

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE DERECHO

LA EJECUCION DE LOS LAUDOS EN LA  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TESIS  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
PRESENTA  
SONIA LETICIA HERNANDEZ ZAMORA

MEXICO, D. F.  
1972



EXAMENES  
PROFESIONALES



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

Esta tesis se elaboró en el Seminario de Derecho del Trabajo a cargo del Dr. Alberto Trueba Urbina y con el asesoramiento del Dr. Carlos Mariscal Gómez.

A MIS PADRES:

Sr. Lic. Gonzalo Hernández Zanabria

Sra. Giselda Zamora de Hernández Z.

# LA EJECUCION DE LOS LAUDOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

## CAPÍTULO PRIMERO

### *Antecedentes del Derecho Laboral Mexicano*

- I.—El Congreso Constituyente y la idea de que se incluyeran en la Constitución los derechos laborales
- II.—El Artículo 123 en la Constitución de 1917 y su Primera Ley Reglamentaria
- III.—La Nueva Ley Federal del Trabajo

## CAPÍTULO SEGUNDO

### *Los Conflictos de Trabajo*

- I.—Concepto
- II.—Su Clasificación:
  - A) Conflictos Individuales y Colectivos
  - B) Conflictos Jurídicos y Económicos

## CAPÍTULO TERCERO

### *Las Juntas de Conciliación y Arbitraje*

- I.—Naturaleza Jurídica
- II.—Jurisdicción y Competencia
- III.—Organización y Funcionamiento
- IV.—Procedimiento para la Tramitación y Resolución de los Conflictos Obrero Patronales

## CAPÍTULO CUARTO

### *La Ejecución de los Laudos en la Ley Federal del Trabajo*

- III.—Concepto de Laudo y su Clasificación
  - II.—Concepto de Ejecución
- III.—Reglamentación de la Ejecución de los Laudos en la Ley Federal del Trabajo

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

## CAPÍTULO PRIMERO

### *Antecedentes del Derecho Laboral Mexicano*

- I.—El Congreso Constituyente y la idea de que se incluyeran en la Constitución de Derechos Laborales
- II.—El Artículo 123 en la Constitución de 1917 y su Primera Ley Reglamentaria
- III.—La Nueva Ley Federal del Trabajo

## 1.—EL CONGRESO CONSTITUYENTE Y LA IDEA DE QUE SE INCLUYERAN EN LA CONSTITUCION LOS DERECHOS LABORALES.

Es en el Congreso Constituyente de 1916-1917 donde por primera vez se discute la idea de incluir los derechos de los trabajadores en un título especial y es precisamente en la discusión del artículo 5o. Constitucional cuando se comprueba que los diputados constituyentes pugnaron por incluir en la Constitución los derechos laborales por lo cual es pertinente analizar los antecedentes de dicho Congreso.

Uno de los más importantes antecedentes de la obra de la Revolución Mexicana, lo es la propia Constitución de 1857 debido a que la Revolución no atacó sus estructuras; antes bien, partió de ellas para criticar al régimen de Porfirio Díaz por tener éste a dicha Carta fundamental como simple vestidura de un sistema político que se había apartado progresivamente de las cláusulas fundamentales del liberalismo.

Desde sus prolegómenos, la Revolución de 1910 mostró dos cauces de protesta que habrían de perfilar los aspectos del régimen institucional al que dió origen: por una parte, la reiteración de los principios de la democracia liberal y, por la otra, la exigencia de un cambio substancial en el orden económico social. Los documentos políticos producidos en la primera década de este siglo constituyen los gérmenes de la ideología revolucionaria, se refieren tanto a problemas de carácter estrictamente político como a cuestiones socio-económicas, apuntando la inevitable interdependencia de ambos órdenes.

Así el Programa del Partido Liberal de 1906, que origina un notable adelanto de los puntos básicos de las ideas de la Revolución, trata en su articulado, al lado de las reformas políticas de materias diversas tales como el mejoramiento y fomento de la instrucción, protección a los trabajadores, acción del Estado en materia agraria y modificación al régimen de impuestos, para finalizar con la recomendación de una reforma constitucional que recogiera sus tesis (1).

El Programa del Centro Antirreeleccionista, del 15 de junio de 1909, además de plantear la reforma política, demandó medidas proteccionistas de

---

(1).—Planes Políticos y otros Documentos, Prólogo de Manuel González Ramírez, Fondo de Cultura Económica, México, 1954, pp. 3-29.

las clases trabajadoras y de los indígenas y subrayó la necesidad de fomentar la agricultura y la irrigación (2). El Propio Plan de San Luis de 1910, que fué el llamado definitivo a la Revolución, a pesar de su carácter preponderantemente político, no dejó de referirse a los despojos agrarios efectuados con motivo de las leyes de baldíos y declaró sujetos a revisión los procedimientos respectivos (3).

Ya en plena lucha armada, los planes y programas de las distintas facciones revolucionarias siguieron insistiendo en realizar paralelamente reformas políticas, económicas y sociales. El Plan Político Social, de marzo de 1911, al lado de sus pretensiones políticas —voto directo, no reelección, reorganización municipal—, pugnaba por la protección de los trabajadores, la restitución de tierras usurpadas, y la abolición de los monopolios (4). El Plan de Texcoco (1911), el de Ayala (1911) y el de Santa Rosa (1912), demandaron enérgicamente la reforma agraria, pidiendo la restitución de tierras usurpadas, la expropiación de los latifundios, la dotación de ejidos y medidas de fomento al sector rural (5).

Fué pues un hecho que las demandas de la Revolución, a la vez que reafirmaban los principios políticos del liberalismo —democracia, derechos del hombre, división de poderes, sistema representativo, régimen federal y separación de estado e iglesia—, subrayaron la necesidad de una acción política decisiva para transformar el orden social y económico con el fin de hacer viables aquéllos.

La idea de convocar a un congreso constituyente que incorporara a nuestro régimen jurídico político las ideas de la Revolución, surgió del movimiento constitucionalista encabezado por Carranza. Fué el gobernador de Coahuila quién, ante el magnicidio cometido por Victoriano Huerta, declaró la ruptura del orden constitucional y alentó al pueblo a rebelarse en contra del gobierno usurpador.

El Plan de Guadalupe, que dió nacimiento al movimiento constitucionalista, no fué un documento ideológico sino meramente táctico. Declaró el desconocimiento de los poderes federales, así como el de los gobiernos locales que reconocieran a las autoridades usurpadoras, previó la organización del ejército constitucionalista bajo el mando de Carranza y estableció los procedimientos destinados a restablecer el orden constitucional legítimo. El Plan Carrancista no recogió las inquietudes, económico sociales de la Revolución por razones estratégicas; como lo comenta uno de sus colaboradores más allegados, Carranza pensó que "formular un programa de reformas sociales era

---

(2).—Gabriel Ferrer Mendiola, Historia del Congreso Constituyente de 1916-1917, Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1957, p. 17.

(3).—Planes Políticos y otros Documentos op. cit. pp. 3-46.

(4).—Idem. pp. 68-70.

(5).—Ferrer Mendiola, op. cit. p. 18.

crear obstáculos al éxito político y militar inmediato; era alarmar a los intereses nacionales y extranjeros creando resistencias que entorpecerían la marcha victoriosa del ejército constitucionalista" (6).

Sin embargo, ello no significaba que el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista careciera de propósitos de reforma social. En el discurso que pronunció ante la primera reunión de la Convención Revolucionaria, el 3 de octubre de 1914, manifestó la necesidad de proceder a las reformas que iban más allá de lo puramente político: resolución del problema agrario, unificación de escuelas, mercados y casas de justicia, obligación de pagar el salario en efectivo, limitación de la jornada de trabajo, descanso dominical, reglamentación de accidentes de trabajo y, en general, adopción de medidas tendientes al mejoramiento de la clase obrera.

Más tarde, desde Veracruz, Carranza incorporó formalmente al movimiento constitucionalista las demandas de reforma social. El 12 de diciembre de 1914, el Primer Jefe expidió el Decreto de adiciones del Plan de Guadalupe, declarándolo vigente ante la situación de emergencia provocado por la escisión de las facciones revolucionarias, pero anunciando, simultáneamente, que el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y Encargado del Poder Ejecutivo expediría y pondría en vigor "durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí" (7).

Fueron las adiciones al Plan de Guadalupe el acto político de Carranza que le confirió el liderazgo ideológico e institucional de la Revolución Mexicana, pues ellas recogieron en admirable síntesis, las diversas banderas de lucha de los grupos revolucionarios y señalaron el camino de su sistematización en un régimen jurídico que garantizara las demandas populares que habían nutrido la lucha armada.

En cumplimiento de sus promesas, Carranza ordenó la integración de una Sección de Legislación Social que trabajó prolijamente en una serie de proyectos legales. Asimismo, expidió una Ley del Municipio Libre, la Ley del Divorcio, la Ley Agraria del 6 de enero de 1915, la Ley Obrera de la misma fecha, expidió reformas al Código Civil y un decreto aboliendo las tiendas de raya (8).

---

(6).—Félix F. Palavicini, *Historia de la Constitución de 1917*, México, Tomo I, p. 12.

(7).—Palavicini, *op. cit.* pp. 13-14.

(8).—Idem. pp. 19-20.

## CONVOCATORIA AL CONGRESO CONSTITUYENTE

El día 14 de septiembre de 1916, Venustiano Carranza promulgó un decreto de reformas al Plan de Guadalupe cuyo propósito fundamental era convocar a la reunión de un Congreso Constituyente; expuso en el capítulo considerativo del decreto referido, que al estudiar detenidamente las reformas políticas que parecía conveniente hacer a la Constitución, resultaba ineludible la convocatoria a un congreso constituyente por cuyo conducto la Nación expresara de manera indubitable su voluntad; hizo hincapié en que el procedimiento de reformas establecido en la propia Constitución de 1857 no podía limitar la soberana voluntad del pueblo, el cual podía también ejercer en todo tiempo su facultad constituyente por otros procedimientos (9).

El razonamiento de Carranza fué impecable desde un punto de vista estrictamente constitucional. Si bien es cierto que la Constitución de 1857 señalaba en su artículo 127 el procedimiento de su reforma, por medio de un órgano revisor de la Constitución, integrado por poderes constituidos, es principio básico en la teoría constitucional democrática y una realidad política inexorable que el poder constituyente del pueblo no puede ser constreñido por disposiciones juridicopositivas, aún cuando éstas tengan rango constitucional (10).

El decreto facultó al encargado del Poder Ejecutivo de la Nación para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente; el Distrito Federal y cada Estado o Territorio nombrarían un diputado propietario y un suplente por cada sesenta mil habitantes o fracción que pasara de veinte mil, con base en el censo de población de 1910; los Estados y Territorios que no tuvieran esta población mínima, tendrían derecho a un diputado propietario y a un suplente (11).

Los requisitos fijados por el decreto para ser diputado a la Asamblea Constituyente fueron los mismos que los exigidos, por la Constitución de 1857, pero se inhabilitó a aquellas personas que hubiesen ayudado con las armas o servido empleos públicos en los gobiernos o facciones hostiles a la causa constitucionalista (12).

El decreto estableció también que el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y Encargado del Poder Ejecutivo presentaría al Congreso Constituyente un proyecto de Constitución reformada para que se discutiera y aprobara o modificara. Las labores del Congreso quedaron ceñidas a la discusión

---

(9).—Ferrer Mendiola, op. cit. pp. 30-34.

(10).—Miguel de la Madrid H., *La Soberanía Popular en el Constitucionalismo Mexicano y las Ideas de Rousseau en Presencia de Rousseau*, U.N.A.M., México, 1962.

(11).—Ferrer Mendiola, op. cit. p. 33.

(12).—Idem.

y aprobación del proyecto de reformas constitucionales y a una duración de dos meses (13).

La convocatoria a un Congreso Constituyente había sido preparada con anticipación por las fuerzas carrancistas, mediante una intensa propaganda que subrayó la necesidad de su reunión. Félix F. Palavicini, Miguel Aguirre Berlanga y Antonio Manero, fueron los principales voceros del Primer Jefe para preparar un clima adecuado en la opinión pública de la nación frente a los proyectos constitucionales (14). Cuando Carranza hubo vencido a las facciones revolucionarias rivales y controlado la mayor parte del país, formalizó su idea constituyente con este decreto.

El 19 de septiembre de 1916, la Primera Jefatura lanzó la convocatoria a elecciones del Congreso Constituyente. Señaló para su reunión la ciudad de Querétaro, el día 10. de diciembre de ese mismo año. Las elecciones debían celebrarse el domingo 22 de octubre siguiente, de acuerdo con la ley electoral que se expidió el mismo 19 de septiembre. El propio Congreso Constituyente calificaría las elecciones de sus miembros. En general el decreto-convocatoria reguló en detalle las reuniones del Congreso Constituyente, seguramente con el propósito de evitar que sus labores fueran distraídas con cuestiones previas de organización y trámite.

En el año de 1916 se instaló en la Ciudad de Querétaro el Congreso Constituyente. En la sesión del 6 de diciembre se dió lectura al proyecto de Constitución presentado por el Primer Jefe del Ejército para su discusión, el cual no contuvo disposiciones especiales de gran alcance que tendieran a establecer preceptos jurídicos para conseguir la renovación del orden social en que había vivido la Nación Mexicana. Don Venustiano Carranza había expuesto en su memorable decreto del 16 de diciembre de 1915 sus ideas fundamentales sobre las reformas que debería implantar el gobierno revolucionario para conseguir esos resultados y, al convocar al Congreso Constituyente, dejó a los diputados el campo abierto para que desarrollaran tan relevante tarea, con los lineamientos generales que había marcado; sin embargo, en lo referente al trabajo y a los derechos de la clase obrera hizo pública declaración de esos propósitos en el informe o exposición de motivos que precedió a su proyecto de Constitución Política, que fue presentada al Congreso en la sesión del 10. de diciembre de 1916, pues uno de sus párrafos contuvo una declaración explícita que se transcribe a continuación por la importancia que encierra, y que dice: Con estas reformas al artículo 27 y 28 "y con la facultad que en la reforma de la fracción XX del artículo 72 confiere al Poder Legislativo Federal, para expedir las leyes sobre el trabajo, en las que se implantarán todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y el solaz, y para atender el cultivo de su espíritu, para que pueda

---

(13).—Idem.

