de que a pesar de que quedó probada la falta del actor, no se consideró la antigüedad que el actor tenía al servicio de la demandada, que es de 17 años, 5 meses, antigüedad que reconoce la empresa demandada, por lo que de acuerdo emitido por los CC. Representantes del Gobierno y de los Trabajadores, y por considerar que tratándose de que esta Junta es un Tribunal de Conciencia y de Justicia Social, se debe tomar en consideración la antigüedad mencionada, de tal manera que las causales que se invocan, a juicio de ambos representantes, ameritan una sanción disciplinaria en razón de la antigüedad y no la rescisión del contrato de trabajo, pues la Empresa demandada no sufrió lesiones fundamentales graves de su organización interna o quebranto de orden patrimonial, por lo que procede condenar a la Empresa "A", a reinstalar al actor "X", en el puesto que desempeñaba y el pago de los salarios caídos, cuantificados desde la fecha del despido, 19 de Junio de 1976, al 9 de Junio de 1977, o sean, 350 días de salario, tomando como base el salario diario integrado en los términos del artículo 84 de la Ley de la Materia y que era un promedio de \$248.91, que quedó probado con los recibos exhibidos por la actora y que reconoció la demandada, ascendiendo a la cantidad de \$87, 118.50, por concepto de salarios caídos, quedando a salvo el derecho de la actora, para recla--

mar los salarios que se sigan venciendo hasta que se dé cumplimiento a la presente resolución; condenando a la Empresa demandada al pago de vacaciones y prima vacacional proporcionales al tiempo laborado en 1976, o sea, del 10. de Enero al 19 de Junio de 1976, tomando como base el contenido de la Cláusula 38, inciso f) del Contrato Colectivo: "A los trabajadores que tengan de 14 a 18 años de servicios, corresponden 17 días de descanso con pago de 29 días", o sea, que le corresponden el pago de 29 días por el año completo, por lo tanto, el lapso mencionado anteriormente le corresponden 14 días de salario, tomando como base el salario diario integrado de \$248.91, que quedó probado, le corresponden la cantidad de \$3484.74, que pagará la empresa demandada por concepto de parte proporcional de vacaciones y de prima de vacaciones correspondiente al año de 1976. Se condena a la demandada al pago de la parte proporcional del aguinaldo correspondiente al tiempo laborado en el año de 1976, basándose en la Cláusula 97 del Contrato Colectivo de Trabajo, establece que el aguinaldo anual para los trabajadores será de 16 días de salario, correspondiéndole el pago de 8 días, por el tiempo laborado en el año de 1976, y es la cantidad de \$1991.28, que deberá pagar la empresa. Se absuelve a la demandada de la reclamación que hace el actor referente a la participación de utilidades, por no haber presentado dictámen de la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, donde se especificara el porcentaje que le corresponde al trabajador, dejando a salvo el derecho del trabajador para que lo reclame en la vía y forma procedente.

Se absuelve a los demandados físicos, de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por el actor, quedando justi-

ficadas las defensas y excepciones opuestas por ellos, y por haber --  
 quedado demostrado que el actor jamás prestó servicios ni le ligó con  
 ellos relación o contrato de trabajo alguno. Por lo expuesto y funda-  
 do y de acuerdo a lo ordenado por los artículos 771, 775, 780 y demás  
 relativos de la Ley Federal del Trabajo, es de resolverse y se, . . .

RESUELVE:

PRIMERO.- La parte actora probó su acción y la de  
 mandada Empresa "A", no justificó sus excepciones y defensas, por con-  
 siderarse en conciencia que la falta cometida por el actor, amerita -  
 una sanción disciplinaria en razón de su antigüedad y no la rescisión  
 del contrato de trabajo, los demandados físicos "B" y "C", justifica-  
 ron sus excepciones y defensas.

