



**Universidad Lasallista
Benavente**

Facultad de Derecho
Con estudios incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México
CLAVE: 879309



**LAS FIRMAS DE LOS REPRESENTANTES DEL
PLENO, COMO REQUISITO ESENCIAL EN LOS
LAUDOS EMITIDOS POR LAS JUNTAS DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

T E S I S

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:
ROBERTO ALMANZA MARTINEZ

Asesor: Lic. Heriberto Ramos Lara

Celaya, Gto.

Mayo 2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres:

María Dolores y Roberto.

Que con su cariño, comprensión, paciencia y sacrificios me hicieron el ser humano que soy ahora, y me dieron la mejor herencia, la educación.

A mis hermanos:

María Dolores, J. Asunción, Josefina, Francisco y José Arturo, así como a mi sobrina Alicia Josefina y a su Esposo Alejandro.

Mi especial agradecimiento por su apoyo incondicional brindado durante mi carrera y a lo largo de la vida.

A mis inolvidables maestros:

Por compartir conmigo sus experiencias y conocimientos teóricos como prácticos, por sus impulsos y motivaciones en los momentos difíciles de mi carrera.

Con admiración y agradecimiento:

A los Lics. Arturo González, Elia Emilia Hernández, José Alfredo Laguna, Trinidad García, José Fernando Sánchez.

Por su invaluable apoyo y amistad que me brindaron tanto en mi formación como en mi vida profesional, y darme la oportunidad de aprender con ellos y de ellos la practica de la Abogacía.

A mis amigos, compañeros y demás personas de mi afecto y estimación, que de alguna manera ayudaron en la formación del profesionista y de la persona que soy ahora.

A mi asesor y distinguidos integrantes del Jurado Examinador.

Lics. Heriberto Ramos Lara, Carlos Acevedo Quiles y Raúl Rodríguez García.

Dedicatoria especial a:

La Dra. Verónica C. Tierrafría Félix, por su apoyo y lucha mutua para poder obtener el presente resultado, así como por su insuperable amor y comprensión a lo largo nuestro maravilloso noviazgo, por escucharme y estar conmigo a pesar de la adversidad, por darme tantos momentos especiales, siempre tendrá un lugar muy especial en mi corazón.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO PRIMERO DERECHO DEL TRABAJO

	Pág.
1.1. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.....	1
1.2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.....	7
1.3. LA LEY COMO FUENTE DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO.....	16
1.4. LA JURISPRUDENCIA COMO FUENTE DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO.....	20
1.5. LA COSTUMBRE COMO FUENTE DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO.....	22
1.6. LA DOCTRINA COMO FUENTE DEL DERECHO LABORAL MEXICANO.....	24
1.7. LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL COMO FUENTE DEL DERECHO LABORAL.....	25

CAPITULO SEGUNDO NORMAS DEL DERECHO LABORAL

2.1. CLASIFICACIÓN DE LAS NORMAS DE TRABAJO.....	27
2.2. NORMAS DE DERECHO ESCRITO.....	29
2.3. JERARQUÍA DE LAS NORMAS DE TRABAJO.....	34
2.4. NORMAS IMPLÍCITAS.....	35
2.5. INTERPRETACIÓN EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.....	37
2.6. APLICACIÓN DE LAS NORMAS DEL DERECHO LABORAL.....	38

CAPITULO TERCERO

DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

3.1. QUÉ ES UNA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	40
3.2. JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA DE LAS JUNTAS.....	51
3.3. CÓMO SE INTEGRAN LAS JUNTAS.....	62
3.4. DE LA ACTUACIÓN DE LAS JUNTAS.....	67

CAPITULO CUARTO

DE LOS LAUDOS

4.1. QUÉ SON LOS LAUDOS.....	76
4.2. LAUDOS EN CONCIENCIA, A VERDAD SABIDA Y DE BUENA FE.....	84
4.3. PROCESO PARA DICTAR UN LAUDO.....	88
4.4. DE LAS RESOLUCIONES DE LAS JUNTAS.....	94
4.4.1. ELEMENTOS ESENCIALES.....	96
4.4.2. ELEMENTOS DE VALIDEZ.....	107

CAPITULO QUINTO

LAS NULIDADES EN EL DERECHO LABORAL

5.1. TEORÍA DE LA NULIDAD.....	109
5.2. NULIDADES EXPRESAMENTE ESTABLECIDAS EN LA LEY	116
5.3. CLASIFICACIÓN DE LAS NULIDADES LABORALES.....	120
5.4. CARACTERÍSTICAS DE LA NULIDAD LABORAL.....	122

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCION

La Ley Federal del Trabajo establece que los laudos emitidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como resoluciones definitivas que resuelven un negocio laboral, deben contener una serie de requisitos de fondo y forma, entre estos, deben contener el lugar, fecha y Junta que pronuncie el laudo, los nombres y domicilios de las partes y de sus representantes, un extracto de la demanda y su contestación con las peticiones de las partes y los hechos controvertidos, las pruebas y la valoración que de ellas hace la Junta, los alegatos, los razonamientos conforme a la ley, doctrina, equidad y jurisprudencia que sirven de fundamento y los puntos resolutivos.

Asimismo la propia Ley establece como requisito de forma esencial, que los laudos deberán contener la firma de todos y cada uno de los integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En el presente trabajo de tesis haré un estudio relativo a este último requisito de forma, la firma en los laudos, ésta investigación surge después de darme cuenta que en la práctica los requisitos que deben reunir los laudos no se cumplen, requisitos que son suprimidos por las Juntas, por criterios ya sean personales o jurisprudenciales, dejando a un lado lo dispuesto por la Ley, fuente principal del derecho, situación que considero perjudica la seguridad jurídica y social de las partes en el juicio.

Para ello, se hará un estudio minucioso primero de las Fuentes del Derecho, porque dentro de estas se encuentra la Ley, la cual estudiaremos ampliamente, recordando que la Ley como fuente del derecho constituye la fuente principal y general, a la cual las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben apegarse.

Enseguida estudiaremos las normas del derecho laboral, las normas de derecho escrito entre las cuales sobresale nuevamente la Ley.

Posteriormente se hace un estudio riguroso sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desde su origen hasta como su integración, organización y funcionamiento en la actualidad, determinando su naturaleza.

Asimismo estudiaré todo lo relativo a las resoluciones laborales, entre las cuales se insiste en los laudos, resolución definitiva que decide los asuntos laborales. Para así llegar a los requisitos de fondo y forma que los laudos deben contener y observarse. Todo ello para obtener la mejor comprensión que se pretende con el presente trabajo: "LAS FIRMAS DE LOS REPRESENTANTES DEL PLENO, COMO REQUISITO ESENCIAL EN LOS LAUDOS EMITIDOS POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE".

CAPITULO PRIMERO

DERECHO DEL TRABAJO

1.1. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

La historia del trabajo es sin duda, la historia del hombre, no se puede concebir que el hombre pueda haber vivido sin trabajar. Desde el Antiguo Testamento, Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento, con grandes fatigas y a comer el pan “mediante el sudor de su rostro”. Desde entonces se entiende al trabajo como un castigo.

Para Aristóteles, el trabajo es una actividad propia de los esclavos. Los señores habrán de ocuparse de la filosofía y de la política. El señor sólo debe saber cómo tiene que mandar, lo que el esclavo debe saber cómo tiene que obedecer.

En todo el régimen corporativo, y las raíces que pasan a través de las guildas y cofradías se incrustan en los colegios romanos, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aún transmitía a sus hijos la relación con la corporación, haciéndose acreedor a enérgicas sanciones cuando intentada romper ese vínculo.

Turgot, autor del famoso edicto que lleva su nombre, de 12 de Marzo de 1776, con el que se pone fin al sistema corporativo en Francia, predica, por el contrario, la libertad de trabajo, como un derecho natural del hombre, aún cuando pocos años después, en pleno auge de la burguesía triunfante de la Revolución Industrial inglesa y en la Revolución política de Francia, esa libertad sea el instrumento odioso de la explotación de los trabajadores.

A su vez, Carlos Marx compara al trabajo con una mercancía al señalar que “la fuerza de trabajo, es una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquella se mide con el reloj, ésta con la balanza.”

En el Tratado de Versalles que pone fin transitorio a la Primera Guerra Mundial (1919), la Declaración de Derechos Sociales afirma que “El principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio”. Esta declaración fundamental para el derecho laboral, a instancias de la delegación mexicana de la que formaba parte el ilustre jurista Mario de la Cueva, es recogida después en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana.

En la actualidad el trabajo se encuentra reconocido en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que, “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo preste y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”

Después de quedar reconocido el trabajo como un derecho, se observa en la práctica del trabajo, que es necesario sea prestado en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel decoroso para el trabajador, tal como lo reconoce la ley, de ahí que se regulan también las condiciones bajo las cuales el trabajador prestara sus servicios laborales, favoreciendo los derechos que el trabajador tiene en su relación laboral con el patrón, sobre todo porque el trabajador por ser la persona que presta el trabajo, es más susceptible de sufrir injusticias y resultar afectado en su condición humana de trabajador.

Es así como surge de la necesidad de regular las relaciones que se dan en las relaciones entre trabajador y patrón, ello en virtud de los diversos conflictos que se dan en la prestación del trabajo, en relación a las condiciones del trabajo, teniendo como fin lograr el respeto, la justicia y la protección a la condición humana del trabajador. Sólo mediante la ley, podrá justificarse la aplicación de las normas del derecho laboral, y sólo así podrá lograrse un equilibrio en las relaciones obrero-patronales.

Ahora bien, en cuanto a la denominación de ésta disciplina, la doctrina y la experiencia legislativa han dado diversas acepciones a esta rama del derecho, se le ha denominado como derecho social, derecho de la seguridad social, derecho de clase, derecho obrero, derecho industrial, etc. Para quienes adoptan la denominación de derecho obrero, entre ellos, J. Jesús Castorena, quien manifiesta: “Se logra, a nuestro entender una visión más exacta de la rama refiriendo al sujeto, que no a su actividad, la denominación. El sujeto es el hombre que trabaja de forma subordinada. El obrero es una persona que trabaja dependientemente. La legislación está dirigida a rodear a la persona que trabaja en esa forma, de las garantías humanas elementales. Históricamente fue el obrero de la industria de transformación, el que logró en una lucha heroica, las primeras normas de trabajo.”

A dicha opinión cabe mencionar que el derecho del trabajo nace para el obrero de la industria de transformación, pero el concepto de obrero, enfocado a la teoría marxista, corresponde a la idea de proletario, es decir, el que vive de su trabajo, sin que necesariamente sea un trabajador manual. El concepto de obrero se asocia a la idea de un trabajador manual y el derecho del trabajo tiene un campo infinitamente más amplio, no sólo el trabajador manual, aunado a ello, lo dispuesto en el artículo 123 constitucional, cuando señala: “Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo”, lo cual nos hace concluir que no es idónea la denominación que los seguidores de derecho obrero emplean, por ser una expresión muy específica y con alcances muy cortos.

En cuanto a la denominación de derecho social, Menéndez Pidal, se inclina hacia esta asignación porque ha adquirido su uso arraigo o carta de naturaleza en la legislación y en los tratadistas, porque siendo este derecho el derecho de la justicia social, parece lógico que le alcance igual denominación y porque guarda una gran conexión con la llamada cuestión social, a la que se encuentra ligado doctrinal e históricamente.

El argumento que con mayor frecuencia se invoca en contra del uso de la expresión “derecho social” en el sentido de que constituye un pleonismo, porque en rigor todo derecho es social, es fundado este término parcialmente, pero choca con la indiscutible aceptación que la expresión social tiene en nuestro tiempo.

Asimismo el derecho del trabajo ha sido denominado en la doctrina, como Derecho económico social, corresponde ésta denominación al grupo que intenta imponer la denominación derecho económico o derecho de la economía organizada. Entre sus partidarios se encuentra Gerardo W. Von Potobsky, quien afirma que “cualquiera sea la tendencia a la que se afilie en cuanto al concepto del derecho económico, es necesario reconocer que el derecho del trabajo forma parte del mismo. En efecto, las relaciones entre obreros y patrones y, desde un punto de vista más amplio, el campo que abarca todo el derecho social, participa de las características señaladas al describir el contenido del derecho económico según las distintas escuelas.” Por mi parte, estoy de acuerdo con los autores que no aceptan dicha denominación, porque si bien es cierto, el derecho del trabajo aunado a otras disciplinas jurídicas, reúnen características económicas, el derecho del trabajo participa de un contenido de previsión social.

Como vemos son varias denominaciones del derecho del trabajo que han ido cambiando según la historia, los laboristas y los tiempos, en mi opinión prefiero adoptar la denominación de derecho del trabajo, en virtud de que esta rama del derecho efectivamente va a regular todas las condiciones bajo las cuales se preste el trabajo, que tendrá como fin último mejorar las situación de vida del trabajador, pero enfocada siempre a la relación trabajador y patrón, aún cuando en ésta denominación no queden comprendidas todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo, pero es la denominación más aceptable de acuerdo al tiempo en que vivimos, y conforme a las condiciones que en relación al trabajo se encuentran contenidas en la Ley Federal del Trabajo actual.

Así como los jurisconsultos determinan una denominación especial al derecho del trabajo, los mismos emiten diversas definiciones en cuanto a normas jurídicas se refieren, así el maestro Mario de la Cueva, define el derecho del trabajo, como la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.¹

Para Trueba Urbina el derecho del trabajo, es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.²

Guillermo Cabanellas, menciona que el derecho laboral “es aquél que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”³

Para Eugenio Pérez Botija, Derecho del Trabajo es el “conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores, y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo.”⁴

Rafael de Pina Vara, manifiesta en su Diccionario de derecho, que por derecho del trabajo se entiende el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas.⁵

¹ De la Cueva Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Ed. Porrúa, México 1972, p.83.

² De Buen Lozano Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, 13ª ed., Ed. Porrúa, México 2000, p. 134.

³ Ibidem, p. 137.

⁴ Climent Beltrán Juan B, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, comentarios y jurisprudencia, 15ª ed., Ed. Esfinge, S.A. de C. V., México 1998, p. 39.

⁵ De Pina Rafael y De Pina Vara Rafael, DICCIONARIO DE DERECHO, 24ª ed., Ed. Porrúa, México 1997, p. 232.

Para el maestro Néstor de Buen Lozano, derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.⁶ En dicha definición el maestro De Buen Lozano, refiere el trabajo libre, ya que no es objeto del derecho del trabajo, el que forzosamente se ejecuta en cumplimiento de una pena. La subordinación constituye el elemento sustancial, de la relación de trabajo, donde no hay subordinación, no habrá relación laboral. La necesidad de que el servicio personal, es decir, el trabajo sea remunerado, excluye de la relación de trabajo a los servicios voluntariamente gratuitos. El trabajo debe ser personal, no cabe la idea de trabajar por medio de un tercero. El fin último del derecho del trabajo, es procurar la elevación del nivel de vida de los trabajadores, esa debe ser siempre la preocupación del derecho del trabajo, porque donde no exista esa preocupación, el derecho del trabajo no tendrá razón de ser.

En mi opinión, el derecho del trabajo se entiende como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones y conflictos que se dan entre los trabajadores y patronos, teniendo como finalidad dichas normas lograr la justicia social al trabajador. El trabajo humano, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a disminuir la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.

⁶ Néstor de Buen Lozano, Op.Cit. supra (2), p.138.

El derecho del trabajo como ya señale, es el conjunto de normas jurídicas perteneciente al derecho objetivo, en virtud de que forma parte del sistema jurídico positivo de nuestro país; asimismo se ubica dentro del derecho público interno, en virtud de que se constituye de aquellas normas jurídicas que regulan las relaciones de particulares con el Estado, es decir, trabajadores con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales resuelven sus controversias, y el derecho del trabajo es derecho interno toda vez que regula los actos de trabajador y patrón que se actualizan en el territorio del Estado mexicano. Y aunque al derecho del trabajo no se le denomine derecho social, porque todo derecho es derecho social; el derecho del trabajo, se ubica en la rama del derecho social, de la clasificación general del derecho, tal como se expone su ubicación enseguida:

Derecho	Subjetivo	Privado	Personales			
			Patrimoniales	Reales	De goce	
					De Garantía	
					De crédito	
		Público				
		Político				
	Objetivo	Privado	Civil			
			Mercantil			
			Canónico			
		Público	Interno	Constitucional		
				Administrativo		
				Penal		
				Procesal		
				Social	Laboral	
Agrario						
Económico						
Externo	Internacional Público					
	Internacional Privado					

1.2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Los principios generales del derecho cumplen en el mundo de lo jurídico, funciones importantísimas, pues operan como normas jurídicas y como criterios de interpretación y aplicación de las normas.

En su calidad de fuentes del derecho positivo ocupan en orden a su jerarquía un lugar preeminente, después del que corresponde a la ley, siendo estimados por la generalidad de los legisladores como fuente no solo directa sino imprescindible del derecho. Existen principalmente dos direcciones respecto a la manera de concebir los principios generales del derecho, la llamada filosófica o ius naturalista y la histórica o positiva. La orientación positiva sostiene que los principios generales del derecho a que alude el legislador, son aquellos que sirven de inspiración y fundamento al derecho positivo, sin embargo la orientación filosófica entiende que tales principios están constituidos por las verdades eternas dictadas por la razón o por la sabiduría divina.

Hay también posiciones eclécticas y conciliadoras, que pretenden armonizar las orientaciones filosóficas y positivistas no considerándolas radicalmente incompatibles.

La función que los principios generales del derecho cumplen en el mundo de lo jurídico es triple: la de servir de normas supletorias de las leyes, la de auxiliar al interprete del derecho en la búsqueda del verdadero sentido y significación de las normas jurídicas y la de constituir la fundamentación o base del derecho. La utilidad que estos principios prestan, especialmente dentro de la esfera de la aplicación judicial del derecho, es enorme.

Los principios generales del derecho se encuentran reconocidos como parte del derecho positivo mexicano. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que “en los juicios del orden civil la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o interpretación jurídica de la ley y, a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho”. El Código de Comercio en su artículo 1324 dispone “que toda sentencia debe ser fundada en la ley y si no por en sentido natural ni por el espíritu de ésta se puede decidir la controversia, se atenderá a los principios generales del derecho, tomando en consideración todas las circunstancias del caso.”

Juan D. Ramírez Gronda, se refiere a ellos en su Diccionario Jurídico: “Como enseña Del Vecchio, algunos entienden que la fórmula “principios generales del derecho” alude a los principios que pueden recabarse por medio de un proceso de generalización de las normas ya existentes, pero ellos no diferirían en consecuencia, de las que puedan establecerse por analogía, pero precisamente, se recurre a los principios generales, cuando ya no es posible resolver el caso mediante la analogía, desde que ella no es susceptible de extenderse en forma indefinida. Lo cierto es, por el contrario, que la fuente inagotable del derecho está constituida por la naturaleza misma de las cosas, la cual puede ser aprehendida por nuestra razón. Precisamente a esta fuente, que una tradición varias veces milenaria ha llamado Derecho Natural, es a la que el legislador intenta referirse, cuando señala los principios generales del Derecho como el medio para superar las inevitables deficiencias de sus prescripciones positivas.”⁷

En materia de derecho del trabajo, en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, se menciona que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la ley o en sus reglamentos o en los tratados Internacionales aplicables que hubiere suscrito México, se aplicarán entre otras disposiciones supletorias, los principios que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho y los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 constitucional.

En la doctrina del derecho del trabajo, los juristas hacen sus clasificaciones en cuanto a los principios generales del derecho. Eugenio Pérez Botija, clasifica los principios del derecho del trabajo en: a) la irrenunciabilidad de derechos, b) la aplicación de la norma más favorable al trabajador, c) el principio del rendimiento, no sólo como deber del trabajador de eficiencia en el servicio, sino también el derecho a la remuneración adecuada.⁸ Entre otros principios se encuentran el de seguridad, en el estabilidad en el empleo, el de responsabilidad, el tutelar o proteccionista y el de justicia social.⁹

⁷ Climent, Op. Cit, supra (4), p.81

⁸ Ibidem, p. 80.

⁹ Ibidem, p.81.

Por su parte el maestro Néstor De Buen Lozano, considera como principios fundamentales del derecho del trabajo, los siguientes:

- a) El equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, como fin de las normas de trabajo

Una de las normas inquietantes en la Ley ha sido sin duda, la contenida en el artículo 2º, que señala a las normas de trabajo como función, el conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

La declaración programática del artículo 2º, en el sentido de que las normas de trabajo tienden a conseguir ese equilibrio y la justicia social en las relaciones obrero patronales, deberá ser analizada contemplando como funcionan esas normas, y quien lo haga advertirá como nuestra legislación laboral, es protectora de la clase trabajadora y pone a su disposición los instrumentos adecuados para obtener del patrón, más prestaciones que, en un análisis objetivo de costos y sin olvidar la plusvalía, procuren a los trabajadores unos ingresos proporcionales a la riqueza que ellos generan con su trabajo. Equilibrio significa, entonces, proporcionalidad y medida, pero no actitud imparcial ni arbitraje del Estado ante dos contendientes de fuerzas niveladas.

- b) Justicia Social

La iglesia católica gusta de hacer referencia a la justicia social. Pío X, en Cuadragésimo Anno afirma que “esta ley de justicia social prohíbe que una clase excluya a la otra de participación de los beneficios y Juan XXIII, en Mater et Magistra puntualiza que en cambio se consideran Criterios Supremos de estas actividades y de estas instituciones la justicia y la caridad social.

En el preámbulo del “Fuero del Trabajo” de España, promulgado por Decreto de 9 de Marzo de 1938 y declarado Ley Fundamental de la Nación por Ley

de 26 de Julio de 1947, encontramos lo siguiente: “Renovando la tradición católica, de justicia social y alto sentido humano que informó nuestra legislación del Imperio el Estado nacional en cuanto es instrumento totalitario al servicio de la integridad patria y sindicalista en cuanto representa una reacción contra el capitalismo liberal y el materialismo marxista, emprende la tarea de realizar –con aire militar, constructivo y gravemente religioso- la revolución que España tiene y que ha de devolver a los españoles de una vez para siempre, la patria, el pan y la Justicia.”

En el informe de Labores de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, del año 1974, rendido por su entonces presidente el Lic. Fernando Zertuche Muñoz, expresó los siguientes conceptos que se centran hacia una similitud inspirada en el humanismo jurídico mexicano entre el contenido ideológico de las normas y la debida aplicación de las mismas, mediante una administración idónea de la justicia laboral, al decir: “La justicia que en otras naciones o en otras épocas fue considerada una noción perturbadora es entre nosotros valor primordial. Fundamentalmente queremos vivir conforme a una escala de valores y pretendemos realizarlos. Solo una axiología otorga sentido a la existencia humana y puede estructurar nuestras relaciones y nuestra sociedad. Sin la claridad de los valores, la técnica, por mayor eficiencia y sentido utilitario que quiera dársele, es sólo estructura mecánica e infecunda”.

A la justicia se le ha otorgado un carácter de supremo valor, de dignidad, y el derecho debe ser el medio para alcanzarla. Radbruch lo expresó de manera estricta: “La idea del derecho no puede ser otra cosa que la “justicia”, para alcanzar la justicia, se requiere de un orden esencialmente justo y de la recta aplicación de las normas, las cuales dan vida a las leyes.”

Al respecto Recasens Siches, expresa: “Se puede decir en verdad que la doctrina de la justicia nunca ha ido más allá de Aristóteles. Donde quiera que se exige justicia o que se proteste como la injusticia, nos encontramos con una de esas dos clases de igualdad, o con la niveladora, que a todos da lo mismo, o con la

distributiva, que toma en consideración la desigualdad que existe de hecho y, por tanto, rigiéndose por la misma medida, da porciones desiguales a cada uno, precisamente para lograr en la realidad una auténtica igualdad. En todos los problemas de justicia o injusticia, la palabra justicia significa, o bien la igualdad en sentido directo o aritmético, o bien la igualdad en sentido proporcional.”

El derecho social en el cual se ubica el derecho del trabajo, tiende a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, considerándolos en su realidad concreta dentro del grupo social respectivo, y al respecto, Gustavo Radbruch, dice que el derecho social es el resultado de una nueva concepción del hombre por el derecho, sujeto a vínculos sociales.