(14).—Idem. p. 28.

frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros en caso de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación"; . . . "Con todas estas reformas, repito, espera fundamentalmente el gobierno de mi cargo que las instituciones políticas del país responderán satisfactoriamente a las necesidades sociales, y que esto, unido a que las garantías protectoras de la libertad individual, serán un hecho efectivo y no meras promesas irrealizables y que la división entre las diversas ramas del poder público tendrá realización inmediata, fundará la democracia mexicana, o sea el gobierno del Pueblo de México, por cooperación espontánea, eficaz y consciente de todos los individuos que la forman, los que buscarán su bienestar en el reinado de la ley y en el imperio de la justicia consiguiendo que ésta sea igual para todos los hombres defiendan todos los intereses legítimos y que ampare a todas las aspiraciones nobles".

En el texto del proyecto de Constitución que presentó el señor Carranza, no figuraba ninguna cláusula que contuviera los conceptos antes expuestos, por lo que, seguramente, fue sólo la expresión de los propósitos que había tenido, que se transformaba en una excitativa que sirviera de pauta y aliciente para que el Congreso aprovechara esos conceptos, los desarrollara y los dejara sentados en bases constitucionales. Los diputados comprendieron su misión y entraron de lleno a realizarla con inteligencia y decisión, dejando ampliamente satisfechas las esperanzas que el pueblo había cifrado en ellos, desde que fue presentado a debate el primer ordenamiento de la Carta Magna, ofreciéndoles una oportunidad para dar cumplimiento a los ideales revolucionarios de renovar la organización social de la nacionalidad mexicana; se trataba del artículo 5o. de la Constitución referente a los derechos de los ciudadanos en los asuntos de trabajo.

\*  
\* \*

El artículo 5o. del proyecto venía redactado en los siguientes términos: "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 Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse".

"Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio".

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles".

\*  
\* \*

Este artículo en su conjunto, era el mismo de la Constitución de 1857, reformado el 10 de junio de 1889, con las adiciones de *proscribir la renuncia que pudiera hacer el individuo, a ejercer determinada actividad personal en el futuro y, el muy importante de fijar como límite máximo del contrato de trabajo, el de un año, sin que pudiera comprenderse en él, menoscabo alguno a los derechos civiles y políticos del contratante.*

Estas adiciones fueron el primer paso en el camino que debía recorrerse para alcanzar la solución completa del problema obrero.

La primera Comisión del Constituyente, formada por los diputados Gral. Francisco J. Múgica, Dr. Alberto Román, Prof. Luis G. Monzón, Lic. Enrique Recio y Enrique Colunga, que tan brillante hoja de servicios dejó en los anales del Congreso, rindió dictámen favorable al proyecto, aumentando las garantías del trabajador con nuevas adiciones que —como veremos—, fueron el segundo paso que se daba si bien con cierta timidez, para alcanzar el objeto y fin perseguidos.

La discusión del dictámen iba a verificarse en la sesión del día 19 de diciembre; pero algunos diputados hicieron una moción suspensiva con el propósito de que fueran incluídas en el artículo, algunas modificaciones que habían sido sometidas a la consideración de la Comisión que —seguramente, decían—, tomaría en cuenta si se le daba el tiempo necesario para ello. Firmaban la solicitud de aplazamiento los ciudadanos Cándido Aguilar, Rafael Vega Sánchez, Heriberto Jara, Benito Ramírez G., Antonio Guerrero, Leopoldo Ruiz, Antonio Hidalgo, Héctor Victoria, Ascensión Tépal, Alfonso Mayorga y Rafael Martínez.

La única iniciativa que se había presentado antes para modificar y ampliar el artículo 5o. con los fines de garantizar al trabajador, fue la de los diputados veracruzanos, Generales Cándido Aguilar, Heriberto Jara e Ing. Victorio E. Góngora —que fue el primer esbozo del futuro artículo 123—, quienes hicieron un análisis en el sentido de que el desequilibrio económico era el origen de la miseria pública, creadora del descontento de los pueblos por el aprovechamiento de los explotadores, situación que orillaba a la urgente necesidad de proteger al trabajador por medio de leyes fundamentales, garantizándole la limitación de la jornada máxima de trabajo a ocho horas, descanso semanal obligatorio y prohibición del trabajo nocturno para mujeres y niños, sugerencias que aceptó e hizo suyas la Comisión y, sin rechazar el contrato, pacto o convenio que tuviese por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, o aquél por el cual pacte

su destierro, renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio, sino que sólo obligaría a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año; asimismo, que los conflictos del trabajo serían resueltos por comités de mediación, conciliación y arbitraje; que a trabajo igual debe corresponder salario igual para trabajadores de ambos sexos; derecho de huelga e indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Expresaron que dichas sugerencias no tenían lugar apropiado en la sección de garantías individuales y aplazaron su estudio para cuando llegara el artículo relativo a las facultades del Congreso de la Unión.

El origen inmediato del artículo 123 se encuentra en el dictamen del proyecto del artículo 5o. Constitucional que la Comisión presentó al Congreso en la memorable sesión del 26 de diciembre de 1916 y en las discusiones que motivó.

Abrió los debates el diputado Fernando Lizardi quien fue el primero en oponerse al dictamen del proyecto del artículo 5o. y, colocado en una posición clásica más rígida, expresó que el artículo, al preceptuar sobre el contrato de trabajo quedaba en la misma situación de armonía "que un Santo Cristo armado de pistolas".

Después de algún otro discurso expuso el diputado Heriberto Jara:

"Pues bien, los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente hasta encontrarán ridícula esta proposición: ¿cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de ocho horas al día?; eso, según ellos, es imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero precisamente esa tendencia, esa teoría, ¿qué es lo que ha hecho? Que nuestra Constitución, tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llaman los señores científicos, un traje de luces para el pueblo mexicano, porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo . . . De ahí ha venido que los hermosos capítulos que contiene la referida Carta Magna hayan quedado como reliquias históricas".

En el discurso del diputado Jara late ya la crítica del concepto formal de Constitución que debía limitarse a consignar los derechos naturales del hombre y la estructura del Estado individualista. Mas el primer concepto preciso de lo que posteriormente fué el artículo 123 se debe al diputado Héctor Victoria, uno de los obreros que integraron el Congreso Constituyente:

"Es verdaderamente sensible que al tratarse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, se dejen pasar las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas por las cabezas de los proletarios: Allá, a lo lejos. Vengo a manifestar mi inconformidad con el artículo quinto en la forma que lo presenta la Comisión. así como con el proyecto del C. Primer Jefe, porque en ninguno de los dictámenes se trata del problema obrero con el respeto y atención que se merece . . . En consecuencia, soy de parecer que el artículo quinto a discusión, en mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras,

las siguientes: Jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc."

En el discurso de Victoria está claramente expuesto el punto de vista que después predominó en el Constituyente y que fue asimismo adoptado por el licenciado José Natividad Macías al hablar en nombre de Carranza, a saber: fijación de las bases conforme a las cuales debían legislar los Estados en materia de trabajo, bases que —en opinión de Victoria y sobre el particular se unificó el criterio del Congreso—, eran indispensables, puesto que de no constar en la Constitución se corría el peligro de que los buenos propósitos de la Revolución "pasaran como las estrellas sobre la cabeza del proletariado".

Ideas semejantes a las de Victoria fueron expuestas por el diputado Froilán C. Manjarrez:

"¿Quién nos garantizará que el nuevo Congreso habrá de estar integrado por revolucionarios? . . . ¿Quién nos garantizará que ese Congreso ha de obrar de acuerdo con nuestras ideas? . . . No, señores, a mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen los jurisconsultos, lo que me importa es que atendamos debidamente al clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son quienes merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mal en la forma; no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo, démosles los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores, pero, repito, precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el artículo quinto, ya que es imposible; tenemos que hacer más explícito el texto de la Constitución y si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título de la Constitución, yo estaré con ustedes . . ."

Poco después terminó la sesión del 26 de diciembre de 1916, en la que, por vez primera en el Constituyente, se abordó el problema obrero en toda su integridad y se pugnó, como se ha visto, por incluir en la Constitución un título sobre trabajo. Con ello, los constituyentes mexicanos lanzaron la idea del derecho del trabajo como un mínimo de garantías constitucionales, de tipo totalmente diverso a los llamados derechos naturales del hombre, adelantándose en dos años a la Constitución alemana de Weimar, a la vez que sentaron las bases de la derrota del individualismo y del liberalismo. Fueron inútiles los intentos de los juristas para mantener la Constitución dentro de los límites formales que la doctrina le asignaba pues la voz de la realidad, representada, entre otras, por la diputación de Yucatán, se dejó sentir e hizo posible la inclusión de las garantías sociales en la Carta Magna.

Al día siguiente, veintisiete de diciembre de 1916, se reanudó el debate. La causa de la legislación del trabajo había ya triunfado y numerosos delegados hicieron uso de la palabra para pedir reformas y adiciones. Se habló

de garantizar a los sindicatos, del derecho de huelga, de implantar el salario mínimo, etc. Nuevamente se puso a discusión el artículo quinto en la sesión del 28 de diciembre y después de que hablaron algunos oradores, tomó la palabra el licenciado José Natividad Macías para presentar, en nombre de Carranza, un proyecto de bases sobre trabajo que, con ligeras modificaciones, se transformó en el artículo 123.

## II.—EL ARTICULO 123 EN LA CONSTITUCION DE 1917 Y SU PRIMERA LEY REGLAMENTARIA.

Como ha quedado demostrado en páginas precedentes el artículo 123 tuvo su origen en las discusiones que motivó el dictamen del proyecto del artículo 5o., que adicionó este precepto con las siguientes garantías obreras: jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso hebdomadario, expresando en el cuerpo del mismo documento que otros principios de idéntica naturaleza —como igualdad de salario para igualdad de trabajo, derecho e indemnización por accidentes profesionales, etc., contenidos en las iniciativas de los diputados Aguilar, Jara y Góngora—, debían incluirse como normas del Código Obrero que expidiera el Congreso de la Unión en uso de la facultad que le otorga la fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución.

Se puede afirmar que el artículo 123 surgió de justos reclamos de constituyentes profanos en la ciencia jurídica; pero con claro concepto de la Revolución y de la vida. Y no es como afirma erróneamente Narciso Bassols que "fue en este caso la incultura la que, como siempre, hizo posible con su audacia una alteración de las ideas e impuso como parte de la Constitución el artículo 123"; sino la legítima interpretación del verdadero significado de nuestro movimiento libertario: cambio del régimen jurídico, económico y social existente, por otro nuevo. Convertir en Ley Constitucional los principios programados durante la lucha sí implica alteración de ideas, mas no incultura, aún cuando estas ideas emanaran de personas no versadas en la técnica jurídica; pues debe tenerse presente que el derecho constitucional "no es una cosa inmutable, se modifica con las ideas y fenómenos de la vida" (15).

El 13 de enero de 1917 se presentó un proyecto en el cual a más del artículo 5o. se dedicaba a las relaciones del trabajo un Título Integro compuesto de veintiocho numerales. Retirado este proyecto debido a brevisimas discrepancias, la Comisión presentó el último de sus dictámenes el 23 de enero de 1917. En dicho dictamen se proponía un texto definitivo para el artículo 5o. y 30 numerales para el Título VI, el cual, bajo la denominación "Del Trabajo y de la Previsión Social" abarcaba como contenido único el célebre artículo 123.

---

(15).—Alberto Trueba Urbina, El Nuevo Artículo 123, Porrúa, México, 1967, p. 37.

Luego de discutirse durante la mañana, la tarde y la noche de aquel 23 de enero, la Asamblea Constituyente aprobó por unanimidad, el texto de los artículos 5o. y 123. Palavicini expresa en su obra que la unanimidad de ciento sesenta y tres votos, todos los presentes, confirmó que la Asamblea Constituyente respondía a las aspiraciones que se solidarizaban con las clases trabajadoras del país" (16).

Además de los artículos mencionados, fué aprobado uno transitorio, cuya finalidad era liberar a los trabajadores de sus deudas que por razón de trabajo hubiesen contraído los trabajadores hasta la fecha de esta Constitución, con los patronos, sus familiares o intermedarios.

Los artículos 5o. y 123 aprobados por los Constituyentes de Querétaro subsisten, con muy ligeras modificaciones en la Carta Política Vigente de 1917.

\*  
\* \*

Podemos afirmar con el maestro Mario de la Cueva que el derecho del trabajo de nuestro artículo 123 es una congerie de normas jurídicas que sirven para realizar el derecho del hombre a vivir de su trabajo y conducir una existencia digna de la persona humana (17). En efecto, comprende las partes siguientes:

a) El derecho individual del trabajo, tomado por las condiciones generales de prestación de los servicios;

b) Las medidas especiales de protección para las mujeres y los menores de edad, las cuales medidas, como indica su denominación, son reglas que tienen por objeto proteger a las mujeres y a los menores de edad, en razón de su mayor debilidad y de las exigencias de la maternidad, educación y moralidad;

c) La previsión social, cuyo propósito es preparar al hombre para el trabajo y proyectar y asegurar en lo futuro sus necesidades actuales;

d) El derecho colectivo del trabajo está compuesto por las normas que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo;

e) Las autoridades del trabajo, encargadas de vigilar el cumplimiento del derecho laboral y resolver los conflictos que se produzcan con motivo de las relaciones jurídicas del trabajo;

f) El derecho procesal del trabajo, que son los procedimientos especiales para la decisión de los conflictos laborales.

---

(16).—Palavicini, op. cit.

(17).—Mario de la Cueva, El Derecho del Trabajo, México y la Cultura, p. 1051.

El artículo elaborado por el Congreso de Querétaro regía sólo para los trabajadores contratados por particulares. Los empleados del Estado no quedaban protegidos por la Constitución. Para suplir tal deficiencia el Congreso Federal aprobó en 1938 el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y el 21 de octubre de 1960 se adicionó el artículo 123 con el apartado "B", que contiene los principios rectores de la relación de trabajo entre el Estado y los servidores públicos.

El artículo 123 vigente comprende dos partes. En la primera se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones. La segunda se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los poderes de la Unión o los gobiernos del Distrito y Territorios Federales y los servidores públicos. La ley reglamentaria del inciso "A" es principalmente la Ley Federal del Trabajo promulgada el 18 de agosto de 1931, la del inciso "B" la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El artículo 123 primitivo tal como fue aprobado y promulgado por el Congreso Constituyente, establecía una legislación concurrente por decirlo así, en materia industrial, puesto que autorizaba al Congreso de la Unión y también a las Legislaturas de los Estados, para expedir leyes sobre trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases especificadas en el mismo artículo. Pero este precepto fué reformado, por fortuna, el 31 de agosto de 1929, restringiéndose como facultad exclusiva al Congreso la de expedir todas las leyes sobre trabajo para obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo lo concerniente a contratos de trabajo.