SEGUNDO.- Se condena a la empresa demandada "A",-  
 a reinstalar al actor "X", en el puesto que desempeñaba a sus servicios  
 y consecuentemente al pago de los salarios caídos correspondientes al  
 lapso del 19 de Junio de 1976, al 9 de Junio de 1977, por la cantidad  
 de \$87, 118.50 (OCHENTA Y SIETE MIL CIENTO DIECIOCHO PESOS 50/100 M.-  
 N.), dejando a salvo el derecho de la actora para reclamar los sala-  
 rios que se sigan venciendo hasta que se dé cumplimiento al presente-  
 laudo; al pago de la cantidad de \$3, 484.74 (TRES MIL CUATROCIENTOS-  
 OCHENTA Y CUATRO PESOS 74/100 M.N.), por concepto de parte proporci-  
 onal de vacaciones y prima de vacaciones correspondiente a 1976; la --  
 cantidad de \$1, 991.28 (UN MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y UN PESOS 28/100-  
 M.N.), por concepto de parte proporcional de aguinaldo correspondien-  
 te a 1976.

TERCERO.- Se absuelve a la empresa demandada del pago proporcional de participación de utilidades, dejando a salvo el derecho de la actora para reclamar esta prestación en la vía y forma procedente; se absuelve a los demandados, Señores "B" y "C" de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por el actor, en su escrito inicial de demanda.

CUARTO.- NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES,- CUMPLASE PARA CUYO EFECTO SE CONCEDE A LA EMPRESA DEMANDADA UN TERMINO DE 72 HORAS Y HECHO QUE SEA ARCHIVASE EL EXPEDIENTE COMO ASUNTO TOTAL Y DEFINITIVAMENTE CONCLUIDO.

ASI DEFINITIVAMENTE JUZGANDO LO RESOLVIERON Y FIRMARON POR MAYORIA DE VOTOS DE LOS C.C. REPRESENTANTES DEL GOBIERNO Y DE LOS TRABAJADORES - EN CONTRA DEL VOTO DEL C. REPRESENTANTE DE LOS PATRONES, MIEMBROS QUE INTEGRAN LA JUNTA ESPECIAL DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Este es un breve resumen del juicio laboral que - lleve a cabo hasta concluirlo con el Laudo, esto es lo que pensabamos, pero a continuación relataré como y hasta cuando fué cumplimentado el Laudo que antecede

Con fecha 15 de Junio de 1977, presentamos una -- promoción, donde iniciabamos el Procedimiento de Ejecución del Laudo, dictado en el Arbitraje, fundándonos en lo que señalan los artículos- 836, 837, 841, 842, 843, 844 Fracción I y II, 845 en su última parte, 847 y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo, solicitando se señalara día y hora, para dar cumplimiento a los puntos resolutivos - dictados en el Laudo, comisionando al C. Actuario adscrito a ésa H. - Junta para que lo cumplimentara.

Posteriormente, en otro escrito de fecha 20 de Junio de 1977, con fundamento en los artículos 843 y 848 de la Ley de la Materia, solicitamos que se dictara un auto de requerimiento y embargo sobre la cantidad líquida, señalada en el punto segundo resolutivo del laudo.

Así mismo, el día 28 de Junio de 1977, se llevó a efecto la Ejecución del Laudo, desde el momento en que se constituyó el C. Actuario en la Empresa demandada "A", se puso de manifiesto el consentimiento por parte de la misma, ya que el Lic. "B" manifestó -- que estaba de acuerdo con el Laudo, procediendo a reinstalar desde ese momento al trabajador "X", y en virtud de que no pudo reunir la cantidad reclamada por los sueldos caídos, señaló para su embargo, la máquina No. I de Papel, instalada en la Dirección de la Empresa; por lo que el C. Funcionario procedió a reinstalar física y materialmente al trabajador, en los mismos términos y condiciones en que venía desempeñando sus labores hasta antes de la presentación del conflicto y de conformidad con el auto de fecha 27 de Junio de 1977.

Como no se acreditaba la propiedad del bien señalado por el Gerente de Relaciones Industriales de la Empresa, no aceptamos tal garantía, ya que traería como consecuencia un litigio bastante largo en caso de presentar facturas a nombre de otra persona moral o física.