La justicia social se realiza a través del derecho social, es la justicia concreta, tangible y actual, de protección al trabajador en su doble aspecto: como uno de los factores primordiales en el esfuerzo productivo y como persona humana, esto es, como dignificación de los valores humanos. Este principio inspira la finalidad esencial del derecho del trabajo.

c) El trabajo como derecho y deber sociales

En el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra dicho principio, éste principio garantiza que todos los hombres tenemos el derecho a tener una ocupación por la que obtengamos los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente, y como no va estar reconocida esta garantía del derecho al trabajo si nuestra propia Constitución Política Federal reconoce en primer término en su artículo 123 que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, y en su artículo 5º donde establece que el hombre puede dedicarse al trabajo que le acomode, siempre que sea lícito, por lo que el derecho a tener un trabajo se considera un principio fundamental del derecho del trabajo. La idea al derecho del trabajo está asociada, históricamente a todas las luchas sociales que va unida al deber social del mismo, ya que como a todo derecho corresponde una obligación y

viceversa, el trabajador se encuentra quizás no obligado pero debe comprometerse y esmerarse para consigo mismo porque finalmente el rendimiento en su trabajo se verá reflejado en sus condiciones de vida, prestando siempre su trabajo bajo las mejores condiciones que le aseguren al trabajador, la vida, la salud, y nivel económico decoroso para sí mismo y su familia, sin que para conseguirlo se le haya distinguido por su raza, religión, sexo, edad, doctrina política o condición social, respetando así la garantía de igualdad a que todos los hombres tenemos derecho.

Hay que saber que los antecedentes del artículo 3º de la Ley laboral se encuentran en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en Bogotá, Colombia, en condiciones dramáticas y que México firmó el 30 de Abril de 1948. Mario De la Cueva, miembro de la Delegación mexicana fue quien propuso el texto del artículo 29 b) en el que se señala: “El trabajo es un derecho y un deber social; no será considerado como un artículo de comercio, reclama respeto para la libertad de asociación y la dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar.” Este pacto fue ratificado por nuestro país el 23 de Noviembre de 1948, por Decreto publicado en el Diario Oficial del 13 de Enero de 1949.

El cumplimiento de este principio, da como resultado la justicia social a que referimos en el punto anterior, y se encuentra establecido en lo dispuesto por el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo vigente en nuestro país, que a la letra dispone:

“Art. 3º.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.”

- d) La libertad, la igualdad, la dignidad y la salud de los trabajadores como fines del derecho laboral

Los derechos humanos, en sus dos aspectos, derechos individuales del hombre y derechos sociales del trabajador, ambos reconocidos por la Carta Magna, se proponen realizar el máximo de libertad para el trabajo. Los derechos individuales son, para decirlo así, un presupuesto para que los derechos sociales puedan asegurar la libertad del trabajador durante la prestación de su trabajo.

La norma posee un significado fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por el contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador. La consecuencia primera que desprendió la misma Constitución consiste en que el hombre es libre para retirarse en cualquier tiempo de la empresa a la que preste sus servicios, sin que pueda ejercerse en ningún caso coacción sobre su persona.

El principio de la libertad de trabajo, tiene una expresión más clara en el artículo 4º de la Ley, pues dispone que “No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos”, artículo que transcribe más o menos, el primer párrafo del artículo 5 constitucional. El origen de este principio, se encuentra en el Edicto Turgot que puso fin al sistema corporativo, en el cual se dice: “Perseverando en la resolución que siempre hemos sostenido de terminar los abusos que existían en las corporaciones y

comunidades... hemos juzgado necesario establecer para el porvenir reglas a favor de las cuales la disciplina interior y la autoridad doméstica de los maestros sobre los obreros se mantengan, sin que el comercio y la industria sean privados de los beneficios atingentes a la libertad.”

Otro principio fundamental en el derecho del trabajo es el que se refiere a la dignidad humana, entendiéndose por la misma los atributos que corresponden al hombre, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretenda el patrón que se le guarde a él. Sin duda las dos personas guardan posiciones distintas en el proceso de la producción, pero su naturaleza como seres humanos es idéntica en los dos y sus atributos son también los mismos. Una aplicación a este principio la encontramos en lo dispuesto por el artículo 132 fracción VI, donde establece a los patronos la obligación de “guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.”

Los principios de la libertad e igualdad del derecho del trabajo, se encuentran tomadas de la mano, ya que la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquella. La idea de la igualdad posee significado fuerte en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa, la igualdad es la idea-fuerza que impulsó a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continúa siendo uno de los factores mas poderosos para su integración.

Según el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual. Por su parte la fracción XI del artículo 5º de la propia Ley dispone que no producirá efecto legal alguno la estipulación que establezca un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

e) Principio de otorgar a los trabajadores un nivel económico decoroso.

El fin último del derecho del trabajo es el otorgar a los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso. El multicitado artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, en la parte última de su primer párrafo, dispone que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Entendiendo que el trabajador adquiere un nivel económico decoroso, cuando logra satisfacer todas las necesidades materiales de él y su familia, de proveer de educación, enseñanza general y preparación universitaria de sus hijos, adquiriendo una suficiente cultura, que les permita desarrollar sus facultades físicas y espirituales. Sobre todo considerando la época en que vivimos, y considerando que cada vez cuesta más satisfacer las necesidades básicas, alimento, vestido, habitación y atención médica en su caso. Una violación a este principio se encuentra dispuesta en la Ley Laboral, cuando fija un salario mínimo como contraprestación del trabajo, situación que debería modificarse para respetar los derechos del trabajo.

1.3.LA LEY COMO FUENTE DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO

Para referirme a la ley como fuente del derecho laboral, quiero hablar primeramente de las fuentes del derecho, las cuales se aplican a todas las áreas del derecho, entre ellas el derecho del trabajo, por lo que hablar de las fuentes del derecho, significa hablar del origen del derecho que nos rige. Realmente en nuestro régimen jurídico, el derecho tiene una sola fuente: la voluntad del legislador.

El término fuente- manifiesta Claude Du Pasquier- crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río, es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra, de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición

jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho.¹⁰

Históricamente, las costumbres fueron anteriores a la obra del legislador. En los estadios primitivos de la evolución social existía una costumbre indiferenciada, mezcla de prescripciones éticas, religiosas, convencionales y jurídicas. Al independizarse el derecho de la religión y la moral, conservó su naturaleza consuetudinaria, y no fue sino en época relativamente reciente cuando el proceso legislativo se inició y aparecieron los primeros códigos.

La historia revela un constante impulso hacia el derecho escrito. En la Edad Media, las aspiraciones a la fijeza del derecho, se manifestaba en la redacción de cartas que establecían los derechos respectivos del señor y los súbditos, sea en la redacción de costumbres, primeramente a iniciativa privada, más tarde a título oficial. Por otra parte, el derecho romano, reunido en las recopilaciones de Justiniano, ocupa el sitio de honor entre los juristas, se le denominaba el derecho escrito. En Alemania, este vasto fenómeno, ocurrido principalmente en los siglos XIV y XV, ha recibido en la historia el nombre de recepción del derecho romano.

Bajo Luis XIV y Luis XV, las Grandes Ordenanzas señalaron una importante ofensiva del derecho legislado contra el consuetudinario. En el siglo XVIII, diversos Estados de la América del Norte formularon las primeras constituciones escritas. En la misma época, los códigos prusiano y bávaro abrieron la era de las codificaciones, cuya floración más rica se extendió bajo Napoleón.

En la mayoría de los Estados modernos, la formulación del derecho es casi exclusivamente obra del legislador; sólo en Inglaterra y los países que han seguido el sistema anglosajón predomina la costumbre. La tendencia creciente hacia la codificación del derecho, es una exigencia de la seguridad jurídica. A pesar de su

¹⁰ citado por García Máynez, INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO, 35ª ed., Ed. Porrúa, México 1984, p. 52.

espontaneidad, el derecho consuetudinario carece de una formulación precisa, lo que hace difícil su aplicación y estudio.

El maestro Eduardo García Máynez, clasifica las fuentes del derecho en fuentes formales, reales e históricas.¹¹ Entendiendo por fuentes formales, los procesos de creación de las normas jurídicas, por ejemplo el proceso regulado en los artículos 71 y 72 constitucionales mediante los cuales se crean las leyes. Son fuentes reales los factores y elementos que determina el contenido de tales normas. Y las fuentes históricas se aplican a los documentos como inscripciones, papiros, libros, etc., que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes.

De acuerdo con la opinión más generalizada, las fuentes formales del derecho son la legislación, la costumbre y la jurisprudencia.

Desde el punto de vista legal, las fuentes formales del derecho, se clasifican en principales y supletorias. Esta distinción se funda en el distinto rango que tienen las diferentes manifestaciones del derecho positivo de un país. En realidad fuente principal del derecho positivo es únicamente la ley. Las supletorias, por el orden señalado por el legislador, son todas las demás que éste haya reconocido como fuentes directas del derecho (principios generales del derecho, costumbres, etc.) como susceptibles de colmar las posibles lagunas de la fuente principal.

En los países de derecho escrito, como el nuestro, la legislación es la más rica e importante de las fuentes formales. El maestro García Máynez define la legislación como el proceso por el cual uno o varios órganos del Estado, formulan y promulgan determinadas reglas jurídicas de observancia general, a las que se da el nombre específico de leyes.

¹¹ Ibidem, p. 51.

La ley es la fuente directa principal del derecho, la generalidad, obligatoriedad e irretroactividad las caracteriza. La generalidad de la ley es una característica esencial de la norma jurídica. Generalidad equivale a aplicabilidad a cuantas personas se encuentren en un supuesto determinado, en este caso, la ley resulta aplicable al trabajador y patrón cuya conducta se encuentre prevista en la misma, ley de carácter obligatorio que deriva del interés social que existe en su acatamiento.

Savigny define a la ley, como el derecho positivo traducido por la lengua con caracteres visibles y revestido de una autoridad absoluta, considerándola como uno de los atributos más notables del poder supremo del Estado.

En base a las notas anteriores, la ley como fuente del derecho se define como la norma jurídica general y obligatoria, dictada por el poder legislativo para regular la conducta de los hombres, así como para establecer los órganos necesarios para el cumplimiento de sus fines. La ley es obra de un órgano legislativo, y como tal tiene por fuente la voluntad mayoritaria de dicho órgano.

Mario de la Cueva se refiere a las fuentes del derecho del trabajo siguiendo la distinción de Geny, en el sentido de que el jurista se encuentra entre dos planos, uno de los cuales es una actividad científica de conocimiento, que consiste en el acopio de datos de toda índole, doctrinales, históricos, humanos y sociales que son utilizados para inspirar el contenido de la norma, a lo que el maestro francés llama *lo dado*; el segundo plano consiste en el que partiendo de lo dado se realiza una actividad técnica, a través de la cual, se llega a la formulación del derecho positivo, mediante el procedimiento establecido, a lo que denomina lo construido. También alude a la clásica terminología de Bonnetas, entre fuentes reales, que el maestro mexicano prefiere llamar materiales o sustanciales y fuentes formales. Las primeras proporcionan la sustancia de la norma jurídica, y las segundas le otorgan a

esa sustancia la fórmula que las caracteriza como categorías jurídicas, esto es, las formas de manifestarse el derecho.¹²

El problema de las fuentes del derecho en materia laboral, trasciende a toda la estructura del derecho del trabajo de tal manera que altera el panorama de las fuentes en el derecho común, pues la ley y la costumbre, los principios del derecho y la equidad en materia laboral, tienen una connotación y alcance jurídico distintos de lo que esas fuentes representan en el derecho civil.

No obstante que la costumbre y los principios generales del derecho son de gran importancia y aplicabilidad en el derecho del trabajo, la ley, es primera y principal fuente del derecho del trabajo y como única norma jurídica obligatoria y general adquiere el poder legítimo para regular las relaciones existentes entre trabajador y patrón.

1.4. LA JURISPRUDENCIA COMO FUENTE DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO

La palabra jurisprudencia tiene diversas acepciones. La doctrina la define como la ciencia del derecho más antigua, en la actualidad se denomina así a la interpretación que la autoridad judicial da ordinariamente a una ley, y así se opone la jurisprudencia a la doctrina, como expresión de la ciencia.¹³ La jurisprudencia se inspira en el propósito de obtener una interpretación uniforme del derecho en los casos en que la realidad presenta a los jueces. Con ella se persigue hacer efectivo el principio de la igualdad de todos los miembros del Estado ante la ley. Por esto el órgano debe ser único, pues la variedad de los órganos capaces de producir va contra el fin mismo que la jurisprudencia se impone.

¹² Climent, Op. Cit, supra (4), p. 75.

¹³ Covián citado por De Pina Rafael, Op. Cit. Supra (5), p 340.

La función de la jurisprudencia, no es la de crear derecho, sino la de interpretar el formulado por el legislador o reconociendo como tal derecho o normas que él no ha creado tales como la costumbre, los usos, los principios generales del derecho, etc. Conforme a lo dispuesto por el artículo 192 de la Ley de Amparo, las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros si se trata de jurisprudencia del Pleno, o por cuatro ministros en los casos de jurisprudencia de las Salas.

Para el maestro Ignacio Burgoa, “la jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionas autoridades y que expresamente señala la ley.”¹⁴

El criterio de Burgoa está apegado a nuestro sistema jurídico, cuando de los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo se limita la función de la jurisprudencia a la interpretación de la Constitución, leyes y reglamentos federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado mexicano.

En nuestro sistema judicial actual, la jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, (la Cuarta Sala es la que tiene a su cargo la materia laboral) es obligatoria para éstas en tratándose de la que decrete el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo.

¹⁴ Burgoa Orihuela Ignacio, EL JUICIO DE AMPARO, 5ª ed., Ed. Porrúa, México 1967, p.728.

La jurisprudencia es una manifestación de la interpretación judicial del derecho. Hay que aclarar, sin embargo, que crear jurisprudencia es una potestad que no corresponde a todos los órganos jurisdiccionales. Dada la finalidad que la jurisprudencia está destinada a cumplir- la uniformidad de la interpretación del derecho-, el órgano encargado de producirla ha de ser el único en los Estados unitarios y en los federales, único dentro de la esfera correspondiente a las jurisdicciones locales.

1.5.LA COSTUMBRE COMO FUENTE DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO

Costumbre proviene del latín “consuetumine”, “consuetudine”. En la antigüedad, Ulpiano decía que la costumbre es el consentimiento tácito del pueblo, inveterado por un largo uso. Por su parte, Du Pasquier en su obra Introducción a la Teoría General y a la Filosofía del Derecho dice que “la costumbre es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio; es el derecho nacido consuetudinariamente”. Asimismo, Geny en su “Método de Interpretación” dice que la costumbre es “un uso existente en un grupo social, que expresa un sentimiento jurídico de los individuos que componen dicho grupo”.¹⁵

De todo ello, puede concluirse lo siguiente:

- a) La costumbre es un conjunto de reglas sociales derivadas de un uso más o menos largo;
- b) Las reglas de la costumbre se transforman en derecho positivo cuando los individuos que las practican les reconocen cierta obligatoriedad, en tal grado como si se tratara de una ley.

Por tanto, la costumbre presenta dos elementos: uno material (u objetivo) y otro subjetivo. El aspecto material se refiere a la repetición constante de

¹⁵ Citado por García Máñez, Op. Cit. Supra (10), p.61.

un comportamiento en la colectividad, general y permanente por lo regular; mientras tanto, el aspecto subjetivo se refiere a que en la colectividad existe la convicción de obligatoriedad respecto a ese determinado comportamiento, coincidiendo con el criterio de Jellinek, al afirmar que la fuerza obligatoria de la costumbre descansa en un dato esencialmente subjetivo, consistente en la convicción de su obligatoriedad que debe tener el destinatario.

La ley actual ha suprimido la expresión “uso”, para señalar como fuente del derecho del trabajo sólo a la costumbre. En realidad se trata de una norma poco eficaz.

En materia laboral carece de alcance general y se reduce al ámbito de la empresa en que se ha producido. Por ello, según Mario De la Cueva, la Comisión redactora de la ley de 1970 la conservó como fuente formal supletoria sólo porque juzgó inconveniente cerrar una posibilidad que puede presentarse.

Aún y cuando la costumbre se considera una fuente formal del derecho, nunca podrá estar sobre lo que establezca la ley, y sólo a falta de claridad en algunos preceptos legales respecto a determinado asunto, a falta de Jurisprudencia y siempre y cuando sea la propia ley quien le otorgue el carácter de obligatoriedad, se recurrirá a la costumbre, que es la observancia uniforme y constante de reglas de conducta obligatorias, elaboradas por una comunidad social para resolver determinadas controversias en la colectividad pero solamente en el supuesto de la ineficacia de la ley y la ausencia de jurisprudencia. Dicho criterio se reafirma con lo dispuesto por el legislador en el artículo 10 de la Ley Sustantiva Civil Federal, que a la letra establece lo siguiente: “Contra la observancia de la ley no puede alegarse desuso, costumbre o práctica en contrario”, esto es, la costumbre no puede invalidar la ley ya que ésta sólo se modifica o se abroga mediante los procedimientos específicos que para ello señala nuestra Carta Magna.

1.6.LA DOCTRINA COMO FUENTE DEL DERECHO LABORAL MEXICANO

La palabra "doctrina" proviene del latín *doctrina*, locución que deriva de *docere*, y que significa "enseñar", "dar a conocer", "instruir", "educar". En la literatura jurídica se entiende por doctrina, primeramente, el conjunto de conceptos e ideas que formulan los juristas y transmiten en la enseñanza del derecho. La doctrina, así entendida, constituye el aparato dogmático, para el estudio y la aplicación del derecho.

Se da el nombre de doctrina a los estudios de carácter científico que los juristas realizan acerca del derecho, ya sea con el propósito puramente teórico de sistematización de sus preceptos o ya sea con la finalidad de interpretar sus normas, y señalar las reglas de su aplicación.

La doctrina es un conocimiento que establecen los estudiosos del derecho y es de cuantiosa utilidad para interpretar o ampliar el conocimiento de la ciencia del derecho. Es la opinión autorizada y racional, emitida por uno o varios juristas en sus tratados u obras, sobre una cuestión controvertida de derecho.

Como la doctrina representa el resultado de una actividad especulativa de los particulares, sus conclusiones carecen de fuerza obligatoria, por grande que sea el prestigio de aquéllos o profunda la influencia que sus ideas ejerzan sobre el autor de la ley o las autoridades encargadas de aplicarla.

La doctrina puede sin embargo, transformarse en fuente formal del derecho, en virtud de una disposición legislativa que le otorgue tal carácter. Las opiniones de ciertos jurisconsultos ilustres de la Roma Imperial, por ejemplo, eran obligatorias para el juez, por disposición expresa del emperador. "Es práctica constante, desde el emperador Tiberio, que los jurisconsultos más eminentes recibían del emperador el *jus respondendi*, *jus publice*, *populo respondendi*, es decir, el derecho a emitir dictámenes obligatorios para el juez, para el *judex privatus*

nombrado en el proceso y para el magistrado. Siempre que el responsum que exhiba una de las partes provenga de un jurista autorizado y que en él se guarden las formas de rigor- estar otorgado por escrito y sellado-, el juez tiene que respetarlo en su sentencia, si no se le presenta de diferente tenor, que reúna idénticas condiciones. Esta autoridad, de que en un principio sólo gozaban las respuestas dadas especialmente para un proceso, extiéndese luego por vía de costumbre, a cualesquiera otras formuladas con anterioridad, prescindiéndose también de la forma oficial y bastando que las opiniones se manifestasen en forma de doctrina en las colecciones de responsa; consérvase noticia de un privilegio del emperador Adriano, en que se confirma expresamente esta costumbre. Los dictámenes de los jurisconsultos privilegiados- responsa prudentium- se convierten así en una especie de fuente de derecho, y su virtud va comunicándose, poco a poco, a toda la literatura jurídica.¹⁶

1.7. LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL COMO FUENTE DEL DERECHO LABORAL

Los principios generales del derecho son criterios o ideas fundamentales de un sistema jurídico determinado cuya eficacia como norma supletoria de la ley depende del reconocimiento expreso del legislador. Dichos principios son el complemento de que se vale el legislador para la elaboración de las leyes.

Son los principios más generales de ética, derecho natural o axiología jurídica, y son criterios que expresan un juicio acerca de la conducta humana a seguir en cierta situación. El fundamento de estos principios es la naturaleza humana racional, social, y libre; expresan el comportamiento que conviene al hombre seguir en orden a su perfeccionamiento como ser humano. Por ejemplo, el principio de "dar a cada quien lo suyo", indica el comportamiento que los individuos han de

¹⁶ Ibidem, Pp. 76-77.

tener entre sí para mantener la convivencia social; si cada quien tomara como propio lo que no es suyo, la convivencia social se alteraría. Ese principio se impone como obligatorio: su cumplimiento es necesario para la buena convivencia social.

La obligatoriedad de este, al igual que la de todos los demás principios generales del derecho, no depende del que esté reconocido o sancionado por la autoridad política, sino que es obligatorio porque define un comportamiento conveniente para todos en la sociedad.

Pero no existe aún un consenso general sobre qué o cuáles son los principios generales del derecho. Algunos doctrinarios dicen que son ciertas reglas generales extraídas del derecho romano. O como bien lo dice Del Vecchio, son principios de justicia encontrados en el derecho natural. Pero la idea más aceptada es que se encuentran implícitos en los llamados Derechos Humanos Fundamentales.

No es posible hacer una enumeración exhaustiva de los principios generales del derecho, pues su número y contenido han ido variando, pero podemos mencionar algunos: la buena fe o lealtad a la palabra empeñada; la obligación de cumplir convenios; el derecho de legítima defensa, es decir, el rechazar la fuerza con la fuerza, etc.

CAPITULO SEGUNDO

NORMAS DEL DERECHO LABORAL

2.1. CLASIFICACIÓN DE LAS NORMAS DE TRABAJO

La teoría de las fuentes del derecho, es sin duda uno de los temas fundamentales de la teoría del derecho. La teoría de las fuentes constituye el examen de la naturaleza de las normas jurídicas, de su origen, del orden que guardan, de su prelación. El legislador debe tener presente la teoría de las fuentes, al dictar nuevas disposiciones o al modificar o dejar sin efecto aquellas que estima inconvenientes.

Claude Du Pasquier, señala que el término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra, de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica, es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho. Parece entonces que fuente es la circunstancia social en que se crea el derecho. Pero en nuestro concepto, al hablar de las normas tenemos que referirnos al dato objetivo de su expresión formal y no a sus antecedentes. Por ello creemos, que es fuente del derecho la ley, y no el proceso de su integración, no el proceso legislativo. En otras palabras, quien busque el derecho, habrá de buscarlo en la ley, en la costumbre o en la jurisprudencia, por citar sólo las más importantes fuentes formales y no en la legislación, en el proceso consuetudinario o en el proceso jurisprudencial.

Generalmente se afirma que son fuentes del derecho: la ley, la costumbre, los principios generales del derecho, la jurisprudencia, etc. La doctrina ha clasificado a las fuentes del derecho en materiales y formales. Las fuentes materiales son de naturaleza metajurídica y radican principalmente en la esfera sociológica. Las fuentes formales por el contrario, radican en el ámbito propiamente normativo y son las formas de manifestar la voluntad creadora del derecho, en tanto que mediante

dichas formas existe el fundamento de la validez jurídica de una norma que es la Ley. Las fuentes materiales son ciertos datos ideales que para convertirse en ordenamientos jurídicos, necesitan recorrer el proceso de las fuentes formales. En nuestro régimen jurídico, la fuente formal, es decir, la ley, tiene su origen en la voluntad del legislador.

Desde el punto de vista legal, las fuentes formales del derecho se clasifican en principales y supletorias. Esta distinción se funda en el distinto rango que tienen las diferentes manifestaciones del derecho positivo de un país, como ya mencioné, la fuente principal del derecho positivo es únicamente la ley; por su parte, las leyes supletorias, son todas las demás que el legislador ha reconocido como fuentes directas del derecho, como susceptibles de colmar las posibles lagunas de la fuente principal.