\*  
\*  
\*

### III.—LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo del 28 de agosto de 1931, vino a ser substituida por la ley del 10. de mayo de 1970, la cual ha sido motivo de un sin número de comentarios tanto a favor como en contra. Entre los principales comentarios encontramos la opinión del maestro Alberto Trueba Urbina que al respecto dice: "...Tenemos que reconocer que como obra del régimen político-constitucional, la nueva ley supera a la anterior, pues contiene más prestaciones legales que favorecen a los trabajadores: mejoramiento y protección de los salarios, otorgamiento de habitaciones, primas de antigüedad para retiros voluntarios, efectividad del derecho a participar en las utilidades, así como preceptos procesales con intención de mejorar la justicia obrera, etc. Por consiguiente se trata de una ley de "orden público" y por lo mismo de esencia capitalista, en que no funciona integralmente el derecho revolucionario del artículo 123, pues entre otros principios adopta el de paridad procesal, retornando a la ficta igualdad entre el trabajador y el patrón, que los legisladores convierten en teoría legal contrarrevolucionaria; pero por encima de todo, sus disposiciones de carácter social aplazan la revolu-

ción proletaria por un término relativamente igual al de la vigencia de la ley abrogada, a no ser que en la práctica los nuevos derechos laborales sean desvirtuados por los tribunales de trabajo y de amparo.

La nueva ley cumple totalmente con su función de proteger y tutelar a los trabajadores dentro del régimen capitalista, abriendo un paréntesis de paz social frente al inevitable cambio de las estructuras económicas y políticas en el porvenir" . . . (18)

Por último mencionaré en forma somera algunas de las principales reformas establecidas en la Ley Federal del Trabajo de 1o. de mayo de 1970 y así se tiene: el aguinaldo, las becas, el término para que opere la caducidad se amplió de 3 a 6 meses, la igualdad de derechos —ésta modificación vino a quitarle el carácter proteccionista que la ley da a la clase económicamente débil—, las inversiones de los trabajadores el libro de registro de trabajadores a domicilio, los trabajos especiales que comprenden a los trabajadores de autotransportes, de maniobras en los puertos, de agentes de comercio, vendedores, viajantes, deportistas profesionales, actores, músicos, etc.

---

(18).—Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo. Porrúa, México, 1970, pp. 13-14.

## CAPITULO SEGUNDO

### *Los Conflictos de Trabajo*

I.—Concepto

II.—Su Clasificación:

A) Conflictos Individuales y Colectivos

B) Conflictos Jurídicos y Económicos

Debe quedar asentado en este estudio que la diferencia de clases que ha existido y que prevalece en nuestros días es el origen, de los conflictos de trabajo. El deseo de los trabajadores de obtener mayores beneficios por su trabajo y el afán de los patronos con el objeto de que su capital les reditúe mayores intereses es lo que origina los conflictos de trabajo.

### I.—CONCEPTO

Se han elaborado diversas definiciones sobre lo que debe entenderse por conflictos de trabajo.

El Diccionario Laboral Vocabulario Enciclopédico de Derecho Social nos dice: "Los conflictos de trabajo son las fricciones susceptibles de producirse en las relaciones laborales". (1).

Entre los autores extranjeros que han tratado el tema de los conflictos de trabajo Carnelutti, expresa que "existirá controversia de trabajo cuando alguno pretenda la tutela de su interés —relativo a la prestación de trabajo o su reglamento— en contraste con el interés de otro y allí donde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de los pretendidos" (2).

Ernesto Krotoschin define "Por conflictos de trabajo se entiende las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de derecho laboral, sea que esta relación se haya establecido entre un patrono y un trabajador individuales, o entre grupo de trabajadores y patronos como tales". (3).

El profesor de la Universidad de Madrid, Don Eugenio Pérez Botija propone la siguiente definición: "Conflictos de trabajo son toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo considerando estas particularmente desde un paro en masa, una huelga, hasta la más breve controversia sobre tal o cual medida disciplinaria que se aplique a un trabajador". (4).

---

(1).—F. de Maza y M. Iglesias, Diccionario Laboral Vocabulario Enciclopédico del Derecho Social, Dux, Ediciones y Publicaciones, S. A., Barcelona, p. 79.

(2).—Francesco Carnelutti, Lezione di Diritto Industriale, Padova, p. 79.

(3).—Ernesto Krotoschin, Curso de Legislación del Trabajo, Editorial de Palma, Buenos Aires, Argentina, 1950, p. 289.

(4).—Eugenio Pérez Botija, Derecho del Trabajo, pp. 302-317.

Cabanellas, recurriendo a la esencia misma de los conflictos de trabajo, estima que esta denominación sirve: "Para indicar la existencia de una dificultad de intrincada solución de cualquier clase que sea, entre el patrono y los trabajadores a su servicio —uno, varios, o la totalidad— siempre que se origine en el trabajo". (5).

El Profesor Walter Kaskel, catedrático de la Universidad de Berlín en forma sencilla define los conflictos de trabajo diciendo: "Conceptualmente los Conflictos de Trabajo son las controversias jurídicas que surgen de la relación laboral". Y continúa mas adelante: "Tales conflictos de trabajo se pueden presentar en cualquier relación de carácter laboral que se encuentre normada por una reglamentación de derecho, lo mismo en las relaciones entre patrón y obrero (Contrato de Trabajo), que entre un patrón y el Estado (con motivo de la Inspección de Trabajo o bien entre sindicatos patronales o sindicatos obreros)". (6).

El Profesor de la Universidad de Kiel, Arthur Nikisch, exponente del nuevo Derecho Germano de la post-guerra, propone sus ideas al respecto en esta forma: "La jurisdicción del trabajo es la organización jurisdiccional especializada en asuntos de trabajo. Por "asuntos de trabajo" deben entenderse los que la ley caracteriza como conflictos jurídicos, los cuales casi sin excepción abarcan todos los conflictos de orden laboral". (7).

A continuación cabe mencionar algunas de las definiciones propuestas por los tratadistas mexicanos:

El maestro Alberto Trueba Urbina en su obra Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo nos dice: "Por tanto, no formulamos ninguna definición concreta de conflictos o diferencias del trabajo, sino que nos conformamos con expresar una idea de éstos en el sentido de que se trata de pleitos o pugnas o malos entendimientos, entre trabajadores y patronos, sólo entre éstos o sólo entre aquéllos, que requieren intervención de un tercero o de la autoridad para resolverlos. Tal es nuestra visión de los conflictos de trabajo". (8).

El señor Licenciado Rodolfo Cepeda Villarreal, en un estudio publicado en la Revista de Trabajo, propone la definición siguiente: "Se entiende por conflicto en el derecho del trabajo, la coincidencia de dos o más derechos o deberes —dentro de la relación de trabajo— incapaces de ser ejercitados o

---

(5).—Guillermo Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral, Buenos Aires, 1949, Tomo I, p. 548.

(6).—Walter Kaskel, "ARBEITSRECHT", Berlín, 1928, p. 311.

(7).—Arthur Nikisch, "ARBEITSRECHT", Bücherei Eugengoebel, Tübingen 1951.

(8).—Alberto Trueba Urbina, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, 1965, p. 53.

cumplidos simultáneamente en una o más relaciones de trabajo, o que pueda tener conexión con las relaciones de trabajo". (9).

J. de Jesús Castorena Zavala dice: "Conflicto de trabajo es toda diferencia que surge entre los sujetos del Derecho Obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance y vigencia de las normas, de los contratos y de las relaciones de trabajo. (10).

"El Licenciado Armando Porras López formula la siguiente definición: "Los conflictos de trabajo son las controversias jurídico-económicas, que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la ley a la relación de trabajo individual o colectivo". (11).

Enrique Tapia Aranda dice que debe entenderse por conflicto de trabajo "las controversias que surgen con motivo de la creación, modificación o cumplimiento de una relación de trabajo, bien sea individual o colectiva". (12).

Jorge M. Garizurieta dice: "Es el desacuerdo de intereses en las relaciones de él o los trabajadores subordinados" (13).

De los autores mexicanos que han formulado definiciones para determinar los conflictos de trabajo la definición que a mi criterio es la más completa, porque se apega más a la realidad de nuestro derecho positivo del trabajo es la del maestro Mario de la Cueva quien dice: "Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo". (14).

Por último con base en el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo puede decirse que los conflictos de trabajo son los que se producen entre

---

(9).—Rodolfo Cepeda Villarreal, Concepto y Clasificación de los Conflictos de Trabajo, Revista del Trabajo, México, 1947, Tomo XXX, No. 119, p. 9.

(10).—J. de Jesús Castorena Zavala, Procesos del Derecho Obrero, México, 1era. Edición, p. 32.

(11).—Armando Porras López, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. José M. Cajica Jr., S. A., Puebla, Méx., p. 69.

(12).—Enrique Tapia Aranda, Derecho Procesal del Trabajo, Imp. Saber, México, 1959, p. 113.

(13).—Jorge M. Garizurieta, V. Mesa Redonda sobre Derecho del Trabajo, MEMORIA. Confederación Patronal de la República Mexicana, México, D. F., sept., 1967, p. 4.

(14).—Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 1969, Novena Edición, Tomo II, p. 729.

trabajadores y patronos, conjunta o separadamente, con motivo de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados o relacionados con ellas. A nuestro parecer esta definición es tan general que abarca todos los casos que la teoría presupone.

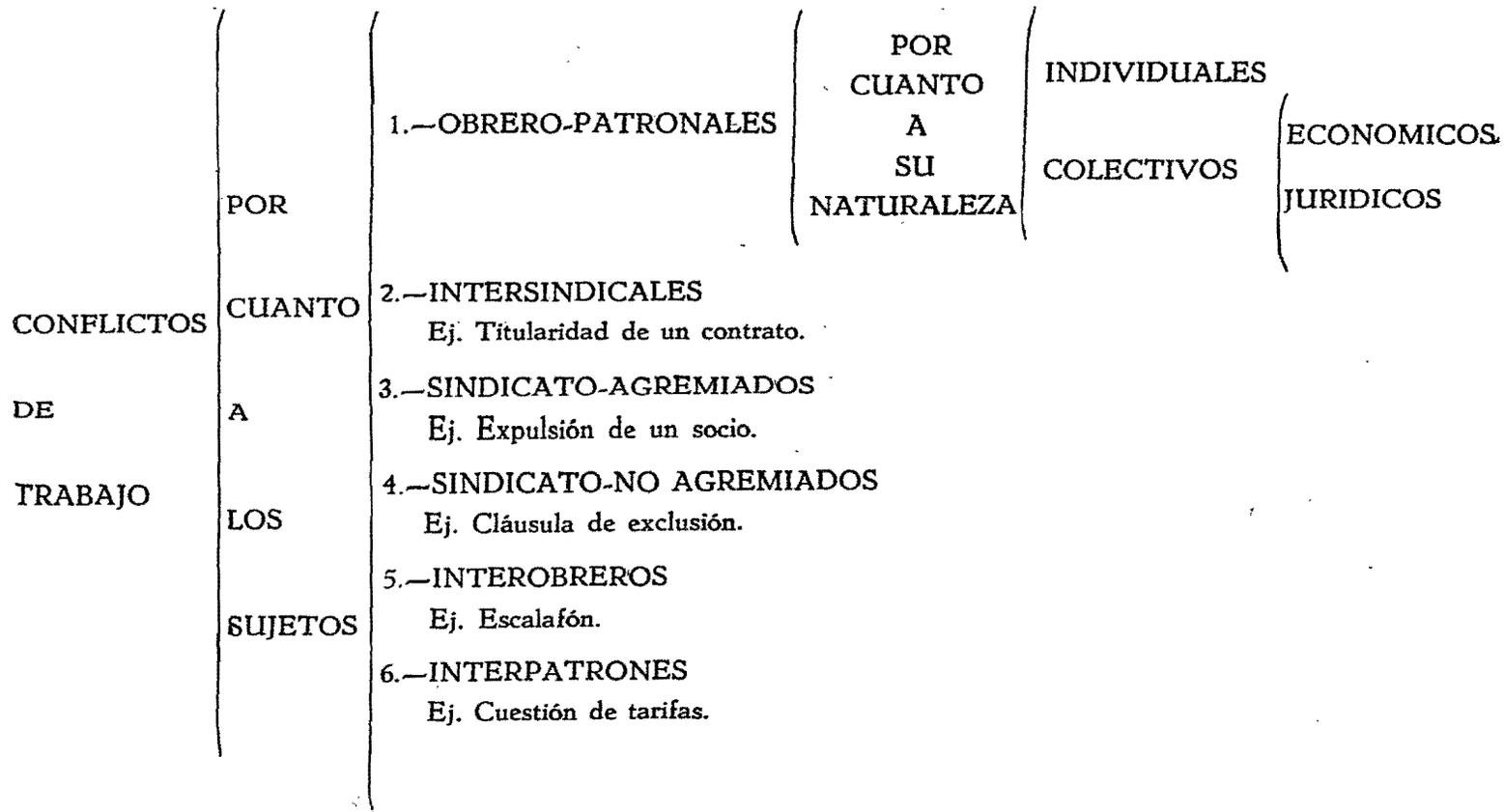
## II.—CLASIFICACION

Los tratadistas de derecho obrero han elaborado distintos cuadros de clasificación de los conflictos de trabajo pero en el fondo todos tienen idéntico contenido con un mínimo de variantes y así, en lo general observamos que las clasificaciones se han realizado desde dos puntos de vista: Primero.—Por cuanto a los sujetos que intervienen en los conflictos; Segundo.—Por cuanto a la naturaleza misma del conflicto.

La clasificación que mencionamos a continuación es la que "universalmente se acepta por la Organización Internacional del Trabajo y, por otra parte, la que explica el Dr. Mario de la Cueva adecuadamente para nuestro medio". (15).

---

(15).—Enrique Alvarez del Castillo, Segundo Curso de Derecho del Trabajo, México, 1963, Tema XI, p. 91.



Por ser la parte más importante y más compleja debido a que contiene la mayoría de las controversias laborales, es prudente entrar de lleno al estudio de los conflictos obrero patronales y su sub-clasificación de acuerdo a su naturaleza en: individuales y colectivos, jurídicos y económicos.