Por lo que el C. Actuario procedió a trabar embargo de dos máquinas Monta carga, señalando el tipo de modelos y describiéndolas, quedó como depositario el Lic. "B<sub>1</sub>", apereciéndosele en los términos de ley, con esto se dió por concluida la diligencia de -

ejecución y reinstalación.

Pero es el caso que el día 6 de Julio de 1977, la Empresa "A" interpuso Demanda de Amparo, ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sala, en contra del Laudo dictado por la H. Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en el -- presente caso.

Ahora bien, en el Laudo se le conceden 72 horas a la demandada después de que se le notificó el mismo, para que le dé - cumplimiento, y es el caso que el Artículo 21 de la Ley de Amparo, occede 15 días para interponer Amparo en contra, en éste caso del Laudo que estamos tratando.

Surge la siguiente interrogante: Se debe cumplimentar el Laudo dentro de las 72 horas como lo señala la Ley Federal del Trabajo, o debemos esperar 15 días, para saber si se interpuso o no Amparo, en contra del Laudo, para poder cumplimentarlo?; aquí a mi entender, se dá un conflicto de leyes, y surge otra interrogante: ---Cuál de las dos Leyes es la que debe imperar?

En el presente caso práctico, como ya lo señalé, - se cumplimentó el Laudo, puesto que se Reinstaló al Trabajador, sin - embargo, a pesar de esto, el C. Presidente de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelve la Suspensión Provisional, basándose exclusivamente en los artículos 170, 174 y 175 de la - Ley de Amparo, se ve claramente que no tiene facultades para resolver sobre un acto que ya fué ejecutado por él mismo a través del C. Actuario adscrito a ésa H. Junta, invadió esferas jurídicas que solo le -- corresponden al Juez de Distrito, con base en el artículo 113, Frac--

ción III, de la Ley de Amparo, si ahondamos más, el mismo artículo -- 170, de la misma Ley, dá a la Autoridad Responsable "LA FACULTAD DE SUSPENDER LA EJECUCION DE LA SENTENCIA RECLAMADA DE ACUERDO CON EL ARTICULO 107, FRACCIONES X Y XI, DE LA CARTA MAGNA, PERO EN NINGUN MOMENTO LE DA FACULTADES PARA QUE UNA VEZ EJECUTADO EL LAUDO SUSPENDA LAS COSAS EN EL ESTADO QUE ACTUALMENTE GUARDAN"; en virtud de que el Laudo fué ejecutado plenamente, había un embargo sobre las Máquinas - Monta Cargas, así como el trabajador, ya estaba laborando desde el momento en que fué reinstalado y cobrando el sueldo correspondiente.

Además, consideramos improcedente el Amparo, pues se trataba de actos concedidos, sino en forma expresa, si en forma tácita, basándonos en lo que establece el Artículo 75, Fracciones X y XI de la Ley de Amparo, o sea, que deben agotarse todos los recursos ordinarios, ya que el Quejoso no agotó el Principio de Definitividad que rige el Amparo, dicha Ley rige el acto que se reclama, antes de interponer el Amparo, por lo tanto, el recurso que operaba en éste caso, era el de Revisión del Auto de Ejecución del Laudo que reclama, - al cual se refieren los artículos 818 y 819 de la Ley Federal del Trabajo.

En Julio 29 de 1977, interpusimos el Recurso de - Queja, en contra de la Resolución dictada el 25 de Julio del mismo año, por el C. Presidente de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en el Incidente de Suspensión del Amparo Directo que interpuso la Empresa "A", en contra del Laudo. En éste Recurso, - hicimos notar la Improcedencia de la Suspensión así como del Amparo, - detallando lo que con antelación les señalé.

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su Resolución de 3 de Abril de 1978, Negó el Amparo a la Quejosa Empresa "A", en tal virtud, promovimos Incidente de Liquidación ante la Junta, siendo hasta el día 22 de Agosto de 1978, en que se cumplimentó totalmente el Laudo dictado el 9 de Junio de 1977, quedando sin materia el presente negocio, se mandó archivar como asunto total y definitivamente concluido.