Ahora bien, partiendo de la clasificación anterior, se deriva que el derecho del trabajo tiene su fuente en lo dispuesto por el artículo 123 constitucional, se consideran como fuentes de esta rama del derecho desde la Constitución Política Federal, las leyes del trabajo y sus reglamentos, los tratados internacionales debidamente aprobados; los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho conforme a lo dispuesto por el artículo 14 Constitucional, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Siguiente el orden jerárquico que guardan nuestras leyes, la clasificación de las normas de trabajo se encuentra establecida además en lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, cuando establece lo siguiente:

“Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en ésta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos

semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”

No obstante lo dispuesto en el artículo referido, en materia laboral, aplica el principio de que serán aplicables, en primer término, las normas más favorables al trabajador, independientemente de su jerarquía. Realmente así se aplica en la práctica, ante la presencia del juicio laboral, considerando los principios fundamentales de justicia del derecho a favor de la clase trabajadora.

En realidad, el artículo 17 de la Ley debe ser entendido precisamente en esos términos, es decir, que para la resolución de los conflictos habrán de ser tomadas en consideración las normas de derecho escrito, cualquiera que sea su rango: Constitución, ley reglamentaria, reglamentos de la ley y tratados internacionales. En su defecto y ante la presencia de una laguna de la ley, nuestro derecho positivo no hace suya la teoría francesa de la plenitud hermética del derecho positivo, las normas deberán ser integradas mediante la analogía, los principios generales que derivan de las normas escritas del derecho del trabajo, los principios generales del derecho a que se refiere el artículo 14 constitucional, la jurisprudencia, en tanto que norma interpretadora e integradora, y la costumbre, por regla general a nivel de empresa.

2.2. NORMAS DE DERECHO ESCRITO

Las normas expresas o derecho escrito que deben ser observadas en el derecho del trabajo, y que contienen propiamente normas del derecho del trabajo son:

- *La Constitución.* En virtud de que es la norma fundamental, que da creación al artículo 123 del cual deriva todo el derecho

laboral. En la Constitución se consagran los derechos mínimos de los trabajadores, ello significa que podrán establecerse en ninguna relación laboral, condiciones inferiores a las establecidas en el numeral referido, dichas condiciones de trabajo contenidas en el artículo 123 constitucional son conocidas también como garantías individuales.

Asimismo, el artículo 123 constitucional establece los derechos de la clase patronal, cabe mencionar el apartado "A", inciso b) de la fracción IX que reconoce, así sea en forma indirecta, el derecho del capital a recibir un interés razonable y a reinvertir las utilidades; la fracción XVI que permite a los patronos constituir sindicatos, asociaciones profesionales, etc., la fracción XVII, donde reconoce como un derecho tanto de los obreros como de los patronos las huelgas y los paros.

Pero no sólo el artículo 123 constitucional contiene normas del derecho del trabajo, también el 3º fracción VII constitucional, refiere que las relaciones laborales que se den en las universidades y demás instituciones de educación superior se regirán por lo dispuesto en el apartado A del artículo 123 constitucional, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo.

Por su parte el artículo 5º constitucional consagra el derecho a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo, que le acomode a toda persona, estableciendo que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. El artículo 32 de la Carta Magna reconoce la preferencia que tiene los mexicanos sobre los extranjeros, para toda clase de concesiones y empleos, cargos y comisiones de gobierno.

El artículo 73 fracción X de la Constitución, otorga al Congreso de la Unión la facultad exclusiva de expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución.

- *La Ley Federal del trabajo.* Dentro de nuestro sistema jurídico, la Ley Federal del Trabajo, constituye una norma reglamentaria de la Constitución. A ella se refiere el artículo 133 constitucional cuando menciona que “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión.” En virtud de ello, la Ley Federal del Trabajo, en tanto que emana del Congreso de la Unión, ocupa el mismo nivel de los Tratados internacionales. Así lo expresa, por otra parte, el artículo 6º de la Ley Federal del Trabajo, al mencionar que “Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.”

La Ley Federal del Trabajo, según lo dispone su artículo 1º, es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado “A”, de la Constitución. El apartado “B”, a su vez está reglamentado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

De acuerdo con el preámbulo del artículo 123 constitucional, y de conformidad a lo dispuesto en la fracción X del artículo 73 de la propia Constitución, sólo el Congreso está facultado para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 constitucional. De ello deriva que cualquier disposición laboral que no

dicte el Congreso y que no encuadre dentro de la facultad reglamentaria que al presidente de la República otorga la fracción I del artículo 89 Constitucional, será inconstitucional. Es el caso precisamente, del “Reglamento de Trabajo de los empleados de las instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares” al que se le dio el carácter formal de reglamento, a pesar de que sin duda alguna, no existe disposición de la LFT, que por él quedase reglamentada.

En cuanto a la jerarquía en que se encuentra la Ley Federal del Trabajo, Mario de la Cueva, dice que la ley tiene un valor jerárquico superior a las leyes civiles y mercantiles, ya que tanto el Código Civil, Código de Comercio y leyes mercantiles son leyes federales ordinarias, en tanto que la LFT es reglamentaria de la Constitución y tiene por tanto, el carácter de ley constitucional.

Por su parte Gabino Fraga, defiende su punto de vista, bastante acertado, al sostener que las leyes llamadas orgánicas y las reglamentarias tienen la misma autoridad formal que las leyes ordinarias, sin que haya razón alguna para darles preeminencia sobre éstas últimas. El argumento de Fraga descansa en el hecho de que tanto las orgánicas y las reglamentarias como las ordinarias son elaboradas por el Poder Legislativo constituido siguiendo el procedimiento normal consagrado en el artículo 72 de la Constitución.

- *Los reglamentos de la Ley.* El reglamento es una norma o conjunto de normas jurídicas de carácter abstracto e impersonal que expide el Poder Ejecutivo en uso de una facultad propia y que tiene por objeto facilitar la exacta observancia de las Leyes expedidas por el Poder Legislativo.¹⁷ En el artículo 89 de la Constitución, en el cual establece las facultades del Presidente de la República se menciona que tiene obligación de “I.- Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta

¹⁷ Fraga Gabino, DERECHO ADMINISTRATIVO, 20ª ed., Ed. Porrúa, México 1980, p. 104.

observancia.” Esta constituye la facultad reglamentaria del titular del Poder Ejecutivo que habrá de ejercer apoyándose en los Secretarios del Despacho encargados del ramo a que el asunto corresponda. Ello significa que al dictar los reglamentos el Presidente, los mismos deberán ser ratificados por los Secretarios de Estado, sin cuyo requisito “no serán obedecidos.” Algunos reglamentos vigentes en materia laboral, son los siguientes:

- Reglamento de Agencias de Colocaciones (14 de abril de 1934).
- Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres para mujeres y menores (11 de agosto de 1934)
- Reglamento de la inspección Federal del Trabajo (3 de noviembre de 1934)
- Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo (29 de Noviembre de 1934)
- Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión (27 de agosto de 1936)
- Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (2 de Junio de 1975)
- Reglamento de la Comisión de Inconformidades y de Valuación del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (5 de julio de 1973)
- Reglamento Interno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (2 de abril de 1977)
- Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (5 de junio de 1978)
- Reglamento interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (14 de agosto de 1985)

- Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo (17 de Junio 1983)
- Reglamento interior de Inspección Federal del Trabajo (10 de noviembre de 1982)
- *Tratados Internacionales.* Aquellos acuerdos celebrados entre Estados para resolver un conflicto jurídico entre ellos o para prevenirlo.¹⁸ Su aplicación resulta de lo dispuesto en el artículo 6º de la Ley Federal del Trabajo, que exige para su validez, que hayan sido celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución, es decir, por el Presidente de la República, con aprobación del Senado.

2.3. JERARQUÍA DE LAS NORMAS DE TRABAJO

El precepto fundamental del orden jerárquico normativo del derecho mexicano lo formula el artículo 133, cuando establece:

“Artículo 133.- Esta constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.” (*Principio de la supremacía de la Constitución*)

Dicho precepto revela que los dos grados superiores de la jerarquía normativa están integrados, en nuestro derecho: Por la Constitución Federal y por las leyes federales y los tratados internacionales. Después de la Constitución Federal,

¹⁸ De Pina Vara, Op. Cit, supra (5), p. 485.

leyes federales y tratados, aparecen las normas locales (leyes, reglamentos, decretos), luego las disposiciones reglamentarias, y en último término, las normas individualizadas.

Las normas anteriores, que constituyen derecho escrito del derecho del trabajo, son sin duda, normas de diferente jerarquía. Atendiendo a la teoría de la pirámide jurídica de Hans Kelsen, en el vértice de la pirámide habrá de colocarse a la Constitución, como norma fundamental, inmediatamente después, a un mismo nivel, la Ley Federal del Trabajo y todos los tratados internacionales y por último se encuentran los reglamentos de la ley en materia del trabajo.

No obstante la jerarquía de las normas del trabajo, una característica del derecho del trabajo, es la inversión de la jerarquía de las fuentes, que en la práctica se da en esta rama del trabajo, ya que la costumbre y el uso que beneficien al trabajador en algún juicio laboral tiene primacía sobre la ley.¹⁹

2.4. NORMAS IMPLÍCITAS

En el artículo 17 se hace referencia a la analogía, a los principios generales que deriven de la Constitución, de la ley y de sus reglamentos y de los tratados internacionales, a los principios generales del derecho y a los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 constitucional, como normas que habrán de tomarse en consideración a falta de disposición expresa.

En realidad, a través de ésta disposición, se está facultando a los tribunales del trabajo para integrar las lagunas de la ley a cuyo efecto sí se establece un orden jerárquico preciso.

¹⁹ Climent Beltrán Juan B, Op. Cit. Supra (4), p.41.

Los problemas de las lagunas de la ley, que los comentaristas del Código Civil francés de 1804 creían superado con base en la plenitud hermética del propio Código, teniendo como instrumento fundamental a la analogía, ha sido reconocida como existente por nuestro legislador de 1970 y por ello pone a disposición del intérprete de los medios para colmar esas lagunas.

Enseguida hago referencia a cada uno de las normas implícitas en las leyes laborales, que deben considerar cuando falte disposición expresa:

Analogía. El procedimiento analógico está implícito en la parte del artículo 17 que dispone que “A falta de disposición expresa... se tomarán en cuenta sus disposiciones que regulen casos semejantes...” La analogía no es norma jurídica, sino sólo un instrumento para crearlas. Por analogía se debe entender el fenómeno de igualdad esencial entre dos situaciones, una prevista y otra no prevista por la ley. El juzgador, ante la laguna de la ley y advirtiendo la existencia de una norma que regula un caso semejante, tendrá que establecer una norma nueva con apoyo en la norma conocida.

El procedimiento analógico, que descansa en el viejo principio de derecho: “donde existe la misma razón, debe de haber la misma disposición”, ha sido descrito en forma insuperable por Demófilo de Buen: “Conceptualmente la analogía es un método de investigación del derecho aplicable a un caso. Dicho procedimiento consiste en elevarse al principio inspirador de una norma concreta y deducir de él nuevas consecuencias distintas de las expresadas en la norma. Supone, pues, una doble operación: inducir de una regla concreta, su principio inspirador; deducir consecuencias nuevas.”²⁰

Los principios generales del derecho. Siguiendo con las normas implícitas que encontramos en las disposiciones laborales, en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, se distinguen tres clases de principios: los que deriven de la

²⁰ De Buen Lozano Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, 6ª ed., Ed. Porrúa, México 1986, p.444.

Constitución, de la ley, de sus reglamentos y de los tratados internacionales, en primer término: los principios generales del derecho (con lo que evidentemente se está haciendo referencia a los que se mencionan en el artículo 14 constitucional), en segundo lugar, y los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 constitucional.

2.5. INTERPRETACIÓN EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

De acuerdo con la definición del maestro Eduardo García Máynez, interpretar es desentrañar el sentido de una expresión. Se interpretan las expresiones, para descubrir lo que significan. La expresión es un conjunto de signos, por ello tienen significación. Interpretar una ley, es en consecuencia desentrañar el sentido que la ley encierra, dicho sentido no puede ser sino la voluntad del legislador. La ley aparece ante nosotros como una forma de expresión, tal expresión suele ser el conjunto de signos escritos sobre el papel, que forman los artículos de los Códigos.²¹

En nuestro sistema jurídico mexicano laboral, existen dos normas fundamentales del derecho del trabajo que regulan su interpretación. La primera se refiere a las normas, la segunda es de índole procesal, es decir, las pruebas rendidas en un proceso laboral. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º de la Ley del Trabajo, en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.²²

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en una discreta referencia ésta norma, señala que los fines que habrá de contemplar el interprete son “la justicia social, la idea de la igualdad, la libertad y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres que presten sus servicios un nivel decoroso de vida.” Dicha interpretación finalista, como la califica Mario de la

²¹ García Máynez Eduardo, Op. Cit, supra (10), p. 325- 327.

²² Ley Federal del Trabajo.

Cueva, supone que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben procurar que sus interpretaciones coadyuven a la realización de las finalidades de las normas. Para lograr ese resultado, es preciso que el intérprete se aparte del formalismo que aísla al derecho de la realidad que le dio vida y se sumerja en los datos que proporcionaron al legislador las fuentes materiales, pues solamente entonces podrá aprender el sentido auténtico de las normas y su consecuente finalidad.

En el orden procesal la Ley Federal del Trabajo otorga en el artículo 841 una facultad discrecional al juzgador, que aparentemente ubica a nuestro derecho procesal del trabajo dentro de los sistemas de la libre interpretación de las pruebas, o de libre convicción, que es, según expresa Couture, aquél modo de razonar que no se apoya necesariamente en la prueba que el proceso exhibe al juez, ni en medios de información susceptibles de ser fiscalizados por las partes. Al respecto al artículo 841 referido dispone que los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

2.6. APLICACIÓN DE LAS NORMAS DEL DERECHO LABORAL

El principio general en esta materia, está expuesto en el artículo 124 constitucional, el que señala que “las facultades que no estén expresamente concedidas por ésta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados”, esto significa que la competencia local es la regla, y la competencia federal es la excepción.

Es así que, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aplicarán las normas del derecho laboral conforme a la competencia que les fija la propia Ley ya sea en la materia, del espacio y del tiempo.

En relación a la competencia por materia, la aplicación de las normas en materia laboral será considerando la distribución de competencias entre la Federación y las Entidades Federativas, que se hace manifiesta en lo dispuesto por el artículo 123 constitucional fracción XXXI, apartado “A”, toda vez que las Entidades Federativas conservan todas las facultades o atribuciones no renunciadas, es decir, que como regla general a los Estados les corresponde la aplicación de las leyes de trabajo, y sólo la federación tendrá las facultades que expresamente le son señaladas en la disposición referida.

En cuanto a la competencia de aplicación de las normas de trabajo en el espacio, el derecho mexicano rige todas las relaciones de trabajo que existan sobre el territorio nacional, de mexicanos o de extranjeros, independientemente del acto o causa que les dio origen, es decir, toda relación de trabajo subordinado que se cumpla dentro de los límites territoriales de la República, queda regida por las normas de trabajo.

CAPITULO TERCERO

DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

3.1. QUE ES UNA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Los debates de las sesiones 23, 24 y 25 de la Asamblea de Querétaro, celebradas los días 26, 27 y 28 de Diciembre de 1916 respectivamente, pasaron a la historia constitucional, mexicana y mundial, no sólo por la brillantez de los debates, sino más que nada, porque tuvieron por resultado un título especial dentro de la Constitución dedicado íntegramente a los derechos obreros y a la seguridad social por primera vez en el panorama jurídico mundial, transformando radicalmente la vieja teoría liberal del Derecho constitucional.

Héctor Victoria fue el primero que habló de la necesidad de que el artículo 5º fuera un catálogo completo de los derechos de los trabajadores, cosa que impacto la mente de los constituyentes, haciéndoles pensar en la necesidad del establecimiento de los Tribunales del Trabajo en cada Estado. Además exigiría el otorgamiento a las legislaturas estatales en materia del trabajo, en lugar de concederlas al Congreso de la Unión.

Otro gran protagonista de 1917, fue José Natividad Macías, quien impugnaría la propuesta de Héctor Victoria, quien decía: "...todo esto es perfectamente absurdo si no se dice cuales son las funciones que han de desempeñar esas Juntas..."²³ En realidad Macías no impugnaba la formación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a las que les reconocía eficacia para fijar salarios mínimos y resolver conflictos de huelga, sino el deseo expresado por Héctor Victoria de que se convirtieran en verdaderos Tribunales.

La discusión llevo a la formación de una Comisión, la que elaboró un proyecto y fue como sigue: "Las diferencias y los conflictos entre el capital y el

²³ De Buen Lozano Néstor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Porrúa, S.A., México, 1998, p.118.

trabajo, se sujetarán a la decisión de un consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los trabajadores y de los patronos.”²⁴

Una vez que fue aprobado por el Congreso Constituyente el artículo 5º en donde únicamente se encontraba derechos de los trabajadores, dio pauta para la creación del artículo 123 constitucional, ya que decían que era preciso legislar para que se impartiera una verdadera justicia hacia los trabajadores, ya que los Tribunales del Orden Común no satisfacían los requisitos de la clase obrera.

En el Congreso Constituyente de Querétaro en 1917, diputados de Yucatán y Veracruz obligan a dirimir respecto a que los conflictos de trabajo, fundamentalmente los colectivos y el ejercicio de la huelga, se sometan a organismos diferentes de los Tribunales Comunes, definidos ya en la Ley de Yucatán como Comités de Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo a los debates del Constituyente de 1917, relacionados con el artículo 123 constitucional, debemos resaltar entre otros los siguientes puntos:

- Se facultó a los Estados de la República para legislar en materia del trabajo y para el Distrito y territorio Federales al Congreso de la Unión,
- La creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje fue con el propósito de que sus actividades fueran diferentes de las de los Tribunales existentes, priorizando la conciliación de este tipo de conflictos,
- Se aprobaron la creación de Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, para la solución de los conflictos obrero- patronales,
- La legislación laboral debería abarcar a los trabajadores en general, sin distinción alguna, y
- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje serían Tribunales, con características propias que exigían la solución de los problemas, sin que fueran considerados como Tribunales especiales.

²⁴ Ibidem, p. 119.

Con la nueva Constitución política promulgada el 5 de Febrero de 1917, al otorgarles facultades a los Estados para legislar en materia del trabajo, se descuido la creación de un Tribunal o instancia jurisdiccional que resolvieran sus conflictos, a excepción de algunos Estados de la República y el mismo Distrito Federal no legislaron en materia laboral, y a nivel del gobierno federal, el Departamento del Trabajo, encargado de solucionar las controversias que formaba parte de la Secretaría de Fomento, pasó a depender de la Secretaría de Gobernación.

Lo que provocó el 18 de Septiembre de 1917, emitiera una ley en la cual indicaba las características que deberían emplearse para atender y solucionar los problemas laborales, asimismo, le hizo la recomendación a los Gobernadores de los Estados para que crearan la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Al hacer caso omiso las autoridades a la anterior recomendación el Presidente Carranza les dio un término de tres días para su creación.

Con el Decreto anteriormente señalado se resolvió el problema de la impartición de justicia en el Distrito y territorios federales y en ciertos aspectos en las Entidades Federativas aunque con las irregularidades mencionadas, pero surgió el problema siguiente:

La solución de los conflictos de las empresas federales cuyos establecimientos estuvieran fuera del Distrito y Territorios Federales, correspondía a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje de los Estados, lo que originó criterios distintos entre las Juntas de los Estados en la solución de los conflictos, repercutiendo en contra de las empresas y de los trabajadores, ya que problemas similares eran resueltos en forma distinta, por lo tanto el Ejecutivo creó el Departamento del Trabajo para que atendiera y solucionara los problemas de las empresas federales.

Dado el problema que ocasionó la falta de instancias jurisdiccionales para la solución de los problemas laborales de las empresas federales, el 25 de Diciembre de 1917, Venustiano Carranza, expidió la Ley de Secretarías de Estado, creando la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, facultando a dicha Secretaría a realizar el estudio de huelgas, cámaras y asociaciones obreras.

En el mismo año en que inició su vigencia el artículo 123 constitucional, el Presidente Venustiano Carranza, expidió su primera norma reglamentaria a la que denominó Ley Carranza, la cual contenía los tres aspectos fundamentales: La integración de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje para el Distrito y los territorios federales con representantes nombrados por obreros, empresarios y por el gobierno, las reglas mínimas de procedimiento, consignaba como único recurso el de responsabilidad y, se incluían las disposiciones confiscatorias en caso de que los patrones declararan paros ilícitos.

Los Constituyentes de Querétaro fueron demasiado breves en la exposición y discusión del artículo 123 de Nuestra Carta Magna. Esto produjo problemas constantes de interpretación.

Además de la falta de explicación que refiero, las fracciones XX y XXI del artículo 123 resultaron ser demasiado sencillas, características que en cualquier otro supuesto sería benéfica, y que produjo una gran polémica de duración prolongada.

El arbitraje y la conciliación no estaban prescritos como obligatorios, que al negarse el patrón a someterse al arbitraje podrían acudir a Tribunales Civiles a dirimir su controversia, no obstante la obligación de indemnizar al obrero.

Interpretaciones similares surgieron alrededor de las fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional, que en las discusiones del artículo 123, nunca se aclaró debidamente, la naturaleza y funciones de las Juntas.

Macías no consideraba las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales, ya que mencionó que las Juntas: “no son Tribunales y voy a demostrar que si se convertirían en Tribunales, sería contra los obreros.”²⁵ Al referirse a las funciones de las Juntas, el representante Macías, enumeró las siguientes:

- a) Fijar el salario mínimo,
- b) Fijar la justicia de retribución, e
- c) Intervenir y resolver los conflictos de huelga, y terminó diciendo que no podía enumerarlas todas, dejando en consecuencia totalmente incompleta la cuestión de que se ocupaba.

Es así que, entre los años de 1917 a 1929 en que se reformó la Constitución, se dictaron 53 Decretos, Reglamentos y Leyes Reglamentarias, en los diferentes Estados de la República.

La primera de esas disposiciones fue dictada el 27 de Noviembre de 1917, con el nombre de “Ley por la que se establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al Ejecutivo para intervenir los establecimientos industriales en caso de paro ilícito”, dentro del Distrito y Territorios Federales les siguieron los siguientes: El Reglamento Provisional a que se sujetarán las Juntas de Conciliación y Arbitraje” del Estado de Hidalgo de fecha 20 de Diciembre del mismo año.

La Secretaría de Industria giró una serie de circulares:

- 28 de Abril de 1926, previno que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo,
- 5 de Marzo de 1927, dispuso que dado el artículo 27 constitucional, declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, los conflictos que se suscitarán entre trabajadores y patrones de dicha industria, se resolverían por la Secretaría de Industria.

²⁵ G.S. José Francisco y Juan Francisco Rocha Bándala, LA COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL, Ed. Cárdenas, México 1975, p.89.

- 18 de Marzo de 1927, con objeto de uniformar la aplicación de un contrato-ley, firmado entre trabajadores y patronos de la industria textil, el Departamento de Trabajo de la Secretaría resolvería todos los conflictos derivados de dicho instrumento.

Estas circulares llevaron al Ejecutivo de la Unión a expedir, el 27 de Septiembre de 1927, un Decreto por el cual, se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación; decreto reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería. Y así proliferaron las demás hasta la Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes de fecha 6 de marzo de 1928.

El 6 de Septiembre de 1929, se modificaron: el artículo 123 en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola Ley del Trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia.

En 1929, el Presidente Emilio Portes Gil, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, ya que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas; también llamado arbitraje semi obligatorio, aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

La indefinición de la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje durante los debates de los artículos 5º y 123 constitucionales, hizo necesario su examen acucioso en la Jurisprudencia y doctrinas de 1917 y 1929.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió en distintas resoluciones (mayo y agosto de 1918) que las Juntas carecían de imperio para ejecutar sus laudos y que no tenían facultad para aplicar la ley en conflictos jurídicos

derivados de los contratos de trabajo. Estas demandas debían tramitarse ante los Tribunales Ordinarios, porque las Juntas no eran verdaderos Tribunales, sino “instituciones de derecho público” encargadas de arbitrar los conflictos sobre nuevas bases. Ante las ejecutorias de la Corte: la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal se propuso estudiarlos, pero nunca llegó a disolverse, otras continuaron funcionando o desaparecieron.