## A) CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

La clasificación de los conflictos en individuales y colectivos es una de las más aceptadas por la doctrina, mas no existe igualdad de criterio sobre las razones de diferenciación entre los unos y los otros. Lo que sí ha quedado establecido es que la diferencia entre los conflictos individuales y colectivos no se determina por el número de personas que intervienen en el conflicto.

Los juristas extranjeros que más se han preocupado por determinar el criterio de diferenciación entre los conflictos individuales y colectivos son los italianos y así Nicola Jaeger dice que: "Conflicto colectivo es aquel en que están en juego los intereses abstractos de la categoría, entendiéndose por tal, a la serie no finita de individuos, que a causa de su posición en el cuadro de la actividad productiva y del territorio en que operan, poseen comunes intereses económicos; en cambio el conflicto individual, es aquel que se promueve con el objeto de obtener la tutela de un interés concreto de los individuos". Jaeger contrapone los intereses abstractos, a los intereses concretos, los intereses de categoría; a los intereses individuales, como criterio de diferenciación. (16).

Francesco Carnelutti analizando el problema del proceso individual y el proceso colectivo de trabajo, establece en este último que no se deduce una litis determinada, si no una serie indeterminada de litis idénticas, esto es, todas las litis idénticas que implican a los componentes de las categorías y que sirven en la composición de la "litis tipo" o "litis de categoría". En el proceso colectivo, el sindicato confirma la función que le compete de tutelar los intereses correspondientes a la categoría que representa. Según el citado autor, en cuanto a su finalidad, el proceso colectivo puede ser dispositivo cuando actúa para la formación de normas materiales que implican una reglamentación colectiva de trabajo; también el proceso colectivo puede presentarse como declarativo cuando se trata de la fijación del alcance o de la interpretación del Reglamento Colectivo.

Para Carnelutti la característica del proceso colectivo deriva de la calidad de la litis, o sea de los intereses que se controvertan, los que deben ser intereses de categoría, interés fijo para cualquier miembro de la categoría, asociado o no asociado, presente o futuro y distintos, por lo tanto, de los intereses particulares del sindicato.

(16).—Citado en la Revista del Trabajo, Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, San Salvador, El Salvador, Centro América, Oct., Nov. y Dic., de 1954, No. 19, Año V, p. 96.

Por consiguiente —Carnelutti afirma— la naturaleza del proceso colectivo es expresión del conflicto colectivo en el cual se afectan los intereses propios de la categoría, o sea un interés fijo que como tal, vale para cualquier miembro de la categoría; el conflicto colectivo es aquel que afecta los intereses de la categoría profesional. (17).

Luigi De Litala dice: Controversia colectiva es la relativa a la disciplina colectiva de las relaciones de trabajo, ya sea que la misma tienda a obtener del juez la interpretación de la norma colectiva, ya sea que se dirija a conseguir la constitución de normas que establezcan nuevas condiciones de trabajo. El elemento objetivo de la controversia colectiva es dado por la reglamentación colectiva, la cual se sustancia en el interés profesional de una determinada categoría y, por consiguiente, puede concernir:

- a) A la formación de normas colectivas nuevas;
- b) A la determinación de normas colectivas existentes;
- c) A la resolución de una reglamentación que no responda a la situación de hecho (juicio de revisión); y,
- d) A la interpretación de normas colectivas.

La identificación de la controversia colectiva se tiene de un modo preciso, en cuanto al objeto de la misma está siempre constituido por el conflicto de dos intereses de categoría.

Para De Litala el interés de categoría es un interés colectivo, que se encuentra entre el interés del individuo y el interés general o del Estado; el mismo está constituido de muchos intereses individuales y por consiguiente, es también interés privado, tiende a los intereses superiores del Estado y, por consiguiente, es también interés público.

La categoría no representa un grupo cerrado, sino continuamente mutable respecto al número de los que pertenecen a ella, que varía de acuerdo con el inicio o con la cesación de una determinada actividad por parte de los individuos.

El grupo de los pertenecientes a la categoría está ligado por comunidad de intereses profesionales, por la afinidad de las relaciones económicas atinentes a un determinado ramo de la producción (agricultura, industria, transporte, etc.) (18).

---

(17).—Francesco Carnelutti, Teoría Dicit Regolamento Colectivo dei Rapporti di Lavoro.

(18).—Luigi De Litala, Derecho Procesal del Trabajo, Traducción de Santiago Sentis Melendo, Ediciones Jurídicas Europa-América, Bosch y Cía. Editoras, Buenos Aires, 1949, Tomo I. pp. 131-134.

Como queda dicho los autores italianos parten del criterio de categoría profesional para determinar la diferencia entre los conflictos individuales y colectivos.

Entre los autores mexicanos que han estudiado el problema de diferenciación de los conflictos individuales y colectivos citaremos a J. de Jesús Castorena quien afirma: "Caracteriza al conflicto individual la singularidad y concreción de la controversia, sean uno, dos, cien o más los sujetos a quienes afecta, pues no es la suma de las controversias la determinante de la calidad de la relación, y por lo tanto del conflicto. El conflicto colectivo lo determina en cambio, su generalidad. La generalidad no es una suma, resulta de un interés común; la parte interesada no está constituida por cien o mil sujetos, sino por una entidad o totalidad, cualquiera de aquellas que subyacen en todo sindicato obrero o patronal; sea la de la empresa, la de la profesión, la de la industria, la de la nacional de industria o de los oficios varios, y la de la rama industrial, si se trata de patronos" (19).

El maestro Mario de la Cueva dice: "El interés general, profesional, colectivo o de categoría está en juego, siempre que se afecten el derecho individual del trabajo o la garantía de su creación y vigencia: La asociación profesional obrera es la garantía de formación y vigencia del derecho individual del trabajo y cuando se afecte su existencia estará en movimiento el interés colectivo; de la misma manera, el contrato colectivo de trabajo es la forma que reviste el derecho individual del trabajo para devenir obligatorio y, en consecuencia, cuando se ponen obstáculos a su formación o su vigencia, estará también en el tapete de las discusiones el interés colectivo".

"El interés individual es el de cada persona y su protección se encuentra en el derecho individual del trabajo: Cuando el patrono niega el derecho particular de una persona basta la aplicación de la norma jurídica respectiva, esto es, de la norma contenida en el derecho individual del trabajo; pero cuando se niega la vigencia del derecho individual del trabajo, lo primero que se necesita es restablecer su imperio pues la falta de vigencia afecta a toda la colectividad y naturalmente, a todos los particulares".

Termina el maestro de la Cueva estableciendo que los conflictos colectivos del trabajo son los que afectan la vida misma del derecho individual del trabajo o las garantías de su formación y vigencia, en tanto los conflictos individuales del trabajo son los que únicamente afectan los intereses particulares de una o varias personas". (20).

El maestro Alberto Trueba Urbina establece la diferenciación entre los conflictos individuales y colectivos como lo menciona en su obra Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, basándose en los autores Bry y Perdeau, Pic, García Oviedo, Consentini, Alarcón, Horcas y Balella y concluye que los conflictos individuales son los que surgen entre un tra-

---

(19).—Castorena, op. cit.

(20).—De la Cueva, op. cit. pp. 745-746.

bajador y un patrón, a propósito del contrato de trabajo; y colectivos, los originados entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patronos, sobre cuestiones de orden profesional general. Por tanto, la distinción de estas contiendas se establece por los sujetos que intervienen en el conflicto y fundamentalmente por su objeto.

El criterio de diferenciación establecido por el maestro Trueba Urbina es el que tiene mas aplicación en nuestro país y el más acorde con la realidad.

## B) CONFLICTOS JURIDICOS Y ECONOMICOS

La segunda clasificación de los conflictos obrero patronales comprende conflictos jurídicos y económicos.

Esta clasificación tiene su origen en los países germánicos a principios de este siglo, para poder aplicarla a la determinación de la jurisdicción del trabajo, pues ésta dividió la competencia de los Tribunales del Trabajo y la de los Organismos de Conciliación y Arbitraje.

La competencia de los tribunales de Trabajo versaba sobre todas las contiendas jurídicas y los organismos de Conciliación y Arbitraje intervenían en los conflictos colectivos económicos. La doctrina alemana señaló que el contenido de los conflictos colectivos son los salarios y demás condiciones de prestación de los servicios para una pluralidad de relaciones de trabajo.

La finalidad de estos conflictos no responde a la pregunta a quién corresponde el derecho, cuáles son los salarios y condiciones de trabajo vigentes o cuál es la interpretación de los contratos individuales y colectivos de trabajo, sino que su finalidad es la reglamentación adecuada y justa que debe regular en el futuro los salarios y demás condiciones de trabajo.

Cabe hacer la aclaración que la mayoría de los autores al hablar de conflictos económicos utilizan indistintamente el término conflicto económico o conflicto de intereses a lo cual la O.I.T. indica que la terminología que debe usarse es la de conflicto de intereses. (21).

El conflicto de derecho versa sobre un problema jurídico que se resuelve acordando el derecho a quien corresponde; los conflictos de intereses se resuelven no por aplicación de una forma jurídica, sino porque persiguen la creación de una norma jurídica para el futuro. Para Hueck-Nipperdey el conflicto colectivo presupone falta de una reglamentación entre las partes. Este principio corresponde a la naturaleza de las cosas, pues si pudiera brotar un conflicto colectivo, encontrándose vigente una reglamentación, vendría a significar dicho conflicto el desconocimiento de la regla: "Pacta sunt servanda". Por tanto un conflicto colectivo puede estallar cuando las pretensiones de las partes para una futura reglamentación de las condiciones

---

(21).—Idem. p. 748.

de trabajo, son diferentes. La jurisdicción del trabajo conocía según los autores citados, de toda controversia jurídica individual o colectiva que abarca los siguientes términos: a) Conflictos individuales jurídicos; b) Conflictos colectivos jurídicos; y, c) Conflictos colectivos de intereses.

Los autores Walter Kaskel y Hermann Dersch definen a los conflictos económicos y de derecho de la siguiente manera: "Los conflictos colectivos (de intereses) o conflictos colectivos arbitrales son conflictos entre organismos capaces de celebrar contratos de tarifa o acuerdos de empresa o acuerdos de servicio, con el fin de crear o de modificar normas jurídicas colectivas del derecho del trabajo mediante una de estas convenciones colectivas. Se les denomina "conflictos colectivos" (de intereses). En ellos no se trata de comprobar y de hacer constar cual es la situación jurídica en determinado caso, sino que el objeto es encontrar una solución para el futuro en forma de una regulación colectiva".

"Conflictos de derecho son conflictos que tienen por objeto la interpretación y la aplicación de normas jurídicas existentes por el juez, el que al respecto está ligado por el derecho en vigor". (22).

En Francia, Henri Binet se apartó de los juristas que sólo aceptaban la clasificación de los conflictos individuales y colectivos y haciendo un análisis del problema, estableció que los conflictos pueden ser jurídicos o económicos. Según Binet "la expresión conflictos colectivos se refiere, en general, a conflictos que no se relacionan con derechos preexistentes de las partes. Estos conflictos se producen ordinariamente, en ocasión de reivindicaciones y dan lugar a controversias que conciernen a la creación de nuevos derechos, derivados de los intereses opuestos de las partes. Es por lo que se les llama a menudo conflictos de intereses. Sin embargo los conflictos colectivos pueden también estallar en ocasión de derechos preexistentes; así por ejemplo, cuando la controversia versa sobre (tiene por objeto) la interpretación o aplicación de un Contrato Colectivo, se les denomina conflictos de derechos".

El conflicto de derecho, versa según Binet, sobre la interpretación de un derecho nacido y actual; poco importa que éste tenga su fuente de origen en una prescripción formal de una ley o una disposición de un contrato individual o colectivo. (23).

Luigi De Litala al respecto nos dice: "Las controversias relativas a la aplicación de los contratos colectivos, o de otras normas existentes, se consideran controversias jurídicas, mientras que aquellas concernientes a la pe-

---

(22).—Walter Kaskel y Hermann Dersch, Derecho del Trabajo, Ediciones Palma, Buenos Aires, (iniciado por Walter Kaskel, y reelaborado después de la muerte de Kaskel, a partir de la 4a. edición, por el Dr. Hermann Dersch profesor de la Universidad). Quinta Edición, Traducida y completada con notas de derecho argentino por Dr. Ernesto Krotoschin, profesor de la Universidad Nacional del Litoral, 1961, p. 511.

(23).—Henri Binet, Los Tribunales del Trabajo, 1938, Tomo III, p. 499.

ción de nuevas condiciones de trabajo se consideran como controversias económicas”.

“Estas últimas son denominadas así en cuanto no reflejan la interpretación de contratos colectivos o de normas equiparadas ya existentes, sino la formación de nuevas normas para la reglamentación de las relaciones de trabajo de determinadas categorías”.

“Desde el punto de vista procesal, tanto las unas como las otras deben, sin embargo, considerarse controversias de naturaleza jurídica”. (24).

La Oficina Internacional del Trabajo en un estudio sobre la competencia de los tribunales de trabajo adoptó la clasificación de conflictos individuales y colectivos y subdivide éstos en jurídicos y económicos.

“El conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, no importa que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo, la decisión corresponde normalmente, a un juez y en particular al juez del trabajo”.

“El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido fundado en la ley o en el contrato, es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un nuevo derecho; estos conflictos competen normalmente al conciliador o al árbitro”. (25).

En México, la Exposición de Motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria dice: “Los conflictos entre el capital y el trabajo pueden revestir una naturaleza más grave. Puede tratarse, no de obligar a una de las partes a que se someta a una disposición legal o a que acate una regla contractual, sino de que proporcione nuevas condiciones de trabajo, alterando los salarios, las jornadas o los procedimientos establecidos en contratos anteriores o sancionados solamente por el uso... Los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho; el árbitro o el tribunal arbitral tienen que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico”. (26).

La doctrina jurisprudencial mexicana sostiene: Los conflictos de trabajo pueden ser jurídicos o económicos, siendo jurídicos aquellos motivados por la interpretación o aplicación de la ley y en los cuales la Junta de Conciliación y Arbitraje realiza la función aplicatoria del derecho, esto es, realizar la función jurisdiccional netamente. Son conflictos de naturaleza económica, aquellos que tienden a crear nuevas condiciones de trabajo o a modificar las condiciones ya existentes; aquí la Junta de Conciliación y Arbitraje realiza una función creadora del derecho, puesto que viene a establecer un nue-

(24).—De Litala, op. cit.