Este caso práctico que muy brevemente he narrado, es el que motivó al autor a realizar el presente trabajo de investigación, si consideramos que la Justicia debe ser Fronta y Expedita, aquí vemos todas las anomalías y restricciones a las que debe enfrentarse un litigante, para que surja la verdad y brille claramente la Luz de la Justicia.

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

Al dar por concluida la presente investigación, podemos responder a algunas de las interrogantes que motivaron nuestro estudio, las cuales pretenden llegar a quienes se interesen de las cuestiones laborales.

PRIMERA.- Dada la necesidad de unificar los criterios, acerca de la definición del concepto laudo, apuntamos la siguiente: LAUDO LABORAL es la resolución definitiva, dictada por los tribunales del trabajo facultados para ello, que resuelven legalmente, aplicando la equidad y la conciencia a las controversias planteadas por las partes.

Consideramos importante que haya una definición de las resoluciones, dada su diferencia con las resoluciones de otras materias, y que las caracteriza la naturaleza social.

En lo que respecta al laudo arbitral, es lógica su existencia, puesto que los particulares antes de acudir a los tribunales del trabajo deben tratar de resolver sus controversias extrajudicialmente; en los conflictos individuales se hace mediante arreglos o convenios, en el caso de huelga puede ser a través del laudo arbitral, el cual para hacerse obligatorio deberá ser investido de imperio por la junta, la cual tiene la obligación de revisar si no existe renuncia de los derechos consagrados en la ley de la materia, hecho lo cual tendrá todos los efectos inherentes a un laudo laboral.

SEGUNDA.- Consideramos que dentro de las resoluciones laborales debiera incluirse a los convenios y laudos arbitra

les, ratificados ante las juntas, por tener los mismos efectos inherentes a los laudos.

TERCERA.- Al pretender fundar la naturaleza jurídica del laudo, hemos considerado, sin apasionamiento, que nuestra Carta Magna es clara en su contexto y la misma establece la división de poderes y facultades de cada uno de ellos, pero también señala la posibilidad de que exista la colaboración de poderes. Debido a esto último, opinamos: Formalmente hablando, el laudo es un acto jurisdiccional de naturaleza social, concepción que ya contenía el espíritu del Artículo 123 Constitucional.

CUARTA.- Consideramos acertado incluir a la conciencia, pero encuadra como correctamente lo señala la Ley, o sea, para que la autoridad laboral aprecie los hechos y valore las pruebas; además, al incluirla, hace más operante la materia del trabajo, pues da la posibilidad de estar al día, en cuanto a progresos sociales se refiere.

QUINTA.- Entendemos que el concepto laudo, es único e indivisible, pero para mejor comprensión, se ha clasificado de diversas maneras, según el ángulo que toque. Agregando dentro de la clasificación de los laudos según la condena, a los mixtos, que son aquellos que condenan al demandado al pago de algunas prestaciones reclamadas, pero que son absueltos de otras.

Es acertada la observación hecha por el Doctor Alberto Trueba Urbina, en lo referente a las reformas hechas a la Ley, ya que en el Artículo 844, por su redacción resulta repetitivo, pues contiene lo mismo que el Artículo 843, sólo que con o-

tras palabras. Lo correcto debería ser, Artículo 844: Cuando la condena no sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse, es decir, cuando no se haya determinado la cantidad reclamada, durante el procedimiento.

SEXTA.- Quien lea el contenido del Artículo 945, de la Ley Federal del Trabajo, se podrá cerciorar de que aunque beneficioso para las partes, también puede motivar diversos y variados problemas, por lo que debería ser más explícito, en el aspecto de la obligación de cumplir los laudos dentro de las setenta y dos horas, para que no se dé el conflicto de leyes entre aquel precepto y el Artículo 21 de la Ley de Amparo; así como establecer claramente hasta donde es posible que las partes convengan sobre las modalidades del cumplimiento del laudo.

SEPTIMA.- El principio de la estabilidad absoluta en el empleo, debido a la naturaleza misma de las cosas, ha cedido a la realidad dando cabida a la estabilidad relativa.