La primera reacción patronal fue considerarlas anticonstitucionales por su carácter de Tribunales Especiales prohibidos por el artículo 13 de la Carta Magna y porque invadían funciones del Poder Judicial, al ser organizadas como dependencias del Ejecutivo. En el primer Congreso de Industriales de 1917 se manifestaron en contra de su función arbitral y criticaron la parcialidad inaudita de sus laudos. En el Congreso de la Unión se oyeron críticas a las Juntas porque al permitir la representación del capital se dieron armas iguales a dos sujetos desiguales. Se señaló que los procedimientos favorecían la corrupción de los representantes obreros, recurso utilizado cuando los patronos querían evitar un laudo en su contra.

El 8 de marzo de 1918 la Suprema Corte de Justicia de la Nación puso en tela de juicio la capacidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos relativos a la exigencia de cumplimiento de un contrato de trabajo. Se entendía entonces que esa facultad era exclusiva del Poder Judicial constitucionalmente establecido, a lo que se denominó la Ejecutoria de Guillermo Cabrera.

En 1914, en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se produjo una discusión doctrinal, otorgándoles a las Juntas de Conciliación y Arbitraje jurisdicción laboral completa para resolver con imperio todo tipo de conflictos de trabajo.

A partir del 1º de Febrero de 1924, en la ejecutoria “La Corona”, la Suprema Corte de Justicia expresó un punto de vista diferente, atribuyendo a las

Juntas de Conciliación y Arbitraje la competencia necesaria para resolver no sólo los conflictos colectivos de trabajo, sino también los individuales, sin que ello pudiera implicar la violación de lo ordenado en el artículo 13 constitucional que prohíbe juzgar a través de Tribunales Especiales. Por el contrario reconoció, que estos órganos debían considerarse como Tribunales con facultades para resolver controversias jurídicas y económicas.

Más tarde, con la Ley de 1931, en el ámbito federal los Tribunales laborales continuaron igual, pero en el ámbito local, se crearon las Juntas Centrales y Municipales de Conciliación, las cuales se encargarían de conciliar sólo dentro de su jurisdicción y conocerían de las diferencias y conflictos suscitados entre trabajadores y patrones. Ya en la Ley de 1970 desaparecieron las Juntas Centrales y Municipales de Conciliación y Arbitraje, convirtiéndose éstas últimas en Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, después de conocer el origen y la evolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en cuanto a su naturaleza, Argüelles Pimental manifiesta que la denominación “Juntas de Conciliación y Arbitraje” respondió al propósito del legislador de instaurar organismos conciliadores facultados en todo momento para funcionar como árbitro o bien habilitados para inducir a las partes a someterse al arbitro. El arbitraje convierte al árbitro en Juez privado que en sustitución del Juzgador Ordinario e investido legalmente de la función jurisdiccional, puede pronunciar una resolución con el carácter de sentencia.

Para Alberto Trueba Urbina, las Juntas son verdaderos Tribunales de Trabajo, tal como fueron defendidas en el año 1917 por el Diputado Héctor Victoria, en contra de la tesis de Macías. Su naturaleza independiente de los tres poderes tradicionales del Estado las convierte en un cuarto poder, consagrado en el artículo 115 constitucional, forman las excepciones al artículo 49 de nuestra Carta Magna.

Trueba Urbina rechaza que las Juntas tengan el carácter de Tribunales Administrativos y citando a Fleiner sostiene que la jurisdicción administrativa constituye una garantía a favor de los particulares para reclamar la ilegalidad de los actos administrativos que les perjudiquen. Por otra parte, las Juntas no se limitan a ejercer una función meramente jurisdiccional, por el contrario constituyen un nuevo tipo de órganos estatales, con funciones legislativas, ejecutivas y jurisdiccionales específicas y propias. Asimismo, reconoce que el nombramiento de los funcionarios gubernamentales de las Juntas podía implicar su sumisión a un orden jerárquico administrativo, sin embargo, invoca la independencia del cuerpo colegiado ya que son los sectores sociales los que en elección democrática llevan a sus candidatos a integrar las Juntas. En este orden de ideas, Trueba Urbina sostiene que las Juntas no son Tribunales de conciencia ni de equidad, sino de derecho porque aplican el derecho escrito, consuetudinario y equitativo conforme al artículo 16 de la Constitución. Para él las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales Sociales destinados a tutelar y reivindicar a los trabajadores hasta provocar el cambio de estructuras económicas mediante la instauración del Estado Socialista. Por último, rechaza también que puede calificar a las Juntas de Tribunales Especiales, prohibidos en el artículo 13 constitucional, la confusión ha nacido por no diferenciarse el Tribunal Especial constitucionalmente hablando, del Tribunal de competencia específica que por completo legal y a cuya categoría corresponden en rigor todos los Tribunales existentes.

Conforme a la opinión del maestro De la Cueva, las Juntas de conciliación y arbitraje “son una institución especial, por su actividad material ejercen funciones legislativas y jurisdiccionales, están ligados al Poder Ejecutivo porque a él le toca designar la representación del Estado, pero no los sujeta a él, jerárquicamente están obligados a seguir con las naturales variantes que determinan la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial.”²⁶

²⁶ Néstor de Buen Lozano, Op. Cit, supra (23), p. 143.

Por su parte, Néstor de Buen Lozano, concluye que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son organismos constitucionales, autónomos en el ejercicio de sus funciones, pero dependientes administrativamente de los Ejecutivos Federal y Local, que fungen como Tribunales de derecho y están capacitados, con restricciones evidentes, a juzgar de los hechos en conciencia.

Conforme a las diversas opiniones, que aportan los especialistas, así como en base a lo dispuesto por la Constitución Política Federal, me resta concluir, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Trabajo, no son Tribunales especiales, aún cuando no pertenezcan al Poder Judicial y conocen de conflictos colectivos, económicos y jurídicos individuales, pertenecen al Poder Ejecutivo, sus resoluciones deben ser de equidad, a buena fe guardada, sin sujetarse a reglas tasadas de valoración de pruebas.

Así, el derecho del trabajo está constituido por el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación y mejoramiento de la parte nuclear, los elementos que componen dicha envoltura son:

- ✓ Autoridades del Trabajo
- ✓ Derecho Colectivo
- ✓ Derecho Procesal

Con dichos elementos se aseguran el cumplimiento del derecho del trabajo. La misión de las autoridades del trabajo es crear, vigilar y hacer cumplir el derecho del trabajo. El derecho procesal del trabajo es un conjunto de principios y normas que permiten a las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, resolver los conflictos laborales en concordancia con la naturaleza y los fines del derecho del trabajo.

El fundamento constitucional de las autoridades del Trabajo se encuentra en la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos: **“La aplicación de las leyes del trabajo**

corresponde a las autoridades locales o de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones.” Los tribunales de Trabajo, tienen la facultad de conocer en todos los casos de conflictos obrero-patronales. Se trata de una verdadera jurisdicción del trabajo, consagrada en lo dispuesto por los artículos 73 fracción X y 123 fracción XX constitucionales, no son Tribunales especiales, y sus resoluciones son obligatorias e imperativas y de orden común. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son autoridades esencialmente de carácter administrativo, ya que tienen atribuciones para ejecutar actos jurisdiccionalmente materiales y capacidad para hacer cumplir sus resoluciones.

Los Tribunales de Trabajo pueden ser:

1. Juntas Federales de Conciliación:
 - Permanentes.
 - Accidentales.
2. Juntas Locales de Conciliación:
 - Permanentes.
 - Accidentales.
3. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
4. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
5. Juntas Especiales de Jurisdicción Territorial.

A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje le corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos, o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario (artículos 604 y 600 fracción IV).

3.2. JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA DE LAS JUNTAS

La palabra jurisdicción, proviene de la expresión *iuris dictio* que significa 'decir el Derecho' y alude a la función que en el antiguo Derecho Romano, se encomendaba a los jueces y tribunales, de administrar la justicia, aplicando el Derecho a los casos concretos que se les presentan. Con el tiempo con la palabra jurisdicción se hace referencia a la circunscripción territorial en donde se ejerce autoridad. El concepto *imperium*, contemplado desde un punto de vista clásico, abarca no sólo la potestad para aplicar el derecho, sino también, el poder necesario para llevar a cabo la ejecución de las resoluciones judiciales. En este sentido se habla también de función jurisdiccional y corresponde a los juzgados y tribunales determinados por las leyes.

Con la palabra jurisdicción se alude asimismo al conjunto de órganos que cumplen la función competencial. La administración de justicia se atribuye a un conjunto de funcionarios a los que se confían diversas materias, hablándose así de distintas clases de jurisdicción y competencias, en función de criterios de especialidad jurídica. Debe, por tanto, distinguirse entre la jurisdicción penal, la contencioso-administrativa, la civil y la social. Hay que destacar que la jurisdicción civil entiende no sólo de los asuntos civiles sino de todos aquellos que no estén atribuidos a una jurisdicción distinta.

A su vez todos los órganos jurisdiccionales se encuadran o bien en la llamada jurisdicción ordinaria o en las jurisdicciones especiales. Pertenecen a la primera categoría los tribunales a los que se atribuye el conocimiento de aquellos procesos referidos a una generalidad de materias. Por otro lado, pertenecen a la jurisdicción especial aquellos tribunales que, autorizados por una norma, intervienen en casos específicos. Un ejemplo de autoridad especial (en algunas legislaciones) es la militar, que se mantiene limitada en el ámbito penal a los hechos tipificados como delitos acaecidos en el ámbito castrense. Otro ejemplo de tribunal no integrado en la jurisdicción ordinaria es el Tribunal de Cuentas, que tiene encomendado el

enjuiciamiento de quienes, manejando caudales públicos, son imputados en un proceso.

La palabra jurisdicción aparece en el lenguaje jurídico con distintos significados. En el derecho de los países latinoamericanos este vocablo tiene por lo menos cuatro acepciones: como ámbito territorial, como sinónimo de competencia, como conjunto de poderes o autoridad de ciertos órganos del poder público, y su sentido preciso y técnico de función público de hacer justicia.

Su significado gramatical se encuentra contenido en cuatro palabras: "Poder estatal para juzgar".²⁷

Ya desde Caravantes, en un sentido amplio se define la jurisdicción como la potestad pública de conocer y fallar los asuntos conforme a la ley, o sea la facultad atribuida al poder judicial para administrar justicia. Esta noción corriente sobre la que es indispensable volver para precisar con mayor rigor científico el concepto de jurisdicción, enfrentándolo con el de legislación y administración- ha sido desarrollada por muchos autores considerando sumariamente sus elementos integrantes a saber: *notio*, que es la facultad de conocer en todos los asuntos atribuidos a los órganos judiciales y que presupone, desde luego, la de citar a la parte; *vocatio*, para que comparezca a defenderse y la de realizar las notificaciones propias a esos fines; *iudicium*, que es la decisión o fallo que pone fin al litigio o causa; y finalmente, el *imperium*, consistente en la potestad de usar la fuerza pública para hacer efectivas las decisiones judiciales.²⁸

El maestro Couture define la Jurisdicción en los siguientes términos: Función pública, realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la Ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia

²⁷ Kelley Hernández, Santiago. A. TEORÍA DEL DERECHO PROCESAL. 2ª ed., Ed. Porrúa, México 1999. Pág. 43.

²⁸ Enciclopedia Jurídica OMEBA, Ed. Bibliográfica Argentina, S.R.L., Buenos Aires, 1963, p.538.

jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución.²⁹

La jurisdicción denota unidad, pero en virtud de la división del trabajo, sería humanamente imposible que un juez conociera de toda clase de negocios. Por tal motivo se ha dividido a la jurisdicción por la razón del territorio, de la cuantía, materia y grado, estos criterios de clasificación son conocidos comúnmente con la denominación de competencia.

En consecuencia, definida la jurisdicción como el poder del juez, la competencia será la medida de ese poder. En otras palabras la competencia es la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios; por ello la competencia es la facultad y deber del tribunal de resolver determinados negocios.

La jurisdicción del trabajo es uno de los grandes capítulos del derecho procesal del trabajo, así la fracción XX del Apartado A, del artículo 123 constitucional dispone que las diferencias entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros, de los patronos y uno del gobierno.

La jurisdicción del trabajo tiene las características siguientes:

- a) Es formalmente administrativa, es decir, los organismos encargados de encausarla dependen del Poder Ejecutivo, sin embargo, desde el punto de vista material ejercita actos de la misma naturaleza que los ejecutados por el Poder Judicial, aunque son autónomos.

²⁹ Couture J. Eduardo. FUNDAMENTOS DEL DERECHO PROCESAL CIVIL. Ed. Desalma Buenos Aires. Argentina 1988. Pp. 27-40.

- b) Es de orden público, con intereses para toda la sociedad,
- c) Es proteccionista para la clase trabajadora, pues la ley tiene que ser interpretada en todo lo que beneficie y rompe en ocasiones con el principio de paridad procesal (artículo 18),
- d) Con mucha frecuencia, la jurisdicción del trabajo tiene caracteres de oficiosidad, esto se debe a que la solución de los problemas obrero-patronales es de interés general,
- e) La jurisdicción del trabajo se determina preferentemente por la naturaleza de los conflictos más que por la cuantía, es decir, que el carácter predominante de la competencia es por la materia de la jurisdicción,
- f) La jurisdicción del trabajo se rige por la equidad, aplica concilia y crea el derecho.

En cuanto a la **competencia**, éste término se asocia a la idea de legitimidad del órgano jurisdiccional para conocer de un determinado conflicto planteado por la vía del ejercicio de una pretensión. Dice Carnelutti que “El instituto de la competencia toma origen de la distribución del trabajo entre los diversos oficios judiciales o entre los diversos componentes de ellos”.

A su vez Cipriano Gómez Lara, recuerda que la idea de competencia no es exclusiva del derecho procesal, sino que se refiere a todo el derecho público y en ese sentido la define como el ámbito, esfera o campo, dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones.

Así debe entenderse a partir del texto del artículo 16 constitucional, que establece la garantía de legalidad, la que resulta aplicable no sólo a los actos de la autoridad jurisdiccional, sino a los de cualquier autoridad cuando afecten de alguna manera los derechos o los intereses jurídicos de las personas: “Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente...”

Esta garantía de legalidad exige, por un lado que el acto de molestia conste en un mandamiento escrito en el que se expongan los fundamentos legales y los motivos de hecho que sirvieron de base para ordenarlo, pero además que la autoridad que lo haya dispuesto sea competente para hacerlo conforme a la Ley. En este sentido la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido “que las autoridades sólo pueden hacer lo que la Ley les permite”.

Al formar parte de la garantía de legalidad, la competencia es una condición que deben satisfacer no solo los juzgadores, sino todas las autoridades. En base a ella podemos definir a la competencia como la suma de facultades que la Ley da al juzgador para ejercer su jurisdicción en determinado tipo de litigios o conflictos. El juzgador, por ese solo hecho de serlo, es titular de la función jurisdiccional, pero no la puede ejercer en cualquier tipo de litigios, sino solo en aquellos para los que está facultado por la Ley; es decir, en aquellos en los que es competente.

Etimológicamente, la palabra competencia proviene de la raíz de las voces latinas *competencias*, *a competens*, *enfis*, *relación*, *proposición*, *aptitud*, *apto*, *competente*, *conveniencia*. El Maestro Eduardo Pallares, competencia es: “La porción de jurisdicción que se atribuye a los Tribunales que pertenecen al mismo

orden jurisdiccional.³⁰ Por su parte Manresa señala que la competencia es la facultad de conocer determinados negocios.

Para Carlos Arellano, la competencia es una cualidad del órgano, no de la persona física que lo represente jurídica y materialmente, a su vez esa persona ha de tener aptitud para representar al órgano del Estado.³¹

Así podemos decir que la Competencia “es una institución jurídica procesal que limita la función jurisdiccional y en virtud de ella los Tribunales, Juzgados y Jueces, únicamente podrán resolver y conocer de los asuntos o controversias que específicamente les señala la Ley”.

Son múltiples las clases de competencia. En definitiva, el grado mayor o menor de desarrollo del sistema jurisdiccional provocará competencias en atención a diversos factores. Algunos de los criterios de competencias de mayor uso en cualquier sistema judicial son: por territorio, por materia, por cuantía, por grado.

La competencia por territorio se refiere al ámbito espacial dentro del cual el juzgador puede ejercer válidamente su función jurisdiccional, es sólo en determinado territorio donde el Juez tendrá jurisdicción. Este ámbito espacial recibe diferentes denominaciones: circuitos, distritos, partidos judiciales, etc. Por ejemplo serán competentes para conocer de los asuntos laborales dentro de nuestro Partido Judicial de Celaya, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que se encuentran y ubican en éste Municipio.

³⁰ Pallares Eduardo. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL, 21ª ed., Ed. Porrúa, México D.F. 1994 p.162.

³¹ Arellano Garcia Carlos. TEORÍA GENERAL DEL PROCESO, 11ª ed., Ed. Porrúa, México. 2002.p.352.

En la competencia por materia, el criterio se instaure en virtud de la naturaleza jurídica del conflicto, objeto del litigio (Carnelutti), o por razón de naturaleza de la causa, o sea de las cuestiones jurídicas que constituyen la materia litigiosa del proceso (E. Pallares Liebman), o es la que se atribuye según las diversas ramas del derecho sustantivo (Becerra Bautista). Entonces este criterio se va a referir a que los Jueces podrán ejecutar leyes y administrar justicia únicamente en los asuntos que por materia correspondan, así por ejemplo por razón de la materia son competentes para conocer de los litigios civiles, los Jueces civiles de Primera Instancia o menores del Poder Judicial del Estado de que se trate, serán competentes para conocer de asuntos civiles federales, los jueces de Distrito, en cambio si se trata de materia penal los competentes para resolver éstos asuntos serán los Juzgados Penales ya sean de primera Instancia o Juzgados Menores; y en asuntos laborales conocerán las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De no ser así, el trabajo en las oficinas de los Juzgados sería desequilibrado, pues imaginemos que sea un solo Juzgado dentro de una Ciudad tan grande, conociendo asuntos civiles, penales, laborales, etc. sin división de actividades judiciales cuando los juicios son de diversa naturaleza y cada uno requiere llevar distintos procedimientos.

La competencia por cuantía, se refiere al quantum del negocio, al monto del negocio, la cantidad que se está peleando como suerte principal. Se determina desde el punto de vista del valor económico que pueden revestir los negocios judiciales. El criterio de la cuantía o del valor toma en cuenta el quantum, la cantidad en que se puede estimar el valor del litigio, en materia civil se suele medir por su valor pecuniario y es normalmente en materia civil, penal y mercantil donde se considera este criterio en virtud de la diversidad de asuntos valuables en dinero que se presentan.

Y finalmente, la competencia por grado, este vocablo se refiere a cada una de las instancias que puede tener un juicio (E. Pallares). También se hace referencia al grado de jurisdicción como el lugar que ocupa un órgano jurisdiccional en el orden jerárquico de la administración de Justicia, es decir, se emplea la palabra grado como sinónimo de instancia. La que tienen los Tribunales para conocer por razón de la instancia en que el juicio se encuentre.

Así en el derecho del trabajo, considerando la competencia por materia, el artículo 73 fracción X constitucional, en su parte relativa dice: que el Congreso tiene facultad para legislar en toda la república sobre...y para expedir leyes del Trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución.

Por otra parte el artículo 123 fracción XXXI, apartado A de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo señala la competencia federal en razón de la materia, al expresar:

“La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil,
2. Eléctrica,
3. Cinematográfica,
4. Hulera,
5. Azucarera,
6. Minera,
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como

la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos,

8. De hidrocarburos,
9. Petroquímica,
10. Cementera,
11. Calera,
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas,
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos,
14. De celulosa y papel,
15. De aceites y grasas vegetales,
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello,
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello,
18. Ferrocarrilera,
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera,
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio,
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco, y
22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal,
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas, y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentran bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.”

De acuerdo con nuestro sistema constitucional y el pacto federal, las entidades federativas conservan todas las facultades o atribuciones no renunciadas, es decir, que como regla general a los Estados les toca la aplicación de las leyes de trabajo, y sólo la Federación tendrá las facultades que expresamente le sean señaladas. Por ende, las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje conocen, por vía de excepción, en asuntos a cuyo conocimiento se excluya a las entidades federativas, tal y como lo establece el artículo antes citado.

En cuanto a la competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, el artículo 698 de la Ley, determina: “Será competencia de Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción que no sean de la competencia de las Juntas Federales.”

Concretamente, en el campo laboral, es competencia de los Presidentes tanto de las Juntas Federal y local de Conciliación y Arbitraje, los siguientes asuntos:

- Cuidar el orden y la disciplina del personal del Junta,
- Presidir el Pleno,
- Presidir las Juntas especiales, cuando se trate de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, o de conflictos colectivos,
- Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos anteriormente señalados,
- Revisar los actos de los actuarios en la ejecución, a solicitud de cualquiera de las partes,
- Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales,
- Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida.

A los Presidentes de las Juntas Especiales, les compete conocer:

- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas,
- Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo,
- Cuidar el orden y de la disciplina del personal de la Junta Especial,
- Ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial,
- Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes,
- Conocer y resolver las providencias cautelares,

- Cumplimentar los exhortos que les sean turnados por el Presidente de la Junta,
- Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial,
- Sugerir las medidas que convengan dictar para corregir las deficiencias que se observen en el funcionamiento de la Junta.

Otro aspecto considerado en materia de competencia, es el relativo a la capacitación y adiestramiento, higiene y seguridad. Cuando en una demanda se ejercitan diversas acciones, dentro del área de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, según su jurisdicción. En dicho supuesto, la Junta Local al admitir la demanda ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, los que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustentación y resolución, exclusivamente de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene.

3.3. COMO SE INTEGRAN LAS JUNTAS

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integrará con un representante de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente. Cuando a un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Dicha Junta Federal funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere la convocatoria antes mencionada. El Pleno de la Junta se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Entre las facultades y obligaciones que tiene el Pleno de la Junta Federal, se encuentran las siguientes:

- Expedir el Reglamento interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación,
- Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta,
- Conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;
- Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias;
- Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue convenientes para su mejor funcionamiento;
- Informar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas,
- y las demás que le confieran las leyes.

Las Juntas Federales de Conciliación Accidentales se integrarán y funcionarán, cada vez que sea necesario, en aquellos lugares en que hayan existido, Juntas Permanentes de Conciliación, debiendo para tal efecto concurrir los trabajadores o patrones ante el inspector federal del trabajo o ante el Presidente Municipal. Estas Juntas tienen las siguientes facultades y obligaciones:

- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patronos,
- 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 mínimo.

Por cuanto hace a las Juntas permanentes Federales, el desarrollo industrial de una región justifica la existencia de las Juntas Federales de conciliación Permanente. Los representantes de los obreros y patronos son designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a fin de buscar la representación de dicha clase y no la de los propios litigantes. El representante del gobierno será nombrado por la misma Secretaría, el cual fungirá como Presidente de la Junta.

Respecto a las Juntas Especiales, éstas se integran con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el presidente de la Junta Especial en los demás casos, y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patronos.

Los integrantes de las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;
- Conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones y cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario,
- Practicar la investigación y dictar las resoluciones para el pago de la indemnización de los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, determinando que personas tienen derecho a la indemnización;
- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos;

- Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

Por lo que toca a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje las cuales funcionarán en cada una de las Entidades Federativas, su integración y funcionamiento se rigen por las mismas disposiciones aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la diferencia de que las facultades del Presidente de la República y del Secretario de Trabajo y Previsión Social, se ejercerán por los gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente. A las Juntas Locales de conciliación y arbitraje les corresponde:

- Conocer como hice referencia de los conflictos de trabajo que no competen a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales de Conciliación, funcionarán en las Entidades Federativas y se instalarán en los Municipios y zonas económicas que determine el gobernador. No funcionarán las Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales de Conciliación actuarán como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones, actuarán como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario. Su funcionamiento será permanente y tendrá la jurisdicción territorial que les asigne el gobernador de la Entidad Federativa de que se trate. Estas Juntas no funcionarán en los lugares en que esté instalada la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no ameriten el funcionamiento de una Junta Permanente, funcionará una accidental.