(25).—Porrás López, op. cit. p. 79.

(26).—Idem.

vo estatuto que regulará la vida de la unidad económica integrada por trabajadores y patronos. (27).

El maestro Alberto Trueba Urbina dice que los conflictos individuales jurídicos son las diferencias surgidas entre trabajadores y patronos, con motivo del contrato de trabajo o aplicación de la ley, son individuales y esencialmente jurídicos pues la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter de individual al conflicto; asimismo, las que nacen entre un aprendiz a propósito del contrato de aprendizaje.

Los conflictos colectivos, dice Trueba Urbina, son jurídicos, por cuanto se refieren a la aplicación e interpretación del contrato colectivo de labor o de las prescripciones de la ley. Los conflictos colectivos de naturaleza económica son manifestaciones de la lucha de clases entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patronos, encaminadas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes. (28).

Finalmente, Mario de la Cueva no define los conflictos jurídicos y económicos, tan sólo se adhiere a la definición hecha por la Oficina Internacional del Trabajo a la que únicamente agrega los siguientes términos: Los conflictos económicos versan sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, en tanto que los conflictos jurídicos se refieren a la interpretación a aplicación del derecho existente.

Concluiré diciendo que los conflictos obrero patronales se clasifican en dos grandes grupos: individuales y colectivos. Siendo a su vez los individuales jurídicos y los colectivos jurídicos y económicos.

Los conflictos individuales son los que se suscitan entre uno o varios trabajadores y uno o varios patronos a propósito del contrato de trabajo en tanto que los colectivos son los que surgen entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patronos a propósito del contrato colectivo de trabajo.

Los conflictos jurídicos buscan la aplicación del derecho ya existente en tanto que los económicos la creación de nuevas condiciones de trabajo.

Los conflictos obrero patronales individuales o colectivos, de carácter jurídico, se resuelven por medio de un procedimiento jurídico regular; pero tratándose de los conflictos colectivos de naturaleza económica se resolverán por medio de un procedimiento especial, llamado también por los tratadistas de derecho obrero, procedimiento extraordinario.

---

(27).—Semanario Judicial de la Federación, Toca 3642/40 Escobar Gonzalo y Toca 2/38 Cía. El Águila Tomo LV, p. 2007

(28).—Trueba Urbina, op. cit. pp. 57-58.

## CAPÍTULO TERCERO

### *Las Juntas de Conciliación y Arbitraje*

- I.—Naturaleza Jurídica
- II.—Jurisdicción y Competencia
- III.—Organización y Funcionamiento
- IV.—Procedimientos para la Tramitación y Resolución de los Conflictos Obre-  
ro-Patronales

## I.—NATURALEZA JURIDICA

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueron creadas por la Constitución de 1917 en la fracción XX del artículo 123.

La determinación de la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ha sido objeto de múltiples estudios sin que a la fecha se llegue a un criterio uniforme respecto a ello.

El problema para determinar su naturaleza jurídica se ha venido planteando desde los debates del Constituyente de 1916-1917 y así se ve que la diputación de Yucatán pugna porque se incluyan en el artículo 13 como tribunales especiales, más ésta propuesta no se lleva a cabo debido a que los constituyentes habían decidido crear un capítulo especial en el cual se contuviera todo lo relativo al trabajo. Al debatirse el artículo 123 el Lic. José Natividad Macías en una parte de su discurso dice: "Aquí tienen ustedes expuesta, en términos sencillos la causa eterna de la cuestión obrera y el conflicto eterno entre el Capital y el Trabajo. ¿Cómo se resuelve esto? Un Gobierno, por muy sabio que sea, es impotente para resolverlo; y entonces, en los países cultos, donde los Gobiernos se han preocupado por la redención de la clase obrera, han dictado el sistema de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. No son tribunales y voy a demostrar que si se convirtieran en tribunales sería contra los obreros. Pues bien, estas Juntas de Conciliación y Arbitraje son las que tienen a su cargo fijar el salario mínimo y debe componerse forzosamente de representantes de los obreros y de los capitalistas en cada rama de la industria." (1).

Del párrafo anterior pronunciado por Macías se desprende que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no deberían de ser consideradas como Tribunales.

Y es así como el problema se plantea y discute mas no se llega a una solución o concordancia de criterios.

\*  
\* \* \*

Al quedar establecidas en la Constitución de 1917 las Juntas de Conci-

---

(1).—Diario de los Debates del Congreso Constituyente.

liación y Arbitraje, la Suprema Corte de Justicia de la Nación por medio de su Jurisprudencia pretende determinar la naturaleza jurídica de dichas Juntas y así vemos que del año 1918 a 1924 la Jurisprudencia va a cambiar en forma radical ya que en el año de 1918 la Suprema Corte sostiene en su ejecutoria de 23 de agosto, Lane Rincon Mines Incorporated: "Considerando Primero: Interpuesto el presente amparo contra una resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el primer punto que debe considerarse es, si esa Junta es una Autoridad contra la que pueda solicitarse el juicio político de garantías. pues si no lo fuera, no procederá el amparo, porque, desde luego, éste sólo es un remedio contra actos de autoridades que vulneren o restrinjan las garantías individuales. La palabra arbitraje, que se emplea por la Constitución para designar esas Juntas, da lugar a dudas. El arbitraje a que se refiere es enteramente distinto del arbitraje privado, establecido por las leyes para dirimir diferencias individuales entre personas privadas. El arbitraje obrero es una institución oficial que tiene dos objetivos: Primero, prevenir los conflictos colectivos entre el Capital y el Trabajo; y segundo, presentar a las partes en conflicto, bases para que esos conflictos puedan ser resueltos, si aceptan esas bases; no tiene el carácter de arbitraje privado, sino público; no es la voluntad de las partes la que organiza y establece las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es la disposición de la ley. En materia de trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejercen funciones públicas que las leyes determinan y están sujetas a disposiciones de orden público; de consiguiente, son autoridades, y en tal concepto puede pedirse amparo contra sus determinaciones por lo que, en el presente caso, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje es una autoridad contra la que ha procedido admitir el presente amparo. Considerando Segundo: La Junta de Conciliación y Arbitraje no está establecida para aplicar la ley en cada caso concreto y obligar al condenado a someterse a sus disposiciones, ni tiene facultad de aplicar la ley para dirimir conflictos de derecho, ni para obligar a las partes a someterse a sus determinaciones. Por lo tanto carece de imperio y no es un tribunal; es solamente una institución de derecho público, que tiene por objeto evitar los grandes trastornos que, al orden y a la paz públicos, a la riqueza pública, a la organización de la industria y a la organización del trabajo, les resultan de los movimientos bruscos de suspensión de éste, por los obreros o por parte de los patronos. Esto es lo que la Constitución ha querido decir, al establecer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dirimieran los conflictos que surgieran entre el Capital y el Trabajo, conflictos que sólo pueden surgir cuando todos los obreros de una empresa, o alguno o algunos de ellos, se encuentran en lucha contra la empresa misma. Cuando la función de conciliación ha fracasado, las Juntas buscarán las nuevas bases que se consideren más sólidas, para que el conflicto se dirima. Siendo ésta la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no pueden imponerse de una manera obligatoria a los patronos y a los obreros, por que resultaría que la voluntad de las partes contratantes quedaría eliminada. Por lo que la determinación no pudo haberse ejecutado ni pretendido ejecutar, de manera obligatoria. Considerando Tercero: Con arreglo al artículo 123, fracción XX de la Constitución, las diferencias o conflictos entre el Capital y el Trabajo, se sujetarán a la deci-

sión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno; lo que supone un conflicto de trabajo, en que la dificultad surge por la negativa de una de las partes contratantes, que no cumple sus compromisos; sin que la disposición legal referida pueda extenderse a otro género de demandas, que atañen a las diferencias emanadas de un contrato, las cuales deben dirimirse ante los tribunales ordinarios, no ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Considerando Cuarto: La interpretación establecida se corrobora con lo preceptuado en la fracción XXI del artículo 123, la cual declara que si el patrono se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo, y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Y si la negativa fuere de los trabajadores, clara y terminante revela el pensamiento del legislador, que no fué otro que el que las mencionadas Juntas mediasen en los conflictos que ocurran sobre cumplimiento de un contrato de trabajo en ejecución, como ocurre en los casos de huelga, paros de trabajo y otros medios de represalias usados, tanto por los patronos como por los obreros. a que aluden las fracciones XVIII y XIX del artículo 123 de la Constitución, que quiso, en esos casos, que ordinariamente trascienden al orden de la sociedad y al desarrollo y prosperidad o ruina de las industrias, proporcionar a los interesados un medio pronto y eficaz de remediar sus dificultades." (2).

\*  
\* \* \*

De esta tesis se desprende, como nos dice el maestro Armando Porras López que: a).—Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades y en consecuencia, en contra de ellas procedía y procede el Juicio de Amparo, b).—Las Juntas de Conciliación y Arbitraje *no fueron consideradas como Tribunales de Trabajo*, c).—Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son *Instituciones de carácter público*, que tienen por objeto evitar los grandes trastornos del orden y de la paz públicos, proteger la riqueza, la industria y el trabajo, respectivamente, d).—Las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocerán de los conflictos colectivos de trabajo, pero las proposiciones que se formulen para evitar o resolver los conflictos no tendrán carácter de obligatorias, a no ser que las partes las acepten, e).—El arbitraje de las Juntas será de orden público, y no de orden privado y no se extenderá a todos los conflictos sino sólo a los referidos a las fracciones del artículo 123 Constitucional, f).—Los conflictos individuales de trabajo serán dirimidos por los Tribunales del orden común, g).—Las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje aceptadas por las partes, serán ejecutadas por las autoridades jurisdiccionales del orden común. (3).

(2).—Semanario de la Federación, Tomo III p. 552.

(3).—Porras López, op. cit. p. 103.

Pero en 1924 la Suprema Corte cambió su criterio en forma radical respecto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y al resolver el Amparo que fuere interpuesto por una de las partes del conflicto de "La Corona, S. A.", el 10. de febrero de 1924, sostiene que las Juntas son Tribunales de Trabajo sin que constituyan Tribunales Especiales por ello y que las legislaturas de los Estados tienen facultad para establecer mediante actos de legislación los Tribunales de Trabajo que de acuerdo con el mandato Constitucional no podrán ser otras que las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

\*  
\* \*

En efecto la ejecutoria mencionada establece: "El Juez de Distrito a quo, para conceder a la Compañía quejosa el amparo de Justicia Federal, tuvo como razón capital para fundar su sentencia, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al pronunciar sus laudos, vienen a constituir verdaderos tribunales especiales, los cuales han sido expresamente prohibidos por el artículo 13 de nuestra Constitución, que establece que sólo subsiste el Fuero de Guerra para los delitos y faltas cometidos contra la disciplina militar. Nada más erróneo que este concepto, porque las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales especiales: I.—Porque la Constitución expresamente lo ha establecido en su artículo 123, fracción XX, y en las fracciones subsecuentes se determinó, de una manera general, las atribuciones que les competen, las cuales toca reglamentar a las Legislaturas de los Estados. Por tal concepto, no puede afirmarse que dichas Juntas obren como tribunales especiales, al dictar su sentencia, porque no están en pugna con lo dispuesto en el citado artículo 13 Constitucional, desde el momento en que el legislador constituyente las estableció en el mismo cuerpo de leyes, fijando los lineamientos generales, de acuerdo con los cuales deben funcionar, tocando a los Estados reglamentar, de una manera amplia y precisa, de qué casos deberán conocer sin estorbar las atribuciones de los otros tribunales especiales en cada Entidad, y es lógico suponer que el Constituyente no fué inconsecuente al establecer disposiciones contradictorias en el mismo cuerpo de leyes, toda vez que existe un principio de hermeneútica que dice: "En el caso de que en un mismo Código existan disposiciones aparentemente contradictorias, deberán interpretarse de manera que ambas surtan sus efectos, porque no es posible que el legislador se contradiga en la misma ley"; II.—Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no vienen a constituir tribunales especiales, porque si es verdad que están destinadas para resolver las cuestiones que surjan de las diferencias o del conflicto entre el Capital y el Trabajo, también lo es que, por razón de la materia de que conocen, no puede concluirse que vienen a constituir tribunales especiales, pues las leyes orgánicas de cada Estado, por razón de la materia y a fin de delimitar la jurisdicción o competencia de cada tribunal, han establecido tribunales penales, civiles, mercantiles, etc., que no porque conozcan de asuntos relativos a determinada materia, vienen a ser tribunales especiales, sino que, por razón de método, se les ha clasificado en esa forma, a fin de que cada uno de ellos tenga cierta

jurisdicción a efecto de que la justicia se imparta de una manera más rápida por razón de que cada tribunal sólo conoce de asuntos de su competencia; y en este caso, la Legislatura del Estado de Veracruz, dentro de su facultad de reglamentar, ha expedido su Ley del Trabajo y en ella, se ha establecido que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben resolver casos como el que nos ocupa". (4).

\*  
\* \*

Este cambio de criterio del máximo Tribunal trajo como consecuencia una desorientación natural, suscitándose controversias serias a este respecto, llegando a convocarse a un concurso por la Confederación de Cámaras Industriales para fijar la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El triunfador de este concurso fué el Lic. Narciso Bassols quien negó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueran Tribunales de Trabajo según se desprende de la siguiente conclusión formulada por él: "El papel jurídico y social de las Juntas de acuerdo con sus antecedentes y con el propósito de quienes las crearon, es muy diferente al de los tribunales del trabajo, con los que deben coexistir: aunque tan alto e importante como el de éstos; se instituyeron para prevenir, conciliar y resolver conflictos colectivos de trabajo". (5).

\*  
\* \*

Las ideas jurídicas de Narciso Bassols las sintetiza el maestro Armando Porras López en la siguiente forma: a).—El Congreso Constituyente de Querétaro no pensó en tribunales de trabajo, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje y para demostrar esta afirmación, el jurista mexicano hizo uso de la interpretación auténtica refiriéndose en concreto al pensamiento del licenciado José Natividad Macías, cuando dijo: "He oído, en las diversas iniciativas que han presentado a la Cámara sobre el problema obrero, hablar de Juntas de Conciliación y Arbitraje, he oído hablar de tribunales de arbitraje, he oído hablar de arbitradores que quieren meterse en el artículo 13. A la verdad señores, y sin ánimo de ofender a nadie, todo esto es perfectamente absurdo, si no se dice cuáles han de ser las funciones que han de desempeñar esas Juntas, porque debo decir a ustedes que si esas Juntas se establecieran con la buena intención que tienen sus autores y no se llegase a comprender perfectamente bien el punto, serían unos verdaderos tribunales más corrompidos y más dañosos para los trabajadores que los tribunales que

---

(4).—Semanario Judicial de la Federación, Tomo XIV, p. 492.