Nuestra legislación ha pretendido coordinar las dos corrientes, considerando a la estabilidad absoluta como el género y a la estabilidad relativa como la excepción, con cincocasos.

Opinamos que dichos casos de excepción tienen justificación plena, debido a las relaciones que regulan, pero tratándose de los trabajadores domésticos y los de confianza consideramos debería agregarse a las indemnizaciones el otorgamiento de una carta de reconocimiento por los servicios prestados y una in---

demnización superior, a criterio de la junta, por la confianza que se les tuvo durante el tiempo laborado como tales.

Por otro lado, referente al criterio emitido por el maestro Mario de la Cueva, en el sentido de dejar la opción del trabajador a elegir entre la indemnización o la reinstalación en su empleo, hasta el momento de la ejecución del laudo, la consideramos bastante aceptable y acorde a la realidad.

## B I B L I O G R A F I A G E N E R A L .

- 1.- BECERRA BAUTISTA JOSE. Derecho Procesal Civil, Ed. JUS, S.A., ed. Primera, México, 1957.
- 2.- CARPIZO JORGE. Estudios Constitucionales.
- 3.- CASTORENA J. JESUS. Tratado de Derecho Obrero.
- 4.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR. El Derecho del Trabajo en la Teoría . . . y en la Práctica, Ed. JUS, S.A., ed. Primera, México-1972.
- 5.- DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., ed. Primera, México, 1972.
- 6.- DE PINA RAFAEL. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Botas, ed. Primera, México, 1952.
- 7.- ESCRICHE JOAQUIN. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Ed. Nor. - Baja California, ed. Segunda, Reimpresión, México, 1974.
- 8.- GUERRERO BUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo, México, 1963,
- 9.- MONDALAU P. F. Diccionario Etimológico.
- 10.- MOZART VICTOR RUSSOMANO. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, U.N.A.M., ed. Primera, p.p. 84, 85.
- 11.- MUÑOZ LUIS. Comentarios de la Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., Vol. IV, México, 1948.
- 12.- PALLARES EDUARDO. Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, S.A., ed. - Primera, México.
- 13.- PALLARES EDUARDO. Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, S.A., ed. - Primera.
- 14.- PORRAS Y LOPEZ ARMANDO. Derecho Procesal del Trabajo, ed. Sexta, Ed. Textos Universitarios, S.A., México, 1971.
- 15.- TAPIA ARANDA ENRIQUE. Derecho Procesal del Trabajo, ed. Sexta, - México, 1976.
- 16.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Diccionario de Derecho Obrero, Ed. Botas, ed. Tercera., México, 1957.
- 17.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, S.A., México, 1971.
- 18.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. - Porrúa, S.A., ed. Segunda, México, 1976.

- 19.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Tratado Teórico - Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., ed. Primera, México, - 1965.
- 20.- TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE. Nueva Legislación - de Amparo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1979.
- 21.- TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE. Nueva Ley Federal - del Trabajo Reformada, Ed. Porrúa, S.A., México, 1979.
- 22.- TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE. Nueva Ley Federal - del Trabajo Reformada, Ed. Porrúa, S.A., México, 1980.
- 23.- VALENZUELA ARTURO. Derecho Procesal del Trabajo, Ed. José Ma. Cajica Jr., S.A., Méx. - Lima - Buenos Aires, Edición 32, - 1959.

#### LEGISLACIONES :

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ed. Porrúa, S.A., México, 1979.
- 2.- NUEVA LEGISLACION DE AMPARO. Ed. Porrúa, S.A., México, 1979.
- 3.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA. Ed. Porrúa, S.A., México, 1979.
- 4.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA. Ed. Porrúa, S.A., México, 1980.
- 5.- PARTIDA TERCERA, LEY PRIMERA, TITULO VEINTIDOS.
- 6.- PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO. Manual de Derecho Laboral, ed. Primera, México, 1978.
- 7.- SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Apéndice 1955.

#### CONSULTA:

- 1.- DICCIONARIO ARISTOS.