Las Juntas Locales de Conciliación se integrarán con un representante del gobierno nombrado por el gobernador de la Entidad Federativa de que se trata que funja como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida el propio gobernador. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados, la elección se hará por los trabajadores libres. Algunas de las facultades y obligaciones que tiene una Junta Local de Conciliación son:

- Actuar o intervenir a petición de la parte interesada, para tratar de conciliar los intereses de las partes,
- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando en los conflictos obrero – patronales se exijan prestaciones cuyo monto no exceda al importe de 3 meses de salario,
- Procurar el arreglo conciliatorio de los conflictos del trabajo,
- Recibir las pruebas que trabajadores y patrones juzguen convenientes rendir ante ellas y recibir las demandas que se les presenten, únicamente para remitirlas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Denunciar ante el Agente del Ministerio Público, al patrón que haya dejado de pagar a sus trabajadores el salario mínimo general.

La Junta Local de Conciliación Accidental, funcionará cuando la importancia y el volúmen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no ameriten el funcionamiento de una Junta Permanente.

Los trabajadores y patrones, cuando surja un conflicto deberán acudir ante el Inspector Federal del Trabajo a fin de que se integre la Junta de Conciliación Accidental. Este funcionario prevendrá a cada una de las partes para que dentro del término de 24 horas designen a sus representantes, y del dará a conocer el nombre del representante del gobierno, pudiendo el propio inspector asumir estas funciones cuando sus actividades se lo permitan. Si alguna de las partes no designa a su

representante, lo hará el propio inspector, debiendo recaer dichas designaciones en trabajadores y patrones.

La ley señala como impedimento para ser representante de los trabajadores o de los patrones en las Juntas Accidentales a los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos afectados.

La reforma al artículo 606 en su párrafo tercero, publicada en el Diario Oficial de 2 de Julio de 1976, tuvo por objeto la creación de Juntas Especiales Foráneas de la Federal de Conciliación y Arbitraje, a fin de que los trabajadores y patrones pudieran ventilar sus litigios y asuntos laborales en lugares cercanos a los centros de trabajo, evitándoles el tener que venir a la ciudad de México desde lugares distantes. Para ello, se eliminó el escollo de que pudieran conocer de los conflictos colectivos, lo que implicaría la imposibilidad material de desplazarse el Presidente titular a los Estados para integrarlas, ya que su competencia quedó limitada al conocimiento de los conflictos individuales, con la modalidad de que abarcan todas las ramas industriales y actividades de la competencia federal comprendidas en su demarcación territorial, con excepción de los conflictos colectivos, a diferencia de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje ubicadas en la ciudad de México, cuya competencia está distribuida por ramas industriales. Así estas tienen una estructura vertical en sus funciones, en tanto que las Juntas Especiales foráneas o locales tienen una estructura horizontal.

3.4. DE LA ACTUACIÓN DE LAS JUNTAS

La palabra actuación tiene dos sentidos, restringido y amplio. Actuación es la actividad propia del órgano jurisdiccional, es decir, los actos que ha de llevar a cabo en ejercicio de sus funciones.

En sentido más restringido, la actuación es la constancia escrita de los actos procesales que se practican y que en conjunto forman los expedientes o cuadernos de cada proceso o juicio.

La actuación se define como la acción y efecto de actuar, y en el ámbito jurídico reciben ese nombre cada uno de los actos y diligencias de un procedimiento judicial, autorizados o practicados por quien corresponda. Las actuaciones son el conjunto de actos que integran un expediente o proceso.

No por ello hay que confundir las actuaciones con las diligencias. Las actuaciones son el género y la diligencia es una especie, y constituye un acto procesal que se realiza en cumplimiento de un mandato del juzgador.

Primero, las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

El procedimiento tiene una clara tendencia a la informalidad, tan es así que las jurisprudencias en materia laboral aluden a la necesidad de que las partes relaten los hechos sin importar que invoquen el fundamento jurídico. La misma facultad de las Juntas para perfeccionar las demandas de los trabajadores actores, e inclusive recordemos la aplicación del principio de la suplencia de la queja en materia laboral y de amparo laboral.

Pero esa informalidad no debe entenderse como equivalente a eliminación de formas en el sentido de maneras de dejar constancia de que se actúe. Lo ocurrido en los procesos laborales debe constar de manera indubitable, y a ello obedece que, pese a la oralidad predominante, de las audiencias se levanten actas de la misma manera que los acuerdos y otras resoluciones que dicten las autoridades, deberán constar por escrito.

Precisamente, con esa intención, la Ley Federal del Trabajo dispone que todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, cuando quieran y sepan hacerlo. Ese levantamiento de actas supone una cierta técnica que en la práctica se manifiesta con la intervención dictada por las propias partes, la reproducción de preguntas y respuestas hechos por el secretario de acuerdos que deberá ajustarse, al pie de la letra, a lo declarado y la transcripción completa de los proveídos que la Junta tenga que producir.

Los funcionarios de las Juntas, personal jurídico y representantes deben firmar las actas de las diligencias, en que hayan estado presentes, si algún integrante de la Junta omitiere firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente se entenderá que está conforme con ellas. De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes. En la práctica, las partes suelen conformarse con llevar consigo la copia simple del acta, sin preocuparse de recabar las firmas. No obstante, la disposición señalada da derecho a cada parte a exigir que la copia lleve las firmas “autógrafas” de la otra y de los funcionarios que hubieren intervenido.

No hay disposición que autorice ni prohíba que las partes obtengan una reproducción complementaria de lo actuado, por ejemplo mediante la grabación del sonido o de imagen y sonido.

La necesidad de que se actúe con verdad, finalidad que difícilmente se logra, determina que las declaraciones que rindan las partes, sus apoderados o cualquier persona ante las juntas, las deban hacer bajo protesta de decir verdad y bajo apercibimiento de las penas en que incurrir si declaran falsamente ante autoridad.

Son días hábiles para efectos de las actuaciones procesales, todos los días del año con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquellos en que la Junta suspenda sus labores (vacaciones, desfiles, homenajes, eventos o por cualquier otra circunstancia, por costumbre y equidad, las Juntas señalan previamente lo anterior, a fin de que no corran los términos procesales, según establecen los artículos 714, 715 de la Ley Federal del Trabajo). No existe, al menos en materia laboral, un calendario oficial aplicable más allá de los días previstos en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo. No obstante puede ocurrir que por alguna razón se suspendan actividades, lo que suele publicarse en el Diario Oficial de la Federación.

Se consideran horas hábiles las que están comprendidas entre las siete y las diecinueve horas, exceptuando el procedimiento de huelga, en el que todos los días y horas son hábiles (artículo 716 de la Ley Laboral).

Es importante mencionar que la pretensión de celeridad en el proceso laboral se manifiesta de diversas maneras: con la concentración en una sola audiencia de diversas etapas y con el desahogo de las diligencias y audiencias, estén o no las partes, siempre y cuando hayan sido citadas. La suspensión de una actuación constituye, entonces, un mal necesario, pero si se produce, la propia Junta deberá impulsar la continuación del proceso.

Atendiendo a diversas circunstancias del caso y por imposibilidad o por justificación, los Presidentes de las Juntas, los de las Juntas Especiales y los auxiliares, pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias cuando haya causa justificada, expresando concreta y claramente cual es la causa, así como las diligencias que hayan de practicarse, por ejemplo, la prueba testimonial, un recuento, embargo nocturno, etc.

Para evitar entorpecer el desarrollo procesal, la audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación, sin

suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa. En el supuesto de que la diligencia se suspenda deberá continuar al siguiente día hábil, la Junta hará constar en autos la razón de la suspensión (facultad discrecional con que cuentan las Juntas en atención a los horarios y disposición de su personal).

Una desventaja de la suspensión de una diligencia, es que puede traer consigo perjuicios a las partes, por ejemplo cuando se trata del desahogo de la prueba testimonial, ya que se entiende que de dividirse la prueba, se darán ventajas a alguna de las partes, que podrá haber tenido ya conocimiento de la forma en que se desahoga la prueba, por ejemplo podrá preparar las repreguntas que hará al continuar con la diligencia suspendida. Para ello, las Juntas deberán retener las copias de las actas en lugar de entregarlas de inmediato a las partes.

En casos imprevistos que no se llevare a cabo la práctica de alguna diligencia, la Junta hará constar en autos la razón por la cual no se practicó y señalará en el mismo acuerdo, el día y hora para que tenga lugar la misma. Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el secretario, a excepción de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran o sepan hacerlo. Cuando algún integrante de la Junta omitiere firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente, se entenderá que está conforme con ellas. De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.

Las actuaciones realizadas ante las Juntas carecen de valor legal, al no encontrarse firmadas por todos los integrantes de ellas, ni habiéndose asentado causa alguna que justifique esa omisión, por tanto no se satisfacen los requisitos de una auténtica actuación judicial por cuanto que no reúne los requisitos que señala en artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo, así lo determina la jurisprudencia emitida por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Primer Circuito.

Las declaraciones que rindan las partes, sus apoderados, o cualquier persona ante las Juntas, las harán bajo protesta de decir verdad y bajo apercibimiento de las penas en que incurren si hacen declaraciones falsas ante autoridad. Por su parte la Junta en ambos ámbitos, federal y local, se encuentra obligada a expedir a la parte solicitante, copia certificada de cualquier documento o constancia que obre en el expediente.

Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares, podrán imponer correcciones disciplinarias, para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias y exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos. Por su orden las correcciones disciplinarias que puede imponer la Junta son:

- a) Amonestación,
- b) Multa que no podrá exceder de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación, y
- c) Expulsión del local de la Junta, la persona que se resista a cumplir la orden, será desalojada del local con el auxilio de la fuerza pública.

El Presidente de la Junta, los de las Juntas especiales y los auxiliares, podrán emplear conjunta o indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones. Entre las medidas de apremio que pueden emplear, se encuentran:

- Multa de hasta siete veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción,
- Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública, y
- Arresto hasta por treinta y seis horas.

Dentro de las actuaciones más relevantes que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran:

Las audiencias. Literalmente la audiencia constituye el acto por el cual, el soberano u otra autoridad, escucha personalmente a los ciudadanos que exponen, reclaman o le piden algo. En materia procesal laboral, es el periodo en el cual la autoridad regula directamente la intervención personal de las partes de acuerdo con la naturaleza del acto jurídico a realizarse, por ejemplo: conciliación: promover soluciones, demanda y excepciones: fijar litis, pruebas: regular el desahogo, etc.

En las audiencias que se celebren se requiere de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario. Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada cuando así lo exija o convenga el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Protesta de Ley. Toda persona que concurre a juicio con cualquier carácter, debe conducirse con veracidad ante las autoridades laborales, por tal motivo se le exige que proteste decir la verdad, apercibiéndole de que en caso negativo, se hace acreedor a las sanciones penales establecidas para quienes declaran falsamente ante autoridad. La protesta es un acto procesal solemne y formal que tiene que hacer el que declara ante un juicio, en el que manifieste que está advertido de las penas en que puede incurrir si falsea la verdad.

Copias Certificadas. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 723, señala que la Junta está obligada a expedir a la parte solicitante, copia certificada de cualquier documento o constancia que obre en el expediente. También deberá certificar la copia fotostática que exhiban en autos, previo cotejo que se haga con el original, a efecto de reponer adecuadamente los autos y sobre todo prevenir las consecuencias de esa eventualidad.

Baja de los expedientes terminados. Con el objeto de mejorar la administración y para evitar que los archivos en los Tribunales estén saturados de

expedientes concluidos, con base en la técnica moderna, el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o el de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, podrán acordar que los concluidos de manera definitiva sean dados de baja previa certificación de la microfilmación o de su conservación a través de cualquier otro procedimiento técnico-científico que permita su consulta.

Reposición de autos. Reponer los autos, es rehacer de nuevo las actuaciones que se hayan perdido, destruido, robado o extraviado. Una vez practicadas las investigaciones correspondientes, deberá reponerse la documentación faltante, dando oportunidad a las partes en una audiencia incidental para que colaborando con la Junta, y en beneficio de sus propios intereses aporten todos los elementos que obren en su poder que permitan la duplicación de las constancias faltantes. Así lo dispone el artículo 725 de la Ley Federal de Trabajo, el cual a la letra establece:

Art. 725. “En caso de extravío o desaparición del expediente o de alguna constancia, el secretario previo informe del archivista, certificará la existencia anterior y la falta posterior del expediente o de las actuaciones. La Junta de oficio o a petición de parte, lo hará del conocimiento de las partes; procederá a practicar las investigaciones del caso y a tramitar de inmediato la reposición de los autos, en forma incidental.”

En caso de extravío o desaparición del expediente, la Junta señalará dentro de las setenta y dos horas siguientes, día y hora para que tenga lugar una audiencia, en la que las partes deberán aportar todos los elementos, constancias y copias que obren en su poder. La Junta podrá ordenar se practiquen aquellas actuaciones y diligencias necesarias para reponer los autos. Por tratarse del extravío o desaparición de un expediente cuya guarda se encuentra encomendada a la autoridad, la Junta de oficio presentará la denuncia correspondiente ante el Ministerio

Público competente, dicha situación, debiendo acompañar a su denuncia, copias de las actas y demás diligencias practicadas con dicho motivo.

CAPITULO CUARTO DE LOS LAUDOS

4.1. QUE SON LOS LAUDOS

La función jurisdiccional se manifiesta tanto en la dirección del proceso como en su resolución definitiva. Ello implica que las Juntas de Conciliación, como las autoridades judiciales, deban dirigir de alguna manera las diferentes etapas en que el proceso se manifiesta, en parte porque les corresponde hacerlo de acuerdo a su naturaleza y funciones y, en especial, porque la Constitución les impone esa obligación para hacer efectiva la garantía prevista en el artículo 8º que consagra el derecho de petición. Su segundo párrafo dispone, precisamente que “A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario”.

En ese andar del proceso, se pueden plantear cuestiones de diferente grado, algunas atienden simplemente a la necesidad de tramitar el proceso, otras a la resolución de cuestiones que se plantean por las partes y que exigen una determinación especial. Finalmente, las Juntas deben resolver, en definitiva, la cuestión de fondo, esto mediante una sentencia o como en este caso mediante un laudo, porque solamente así se ve concretizada la función de las Juntas, sino que fin tendría someter las contiendas a su conocimiento, sino para lograr una solución.

Por lo anterior, es necesario mencionar que nos estamos refiriendo a una resolución que decide el fondo de un juicio, porque recordemos que aun cuando una Junta de Conciliación y Arbitraje no ejerce propiamente la función jurisdiccional, si se trata de verdaderos tribunales en materia del trabajo, que deciden un asunto mediante los laudos que emiten.

Ahora bien, considerando lo dispuesto en el Código de Procedimientos Civiles aplicable al Distrito Federal, encontramos que las resoluciones que el juzgador puede dictar en el transcurso de un proceso en general, son:

1.- *Los decretos*, o simples determinaciones de trámite, es decir, cuando se trata de simple determinación de trámite o de decisión de cualquier cuestión dentro del negocio, comúnmente se le conoce por acuerdo.

2.- *Los autos provisionales*, determinaciones que se ejecutan provisionalmente,

3.- *Los autos definitivos*, decisiones que tienen fuerza de definitivas y que impiden o paralizan definitivamente la prosecución del juicio,

4.- *Los autos preparatorios*, resoluciones que preparan el conocimiento y decisión del juicio, ordenando, admitiendo o desechando las pruebas,

5.- *Las sentencias interlocutorias*, decisiones que resuelven un incidente promovido antes o después de dictada la sentencia (definitiva).

6.- *Las sentencias definitivas*, sobre las que no proporciona ninguna definición, pero que, en rigor, constituyen las verdaderas sentencias, en tanto que resuelven la controversia de fondo.

Entendiendo a la sentencia obviamente definitiva, diremos que es una resolución judicial que pone fin a un proceso o juicio en una instancia o recurso extraordinario.

En este sentido, en el derecho procesal, ALCALA-ZAMORA, manifiesta que la sentencia es la declaración de voluntad del juzgador acerca del problema de fondo controvertido u objeto del proceso.³² Por su parte FIX-ZAMUDIO, considera

³² Ovalle Favela José. DERECHO PROCESAL CIVIL, 7ª ed., Ed. Harla, México. 1998 pág. 186.

que la sentencia es la resolución que pronuncia el juez o tribunal para resolver el fondo del litigio, conflicto o controversia, lo que significa la terminación del proceso.³³

Los juristas De Pina y Castillo Larrañaga, dan una idea de las resoluciones judiciales diciendo que son la exteriorización de los actos procesales del juzgador que atienden a las necesidades del desarrollo del proceso y culminan en la decisión.

Ahora bien, si la sentencia decide el fondo de un asunto, digamos que el laudo es una especie de sentencia o resolución, toda vez resuelve un asunto que se aplica en materia laboral.

Las resoluciones laborales son todas aquellas declaraciones de voluntad producidas por el juzgador, que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia, siendo sus principales características las siguientes:

- a) Son actos de jurisdicción,
- b) Mediante ellas el órgano expresa su voluntad y ordena o prohíbe,
- c) Son unilaterales y se llevan a cabo por conducto del tribunal,
- d) Mediante las resoluciones, se tramita, suspende o resuelve el proceso.

Tomando en consideración su naturaleza jurídica, las resoluciones laborales, tienen una clasificación específica, reconociendo así la existencia de los laudos en el campo laboral, dicha clasificación es la siguiente:

1.- Acuerdos. Se refieren a determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio. Atañen al procedimiento, al orden que debe seguir el proceso, sin que implique un pronunciamiento de

³³ Idem.

derecho en relación con las cuestiones planteadas. El alcance jurídico de los acuerdos tiene implicaciones relevantes en cuanto a que, cuando el acuerdo ocasione una irregularidad u omisión en la sustanciación del proceso, puede corregirse para regularizar el procedimiento, sin que signifique revocar una resolución de la Junta, de conformidad con las facultades que le confiere el artículo 686 en relación con el 848 de la Ley Federal del Trabajo.

Los acuerdos, a que se refiere el artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo, comprenden tanto los decretos como los autos que refiere el Código Federal de Procedimientos Civiles; debiendo entenderse que abarcan, además de las simples determinaciones de trámite, la decisión de cualquier cuestión dentro del negocio, siempre que ésta no tenga el carácter de un pronunciamiento de derecho sobre el fondo ni sobre cuestiones incidentales.

Un ejemplo del acuerdo de simple determinación de trámite, es el que recae a la presentación del escrito de demanda, radicándola y señalando día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, a que se refiere el artículo 873 de la Ley del Trabajo, y en el cual ordena que se notifique personalmente a las partes con diez días de anticipación a la audiencia.

Y un ejemplo de un acuerdo que decide una cuestión dentro del negocio, siempre que no se trate de un incidente, es el que recae sobre la admisión de pruebas, una vez concluido el ofrecimiento, a que se refiere la fracción IV del artículo 848 de la Ley en la materia.

2.- Autos incidentales o resoluciones interlocutorias. Son aquellas que resuelven dentro o fuera de juicio un incidente. Entendiendo por incidente, el juicio accesorio al principal, es decir, resuelve una cuestión distinta e

independiente a la que se resuelve en el juicio principal, pero de alguna forma tiene relación con el asunto.

Los incidentes son miniprocesos que surgen en el curso del proceso mismo y que inciden impidiendo su desarrollo, en tanto no se diluciden mediante lo que puede denominarse sentencias procesales, a diferencia de las sentencias o laudos que deciden con carácter definitivo el fondo del negocio.

Adolfo Schonke señala que no toda relación jurídica procesal conduce a la tramitación y resolución sobre el fondo, pues esto sólo puede surgir cuando concurren los llamados presupuestos procesales y si éstos faltan, se requiere la tramitación de una cuestión incidental, recayendo una sentencia procesal o incidental, antes de que pueda dictarse una sentencia sobre el fondo.³⁴

3.- Laudos. Son resoluciones laborales que deciden el fondo del conflicto con carácter definitivo. La definitividad está consignada en el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que “las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso”. Estas resoluciones se exponen en adelante.

En cuanto a los efectos que producen, las resoluciones a su vez se clasifican de la siguiente forma:

Declaratorias. Clarifican el derecho o la situación jurídica controvertida.

De condena. Señalan la conducta a seguir por el demandado, con motivo de fallo.

³⁴ Climent Beltrán Juan B, ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 4ª ed., Ed. Esfinge, Edo. De México 2003, p. 181.

Constitutivas. Fijan nuevas situaciones jurídicas respecto de una anterior, como la sentencia colectiva, titularidad de contratos colectivos o patrón sustituto.

Criterios de resolución. El Pleno de las Juntas en términos de los artículos 614 y 615 de la Ley Federal del Trabajo, tiene la obligación de uniformar criterios para las Juntas especiales, los cuales serán obligatorios y serán revisables en cualquier momento que se justifique (jurisprudencia laboral).

Dentro del proceso existen dos formas básicas para terminar la relación jurídica procesal, la ordinaria, denominada laudo, y la extraordinaria, como lo es la composición o convenio, conciliación, autocomposición, caducidad, etc.

El término laudo, voz verbal de *laudere*, de *laus*, *laudis*, significa alabar, alabanza, en la Edad Media recibió otros significados: “fallar como árbitro”. En la actualidad, en materia laboral, sentencia y laudo se utilizan como sinónimos, por lo tanto, laudo, en materia procesal, es el acto jurisdiccional en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto, a fin de resolver la incertidumbre del derecho.

En cuanto a los laudos, J. Jesús Castorena, manifiesta que “El laudo está llamado a expresar el juicio de valoración que llevan a cabo las Juntas acerca de la controversia sostenida por las partes, agregando que la palabra laudo, se reservó siempre para designar la resolución definitiva que pronuncian los árbitros. Tiene la equivalencia de una sentencia, sin embargo, su sentido es diverso, puesto que los laudos no obligan por sí, sino que es necesario que la autoridad jurisdiccional los sancione. La designación de árbitro por las partes en disenso se hace recaer sobre una persona de méritos relevantes, que garantiza por sus propios valimientos, que su resolución será justa. Por la justicia que encierra o puede encerrar su decisión, ésta, la decisión, constituye la respuesta a la confianza de las partes, la depositada en el árbitro; el laudo encomia, justiprecia la conducta de los interesados

y el proceder del árbitro. El laudo es una alabanza o una justipreciación a la recta conducta de los hombres.³⁵

En los remotos orígenes de las Juntas de Conciliación y arbitraje, se entendía que se trataba de verdaderos árbitros a los que las partes podían o no someterse, a partir de que la propia Constitución aceptaba, en la fracción XXI del artículo 123, la insumisión al arbitraje. Como antecedente, la ejecutoria “La Corona”, mediante la cual la Corte reconoció a las Juntas la competencia necesaria para resolver también los conflictos jurídicos individuales y no sólo los colectivos de naturaleza económica para los que se pensaba habían sido creadas las Juntas. Pero en la actualidad y desde 1924, las Juntas son verdaderos Tribunales y los representantes que las integran jueces. De ahí que resulte aceptada la opinión de Trueba Urbina y Castorena, cuando dicen que las Juntas dictan verdaderas sentencias, sobretodo a partir de la reforma procesal de 1980, que en texto del artículo 841 incorporó la obligación, a cumplirse en el laudo, de expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

El eminente y desaparecido profesor Unsain, uno de los primeros cultores del derecho laboral en la Argentina, refiriéndose a este tema, dijo lo siguiente: “Laudo, convenio colectivo, estatuto profesional, constituyen términos parecidos, pero distintos en la larga serie de los esfuerzos universalmente realizados para conciliar respetables intereses en busca del plano de equilibrio. Pero sus diferencias, particularmente en lo que al procedimiento y consecuencias atañen, son notables. El *laudo* es una sentencia arbitral. Emanada en consecuencia, de un tercero ajeno a la contienda. No es una recomendación de arreglo, sino un fallo. El convenio colectivo, como su nombre lo indica, es una convención, un acuerdo de la voluntad de ambas partes, en el que la actividad administrativa puede actuar o no como gestora o conciliadora, pero en el que siempre es el órgano oficial registrador de lo convenido. El laudo emana siempre de un tercero (individuo, órgano administrativo, tribunal colegiado, preexistente o posterior al conflicto); y el convenio de las partes.