(5).—Confederación de Cámaras Industriales, Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Lic. Narciso Bassols, p. 62.

ha habido en México"; b).—Atendiendo a la inspiración u origen extranjero de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, el Lic. Bassols hace uso de un argumento de legislación comparada y afirma que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales porque como se dijo en el mismo constituyente de Querétaro, los legisladores que intervinieron en el debate se inspiraron en legislaciones extranjeras, como la belga, pero además se estudió, por el jurista de izquierda la legislación de Nueva Zelanda y concluyó que de la misma manera que en Bélgica a los organismos de Conciliación y Arbitraje no se les considera como Tribunales de Trabajo, tampoco los organismos mexicanos podían considerarse como Tribunales de Trabajo; c).—Finalmente, Bassols afirmó que la interpretación racional y directa del artículo 123 Constitucional las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales de Trabajo sino que son organismos encargados de prevenir y resolver los conflictos colectivos de trabajo. El Jurista mexicano haciendo uso de los argumentos de interpretación auténtica, de interpretación comparada y de interpretación racional y directa, concluyó en los siguientes términos: "El papel social y jurídico de las Juntas, de acuerdo con sus antecedentes y con el propósito de quienes las crearon, es muy diferente al de los Tribunales de Trabajo, con los que deben coexistir; aunque tan alto e importante como el de éstos, se instituyeron para prevenir, conciliar y resolver conflictos colectivos de trabajo". (6).

\*  
\* \* \*

El maestro Mario de la Cueva, está en desacuerdo con el Lic Bassols, triunfador del Concurso, porque considera que las Juntas de Conciliación y Arbitraje desde su nacimiento fueron Tribunales y para basar su tesis al respecto nos dice: "Creemos que la argumentación falla en el conocimiento del derecho extranjero y que parte de la responsabilidad corresponde a Paul Pic, por su deficiente clasificación de las legislaciones extranjeras: Los conflictos individuales de trabajo han sido resueltos siempre, en todos los pueblos de Europa, América y Oceanía, por tribunales judiciales, pues la única diferencia que es posible señalar radica en el hecho de que en algunos Estados, Francia y Bélgica en los Consejos de Prudentes y Alemania en los Tribunales Industriales y Comerciales crearon una jurisdicción del trabajo distinta de la jurisdicción civil, pero era, como ésta última un tribunal judicial. A mediados del siglo pasado, principiaron a crearse en Europa organismos para la conciliación y el arbitraje de los conflictos colectivos; en los finales del siglo se dictaron las leyes de Australia y Nueva Zelanda; y la diferencia entre estas legislaciones y las de Europa y Estados Unidos es que en Australia y Nueva Zelanda implantaron el arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos, en tanto en Europa y los Estados Unidos era facultativa

---

(6).—Porras López, op. cit. pp. 108-109.

tivo. Los únicos organismos que podían conocer de todos los conflictos eran los de Inglaterra, Alemania y los Estados Unidos: El derecho angloamericano autorizó a los trabajadores y patronos para hacer a un lado los tribunales judiciales y someter los conflictos jurídicos individuales a los organismos de conciliación y arbitraje y en el derecho alemán permitió a trabajadores y patronos someter sus diferencias colectivas a los tribunales industriales; pero en los dos casos era una facultad y no una obligación, esto es, los trabajadores ingleses podían acudir a los tribunales ordinarios para reclamar el cumplimiento de sus contratos de trabajo y nada obligaba a los patronos alemanes para aceptar el arbitraje de los conflictos colectivos. De aquí desprendemos que la competencia de los organismos de conciliación y arbitraje era idéntica en las leyes de Inglaterra, Francia, Bélgica, Nueva Zelandia y los Estados Unidos y que la única diferencia entre estas leyes es el ya apuntado carácter facultativo u obligatorio del arbitraje.

Peró el problema subsiste y es averiguar cuál es la competencia constitucional de las Juntas: Nos parece que el pensamiento íntimo de la diputación de Veracruz, el pensamiento auténtico del maestro Macías y los términos del artículo 123, hablan en favor de la competencia universal de las Juntas. La iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, contiene el siguiente párrafo:

"Los conflictos de trabajo serán resueltos por comités de mediación, conciliación y arbitraje, cuyo funcionamiento se sujetará a las leyes reglamentarias respectivas".

Pensamos que en este párrafo se quería atribuir competencia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre todos los conflictos de trabajo. Lo prueba el hecho de que la justicia obrera había sido substraída en Veracruz de la competencia de los tribunales judiciales y, particularmente, la Ley de Trabajo dictada por Cándido Aguilar el 14 de enero de 1918; no tendría explicación esta ley en la que se dió a las Juntas la facultad de conocer de los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, económicos y jurídicos, si el pensamiento de Cándido Aguilar hubiera sido otro en el Constituyente; y es importante anotar que fueron las Juntas de Veracruz y Yucatán las que se negaron a aceptar la primera jurisprudencia de la Corte. En la exposición de Motivos de la Ley de Veracruz, se lee: "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son ni pueden ser tribunales especiales, son autoridades administrativas a quienes la Constitución ha creído conveniente someter el conocimiento de las cuestiones todas relacionadas con el contrato de trabajo, en razón al principio de división y especialización de funciones que rige la organización de las sociedades modernas, y en razón a que no había habido nunca autoridades algunas que pudieran conocer de estos asuntos, ofreciendo las debidas garantías a trabajadores y patronos, especialmente a los trabajadores. Dentro de este sistema, cabe la solución de cualquier conflicto, bien sea que surja con motivo del contrato de trabajo en su interpretación, terminación, cumplimiento de las diversas obligaciones a que da nacimiento, o que

se origine por interpretación de la Ley, en materia de responsabilidad por accidentes, jornada, salario, sindicato, huelgas".

El discurso del licenciado Macías en el Constituyente de Querétaro es una improvisación y no creemos que de él pueda desprenderse una solución concreta; Macías no fijó con precisión las funciones de las Juntas y nunca se refirió a los diferentes conflictos de trabajo, habló de algunas de sus actividades, pero dejó pendientes otras porque sería muy largo hablar de todas. Pero hay un dato fundamental al que hemos hecho referencia: En el Proyecto de Ley del Trabajo enviado por Carranza a las Cámaras en el año de 1919, quedó resuelta la pregunta en contra de la tesis de Bassols, y en la formación de este proyecto tuvo parte principal el licenciado Macías; y no es explicable que hubiera sostenido una idea en el Constituyente y propuesto una reglamentación contradictoria.

Finalmente el artículo 123 da a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la facultad de conocer de los conflictos colectivos y, cuando menos, de algunos conflictos individuales: Lo primero resulta de las fracciones XVIII y XIX que se refieren a huelgas y paros y lo segundo del inciso "b" de la fracción XXVII; dispone este inciso que "serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato, las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje". No tendría sentido esta fracción si las Juntas de Conciliación y Arbitraje pudieran únicamente conocer de los conflictos colectivos y más carente de lógica sería la tesis que quisiera atribuirles competencia para sólo ese conflicto individual, dejando los restantes a los tribunales del orden común". (7).

Respecto a la parte del discurso que el Lic. Macías dijo ante el Constituyente y en el cual señala, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no deberían ser tribunales, el maestro Mario de la Cueva dice que "se abusa de esa frase y no se la relaciona con el resto del discurso" (8), porque al mismo tiempo dijo que los tribunales de derecho y no las Juntas de Conciliación y Arbitraje serían perjudiciales para el obrero, lo que se entiende porque los trabajadores ya tenían conocimiento de cómo trabajaban los mismos y no era precisamente confianza lo que los tribunales les inspiraban, lo que dió al Constituyente la pauta para la creación de un órgano encargado de resolver los problemas entre trabajadores y patronos y que, se apartan de los tribunales del orden común.

Pero tampoco la idea del Constituyente fue según la interpretación que nos da el Lic. Narciso Bassols por querer que coexistieran tribunales de trabajo al lado de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que si bien es

---

(7).—De la Cueva, op. cit. pp. 914-916.

(8).—Idem. p. 917.

cierto que aquel no tuvo un claro concepto de cómo se crearían las mismas, también es cierto que estos organismos se estructuraron en el seno de ese Constituyente (del Constituyente de 1917) y han venido adquiriendo la fisonomía que les conocemos, a través de tesis y jurisprudencias de la Suprema Corte en nuestro país, que de meros órganos de avenimiento los ha considerado como verdaderos tribunales de trabajo de verdad sabida, de equidad, conciencia y dejando atrás el concepto de tribunales de derecho.

\*  
\* \*

El problema a pesar de las discusiones abiertas subsistía, respecto a que clase de tribunales serían las Juntas de Conciliación y Arbitraje. También se pretendió darles categoría de tribunales especiales. El maestro Trueba Urbina nos dice que: "Y si los miembros de la Corte revisan debidamente el Diario de los Debates del Constituyente, no se hubieran atrevido a sostener que las Juntas no son Tribunales especiales; sin embargo, su doctrina de interpretación lógica es absolutamente aplicable precisamente a la tesis de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales especiales por el fuero de trabajo consignado en el artículo 123". (9).

El autor mencionado para llegar a la conclusión anterior nos transcribe la definición de Peña y Peña de lo que constituye un tribunal especial: "es todo aquel que se destina para conocer sólo de cierta clase de causas o de personas determinadas; se llama especial en contraposición al ordinario, el cual está establecido para conocer indistintamente de todo género de causas y personas". (10).

A este respecto el maestro Mario de la Cueva, explica: "pero no existe tribunal especial cuando una rama de la actividad social queda bajo el control de un organismo; así se presentan los tribunales comerciales o administrativos, que no puedan ser vistos como especiales". (11).

\*  
\* \*

Como ya dijimos, ha sido en forma definitiva la Suprema Corte de Justicia de la Nación la que ha dado a los tribunales de trabajo la fisonomía que les contemplamos, a través de sus ejecutorias y jurisprudencia y a este respecto ha establecido en que: "Esta Suprema Corte de Justicia ha venido sosteniendo invariablemente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos tribunales establecidos por el Constituyente, para resolver todos los conflictos que se susciten entre patrones y obreros ya sea que los mismos surjan estando en vigor el Contrato de Trabajo o concluido éste y como, por

---

(9).—Trueba Urbina, op. cit. p. 105.

(10).—Idem. p. 102.

(11).—De la Cueva, op. cit. p. 918.

otra parte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no pueden tener el carácter de tribunales especiales, ni puede tampoco conceptuarse como privativa la Ley que creó la Junta de Conciliación y Arbitraje del estado de San Luis Potosí". (12).

"No son las Juntas de Conciliación y Arbitraje tribunales especiales, ya que no se trata de tribunales establecidos para juzgar de determinado caso a una persona determinada de un modo especial sino de tribunales cuyo objeto consiste en resolver todas las diferencias surgidas entre el capital y el trabajo". (13).

Este criterio no ha cambiado desde entonces quedando claramente dilucidado el problema de la calidad de Tribunales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; pero subsiste el problema de determinar la naturaleza jurídica de estos tribunales.

\*  
\* \* \*

Las Juntas llevan a cabo funciones de diferentes naturaleza, una de ellas es cuando crean derecho objetivo, al dictar sentencias colectivas en los conflictos económicos y al resolver en forma definitiva sobre el salario mínimo y otra es, cuando aplican el derecho al fallar en los conflictos jurídicos que le son sometidos, así pues las Juntas realizan actos que tienen funciones legislativas y judiciales, desde un punto de vista material.

Esta diversa complejidad de sus actividades es precisamente lo que da ocasión a la duda sobre la clase de órganos que ellas son. Podrían acaso ser parte del Poder Legislativo pero sabemos que este poder como los otros dos, se conforma y estructura en la Constitución y de acuerdo con la misma, está constituido por dos cámaras sin que pueda intervenir otro órgano que no sea los que señala la Carta Magna, y además el derecho creado por las Juntas es diferente al que nace del Poder Legislativo. En efecto, cuando las Juntas crean un derecho por ejemplo, en el caso de las sentencias colectivas en conflictos económicos, las partes solicitan la intervención y fallo de las mismas, en cambio, las Cámaras tienen como función la de crear normas jurídicas sin que las partes se hayan puesto previamente de acuerdo o se lo soliciten, sino que actúa cuando lo considera necesario y en forma general y su Ley es derogada por otra, mientras que la sentencia colectiva afecta a intereses particulares y tiene validez sólo para la situación concreta y para las partes que van a cumplirla. Es precisamente esta actividad de las Juntas, la que hace imposible su inclusión dentro del Poder Legislativo.

Tampoco es posible incorporar a las Juntas dentro del Poder Judicial,

---

(12).—Sociedad Fronteriza Molinera, S. A., Sentencia 15 de enero, 1935.

(13).—Cia. Minera Asarco, S. A., Sentencia 24 de enero de 1935.

porque si bien ejercen en cierta forma funciones jurisdiccionales en los conflictos de carácter jurídico, en cambio en los conflictos colectivos económicos de trabajo no aplican o interpretan el derecho existente, sino crean normas para la justa resolución del problema y como se sabe no es competencia del Poder Judicial realizar esa labor de creación de normas de derecho.

Como no se puede incluir a las Juntas dentro del Poder Legislativo, ni dentro del Poder Judicial, queda por ver si es posible su inclusión dentro del Poder Ejecutivo lo cual les daría el carácter de órganos administrativos.

Desde el punto de vista doctrinario, las Juntas realizan en su mayor parte actos jurisdiccionales que son distintos a los actos administrativos por lo que, desde este punto de vista, no podemos decir que sean las Juntas órganos del Poder Ejecutivo.

Pero desde el punto de vista legal, es decir, atendiendo a la Ley existe un aspecto de las Juntas que les da carácter administrativo y que lo es la forma de su integración, conforme a lo establecido por la fracción XX del artículo 123 Constitucional y de acuerdo al cual se integran por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y por uno del Gobierno.

En relación con lo anterior la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 605, 612 y 623 establece que al representante del Gobierno lo nombrará en cada caso el Ejecutivo Federal y los Ejecutivos Locales.