³⁵ De Buen Lozano Néstor, Op. Cit, supra (23), p.517.

En cuanto al estatuto profesional, como su nombre lo indica, consiste en la reglamentación de una profesión, a la que determina su status, hecha por acto de la autoridad y con consulta, o al menos con información, requerida a las partes. Está más cerca del laudo arbitral que del convenio. Agreguemos, todavía, que suele ser práctica la inclusión, dentro de los convenios colectivos, de la llamada cláusula compromisoria, en la que, previéndose la posibilidad de encontradas interpretaciones, se determina el órgano o la persona a cuyo cargo, llegado el caso, corresponderá laudar en la diferencia. Ello quiere decir que la figura del convenio no excluye el laudo.”³⁶

Los laudos emitidos por las Juntas tienen el carácter de sentencias definitivas, conforme a la tesis 340 de la Jurisprudencia de la Suprema Corte: “Debe entenderse por tal, para los efectos del amparo directo, la que define una controversia en lo principal, estableciendo el derecho en cuanto a la acción y la excepción que hayan motivado la litis contestatio, siempre que, respecto de ella, no proceda ningún recurso ordinario por el cual pueda ser modificada o reformada.”

Ahora bien, el laudo tiene una connotación laboral correspondiente a su sentido originario, como resolución derivada de un compromiso arbitral desprovista de las formalidades del derecho estricto; y así lo entendía el Constituyente Natividad Macías, cuando expresó que los trabajadores sentían desconfianza por los tribunales ordinarios, por lo que había que evitar que las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje incurriesen en los formulismos legales.

Mario de la Cueva, estima que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entrañan una nueva jurisdicción, “la jurisdicción social del trabajo, una jurisdicción de equidad, porque en lugar de aplicar un derecho abstracto, tendrían como destino el derecho social, en el que están unidos los principios de justicia y de equidad... una jurisdicción social de equidad.”

³⁶ Enciclopedia Jurídica OMEBA, Op. Cit. Supra (28), p.841.

Las Juntas en términos del artículo 838 de la legislación laboral, tienen la obligación en el trámite del procedimiento de dictar sus resoluciones precisamente en el momento en que concluya la audiencia o diligencia respectiva, o dentro de las 48 horas siguientes en que reciban promociones por escrito de las partes, salvo disposición en contrario.

4.2. LAUDOS EN CONCIENCIA, A VERDAD SABIDA Y DE BUENA FE

La Ley Federal del Trabajo de 1931, introdujo por primera vez la expresión en conciencia, en el artículo 550, y la exposición de motivos la aclaró en los siguientes términos:

“La apreciación de las pruebas en conciencia, significa plenamente que al apreciarlas no se hagan con un criterio estricto y legal, sino que se analicen las pruebas rendidas con un criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después de este análisis que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio.”

En el derecho mexicano del trabajo, los laudos poseen una especial característica: se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de la prueba, pero expresarán los motivos y aspectos legales en que se apoyen.

El principio relativo a los laudos se dictarán a verdad sabida, significa que el fallo laboral debe imperar la equidad y no el rigorismo jurídico, puesto que substituye la verdad legal de la sentencia civil con la verdad sabida o social, a la mater del laudo. En consecuencia, si la norma rectora del laudo es la verdad sabida, el complemento de ésta tiene que ser la buena fe guardada, en los términos siguientes:

“Y la verdad sabida se entiende siendo la verdad del hecho hallada, y probada en el proceso, conforme una ley de la Recopilación. Y patrocinada y corroborada por las leyes y derechos según Baldo, Alexandro y Gramático. La buena fe guardada se entiende, que se ha de guardar equidad de la justicia, templándola con el dulzor de la misericordia, porque la buena fe es equidad , y la equidad es temperamento del rigor; y así, ella no es en todo contraria a él, sino su modificativa con templanza del rigor, y sutilezas del derecho, el cual rigor y sutilezas del derecho, no se ha de guardar en el Consulado, sino esta buena fe, o equidad temperativa de él, según Maranta y Ruginelo. Y esta equidad siempre debe tener el juez delante de los ojos, según lo dice un texto, por ser la perfecta razón que las leyes restringen, interpretan y enmiendan consistiendo sólo en la verdadera razón: donde la cual se usare, la justicia se honra, como consta de Cicerón y un texto.”³⁷

Tal parece que estos hermosos conceptos fueron los inspiradores de nuestra legislación procesal laboral: verdad sabida en vez de verdad material o formal, y equidad social en lugar de rigorismo jurídico.

Efectivamente, la verdad material y efectiva, y la verdad formal del proceso civil, que con otras instituciones forman la teoría general del proceso, discrepan una y otra de la verdad sabida del proceso laboral, en lo que atañe al continente y contenido: la verdad sabida se forma en la conciencia de los juzgadores, no requiere comprobación objetiva como la verdad material, ni extraña artificios para dar vida jurídica a la ficción. Así se encuentra, a la luz de la ciencia social, la verdad que todos saben o conocen sin prueba concreta de la misma. Esta teoría del derecho proletario laboral constituye el sustrato del laudo.

En cuanto a la apreciación de las pruebas rendidas en el juicio para que la sentencia sea dictada apreciando los hechos en conciencia, la doctrina jurídica ha estudiado tres sistemas operantes, estos son: Prueba legal o tasada, prueba libre y sistema mixto.

³⁷ Trueba Urbina Alberto, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 2ª ed., Ed. Porrúa, México 1973, p.393

PRUEBA LEGAL. Este sistema es el más antiguo, a él se apegaba todo el sistema jurídico español, desde el *Fuero Viejo de Castilla*, pasando por el *Fuero Real*, hasta el *Ordenamiento de Alcalá*. El mismo sistema fue adoptado por el romano canónico que tanto florecimiento tuvo en la Europa de su época. La prueba legal que por cierto tiene aún defensores, es un sistema en que el legislador fija reglas de carácter general y de acuerdo con ellas, ha de resolver el juez la fuerza probatoria de cada prueba.

Este sistema constriñe el papel desempeñado por el juez, convirtiéndolo en un acumulador de pruebas rendidas, con el valor probatorio prefijado por la ley, por lo que se le reserva una función muy reducida si se le compara con la alta designación de que ha sido objeto. Tal limitación en el fondo, representa falta de confianza del legislador hacia el juez que tendrá a su cargo la aplicación de la ley, puesto que lo constriñe de tal manera.

PRUEBA LIBRE. Como seguidores de este sistema, que a mi parecer resulta bastante lógico, se encuentran Kisch, Goldschmidt, Carnelutti y Escaveola. El sistema de prueba libre se caracteriza porque el legislador concede un libre arbitrio al juzgador, a fin de que valore las pruebas ante él desahogadas, sin sujetarse a ninguna tasación previa, absolutamente sin ninguna limitación en cuanto a la apreciación y en su caso convencimiento objetivo de las pruebas desahogadas. Al contrario del sistema anterior, éste supone capacidad y criterio suficiente en el juzgador, como para valorar un sinnúmero de circunstancias que pueden rodear a la prueba ofrecida y desahogada, hasta llevar a una concepción más clara, que es la verdad judicial buscada en el juicio. Es verdad que el manejo de tal sistema probatorio requiere de un juez con amplios conocimientos, pero a la vez, otorga una mayor flexibilidad, que permitan que se puedan probar los más variados hechos, producto de la diversificación de actividades, característica de la época moderna.

El derecho laboral mexicano ha adoptado el sistema de libre apreciación de las pruebas, al señalar en el artículo 841 de la legislación: “los laudos

se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, lo que significa que al valorarlas no se haga con un criterio estrictamente legal, sino que se analicen con lógica y equidad.

Esta facultad se encuentra limitada, puesto que las Juntas no deben alterar los antecedentes del conflicto, las pruebas aprobadas, ni incurrir en defectos de lógica en el raciocinio, analizando todos los medios probatorios pormenorizadamente, siempre y cuando se relacionen estrictamente con los hechos de la controversia. Conforme a la garantía constitucional de audiencia y legalidad, las Juntas deberán expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, ya que todo acto de autoridad debe estar adecuada y suficientemente fundado y motivado, entendiéndose que deberán expresar el precepto legal aplicable y las circunstancias especiales y razones particulares o causas inmediatas de su decisión, adecuando al caso concreto a las hipótesis normativas.

SISTEMA MIXTO. Finalmente en el sistema mixto, es una conjunción de principios de los dos anteriores; de ahí que sea conocido con la denominación de mixto.

En relación con la verdad sabida, el Doctor Néstor de Buen Lozano dice: “El concepto de verdad sabida corresponde a la impresión que el desarrollo del juicio ha venido creando en los representantes que integran los tribunales de trabajo”. Se trata de un concepto que se podría llamar de tracto sucesivo, es decir, que va elaborándose conforme transcurren las secuencias procesales, que va creando conciencia de las actividades de las partes y sobretodo, de las pruebas presentadas en los representantes que integran el tribunal.

Por “buena fe guardada” debemos entender la correcta intención en todos los actos a realizar.

Asimismo, el principio de congruencia es un requisito esencial de validez en las resoluciones laborales, que debe medir entre los laudos y las pretensiones deducidas por las partes contendientes.

En efecto, los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas y planteadas en el juicio, lo que obliga al Tribunal a observar las reglas más elementales de certeza y lógica jurídica.

La incongruencia de un laudo se expresa tanto por la falta de adecuación entre lo alegado por las partes y lo resuelto por las Juntas, como por la discrepancia entre los puntos resolutivos y sus consideraciones.

4.3. PROCESO PARA DICTAR UN LAUDO

Para que la Junta de Conciliación y Arbitraje dicte un laudo en un procedimiento laboral, es necesario que transcurran todos y cada uno de los actos jurídicos de que consta un proceso o juicio, y es que dicho laudo decidirá la controversia que los trabajadores pongan al conocimiento de la autoridad laboral.

Así en los asuntos que los trabajadores sometan a la resolución de la autoridad laboral, corresponde a las Juntas de Conciliación resolver los conflictos individuales de naturaleza jurídica en los que únicamente se pretende conciliar a las partes, así como exigir el cumplimiento de las prestaciones y derechos de intereses singulares derivados de la ley, contrato colectivo o reglamento interior de trabajo, etc.

El procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, cuando no exista señalamiento de tramitación especial, es decir, constituyen la regla general y las excepciones se reglamentan por procedimientos específicos, como por ejemplo los

procedimientos especiales, huelga, colectivos de naturaleza económica o paraprocesales.

El procedimiento ordinario se inicia con la simple presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes, la cual la turnará al Pleno o a la Junta Especial correspondiente, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta, interrumpiendo con ello el término de prescripción, no obstante que la junta sea incompetente.

En el derecho procesal del trabajo no se exigen formalidades en las comparecencias o promociones, por su flexibilidad y sencillez, sin embargo, la demanda deberá formularse por escrito acompañando una copia para los demandados para correrles traslado, con el objeto de que conozcan las pretensiones del actor, quedando debidamente emplazados a juicio. En la demanda se expresarán los hechos en que se funden las peticiones, y de estimarse se exhibirán las pruebas pertinentes, las cuales no se tendrán por ofrecidas de no ser ratificadas en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, en virtud del principio de oralidad que prevalece en el procedimiento laboral.

Dentro de las 24 horas siguientes de haberse recibido la demanda, se dictará el acuerdo de admisión, señalando fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes a su presentación. Derivándose con ello, que la primera audiencia del juicio laboral contiene tres etapas procesales: Conciliación, Demanda y excepciones y Ofrecimiento y admisión de pruebas.

La etapa conciliatoria se llevará acabo siguiendo las siguientes reglas:

- a) Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados,
- b) La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio,

- c) Si las partes llegaren 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,
- d) Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse, y la Junta por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley,
- e) Si las partes si no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones, y
- f) De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones

La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la Conciliación, citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.

En cuanto a la etapa de demanda y excepciones, una vez iniciada, el Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes, y si éstas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para que expongan su demanda; el actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola precisando los puntos petitorios, por su parte el demandado procederá a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito, oponiendo en ese momento sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia alguna, y no podrá admitirse prueba en contrario. Las partes podrán una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o

bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- a) El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado.
- b) Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas con la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos, que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para los diez días siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.
- c) Las partes deberán ofrecer sus pruebas, conforme a lo dispuesto por el capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo el cual regula los medios de prueba admisibles en el proceso laboral.
- d) Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a los hechos supervenientes o de tachas.

Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación- demanda y

excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas se otorgará a las partes término para alegar y la Junta pueda dictar el laudo correspondiente. La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes.

En la audiencia de desahogo de pruebas se observará lo siguiente:

a) Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandas, o en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha,

b) Si faltare por desahogar una prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que refiere la Ley Laboral,

c) En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias, si dichas autoridad no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se apliquen las sanciones correspondientes,

d) Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia podrán formular sus alegatos, es decir, los razonamientos lógico jurídicos de ambas partes mediante los cuales demuestren al juzgador que con las pruebas que aportaron se encuentran demostradas sus pretensiones o excepciones.

Mediante los alegatos las partes harán saber lógica y jurídicamente que las pretensiones del actor se encuentran, con los medios de prueba ofrecidos se

encuentran acreditadas, lo mismo razona el demandado en sus alegatos, no hay que olvidar que en los alegatos ya no ofrecemos pruebas, sino se trata únicamente de razonamientos. Para mejor comprensión hay que recordar que el maestro **José Ovalle Favela**, establece como alegatos aquellas argumentaciones que formulan las partes, una vez realizadas las fases expositiva y probatoria, con el fin de tratar de demostrar al juzgador que las pruebas practicadas han confirmado los hechos afirmados y que son aplicables los fundamentos de derecho aducidos por cada una de ellas, por lo cual deberá acoger sus respectivas pretensiones y excepciones al pronunciar la sentencia definitiva.³⁸

Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar de oficio, declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica, y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma,
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos,
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados,
- IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado, y
- V. Los puntos resolutivos.

Del proyecto del laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta. Dentro de los cinco días hábiles de haber

³⁸ Ovalle Favela, Op.cit.supra (32) Pág.154.

recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad. Esto significa que la Junta tiene amplia facultad probatoria, para recabar de oficio, aún después de cerrada la instrucción, las pruebas que considere convenientes para el esclarecimiento del litigio.

La Junta con citación de las partes, señalará en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

Transcurrido el término referido de cinco días, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

En una sesión de la Junta de Conciliación, se discutirá el proyecto del laudo, considerando el proyecto de resolución, los alegatos presentados por las partes y demás situaciones que se hayan dado en el transcurso del juicio laboral, de esta forma mediante votación, el Presidente declarará el resultado. Si el proyecto de resolución fue aprobado, sin adiciones, ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo, firmando los miembros de la Junta. Si el proyecto sufrió modificaciones o adiciones, el Secretario redactará nuevamente el laudo conforme a las mismas.

4.4. DE LAS RESOLUCIONES DE LAS JUNTAS

El artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, clasifica los elementos que integran un laudo, estos son los siguientes:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie,
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos,
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta,
- V. Extracto de los alegatos,
- VI. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento, y
- VII. Los puntos controvertidos.

Las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por los integrantes de ellas y por el Secretario, el mismo día en que las voten.

En el laudo como en cualquier sentencia, la premisa mayor estará dada por la norma reguladora de la relación conflictiva, la premisa menor por las circunstancias específicas de las partes y lo actuado en el juicio, tanto al formarse la controversia como de manera especial, en la etapa probatoria y la conclusión, por los puntos resolutivos que enlazan las normas con los hechos.

En el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo se dispone que “Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente”. Es decir, aunque en las Juntas se maneje un lenguaje técnico-jurídico, en los laudos se debe traducir ese tecnicismo a un lenguaje común que conozcan y entiendan las partes.

Asimismo un laudo debe ser preciso, sin contener alguna apreciación subjetiva o juicio de valor que vaya más allá del asunto, sino concretizar la situación que se está resolviendo, un laudo impreciso irá más allá de las constancias de autos, pasando por encima de la litis, refiriendo a las pruebas sin atender a su adecuada valoración.

La congruencia del laudo, es sin duda, la exigencia mayor de la ley, se produce cuando en el laudo, se resuelve sobre las pretensiones oportunamente deducidas y sobre las excepciones y defensas planteadas. Habrá incongruencia, en consecuencia, cuando se condene más allá de lo pedido o sobre algo que no fue reclamado o se tomen en cuenta excepciones o defensas que no fueren opuestas.

4.4.1. ELEMENTOS ESENCIALES

La emisión del laudo supone el cumplimiento de un conjunto de requisitos o condiciones indispensables, que la doctrina denomina presupuestos procesales. Estos requisitos son necesarios para que se consiga un pronunciamiento cualquiera, favorable o desfavorable sobre la demanda, o para la producción de un determinado efecto. Sin embargo, los presupuestos procesales, no lo son del proceso, son simplemente requisitos previos de la sentencia de fondo, sobre los que se resuelve en el proceso. Tanto en el proceso civil como en el proceso laboral, la falta de cualquier requisito o presupuesto procesal puede ser denunciada por alguna de las partes interesadas en el conflicto; pero tratándose de la competencia de los tribunales del trabajo, estos se pueden declarar incompetentes, de oficio, en cualquier momento del proceso, no obstante la sumisión expresa o tácita de las partes. El desenvolvimiento del proceso del trabajo requiere la existencia de órganos jurisdiccionales y la competencia de éstos, capacidad de las partes y capacidad procesal de las mismas, etc., para poder llegar al pronunciamiento del laudo.

El laudo pronunciado en los procesos individuales y colectivos, que cierra el procedimiento contencioso ordinario y, por consiguiente, la instancia jurisdiccional, es menester contemplarlo desde dos puntos de vista: en orden a sus requisitos internos, y en orden a sus requisitos externos.

Alberto Trueba Urbina³⁹, resume los elementos internos que debe contener el laudo de la siguiente forma:

1º Claridad y precisión en su contenido.

2º Congruencia con la demanda y la contestación y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio.

3º Apreciaciones de hechos y de pruebas en conciencia, y aplicación del derecho, incluyendo la actividad creadora.

4º Decisión de los puntos litigiosos, mediante declaración, condena o absolución.

Ahora bien, los citados elementos internos que considera Trueba Urbina, los encontramos implícitos como requisitos de fondo y forma de los laudos, si nos remitimos a lo dispuesto por el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone:

- I. Lugar, fecha y **Junta que lo pronuncie**,
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes,
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos,
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta,
- V. Extracto de los alegatos,
- VI. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento, y
- VII. Los puntos resolutivos.

Asimismo el artículo 839 de la Ley Federal del Trabajo establece como requisito de forma, lo siguiente: “Las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por los integrantes de ellas y por el Secretario, el mismo día en que las voten.”

³⁹ Trueba Urbina Alberto, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 13ª ed., Ed. Porrúa, México 2002, p. 395.

En el laudo, como en cualquier sentencia, la premisa mayor estará dada por la norma reguladora de la relación conflictiva; la premisa menor por las circunstancias específicas de las partes y lo actuado en el juicio, tanto al formarse la controversia como de manera especial, en la etapa probatoria y la conclusión, por los puntos resolutivos que enlazan las normas con los hechos.

Con una evidente influencia de la sentencia civil, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje se observan fórmulas casi sacramentales en la redacción de los laudos que, ciertamente, la ley no exige.

En una primera parte que sería el proemio, se hace referencia con la frase “Vistos los presentes autos...” a la identificación que exige la ley en los apartados I y II del artículo 840.

La segunda parte que suele denominarse “Resultandos”, expresa los antecedentes de la reclamación y por regla general cumple con las exigencias de las fracciones III, IV y V del mismo artículo, ya que fija la litis, enuncia las pruebas y resume, si los hay, los alegatos.

La tercera parte, denominada “Considerandos”, contiene las apreciaciones de la Junta sobre la carga de la prueba y la manera como se ha cumplido o no con ella y establece las razones por las cuales la Junta estima o no procedentes las pretensiones o excepciones y defensas planteadas resolviendo, de hecho, en ese capítulo.

Los puntos resolutivos son, simplemente, las consecuencias que la Junta extrae de las razones incluidas en los considerandos y que determinan la absolución o la condena.

Además, en el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo se dispone que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

La claridad en las resoluciones es una exigencia de estilo literario, que quiere decir, la forma en que se expresan las ideas contenidas en el laudo. En la línea de la naturaleza social de la justicia laboral debe entenderse que la claridad se asocia a la necesidad de que los principales destinatarios de la tutela laboral, los trabajadores, puedan entender las resoluciones, en ese sentido las Juntas deberán evitar la utilización de términos técnicos desde un punto de vista jurídico y traducir sus relatos y opiniones al lenguaje común.

Asimismo, los laudos deben ser precisos, es decir no con apreciaciones subjetivas o juicios de valor, sino atendiendo el problema en sí mismo, objetivamente, lo que obliga a las Juntas a observar rigurosamente las reglas del silogismo. Un laudo impreciso irá más allá de las constancias de autos, pasando por encima de la litis, refiriendo las pruebas sin atender a su adecuada valuación, simplemente listándolas e invocando reglas de la Ley que no se apoyen en la expresión de la ley concreta de su origen y numeración.

La congruencia constituye como vimos, un elemento esencial que debe observarse en los laudos. Se trata de la exigencia mayor de la ley para los laudos. Sobre la necesidad de congruencia existen variados criterios jurisprudenciales y hay además una clara tendencia a no hacerle mucho caso motivada en parte por la propia jurisprudencia y a partir de 1980 por mandato de la misma Ley.

La congruencia se produce cuando en el laudo se resuelve sobre las pretensiones oportunamente deducidas y sobre las excepciones y defensas planteadas. Habrá incongruencia, en consecuencia, cuando se condene más allá de lo pedido o sobre algo que no fue reclamado o se tomen en cuenta excepciones o defensas que no fueren opuestas. Este elemento esencial se encuentra sustentado

en lo dispuesto por las siguientes jurisprudencias emitidas por nuestros más altos Tribunales, los cuales a la letra establecen:

LAUDO RECLAMADO, SU ESTUDIO DEBE HACERSE COMO UN TODO, A LA LUZ DE LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN. Las partes considerativas y resolutivas del laudo reclamado constituyen elementos de un todo, que lo integran dándole unidad, de manera que es en el resultado de tal integración donde se puede apreciar su congruencia o incongruencia, no bastando examinar partes aisladas de los considerandos que difieran en forma clara de los razonamientos fundamentales utilizados por la autoridad responsable, dentro del contexto general de sus argumentaciones. Aparo Directo 8699/84. María Teresa Rivas Carvajal, 24 de Junio de 1985. 5 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretario: Aureliano Pulido Cervantes. Informe 1985. Cuarta Sala, p.33.

“LAUDO INCONGRUENTE. Si una Junta al pronunciar el laudo respectivo, omite resolver sobre todos los puntos de la controversia, con ello falta al principio de congruencia que exige el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, lo que se traduce en violación a las garantías contenidas en los artículos 14 y 16 constitucionales.” (Jurisprudencia establecida entre los años 1971-1973. Compilación 1917-1985. Cuarta Parte, Cuarta Sala, p.142.)

La congruencia atiende no tanto al momento procesal de formulación de la demanda y su presentación ante la Junta, ni a la mejora que ésta introduzca, sino a lo que resulte a la etapa de demanda y excepciones en que el actor puede modificar la demanda, dándole el carácter definitivo. (art. 878 fracción II de la LFT)

Otro elemento que se considera esencial en los laudos, es el que se refiere a la determinación precisa de las prestaciones económicas que deba pagar el demandado, esto, cuando se trata de asuntos relativos al pago de prestaciones económicas. En la práctica laboral, la mayoría de los juicios, se fundan en demandas que reclaman prestaciones económicas.

En el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, se indica que en los laudos se determinará el salario que sirva de base a la condena, cuantificándose la prestación a que la misma se refiera y señalando las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación. Sirve de fundamento lo dispuesto por la siguiente tesis jurisprudencial:

LAUDO. DEBE SENTAR LAS BASES PARA FIJAR LA CONDENA AL PAGO DE LAS PRESTACIONES RECLAMADAS. No obstante ser el laudo favorable a los intereses y pretensiones del actor, es violatorio de sus garantías individuales si en el mismo no se precisa, como además lo exige el artículo 843 de la Ley de la materia, el lapso que deberá comprender la condena ni se sientan las bases para fijar la misma. Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito. Amparo Directo 496/89, Francisco Vázquez Guzmán. Unanimidad de votos, 6 de Diciembre de 1989. Ponente Raúl Murillo Delgado. Secretaria: Libertad Rodríguez Verduzco. Semanario Judicial Tomo V, segunda parte-2 1990, p.595.

Cabe mencionar las Tesis Jurisprudenciales que en relación a los elementos esenciales del laudo han emitido nuestros Tribunales, sobretodo las relativas a las firmas que de los representantes de las Juntas debe contener el laudo, ello en razón de la importancia que para este trabajo interesa, algunas de tantas son las que se enuncian a continuación, de las cuales se derivan y en las mismas se encuentran implícitos y explícitos los elementos que le dan plena existencia a los laudos en materia laboral:

LAUDOS. CONFORMACIÓN LEGAL DE LOS. Los laudos, en su formación, se componen de dos aspectos igualmente importantes e indispensables, y carentes de valor en forma independiente; uno, es el laudo como acto jurídico, que es aquel a que se refieren los artículos del 886 al 888, esto es, el que surge de la audiencia de discusión y votación en la cual la Junta de Conciliación y Arbitraje, en cuanto Cuerpo Colegiado discute, decide y expresa las razones legales acerca de la

forma como se decide el negocio; y el otro, que viene a ser la expresión material del resultado que arrojó el debate en la audiencia de discusión y votación, que es el laudo como documento, mismo que debe reunir los requisitos determinados en el artículo 885 de la Ley de la Materia, para ser engrosado en los términos del numeral 890. Estos dos aspectos formales son de tal manera, importantes e indispensables que la deficiencia u omisión de alguno hace que resulte ilegal el laudo, porque su validez en cuanto documento, sin constancia de la previa verificación de la audiencia de discusión y resolución, equivale a que se dé sin valorar, discutir y aprobar el proyecto formulado por el auxiliar. Amparo Directo 587/87. Petra Cázares Alvarado Viuda de Ramírez. 13 de octubre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Murillo Delgado. Secretaria: Libertad Rodríguez Verdugo. Informe 1987. Vol. II. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito, p.676.

LAUDO. ILEGALIDAD DEL, CUANDO NO ESTA FIRMADO POR UNO O MÁS DE LOS INTEGRANTES DEL TRIBUNAL LABORAL. El laudo emitido por los tribunales del trabajo, en resolución de los conflictos que les planteen las partes, necesariamente debe estar firmado por sus tres integrantes para que surtan efectos legales, independientemente del sentido de su voto, salvo que ante la negativa de alguno de ellos para firmar el laudo una vez votado, certifique el secretario tal hecho, supuesto en el cual la resolución surte todos sus efectos, pues de no ser así, la falta de firma de uno o más de sus integrantes trae como consecuencia la ilegalidad de dicho laudo. Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 6597/93. Juan González Pichardo, 21 de septiembre de 1993, Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García, Secretario: Casimiro Barrón Torres. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIII-Marzo. Tesis Página 393. Tesis Aislada.

LAUDO, FALTA DE FIRMA EN EL, NO OBRAR EL FOLIO ÚLTIMO DEL MISMO. CONSECUENCIAS. De conformidad a lo ordenado por el numeral 839 de la Ley Federal del Trabajo, las resoluciones de las juntas deben ser firmadas por

todos sus integrantes, por lo que si en el llamado laudo impugnado no se constata que haya sido firmado por no obrar el folio último del mismo, no se puede determinar si en la especie se observaron las formalidades esenciales previstas por esa legislación, lo que trae como consecuencia que la resolución combatida deba ser inexistente, y por lo tanto, procede sobreseer en el amparo, con fundamento en el artículo 74 fracción IV de la Ley de Amparo. Quinto Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 2805/90. Instituto Mexicano del Seguro Social, 15 de Mayo de 1990. Unanimidad de votos, Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Vicente Angel González. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Octava Epoca, Tomo VII-Enero, Tesis: Página 300, tesis aislada.

FIRMAS. LA FALTA DE LA AUTÓGRADA EN EL ACTO RECLAMADO ES INSUFICIENTE PARA LA PROCEDENCIA DEL JUICIO DE AMPARO. La falta de fundamentación, y no de fundamentación y motivación a que se refiere el segundo párrafo de la fracción XV del artículo 73 de la Ley de Amparo, consiste en la ausencia total de fundamento en el acto de autoridad, esto es, a la omisión de la autoridad de invocar el precepto o preceptos legales que le sirven de apoyo y fundamento a su acto, ya que es tal circunstancia la que coloca al gobernado en la imposibilidad material y jurídica de conocer la ley que se aplica, y al mismo tiempo, saber si existe o no recurso o medio de defensa a través del cual dicho acto puede ser modificado, revocado o anulado. Son estas las razones que tanto la jurisprudencia como la ley han tomado en consideración para establecer la excepción al principio de definitividad que contempla el referido artículo 73, fracción XV, in fine, de la Ley de Amparo. Por tanto, si bien es verdad que la firma autógrafa en los actos de autoridad es una formalidad necesaria para su validez y eficacia, también lo es que la sola ausencia de tal formalidad no debe confundirse con la carencia de fundamentación a que se refiere el precepto antes citado para los efectos de la procedencia del juicio de amparo promovido contra un acto que ha sido signado con firma facsimilar. En tal virtud, si el acto reclamado no carece de fundamentación, porque en él se expresan los preceptos legales que se estimaron

aplicables pero fue firmado con firma facsimilar y no autógrafa por quien lo emita y tal acto es susceptible de ser impugnado mediante un recurso ordinario a través del cual puede ser modificado, revocado o anulado, el juicio de amparo resulta improcedente en términos del artículo 73 fracción XV de la Ley de Amparo, pues el vicio aludido puede ser combatido mediante el recurso o medio de defensa de referencia. Primer Tribunal Colegiado en materia Administrativa del Primer Circuito. Amparo en revisión 121/90, Industrias Filatex, S.A. de C. V. 7 de Febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Julio Humberto Hernández Fonseca, Secretario: Teódulo Angeles Espino. Octava Época, Tomo V Segunda Parte-1, Tesis: Página: 218, Tesis aislada.

LAUDO. FALTA DE FIRMA DEL REPRESENTANTE PATRONAL. Si del laudo se advierte que sólo está signado por el presidente de la Junta, el representante de los trabajadores y el secretario de la misma, mas no así por el de los patrones y no se asentó razón alguna referente a tal omisión, resulta evidente la falta de formalidad en dicho acto, ya que como se desprende del numeral 839 del Código Obrero, es requisito indispensable la suscripción de los integrantes del citado colegiado, y careciendo de alguna de ellas resulta ser un escrito sin ninguna fuerza, procediendo así el sobreseimiento en el juicio, de conformidad con la fracción IV del artículo 74 de la Ley de Amparo. Quinto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 1445/92. Marcos Santillán Hernández 27 de febrero de 1992, Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Lallata Valenzuela. Secretario: Erubiel Arenas González. Octava Época, Tomo X- Octubre. Tesis aislada: Página 365.

LAUDO. FALTA DE FIRMA EN EL, POR ALGUNO DE LOS INTEGRANTES DE LA JUNTA O DEL SECRETARIO. La falta de firma del laudo por alguno de los integrantes de la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, o de su secretario si no existe constancia de que alguno se hubiese negado a firmarlo, contraviene lo dispuesto por los artículos 839, 845 y 846 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual se traduce en una evidente infracción de carácter formal, puesto que la falta de firma del laudo aludido lo priva de autenticidad y lo invalida, violándose con

ello las normas del procedimiento laboral con trascendencia al resultado del fallo. Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito. Amparo Directo 369/05. Alfonso Cota Alcaraz 11 de Agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Javier Coss Ramos. Secretaria: Nora Laura Gómez Castellanos. Amparo Directo 372/95. Motel Corona plaza Internacional, S.A. de C. V., 10 de Agosto de 1995, Unanimidad de votos. Ponente: Adán Gilberto Villareal Castro, Secretaria: Magali Herrera Olaiz. Amparo Directo 90/95 Abel Salazar Gómez, 9 de marzo de 1995, Unanimidad de votos. Ponente: Adán Gilberto Villareal Castro. Secretaria: Magali Herrera Olaiz.

LAUDO. FALTA DE FIRMA DE UNO DE LOS REPRESENTANTES DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. EL SECRETARIO DEBE CERTIFICAR SI LUEGO DE SER REQUERIDO SE NEGÓ A FIRMAR. Resulta violatorio de garantías un laudo emitido por una Junta de Conciliación y Arbitraje, en perjuicio del trabajador quejoso, cuando al calce del mismo aparece el nombre sin firma de uno de los representantes y sin que expresa razón alguna de tal omisión. No obsta a lo anterior lo establecido en el artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo, ya que dicho precepto se refiere a las actuaciones que se efectúan en el desarrollo del procedimiento laboral. En cambio, el artículo 846 de dicha ley, alude a las resoluciones o laudos dictados por las Juntas, entendiéndose como tal, el fallo que resuelve el conflicto sometido a su potestad. Ahora bien, conforme a este último precepto, cuando votada una resolución, uno de los representantes no firma, debe ser requerido en el mismo acto por el secretario para que lo haga, y si insiste en su negativa, previa certificación del propio secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de la responsabilidad en que incurra el omiso. En consecuencia, en esos casos los secretarios de las Juntas siempre deben seguir el procedimiento de certificar si el representante respectivo, luego de ser requerido se negó a firmar. Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. Amparo directo 620/92 Petróleos Mexicanos, 23 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Leonardo Rodríguez Bastar. Secretaria: Olga María Josefina Ojeda Arellano. Amparo Directo 705/92. Ulises Olán León, 16 de Febrero de 1993, Unanimidad de votos. Ponente: José Vargas Ruíz.

Secretario: Rigoberto Ochoa Murillo. Octava Época, Tomo XI-Mayo. Tesis aislada, página 349.

LAUDO. LA FALTA DE FIRMA DE UNO DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DA LUGAR AL OTORGAMIENTO DEL AMPARO, NO AL SOBRESEIMIENTO. Como los efectos del sobreseimiento en el juicio de amparo son dejar las cosas tal como se encontraban antes de la interposición de la demanda, sobreseer en el juicio de garantías porque el laudo reclamado carece de firma de alguno de los miembros de la Junta implicaría dejar firme dicho acto, lo que significaría ir en contra de lo dispuesto por los artículos 889 y 890 de la Ley Federal del Trabajo, que imponen la obligación a los miembros de la Junta de firmar el proyecto de laudo. Por tanto, en la hipótesis indicada debe concederse el amparo a la parte quejosa para el efecto de que esa irregularidad sea subsanada, tomando en consideración que tanto la Constitución General de la República como la Ley Federal del Trabajo, obligan a la Junta a dirimir el conflicto de manera pronta, completa e imparcial, dictando los laudos a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia. Contradicción de tesis 13/93. Entre las sustentadas por el entonces Único Tribunal Colegiado del Décimo Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito. 18 de octubre de 1993. Cinco votos. Octava época, Tomo V, tesis 282, página 184.

ACTUACIONES PROCESALES Y RESOLUCIONES DEBEN SER FIRMADAS POR TODOS LOS INTEGRANTES DE LAS JUNTAS, SU OMISIÓN TRAE COMO CONSECUENCIA VIOLACIÓN A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO. De conformidad con el artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo “todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo” y el numeral 839 de la misma Ley, señala: “Las resoluciones de las juntas deberán ser firmadas por los integrantes de ellas y por el secretario, el mismo día en que las voten”. Por tanto, si a un acuerdo o a una

diligencia, le hace falta la firma de uno de los integrantes de la junta o del secretario de la misma, quien es el que autoriza las actuaciones, trae como consecuencia una violación a las leyes del procedimiento que deja en estado de indefensión al quejoso, de conformidad con lo establecido en el artículo 159 fracción XI de la Ley de Amparo en relación con los preceptos de la Ley Federal del Trabajo en comento. Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito. Amparo directo 355/91. Lot Sánchez García, 12 de septiembre de 1991, Unanimidad de votos, Ponente: Angel Suárez Torres. Secretario: Rigoberto Ochoa Murillo; Amparo Directo 548/93. Lucila de Arce Monjarás. 21 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Angel Suárez Torres. Secretario: Ronay de Jesús Estrada Solis. Octava Época, Diciembre 1993, Tesis XX J/47, página 91.

4.4.2. ELEMENTOS DE VALIDEZ

En cuanto a los elementos de validez, Trueba Urbina considera como requisitos externos del laudo, a los que yo considero elementos de validez los siguientes:

1º Que el documento respectivo contenga la expresión del lugar, fecha y Junta que los pronuncia; los nombres, domicilios y ocupación de las partes y el carácter con que litigan; los nombres de sus abogados y procuradores y el objeto del pleito.

2º Que se expresen en el documento, las apreciaciones de hechos y pruebas y la aplicación del derecho, consignándose todas las razones y fundamentos legales, doctrinarios o de equidad, así como la función creadora, con sus conclusiones resolutorias.

Estos requisitos se refieren más bien a la formación documental de los laudos. La clasificación de externos dada a estos requisitos, no subestima su

importancia, que es trascendental, pues un laudo que no los reúna estrictamente no cumplirá de modo satisfactorio su finalidad característica.

Como requisito de validez, las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por sus integrantes así como por el Secretario de Acuerdos, el mismo día en que sean sometidas a votación. Lo anterior constituye un elemento de eficacia, derivado de la naturaleza jurídica de los Tribunales del Trabajo, considerados como órganos tripartitas.

Los laudos de las juntas están regidos por la Ley Federal del Trabajo, tanto en las reglas de procedimiento como en la estructura jurídica de los mismos, debiendo estar fundados y motivados, conforme a lo dispuesto en los artículos 840 y 481 de dicho ordenamiento; y están además sujetos al control constitucional del juicio de amparo, dentro del marco de las garantías de legalidad y seguridad jurídica de los artículos 14 y 16 constitucionales.

CAPITULO QUINTO

LAS NULIDADES EN EL DERECHO LABORAL

5.1. TEORÍA DE LA NULIDAD

En el campo del derecho, se habla de hecho jurídico y acto jurídico. En sentido estricto, existe un hecho jurídico cuando por un acontecimiento natural o por un hecho del hombre, no interviene la intención de originar consecuencias de derecho, no obstante se originan. Los hechos en los cuales interviene la voluntad del hombre y en los cuales existe una clara intención de crear consecuencias jurídicas, es lo que se denomina como **acto jurídico**. Razón por la cual el acto jurídico se define como la manifestación de la voluntad con el objeto de crear, modificar, transmitir, o extinguir derechos y obligaciones.

En este sentido, el acto jurídico requiere contar con elementos que le hagan nacer a la vida jurídica, estos son conocidos como elementos de existencia o esenciales, y son: la *manifestación de voluntad*, que se define como “el acuerdo de dos o más voluntades acerca de la producción o transformación de derechos y obligaciones”⁴⁰; el *objeto*, es decir no solo se requiere que los sujetos emitan su voluntad, para formar el consentimiento, si no que además se requiere de un objeto sobre el cual recaiga el consentimiento; y *el reconocimiento que hace la norma jurídica de los efectos de la manifestación*.

Los tres elementos anteriores se denominan esenciales o de existencia, porque sin ellos no existe el acto jurídico. También se les llama elementos de definición. Cuando en un acto jurídico falta uno de esos elementos, decimos que el acto jurídico es inexistente para el derecho, es la nada jurídica.

⁴⁰ De Pina Vara Rafael, y De Pina Rafael. DICCIONARIO DE DERECHO, 20ª ed., Ed. Porrúa, México 1994, P. 183.

De ahí que la inexistencia se defina como “la falta de uno o de todos sus elementos orgánicos o específicos o sea los elementos esenciales del acto jurídico”⁴¹

Estos elementos de inexistencia son:

ACTO JURIDICO {
a) falta de consentimiento
b) falta de objeto
c) falta de solemnidad

El ilustre Jurista Julián Bonnecase, señala que la Inexistencia del acto jurídico, tiene las siguientes características:

- a) El acto jurídico inexistente no engendra ningún efecto cualquiera que sea.
- b) Todo interesado cualquiera que sea tiene derecho para invocarla.
- c) No es necesario una declaración judicial de inexistencia del acto.
- d) No es susceptible de valer por prescripción ni por confirmación.⁴²

Una vez que el acto jurídico ha reunido los elementos de existencia, ha nacido en el mundo del derecho, no obstante, es necesario que además de los elementos de existencia, reúna además los elementos de validez, los cuales aunque no son elementos esenciales, son los que le otorgan validez al acto jurídico. En la teoría de la nulidad se dice que si un acto jurídico reúne los elementos de existencia y elementos de validez, es un acto perfecto. Si el acto reúne elementos de existencia pero carece de los elementos de validez, el acto será imperfecto. Es así como surge la nulidad, cuando el acto jurídico cuenta con los elementos de existencia, y no con los de validez, porque además de imperfecto, es nulo. Es decir, la nulidad es la existencia imperfecta de los actos jurídicos, porque falta uno de los elementos de

⁴¹ Gutiérrez y González Ernesto. DERECHO DE LAS OBLIGACIONES, 15ª ed., Ed. Porrúa, México 2003, P.193.

⁴² Ibidem, p. 194.

validez. Hay por consiguiente una contradicción, en quien afirme que un acto es a la vez inexistente y nulo, porque quien afirme que el acto es nulo, está diciendo que es un acto existente, pero que tiene una existencia imperfecta. Los actos nulos por consiguiente, son siempre actos existentes.

Ahora bien, son elementos de validez:

- a) Licitud en el fin, objeto, motivo o condición,
- b) Formalidad. Que la voluntad se exteriorice de acuerdo con las formas legales,
- c) Ausencia de vicios. Que la voluntad se exprese sin vicio alguno, error, dolo, violencia o lesión, es decir, que sea una voluntad libre y cierta,
- d) Capacidad. Que la voluntad se otorgue por persona capaz.

Es decir, la voluntad expresada con algún vicio, un objeto que no sea lícito, ó posible, o bien la falta de la forma que la ley determine para el acto jurídico, ocasionan su nulidad.

Señalaremos entonces que la nulidad del acto jurídico cuenta con las siguientes características:

- A) El acto jurídico nulo es el que presenta una malformación en uno o en todos sus elementos de existencia, pero estos se realizan. Esa malformación puede ser interna o en contra su origen fuera del acto, en el medio social.
- B) Si el acto nulo es una realidad, y lo es desde el momento en que ha nacido a la vida jurídica, por imperfecto que este sea efectuara, en tanto que no sea destruido la función de un acto regular.

- C) No es la esencia de la nulidad que al destruir el acto todo desaparezca con él, puesto que la nulidad del acto no impide su existencia.⁴³

Tomando en cuenta que los elementos de validez que requiere un acto jurídico, para que se considere legalmente válido son la capacidad, la forma, la ausencia de vicios en la voluntad y licitud en el objeto, se tiene que dependiendo la falta de elementos será el tipo de nulidad que se genere en el acto, así en caso de que exista ilicitud en el acto jurídico, en su objeto, motivo o condición, existirá nulidad absoluta, y cuando falta la formalidad exigida, presencia de vicios en la voluntad y falta de capacidad se estará en presencia de una nulidad relativa.

La nulidad absoluta en la doctrina clásica francesa, que inspiró a nuestros Códigos, es aquella sanción que se estatuye en contra de los actos jurídicos ilícitos para privarlos de efectos.

Esta nulidad se origina cuando el acto jurídico nace a la vida, no obstante ello desde el momento de su nacimiento el acto jurídico va en contra de lo que manda o prohíbe una ley de orden público.

La nulidad absoluta ilustra DE GASPERI sugiere la idea suprema e incondicionada de una sanción ilimitada e irresistible. Ella es la nulidad sustantiva que existiendo por si misma, independientemente de otra prueba y de todo juzgamiento, actúa contra las partes y contra terceros, contra los particulares y contra el ministerio publico, como un vicio insanable, inconfirmable e imprescriptible, que los jueces deben declarar cuando aparece manifiesto del acto y pueden declarar cuando no es manifiesto⁴⁴

La nulidad absoluta es una afectación grave en el negocio jurídico, lo cual ocasiona que la afectación no cesa por algún medio confirmatorio, pues solo

⁴³ Galindo Garfias Ignacio. DERECHO CIVIL. Ed. Porrúa. México 1993. p.230.

⁴⁴ Domínguez Martínez Jorge Alfredo. DERECHO CIVIL PARTE GENERAL, PERSONAS, COSAS, NEGOCIO JURÍDICO E INVALIDEZ, 3ª ed., Ed. Porrúa, México 1993, P.p. 655 y 656.

confirmaría precisamente dicha nulidad, no podrá prescribir mientras el orden publico este orientado en el mismo sentido.

Por regla general la nulidad absoluta no impide que el acto por ella afectado produzca provisionalmente sus efectos y estos en su caso serán destruidos retroactivamente cuando la autoridad judicial declare esa nulidad.

CARACTERÍSTICAS DE LA NULIDAD ABSOLUTA

A) Puede hacerse valer por cualquiera de las partes.

Esta nulidad puede ser invocada por cualquiera de las partes que intervengan en el acto jurídico, ello en razón de que el vicio que afecta el acto jurídico es tan grave que no puede desaparecer por simple voluntad de las partes, o bien por el simple transcurso del tiempo, si no que se hace necesario que sea la autoridad judicial, quien la declare.

B) Inconfirmable

La nulidad absoluta no desaparece con la confirmación. Esta aseveración encuentra su sustento en que la nulidad absoluta es el medio por el que el sistema legal castiga la carencia de licitud del acto, en esta tesitura esta descartada la posibilidad de su confirmación esto es que pudiera convalidarse por su ratificación, fuere expresa o tácita, ya que la convalidación implicara su retrotracción a la fecha de la celebración del negocio.

C) Imprescriptibilidad

Es la tercera característica atribuible a la nulidad absoluta, en este caso se afirma que el negocio que esta afectado por ella no se convalida por prescripción. En el orden de ideas ni el tiempo puede convalidar un acto que sea nulo.

Necesita ser declarada por un juez, una vez declarada se retrotrae en sus efectos y destruye el acto por regla general desde su nacimiento.⁴⁵

La nulidad absoluta se puede producir por:

- a) Por ilicitud en el objeto,
- b) Por ilicitud en el fin, y
- c) Por ilicitud en la condición.

En cuanto a la nulidad relativa, esta nulidad nace con el acto y lo vicia desde su nacimiento, pero ese vicio proviene porque va en contra de una disposición legal establecida a favor de personas determinadas.

La nulidad es relativa señala RIPERT Y BOULANGER cuando el acto jurídico fue celebrado en violación de una regla que estaba destinada a asegurar la protección de una de las partes.⁴⁶

En ella interviene un juez que debe anular el acto para decretar dicha nulidad, pero mientras no lo haga el acto produce sus efectos plenamente (menor de edad).

CARACTERÍSTICAS DE LA NULIDAD RELATIVA

A) Solo el interesado puede invocarla.

El ejercicio de la acción de nulidad cuando esta es relativa compete en exclusiva a quienes directamente han sido perjudicados por el acto así celebrado.

⁴⁵ Lutzesco Georges. TEORIA Y PRÁCTICA DE LAS NULIDADES, 9ª ed., Ed. Porrúa, México 2000 P.p. 269-271.

⁴⁶ Domínguez Martínez Jorge. Op. Cit, Supra (44), p. 658.

B) Posibilidad de confirmación

La ley permite en todo caso la confirmación del acto de nulidad relativa, condicionado a que la causa que dio origen a dicha nulidad se haya superado; así la nulidad por la inobservancia de las formalidades establecidas en la ley para la celebración del negocio jurídico correspondiente desaparece por el otorgamiento de este en la forma omitida originalmente.

C) Prescriptibilidad

La acción por incapacidad o por error solo puede ejercitarse durante el plazo en que permanezcan vivas las acciones, reales o personales.

Por error prescribe a los sesenta días a partir de que el error fue conocido. Por violencia seis meses para ejercitarla.⁴⁷

SUPUESTOS DE LA NULIDAD RELATIVA

- a) Existencia de algún vicio de consentimiento
- b) Por falta de capacidad
- c) Por falta de formalidad

La acción y a la excepción por falta de forma compete a todos los interesados.

La nulidad por causa de error, dolo, violencia, lesión o incapacidad solo puede ser invocada por el que ha sufrido esos vicios de consentimiento, se ha perjudicado por la lesión o es el incapaz.

Cuando la falta de forma produzca nulidad del acto, si la voluntad de las partes a quedado constante de una manera indubitable y no se trata de un acto

⁴⁷ Lutzesco. Op. Cit. Supra (45), Pp. 311-316.

revocable, cualquiera de los interesados puede exigir que el acto se otorgue en la forma prescrita por la ley.⁴⁸

DIFERENCIAS ENTRE INEXISTENCIA Y NULIDAD. Estas diferencias estriban principalmente en sus efectos que producen, así tenemos que la inexistencia no engendra ningún efecto para el acto jurídico; en tanto que la nulidad produce efectos provisionales pero se destruyen retroactivamente.

La inexistencia se da por falta de requisitos de existencia como son: consentimiento, objeto y solemnidad; en tanto que la nulidad recae sobre los elementos de validez que son: la licitud, ausencia de vicios en la voluntad, capacidad y la formalidad.

5.2. NULIDADES EXPRESAMENTE ESTABLECIDAS EN LA LEY

Después de estudiar claramente la teoría de la nulidad, es necesario conocer las nulidades expresamente establecidas en la Ley Federal del Trabajo, los mismos artículos señalan en que casos y cuando serán nulos.

Salvo en el caso de la incompetencia, que puede ser declarada por la Junta de propia iniciativa, con la consecuente anulación de lo actuado a excepción del acto de admisión de la demanda y demás previstos en el artículo 706 LFT, la nulidad debe ser promovida por parte interesada que habrá de invocar que cierto acto procesal no cumplió alguno de los requisitos que la ley señala.

El legislador es categórico y advierte de la nulidad de aquellos actos que no se realicen conforme la ley lo determina. Son los siguientes:

- Los que se realicen por Junta incompetente, lo que no incluye la nulidad del acto de admisión de la demanda (art. 706 LFT)

⁴⁸ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS .CODIGO CIVIL FEDERAL.

- Los que se lleven a cabo en días u horas inhábiles (art. 714 LFT)
- Las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en el capítulo VII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo (art. 752)

LAS NULIDADES IMPLÍCITAS

La ley presenta ejemplos de exigencias en las que no se advierte de las consecuencias de su inobservancia. Sin embargo, éstas no pueden ser otras que la nulidad de los actos contrarios en función del principio general de derecho expresado en el artículo 8º del Código Civil del Distrito Federal, de aplicación como derecho común e invocable en materia laboral en función de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Laboral, en el sentido de que los actos ejecutados contra el tenor de las leyes prohibitivas o de interés público serán nulos, salvo que la ley ordene lo contrario.

Hay una disposición que podría sustentar una declaración de nulidad de determinados actos en los que la ley es omisa respecto de esa misma nulidad. El artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo señala que “El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente ley”, lo que pone de manifiesto el carácter imperativo de las normas procesales reconocido, además de lo establecido en el artículo 5º de la Ley Laboral, a cuyo tenor dice: “Las disposiciones de esta Ley son de orden público...” Dentro de las nulidades implícitas se encuentran las siguientes:

- La que refiere el artículo 686 de la Ley,
- La que resulta de que el secretario de acuerdos no autorice una actuación procesal, salvo que ésta hubiere sido encomendada a otros funcionarios (art. 721 LFT),
- La que deriva de que una resolución de la Junta no sea firmada por los integrantes de ella y por el secretario el mismo día en que las voten (art. 839 LFT),

- Los actos realizados por funcionarios de las Juntas que no hubieren sido nombrados en los términos de Ley, or ejemplo un Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, nombrado por el Secretario de Trabajo y Previsión Social y no por el Presidente de la República (art. 612 LFT)

Efectos de los actos nulos. La condición particular de los actos procesales, cuyo carácter sucesivo y dependiente, en términos generales, constituye una cualidad no compartida por otra clase de actos, provoca, en términos generales, que la nulidad de un acto conlleve la de los que lo sucedieron.

No siempre es así, sin embargo, Pallares aclara que “La nulidad de un acto trae consigo la de los actos posteriores a el que le están vinculados, pero en ningún caso de los actos anteriores ni tampoco de los posteriores que no le estén vinculados.”

Es factible por ejemplo, que se produzca la nulidad de una audiencia en que se tuvo por confesa fictamente a una de las partes en virtud de que la citación no fue hecha de acuerdo a la ley. Sin embargo pueden haberse celebrado otras audiencias posteriores a la declarada nula en la que se hayan recibido otras pruebas sin que la nulidad de la primera deba necesariamente implicar la de las siguientes. Ello es posible en razón de que en el proceso laboral, como ocurre también en otros procesos, la etapa de desahogo de pruebas rompe con el sentido de continuidad necesaria de los actos procesales que es característico de las etapas previas. No debe desahogarse la etapa de demanda y excepciones si previamente no se ha celebrado la de conciliación. Tampoco podría entenderse válido el ofrecimiento y admisión de pruebas que no estuviere precedido por la etapa de demanda y excepciones. Sin embargo, en materia de desahogo de pruebas, es factible que al admitirlas se señalen diversas audiencias y diligencias, cada una relacionada con una determinada prueba. Su desahogo resulta independiente y no afectará la validez

de una audiencia, la nulidad de la precedente en el tiempo, si la segunda no es continuación de la primera.

El problema esta en que la ley es omisa al respecto, toda vez que en determinados casos se indica que los actos serán nulos, pero no se expresa cuales serán las consecuencias de esa nulidad.

Puede reafirmar este criterio el principio de economía procesal consagrado en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, ya que no tendría ningún sentido repetir diligencias que fueron adecuadamente desahogadas, sólo por el afán de la relación temporal de los actos procesales.

El principio dispositivo de la nulidad. No hay en la Ley Federal del Trabajo ninguna disposición que autorice a las Juntas a declarar de oficio, la nulidad de cualquier acto procesal. En todo caso se requiere que la parte interesada la promueva, salvo cuando se trata de cuestiones de incompetencia, en las que las Juntas están facultadas para declararse incompetentes, en cualquier estado del juicio.

La vía para planear la nulidad es el incidente cuya tramitación podrá hacerse con previo y especial pronunciamiento, tratándose de cuestiones de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, al dictarse el laudo, o inclusive después de dictado el laudo, por ejemplo, tratándose de un incidente de liquidación que por excepción puede abrirse.

No obstante las Juntas quedan autorizadas para corregir cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso “para efecto de regularizar el procedimiento”, lo que no necesariamente implica la nulidad de determinadas actuaciones, por ejemplo del auto que declara cerrada la instrucción, no obstante encontrarse pendiente de desahogo alguna prueba aceptada por la Junta, pero que está muy cerca de ello.

5.3. CLASIFICACIÓN DE LAS NULIDADES LABORALES

La teoría clásica de las nulidades se preocupó por establecer las categorías que agruparían a las diferentes maneras de comportarse un acto jurídico frente a la falta de un elemento esencial, la ilicitud en el objeto (o el ser contrario a las buenas costumbres), a la presencia de vicios de la voluntad o a la falta de forma. Creando así los conceptos de inexistencia, nulidad absoluta y nulidad relativa o anulabilidad.

Inexistencia. Corresponde al acto jurídico, al que le falta un elemento esencial, es decir, la voluntad o consentimiento o el objeto física y jurídicamente posible.

Sólo en materia de huelgas se hace referencia a la inexistencia, parece que esa denominación es incorrecta, en primer término porque la huelga no es un negocio jurídico, sino un acto jurídico en sentido estricto., y en segundo lugar porque el concepto mismo de inexistencia resulta contradictorio con el fenómeno real de la suspensión de los trabajos en una empresa.

Podría pensarse en una posible inexistencia en los casos en que se inventa una persona jurídica que carece de sustantividad. Sería el caso por ejemplo, de un contrato colectivo de trabajo, celebrado entre un patrón cierto y un sindicato figurado. Aquí faltaría el elemento consentimiento, ya que este no podría ser expresado por un ser imaginario. El acto resultante sería sin duda inexistente.

Nulidad absoluta. Produce la nulidad absoluta de un negocio el hecho de que sea ilícito o contrario a la moral o a las buenas costumbres. En realidad, de acuerdo con el concepto de orden público del artículo 5º, lo característico del acto absolutamente nulo, es el disponer en contra de un precepto imperativo.

La Ley del Trabajo abunda en situaciones de nulidad absoluta, siguiendo en ello el criterio de la fracción XXVII del inciso A, del artículo 123 constitucional.

Nulidad Relativa. Juega en ellos el interés de los particulares. Ahora bien, como el Estado ha hecho suyo el interés de los trabajadores, convirtiéndolo e interés social, los casos que normalmente configurarían una nulidad relativa se convierten en el derecho del trabajo en nulidades absolutas:

Los ejemplos de nulidades relativas son escasos. Puede mencionarse la prevista en el artículo 390 relativo al depósito del contrato colectivo de trabajo y la prevista en el artículo 393 que exige que a todo contrato colectivo se acompañe el tabulador de salarios, para que pueda producir efectos como tal. Cabría invocar otros casos, que rozan con problemas procesales y que atienden a la inadecuada representación sindical en la celebración de algún pacto.

La nulidad es un acto patológico del acto jurídico, o en esta materia del acto jurídico procesal. No impide, generalmente, que el acto produzca ciertos efectos y, en ocasiones si no es atacado oportunamente, el acto afectado de nulidad, puede llegar a ser definitivamente válido.

Eduardo Pallares dice que “El acto nulo es aquél que no se realiza de acuerdo con los preceptos que lo rigen, y por ende constituye una violación de la norma jurídica, concepto que no obstante es excesivamente vago, ya que no indica en particular cual es la medida de la discrepancia entre el acto y los preceptos que lo rigen que puede provocar la nulidad, sin embargo, es en sí mismo expresivo de la falta de rigor tanto legal como doctrinal en el tratamiento de este problema.

5.4. CARACTERÍSTICAS DE LA NULIDAD LABORAL

Aparentemente el principio general en materia de inexistencia y de nulidad absoluta es el expresado en el párrafo primero del artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo que señala: “...**por lo que no producirá efecto legal, ...la estipulación que establezca...**”. Esto es, en realidad falso. Porque en la medida en que el acto inexistente o absolutamente nulo haya generado condiciones de trabajo que sean favorables a los trabajadores (por ejemplo a través de un contrato colectivo de trabajo celebrado con un sindicato imaginario), independientemente de que se declare la inexistencia del negocio, las condiciones prevalecerán.

En los casos de nulidad absoluta, no obstante la regla antes expuesta, el acto nulo generará a favor del trabajador el derecho a cobrar el salario correspondiente, por ejemplo cuando los menores laboran en jornada extraordinaria, ya que de otra manera se produciría un enriquecimiento ilegítimo, en perjuicio del trabajador.

En realidad, el problema de los efectos de los actos nulos, es ciertamente delicado. La regla en nuestro concepto, podrá expresarse diciendo que el acto nulo dejará de surtir efectos hacia el futuro a partir de la nulidad, pero no retroactivamente si con ello se afectan intereses de los trabajadores.

Por otra parte, en la nulidad laboral prevalece el principio expresado, en el último párrafo del artículo 5º en el sentido de que la nulidad de una cláusula no importa la del negocio de que forme parte, rigiendo en lugar de la cláusula nula la ley o las normas supletorias.

En la inexistencia, y en la nulidad absoluta no habrá ni convalidación, ni prescripción. La ley no lo dispone así, pero debe inferirse por la vía de los principios generales del derecho.

Por lo que se refiere a los casos de nulidad relativa, creo deben aplicarse las mismas reglas para la nulidad absoluta. La única diferencia entre unas y otras radica, en que tanto la inexistencia como la nulidad absoluta podrán ser declaradas sin necesidad del previo ejercicio de una acción, en tanto que la nulidad relativa exigirá que la parte interesada lo plantee.

En la Ley Federal del Trabajo, no se mencionan nulidades distintas, ni entre las que expresamente regula la ley, ni entre aquellas que deben ser el necesario resultado de la incongruencia del acto con la norma que lo rige, en cuanto a los requisitos que ésta le señala.

Por lo anterior, se deriva que si la nulidad absoluta se produce, cuando hay violación a cualquier disposición contenida en la Ley Federal del Trabajo, entonces, en este caso, al estudiar la firma en los laudos como requisito esencial, la falta de la firma en dichas resoluciones emitidas por el pleno de las Juntas, como lo señalan los artículos 839 y 840 de la Ley Federal del Trabajo, por considerarse un requisito esencial de fondo que deben observarse en los Laudos, debe considerarse que el laudo, por la falta de la firma de alguno de los integrantes del Pleno de la Junta, es nulo absolutamente, considerando que la firma conforme a la Ley Federal del Trabajo es elemento de esencial en los laudos que emita la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Aunado a ello, el problema se complica, cuando la Ley Federal del Trabajo establece que las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por los integrantes de éstas, y en la práctica, las Juntas no lo hacen y se escudan en sus criterios y en las jurisprudencias que apoyan dichos criterios, manifestando que no es necesario que sus resoluciones estén firmadas por todos los representantes del Pleno de la Junta, sino que basta con que estén presentes dos de los representantes del Pleno de la Junta para resolver y/o que si se encontrare el Pleno reunido y una de las partes no quisiera votar se omitirá esa firma haciendo constar su rebeldía, y en caso de empate, el voto del ausente o rebelde se le dará el voto al representante del

gobierno, que sería el Presidente de la Junta, situación que al final implica inseguridad social y jurídica a las partes que se encuentran en conflicto laboral. Ahora bien, si el artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo establece que las Juntas se integrarán con un representante del Gobierno y con representantes de los Trabajadores y de los Patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, habrá verdadera seguridad social y jurídica del trabajador, si la firma que falta al laudo corresponde al representante de los trabajadores?.

Asimismo si se considera que el derecho procesal laboral se caracteriza de las demás disciplinas jurídicas con sus principios de buena fe, equidad y finalidad de la norma, entonces considero que además que se está alterando la naturaleza de los juicios laborales, también se está dejando al arbitrio de las Juntas, en especial al del Presidente y el Secretario del Pleno de la Junta, el sentido de las resoluciones sometidas a su potestad, en las cuales se corre el riesgo de estar viciadas y dado que la Junta es un cuerpo Colegiado que está formado para dar seguridad social y jurídica en sus resoluciones, deben ser discutidas y votadas en el Pleno y por el Pleno de la Junta y firmadas por éste.

CONCLUSIONES

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Trabajo, aún cuando no pertenezcan al Poder Judicial y conocen de conflictos colectivos, económicos y jurídicos individuales, pertenecen al Poder Ejecutivo y sus resoluciones deben ser de equidad, a buena fe guardada, sin sujetarse a reglas tasadas de valoración de pruebas.

El fundamento constitucional de las autoridades del Trabajo se encuentra en la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos: **“La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades locales o de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones.”** Los tribunales de Trabajo, tienen la facultad de conocer en todos los casos de conflictos obrero-patronales. Se trata de una verdadera jurisdicción del trabajo, consagrada en lo dispuesto por los artículos 73 fracción X y 123 fracción XX constitucionales, no son Tribunales especiales, y sus resoluciones son obligatorias e imperativas y de orden común. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son autoridades esencialmente de carácter administrativo, ya que tienen atribuciones para ejecutar actos jurisdiccionalmente materiales y capacidad para hacer cumplir sus resoluciones.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como Tribunales del Trabajo, deben dirigir de alguna manera las diferentes etapas en que el proceso laboral se manifiesta, en parte porque les corresponde hacerlo de acuerdo a su naturaleza y funciones y, en especial, porque la Constitución les impone esa obligación para hacer efectiva la garantía prevista en el artículo 8º que consagra el derecho de petición.

Las Juntas deben resolver, en definitiva, la cuestión de fondo en los juicios laborales, esto mediante una sentencia o como en este caso mediante un laudo, solamente así se ve concretizada la función de las Juntas, sino, que fin tendría someter las contiendas a su conocimiento, sino para lograr una resolución.

Dentro de las resoluciones que se emiten en un juicio laboral, se encuentran los acuerdos, los que deciden cualquier cuestión de trámite en el negocio; sentencias interlocutorias, las que deciden un juicio accesorio al principal; y laudos, resoluciones laborales que deciden el fondo del conflicto con carácter definitivo.

El laudo debe ser preciso, sin contener alguna apreciación subjetiva o juicio de valor que vaya más allá del asunto, sino concretizar la situación que se está resolviendo, un laudo impreciso irá más allá de las constancias de autos, pasando por encima de la litis, refiriendo a las pruebas sin atender a su adecuada valoración. El laudo conforme lo dispone el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo debe contener:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie,
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes,
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos,
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta,
- V. Extracto de los alegatos,
- VI. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento, y
- VII. Los puntos resolutivos.

Asimismo, el artículo 839 de la Ley establece como requisito de forma esencial en los laudos la firma de todos y cada uno de los integrantes del Pleno de la Junta: “Las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por los integrantes de ellas y por el Secretario, el mismo día en que las voten.”

Ahora bien, de la teoría de la nulidad se deriva que, si la nulidad absoluta en el ámbito laboral se produce, cuando hay violación a cualquier disposición contenida en la Ley Federal del Trabajo, entonces, en este caso, al estudiar la firma en los laudos como requisito esencial, la falta de la firma en dichas resoluciones emitidas por el pleno de las Juntas, como lo señalan los artículos 839 y 840 de la Ley Federal del Trabajo, por considerarse un requisito esencial de forma que deben observarse en los Laudos, debe considerarse que el laudo, por la falta de la firma de alguno de los integrantes del Pleno de la Junta, es nulo absolutamente, considerando que la firma conforme a la Ley Federal del Trabajo es elemento de esencial en los laudos que emita la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Aunado a ello, el problema se complica, cuando la Ley Federal del Trabajo establece que las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por los integrantes de

éstas, y en la práctica, las Juntas no lo hacen y se escudan en sus criterios y en las jurisprudencias que apoyan dichos criterios, manifestando que no es necesario que sus resoluciones estén firmadas por todos los representantes del Pleno de la Junta, sino que basta con que estén presentes dos de los representantes del Pleno de la Junta para resolver y/o que si se encontrare el Pleno reunido y una de las partes no quisiere votar se omitirá esa firma haciendo constar su rebeldía, y en caso de empate, el voto del ausente o rebelde se le dará el voto al representante del gobierno, que sería el Presidente de la Junta, situación que al final implica inseguridad social y jurídica a las partes que se encuentran en conflicto laboral. Ahora bien, si el artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo establece que las Juntas se integrarán con un representante del Gobierno y con representantes de los Trabajadores y de los Patronos designados por ramas de la industria o de otras actividades, habrá verdadera seguridad social y jurídica del trabajador, si la firma que falta al laudo corresponde al representante de los trabajadores?.

Asimismo si se considera que el derecho procesal laboral se caracteriza de las demás disciplinas jurídicas con sus principios de buena fe, equidad y finalidad de la norma, entonces considero que además que se está alterando la naturaleza de los juicios laborales, también se está dejando al arbitrio de las Juntas, en especial al del Presidente y el Secretario del Pleno de la Junta, el sentido de las resoluciones sometidas a su potestad, en las cuales se corre el riesgo de estar viciadas y dado que la Junta es un cuerpo Colegiado que está formado para dar seguridad social y jurídica en sus resoluciones, deben ser discutidas y votadas en el Pleno y por el Pleno de la Junta y firmadas por éste.

BIBLIOGRAFIA

1. Arellano García Carlos, TEORÍA GENERAL DEL PROCESO, 11ª ed., Ed. Porrúa, México 2002, Pp. 470.
2. Burgoa Orihuela Ignacio, EL JUICIO DE AMPARO, 5ª ed., Ed. Porrúa, México 1967, Pp. 1448.
3. Climent Beltrán Juan B, ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 4ª ed., Ed. Esfinge, Edo. De México 2003, Pp. 368.
4. Climent Beltrán Juan B, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, comentarios y jurisprudencia, 15ª ed., Ed. Esfinge, S.A. de C. V., México 1998, Pp.726.
5. Couture J. Eduardo, FUNDAMENTOS DEL DERECHO PROCESAL CIVIL, Ed. Desalma Buenos Aires, Argentina 1988, Pp. 543.
6. De Buen Lozano Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, 6ª ed., Ed. Porrúa, México 1986, Pp. 641.
7. De Buen Lozano Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, 13ª ed., Ed. Porrúa, México 2000, Pp. 669.
8. De Buen Lozano Néstor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Porrúa, Pp.517.
9. De la Cueva Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Ed. Porrúa, México 1972, Pp. 575.
10. De Pina Vara Rafael, DICCIONARIO DE DERECHO, Ed. Porrúa, México D.F., 1965, Pp.525.
11. De Pina Vara Rafael, DICCIONARIO DE DERECHO, 20ª ed., Ed. Porrúa, México 1994, Pp. 478.
12. De Pina Rafael y De Pina Vara Rafael, DICCIONARIO DE DERECHO, 24ª ed., Ed. Porrúa, México 1997, Pp. 525.
13. Domínguez Martínez Jorge Alfredo, DERECHO CIVIL PARTE GENERAL, PERSONAS, COSAS, NEGOCIO JURÍDICO E INVALIDEZ, 3ª ed., Ed. Porrúa, México 1993, Pp. 768.
14. Enciclopedia Jurídica OMEBA, Ed. Bibliográfica Argentina, S. R. L., Buenos Aires, 1963, Pp. 963.
15. Fraga Gabino, DERECHO ADMINISTRATIVO, 20ª ed., Ed. Porrúa, México 1980, Pp. 490.
16. Galindo Garfias Ignacio, DERECHO CIVIL, Ed. Porrúa. México 1993, Pp. 432.

17. García Máynez Eduardo, INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO, 35ª ed., Ed. Porrúa, México 1984, Pp. 434.
18. G. S. José Francisco y Juan Francisco Rocha Bándala, LA COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL, Ed. Cárdenas, México 1975, Pp. 654.
19. Gutiérrez y González Ernesto, DERECHO DE LAS OBLIGACIONES, 15ª ed., Ed. Porrúa, México 2003, Pp. 768.
20. Kelley Hernández, Santiago. A, TEORÍA DEL DERECHO PROCESAL, 2ª ed., Ed. Porrúa, México 1999. Pp. 155.
21. Lutzesco Georges, TEORIA Y PRÁCTICA DE LAS NULIDADES, 9ª ed., Ed. Porrúa, México 2000, Pp. 500.
22. Ovalle Favela José, DERECHO PROCESAL CIVIL, 7ª ed., Ed. Harla, México. 1998 Pp. 446.
23. Pallares Eduardo, DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL, 21ª ed., Ed. Porrúa, México D.F. 1994 Pp. 877.
24. Trueba Urbina Alberto, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 2ª ed., Ed. Porrúa, México 1973, Pp. 655.
25. Trueba Urbina Alberto, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 13ª ed., Ed. Porrúa, México 2002, Pp. 765.

LEGISLACION

1. Código Civil Federal.
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
3. Ley Federal del Trabajo.

OTRAS FUENTES

Tesis Jurisprudenciales. Suprema Corte de Justicia de la Nación.