A este respecto nos dice el maestro de la Cueva: "La actividad material de las Juntas y en particular, el ejercicio de la función jurisdiccional, no se compadece con su carácter de autoridades administrativas; éstas, igual que los distintos órganos integrantes de los Poderes estatales viven en orden jerárquico y no puede admitirse la subordinación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a la actividad y a la política de los Ejecutivos Locales o del Presidente de la República". (14).

Pero este tratadista agrega que las Juntas tienen como finalidad que les ha dado el nacimiento en la Constitución, la realización de la justicia obrera, bien resolviendo las controversias jurídicas o armonizando los intereses sociales y económicos del Capital y el Trabajo.

Esto es precisamente lo que establece la diferencia entre las Juntas y el Poder Judicial. Ahora bien por lo que hace al hecho de que las Juntas se integren con representantes del gobierno, no debemos olvidar que éste constituye una representación pública y no privada, lo que le dá el carácter de dependencia al Poder Ejecutivo en caso de ser privada, porque el representante privado se encuentra con lazos de dependencia y subordinación con respecto del Poder Ejecutivo que puede acarrear con sus actos contrarios, las penas de nulidad y responsabilidad. Por el contrario, la representación

(14).— De la Cueva, op. cit. p. 919.

pública no guarda con el Ejecutivo estos lazos sino que obra con plena autonomía como potestad inherente a su cargo.

Acerca de lo anterior el maestro Mario de la Cueva nos dice: "Que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen una actividad propia que no se confunde con la actividad del Poder Ejecutivo y de las autoridades administrativas y que, aun en el supuesto de que, formalmente, formen parte de éstas, no están en relación jerárquica, ni se encuentran sometidas al criterio de los titulares del Poder Ejecutivo y, finalmente, que sus decisiones son autónomas, sin otro límite que el respeto al orden jurídico". (15).

Además las Juntas actúan de acuerdo con los conflictos que ventilan mediante la observancia de normas procesales que se rigen por lo dispuesto en el artículo 14 Constitucional, con objeto principal de asegurar a las partes que se someterán a una decisión que será fallada conforme a un procedimiento en que se les escuche y se regule conforme a principios jurídicos que deberán ser observados por las juntas para dictar sentencia, que en el caso recibe el nombre de laudo, como sucede con los conflictos individuales, o crean el derecho, como en el caso de las sentencias colectivas, derecho que, es diferente al que crea el Poder Legislativo en cuanto éste es libre para tal efecto, sujeto sólo a disposiciones que señala la propia Constitución para la emanación del derecho, pero en la creación del derecho de las Juntas se da intervención directa a los interesados para posteriormente y en virtud de un proceso crear el mismo.

Lo anterior nos da la pauta para lógicamente deducir que sería grave error y violación constitucional el hecho de que, el que va a juzgar recibiera instrucciones de un órgano superior para fallar en uno o en otro sentido, haciendo caso omiso del resultado de un proceso, en el caso de las Juntas, el hecho de que los representantes fueran influenciados por el órgano estatal y es ésta la razón para que las Juntas jerárquicamente no se encuentren subordinadas a ningún tribunal de alzada ni a ninguna autoridad llámase ésta como se llame, sino que por el contrario se previene que sus representantes tendrán una actuación autónoma para fallar los conflictos que sean de su conocimiento.

Por medio de estos razonamientos se llega a la conclusión de que las Juntas son una institución de naturaleza especial con características propias, que materialmente realizan actos que comprenden del Poder Legislativo y del Judicial, que asimismo guardan relación con el Poder Ejecutivo en cuanto que a éste le toca designar a los representantes del gobierno por conducto de los Ejecutivos Locales y Federal, pero esto no las sujeta a un orden jerárquico que quiere decir una relación de dependencia que implica ciertos poderes de los órganos superiores sobre los inferiores, situación que no se da en el caso de las Juntas, estando únicamente obligadas como todo tribunal a cumplir con las formalidades esenciales del procedimiento.

---

(15).—Idem. p. 920.

## II.—JURISDICCION Y COMPETENCIA

En México la jurisdicción laboral se crea en la Constitución de 1917 en la fracción XX del artículo 123.

El concepto de jurisdicción ha sido objeto de un sin número de definiciones, pero en este estudio tan sólo señalaré la producida por Giuseppe Chiovenda que dice: "la función del Estado que tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la ley mediante la substitución, por la actividad de los órganos públicos, de la actividad de los particulares o de otros órganos públicos, sea al afirmar la existencia de la voluntad de la ley, sea al hacerla prácticamente efectiva". (16).

La jurisdicción como función pública es única, pero dado que la organización moderna del estado es susceptible, en su caso para su mejor ejercicio, de divisiones y distinciones sin que por ello pierda su unidad, así dentro de estas divisiones y distinciones encontramos la que se refiere a la naturaleza o calidad de las relaciones sobre las que se va a ejercer la jurisdicción, ésta puede ser Civil, Penal, Administrativa y de Trabajo, relaciones que tienen diferente naturaleza y que por lo mismo dan lugar a la distinción mencionada.

La jurisdicción laboral como lo establece el artículo 123 Constitucional se ejerce por medio de órganos colegiados, que son las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, que al decir del maestro Alberto Trueba Urbiña comprende: "a).—La potestad de aplicar las leyes del trabajo y regular la producción; b).—La potestad de imprimir fuerza ejecutiva a la declaración que aplica las leyes del trabajo y que regula la producción; y, c).—La facultad de dictar medidas para ejecutar las decisiones de los Tribunales de Trabajo". (17).

De acuerdo con nuestra Ley Federal del Trabajo se encomienda la jurisdicción a sus órganos colegiados según que la misma tenga por objeto la conciliación, la decisión y la ejecución y así la conciliación le corresponde a las Juntas Federales y Locales de Conciliación, jurisdicción que se establece en los artículos 591, 601, 603 de la Ley que se menciona.

A este efecto el artículo 591 establece: Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes: I.—Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones.

El artículo 601.—En los Estados y Territorios funcionarán Juntas Locales de Conciliación, que se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador.

(16).—Giuseppe Chiovenda, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Ed. Revista de Derecho Privado, 1954, p. 2.

(17).—Trueba Urbina, op. cit. p. 142.

Las Juntas Locales de Conciliación tendrán las mismas funciones y atribuciones que las Juntas Federales de Conciliación, en los asuntos de su competencia, siendo aplicables también las mismas disposiciones de conformidad con lo previsto en el artículo 603.

\*  
\* \*

Las facultades de decisión están reservadas a las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje y sólo se da un caso en que las Juntas de Conciliación tienen facultad de decisión según podemos apreciar de lo establecido por la propia ley en sus artículos 604, y 621 que al respecto dicen:

Artículo 604.—“Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje 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 lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV”, que al respecto nos dice: Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes: f).—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.

Artículo 621.—“Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.

\*  
\* \*

La ejecución está encargada a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanentes, a los de las de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, según se desprende del artículo 837 de la Ley que dice: “La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior, corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanentes, a los de las de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita”.

\*  
\* \*

Ahora bien la jurisdicción se encuentra limitada por elementos que en puridad no forman parte de lo que propiamente es jurisdicción y precisamente estos elementos, que limitan en su aspecto externo a la jurisdicción, son los que dan motivo y ocasión a la competencia que en términos generales se manifiesta como la medida del poder de la jurisdicción o sea el conjunto de causas en que ese órgano puede ejercer según la ley, pero además, es la facultad de ese tribunal considerado dentro de los límites en que le es atribuida.

Hay tres criterios para determinar la competencia: el objetivo, el funcional y el territorial. El primero o sea el objetivo, es el que se refiere al objeto de la controversia y resulta del valor y materia de la misma; el segundo o funcional es tomando en consideración la función del magistrado y que se deriva de la misma, aquí observamos la competencia de grado, también tomando en consideración al magistrado; el tercer criterio o sea el territorial es, como su nombre lo indica, la competencia del tribunal adscrito a un territorio determinado.

\*  
\* \*

En seguida pasaré a analizar la competencia en materia laboral.

En nuestra Ley Laboral se observa la competencia objetiva por lo que hace a la materia y respecto a la cuantía sólo se da un caso.

Por razón de la materia tenemos que las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje conocen y resuelven de los conflictos que se suscitan entre patrones y trabajadores o sólo entre los mismos, que bien pueden ser derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas que pueden ser individuales o colectivos cuando afectan a empresas o bien trabajos que tengan la naturaleza federal a la que se refiere la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional.

También estas Juntas conocen y resuelven conflictos o controversias de trabajo que, como se ha dicho, pueden ser colectivos o individuales que afecten a industrias conexas a las empresas que se dedican a extraer minerales que sean del dominio directo de la Nación; estos tribunales no pueden extender su competencia más allá de la materia que les es determinada por la Ley o sea no pueden conocer más que de conflictos o controversias que se den únicamente entre trabajadores y patrones o empresas o sindicatos.

Las Juntas Locales de Conciliación y Conciliación y Arbitraje conocen de los mismos conflictos que las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje, siempre que estos conflictos no sean de la competencia federal.

Por razón de la cuantía el único caso que se encuentra previsto en nuestra Ley es el reglamentado en la fracción IV del artículo 600 la cual establece que las Juntas Federales y Locales de Conciliación serán competentes para conocer en Conciliación y Arbitraje de conflictos cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario de conformidad en lo previsto en los artículos 591 fracción II y 603.

La competencia funcional es aquella que está limitada a sólo un negocio o función, como por ejemplo en el caso de las Juntas de Conciliación *cuya única función es avenir a las partes en conflicto, a excepción que se dé el caso previsto en el ya citado artículo 591 fracción II.*

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en cambio, tienen competencia total para conocer y resolver en definitiva conflictos de trabajo y los actos de ejecución, tanto de las opiniones aceptadas en conciliación como las resoluciones o laudos emitidos en el periodo de arbitraje, actos que realizan los Presidentes de las Juntas, competencia que es funcional.

La competencia territorial es la que se da en razón del lugar y domicilio de los sujetos que intervienen en la relación laboral y así las Juntas Locales de Conciliación, tienen conocimiento de las controversias que se susciten en los municipios o zonas económicas en que actúan y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje conocen de los conflictos laborales que se den en el territorio de la entidad federativa en que se encuentren.

Por razón del territorio conocen las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje de los conflictos que se susciten en empresas de concesión federal o bien que ejecuten trabajos en zona federal, en el mar o zonas marítimas.

\*  
\* \*  
\*

Nuestra Ley Federal del Trabajo atribuye la competencia a las Juntas Federales de Conciliación, la Federal de Conciliación y Arbitraje y a las Juntas Locales de Conciliación y Locales de Conciliación y Arbitraje de acuerdo con los criterios que ya conocemos y, tomando en consideración la materia, el territorio y la función, éstos órganos jurisdiccionales, tienen la competencia que la propia Ley les señala y así, nos hace saber que por razón de la materia a las Juntas Federales de Conciliación, Federales de Conciliación y Arbitraje, y las Juntas Locales de Conciliación y Conciliación y Arbitraje, les corresponde a las primeras actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones; actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario como lo establece el artículo 591 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, siguiendo un procedimiento, cuando actúa como instancia conciliatoria, que también la propia Ley establece hasta emitir opinión con la cual las partes pueden conformarse o inconformarse en cuyo caso deberán remitir el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, en donde se seguirá el procedimiento establecido.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conoce y resuelve conflictos de carácter laboral en materia federal expresamente señalados por la Constitución en la fracción XXXI del artículo 123 y reglamentado por la Ley en su artículo 527 que al efecto establece: La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las Autoridades Federales, cuando se trate de: I.—La industria minera y de hidrocarburos; II.—La industria petroquímica; III.—Las industrias metalúrgicas y siderúrgicas, abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición, así como la obtención del hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; IV.—La industria eléctrica; V.—La industria textil; VI.—

La industria cinematográfica; VII.—La industria hulera; VIII.—La industria azucarera; IX.—La industria del cemento; X.—La industria ferrocarrilera; XI.—Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; XII.—Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las que le sean conexas; XIII.—Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; XIV.—Conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; y, XV.—Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa.

El artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo señala las facultades y obligaciones de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje como son: I.—Expedir el Reglamento Interior de la Junta y de las Juntas de Conciliación; II.—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; III.—Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno; IV.—Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contrarias; V.—Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento; VI.—Informar a la Secretaría del 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 VII.—Las demás que le confieran las leyes.

Las Juntas Locales de Conciliación tienen las mismas funciones y atribuciones que las Juntas Federales de Conciliación, en asuntos de su competencia de conformidad con lo previsto en el artículo 603 de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje tienen competencia para conocer y fallar en todos aquellos conflictos que se hagan de su conocimiento y que desde luego se den dentro de su jurisdicción y que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En estos términos está redactado el artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 623 dice: "La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y Territorios y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente".

La competencia territorial de las Juntas de Conciliación y Conciliación y Arbitraje se establece en la Ley Federal del Trabajo y su objeto es el que las mismas conozcan de asuntos que se den dentro de su ámbito jurisdiccional. A este respecto rige el principio universal de que toda demanda ha de

proponerse ante tribunal competente. Nuestra Ley establece tal competencia en su artículo 731 que dice: La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes: I.—Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de los servicios; II.—Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre: a).—La Junta del lugar de prestación de los servicios Si estos se prestaron en varios lugares, la Junta de cualquiera de ellos. b).—La junta del lugar de celebración del contrato. c).—La Junta del domicilio del demandado. III.—En los conflictos colectivos, la Junta del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento; IV.—Si se trata de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo; y V.—En los conflictos entre patronos y trabajadores entre sí la Junta de Conciliación y Arbitraje del domicilio del demandado.

Será de competencia de la Junta Federal de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje por razón del territorio las empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales, los conflictos que afecten a dos o más entidades federativas y los contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa como lo establecen las fracciones XIII, XIV y XV del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

La competencia funcional de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje se da según la función que cada una de ellas realiza y así será únicamente de función conciliatoria como lo es el caso de las Federales y Locales de Conciliación, función que les atribuye la Ley en sus artículos 591, 603 y 748, proponiendo soluciones a las partes que pueden fracasar; en caso de que esto suceda se remite el expediente a las Juntas Federal o Locales de Conciliación y Arbitraje que en esta ocasión ejercen su competencia funcional arbitrando.

### III.—ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.—Se integra según el artículo 605 de la Ley, 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, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente.

La Junta puede actuar en juntas especiales —por grupo—, cuando conozca de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta (art. 608), o bien, actuar en pleno cuando tenga que 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 del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno (art. 614).

Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.—Funcionan en cada una de las Entidades Federativas y en el Distrito Federal. La Ley señala en su artículo 622 que: "El Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial".

Dichas Juntas están integradas de igual forma que la Federal como se desprende del artículo 623.

Juntas Federales de Conciliación.—Estas Juntas pueden ser: ACCIDENTALES aquellas que se integran cuando surge un conflicto de su competencia, en un territorio donde no se encuentre establecida una Junta Permanente, o la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; o bien PERMANENTES cuando las necesidades de una demarcación territorial así lo requieran, y en estos casos se les señala su competencia territorial, aparte de la que tienen por razón de la materia. (art. 592).

Las Juntas Federales Accidentales de Conciliación, se integran, por un representante del Gobierno que podrá ser el Inspector Federal del Trabajo que exista en la demarcación en la que ocurre el conflicto si sus necesidades se lo permiten o en su caso dicho Inspector o el Presidente Municipal dará a conocer el nombre del representante del Gobierno, así como un representante que nombre el trabajador y otro que designa el patrón, que serán partes en el conflicto, en caso de que alguna de estas partes no designen su representante, el Inspector Federal del Trabajo o el Presidente Municipal hará las designaciones las que deberán recaer en trabajadores o patrones (art. 747).

Las Juntas Federales Permanentes de Conciliación se integran por un representante del Gobierno nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones designados en convenciones que se celebran cada seis años de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Solo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres (arts. 593 y 648).

\*  
\* \*

Juntas Locales de Conciliación.—Estas Juntas funcionarán como lo establece el artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo en los Estados y Territorios y se instalarán en los Municipios o 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 (art. 602).

Las Juntas Locales de Conciliación están integradas en la misma forma

que las Juntas Federales de Conciliación según se desprende del artículo 603 de la Ley Federal del Trabajo.

#### IV.—PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACION Y RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES

Debido a que el objeto primordial de esta tesis es el estudio de la ejecución de los laudos, es necesario señalar, aun cuando de una manera general, en qué consisten los procedimientos señalados por la Ley para dirimir los conflictos de trabajo y que tienen por resultado el pronunciamiento de los laudos.

Para tal efecto nuestra Ley Federal del Trabajo señala tres procedimientos. El Capítulo V del Título XIV regula el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, llamado también procedimiento ordinario. El Capítulo VI del mismo Título regula los procedimientos especiales y el VII el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, conocido también como procedimiento extraordinario.

A) *Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica.*—Este procedimiento tiene por objeto, como lo sostiene la Suprema Corte satisfacer la necesidad jurídica de que una de las partes cumpla con cierta disposición de la Ley o con determinada obligación contractual que se ha impuesto.

Este procedimiento se inicia con la presentación de la demanda y el señalamiento por parte de la Junta del día y hora para que tenga lugar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, fecha que deberá fijarse dentro de los diez días que sigan a la recepción de la demanda, lo cual en la práctica casi nunca sucede pues ha habido veces en que se señala fecha para la celebración de dicha audiencia después de un par de meses a la fecha en que se recibió la demanda. La notificación deberá hacerse en forma personal cuando menos tres días antes al demandado de la fecha de la audiencia, debiéndose correr traslado a éste con copia de la demanda. Si el demandado no puede ser notificado en el lugar de la residencia de la Junta se aumentará el término de tres días, a razón de un día por cada cien kilómetros.

En la audiencia de conciliación, la Junta exhortará a las partes para que procuren llegar a un arreglo acorde con sus intereses. El auxiliar y los demás representantes después de oír sus alegaciones, deberá proponer la solución que a su juicio sea propia; si las partes llegan a un convenio se dará por terminado el conflicto. El convenio aprobado por la Junta produce todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo pasado ante autoridad de cosa juzgada. Si no se llega a un convenio, se dará por concluido el periodo de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones en el cual el actor ratificará su demanda expuesta en el momento en que ejerció su acción.

Siempre que se demanda el pago de salarios o indemnizaciones, deberá indicarse el monto del salario diario o las bases para fijarlo. Si el actor en su exposición esto es, en la audiencia de demanda y excepciones, ejercita acciones nuevas o distintas a las de su escrito inicial, la Junta señalará nuevo día y hora para que se lleve a cabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

En su contestación, la parte demandada opondrá sus excepciones y defensas debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que contenga la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue conveniente. Se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitare expresamente controversia, sin admitirsele prueba en contrario.

La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia.

Las partes podrán replicar y contra replicar brevemente y si se opone reconvencción, se abrirá un período conciliatorio y, terminado éste, podrá el reconvenido producir su contestación o solicitar sea señalado nuevo día y hora para hacerla.

Es importante hacer la observación que en el periodo de conciliación no es la única etapa del procedimiento, en el cual las partes pueden llegar a una transacción, pues ésta puede llevarse a cabo en cualquier momento siempre y cuando sea antes de dictar el laudo, con lo cual se dará por terminado el conflicto.

Si el actor no comparece a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su escrito inicial de demanda, en el caso de que el demandado no comparezca, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario y sólo para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de demanda y excepciones la Junta oírà los alegatos y dictará el laudo.

Al terminar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, salvo que se dé el caso que se menciona en el párrafo anterior, la Junta señalará día y hora para que se celebre la audiencia de ofrecimiento de pruebas que según la Ley Federal del Trabajo deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes —lo que en la práctica nunca acontece—.

Si a la audiencia de ofrecimiento de pruebas comparece sólo una de las partes, ésta ofrecerá las que considere pertinentes quedando la contraria sin derecho para ofrecerlas. Si ninguna de las partes compareciere la Junta concederá un término de cuarenta y ocho horas a dichas partes, para que pre-

senten sus alegatos por escrito. Las pruebas ofrecidas por las partes deben referirse a la litis planteada y cuyos hechos no hayan sido confesados por la parte a quien perjudiquen, las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que tengan el carácter de supervenientes. Las pruebas deben ir acompañadas de los elementos u objetos que se ofrecen como prueba. Si se trata de informes o copias que deba expedir una autoridad, el oferente podrá solicitar a la Junta que los pida señalando los motivos que le impiden obtenerlos directamente.

\*  
\* \* \*

*Los medios mas usuales de prueba en el proceso laboral son:* la confesional, pericial, documental, inspección, presuncional, pero la Ley señala en su artículo 762 "Son admisibles todos los medios de prueba".

*Confesional.*—Las partes en conflicto comparecerán personalmente ante la Junta y declararán hechos que les son propios. Las partes tienen derecho de pedir que se cite a la contraria para articularle posiciones las cuales podrán ser desechadas por la Junta si no tienen relación con los hechos o por ser insidiosas. El absolvente responderá por sí mismo de palabra sin la presencia de su apoderado y cuando se trate de una persona moral, por medio del representante o de aquella persona que acredite tener facultades para absolver posiciones; las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas pudiendo agregar una explicación.

Cuando deba absolver posiciones una persona moral bastará que se le cite.

Las partes podrán solicitar que se cite para absolver posiciones a los directores, administradores, gerentes y en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, así como los miembros de la directiva de los sindicatos cuando los hechos que dieron lugar al litigio sean propios de ellos o cuando por la naturaleza de los mismos deban serle conocidos.

Si el desahogo de esta prueba tiene que llevarse a cabo fuera del local de la Junta correspondiente es necesario girar exhorto por lo que el oferente exhibirá el pliego de posiciones en sobre cerrado, el cual será remitido por la Junta previa calificación de las posiciones legales que haga.

Si después de haberse citado con las formalidades de Ley, no comparece el absolvente ante la Junta, ésta puede darlo por confeso fictamente o sea aceptar que contestó afirmativamente a las preguntas de su contraparte.

*Testimonial.*—Esta prueba consiste en llevar testigos ante la Junta o solicitar que ésta los cite, señalando sus domicilios y motivos que le impiden presentar a quienes hayan presenciado el hecho que se trata de demostrar o alguno íntimamente relacionado, para que declaren lo que hayan visto, oído,

leído o que en alguna forma hayan conocido. Cada parte tiene derecho a llevar a sus testigos, los cuales deben declarar bajo protesta de decir verdad, o sea que si faltan a ella incurrir en responsabilidad penal. Cada parte tiene derecho a repreguntar a los testigos de la contraria. Cuando la parte que repregunta advierte que el testigo no conoce bien los hechos o no esta seguro de ellos, o bien está declarando falsamente, formulará sus tachas.

*Documental.*—Los documentos pueden ser públicos o privados. Los primeros, cuando se trata de documentos fehacientes, como copias certificadas de actuaciones judiciales, actas del estado civil o testimonios expedidos por notarios públicos, etc. Los segundos cuando se trata de documentos suscritos por un particular o que no tiene el caracter de Autoridad señalada para los primeros, pero que de cualquier modo aportan un elemento de conocimiento.

*Pericial.*—Consiste esta prueba en recurrir a personas que sean técnicos en un arte o ciencia para que resuelvan un problema de su especialidad. El oferente debe indicar la materia sobre la que deba versar el peritaje para lo cual la Junta señalará día y hora para que las partes presenten sus peritos apercibiéndolos que de no presentarse, la prueba se desahogará con el perito que concurra. Los peritos que presenten las partes para dictaminar sobre alguna de las cuestiones técnicas en el proceso del trabajo podrán ser interrogados por las partes y los miembros de la Junta. Si hay discrepancia en los dictámenes la Junta nombrará un perito tercero.

*Inspección Judicial.*—Esta prueba se refiere a que la autoridad misma haga un examen de los objetos, documentos, libros, lugares e inmuebles para dar fe del estado que guardan. En la práctica de esta diligencia generalmente se comisiona al actuario aunque en casos especiales es el propio tribunal el que lleva a cabo esos actos de inspección.

*Presuncional Legal y Humana.*—Es una prueba de función indirecta, pudiera decirse, en la que juega un papel muy importante la deducción lógica. El maestro Alberto Trueba Urbina dice: "La generalidad de los códigos procesales definen las presunciones como las consecuencias que la ley o el juez deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido" (18).

Aquí es muy amplio el campo probatorio y quizá donde más interesa la apreciación en conciencia que haga la Junta.

Las pruebas deben ofrecerse en el periodo correspondiente, transcurrido ese periodo, y a menos que se trate de hechos supervenientes o para probar las tachas de los testigos ya no hay posibilidad de rendir pruebas después.

(18).—Idem. p. 428.

Cuando en el ofrecimiento de pruebas de las partes se hace la objeción de dichas pruebas, primero debe objetar el actor y después el demandado, aun cuando en la práctica el primero que objeta pruebas es el demandado, después de su ofrecimiento. El objeto principal de las objeciones es señalar las pruebas improcedentes o inútiles aun cuando en la práctica la objeción de pruebas se ha convertido en mera rutina para los litigantes.

Una vez terminada la audiencia de ofrecimiento de pruebas y admitidas las procedentes por la Junta, ésta señalará día y hora para la celebración de audiencia de recepción o desahogo de las mismas que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes. Los términos señalados por la Ley —como ya se ha indicado con anterioridad— nunca se observan, pues hay casos en los que hasta varios meses se dejan pasar y nunca se lleva a cabo la recepción de las pruebas en una sola audiencia sino en varias, lo cual resta celeridad al procedimiento.

Desahogadas todas las pruebas ofrecidas por las partes, la Junta les otorga un término de cuarenta y ocho horas para que formulen sus alegatos por escrito. "Los alegatos son actos procesales de las partes que tienen por objeto informar al Tribunal sobre la justificación de sus pretensiones, fundadas en los hechos y elementos probatorios, leyes y jurisprudencia. Por supuesto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no están obligadas a aceptar las opiniones que contienen los alegatos, porque éstos sólo vienen a constituir un medio de ilustrar el criterio del Tribunal. La doctrina Jurisprudencial así lo reconoce en su ejecutoria del 4 de mayo de 1936, Bernardino Dueñas" (19).

Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el Auxiliar declarará cerrada la instrucción y, dentro de los diez días siguientes, formulará un dictamen. El dictamen del Auxiliar, constituye un proyecto de laudo en el que se hace constar el criterio o juicio que se forme aquél sobre las cuestiones sujetas a debate, tiene por objeto facilitar el estudio y votación del negocio por los representantes que integran la Junta.

La ley señala en el artículo 771 que el dictamen debe contener: I.—Un extracto de la demanda y la contestación; II.—El señalamiento de los hechos controvertidos y de los aceptados por las partes; III.—Una enumeración de las pruebas rendidas y de las que se hubiesen recibido por la Junta de Conciliación y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados; IV.—Un extracto de los alegatos; y, V.—Las conclusiones que se deduzcan de lo alegado y probado.

El artículo 772 de la Ley regula la tramitación material que debe darse al dictamen, con intervención de los representantes del capital y del trabajo, en los términos siguientes: El dictamen se agregará al expediente y se entre-

---

(19).—Idem. p. 404.

gará una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y los patrones. El secretario asentará razón en autos del día y hora en que se hizo entrega de las copias a los representantes o de la negativa de éstos para recibirlas.

Por último, una vez que se ha llevado a cabo la tramitación señalada en el artículo 772, el Presidente citará para la audiencia de discusión y votación, que deberá llevarse a cabo dentro de los diez días siguientes al en que sean entregados a los representantes las copias del dictamen y se celebrará de acuerdo con las normas establecidas en el artículo 774: I.—Se dará lectura al dictamen; II.—La Junta a petición de cualquiera de sus miembros, podrá acordar que se practiquen las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, siempre que se relacionen con las pruebas rendidas por las partes. Las diligencias se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 766 y siguientes; III.—El Presidente pondrá a discusión el negocio y el resultado de las diligencias practicadas de conformidad con lo dispuesto en la fracción anterior y, IV.—Terminada la discusión, se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado. Los laudos se dictarán a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según que los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia; dichos laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio. En ellos se determinará el salario que servirá de base a la condena.

Como trámite posterior a la audiencia de discusión y votación dentro de los seis días siguientes, el Secretario deberá engrosar el laudo y una vez hecho esto, recogerá las firmas de los miembros de la Junta que votaron el negocio.

El laudo debe contener: I.—Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie; II.—Nombres y domicilios de las partes, de sus representantes, abogados y asesores; III.—Un extracto de la demanda y su contestación, que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y las cuestiones controvertidas; IV.—La enumeración de las pruebas y la apreciación que de ellas haga la Junta; V.—Un extracto de los alegatos; VI.—Las razones legales o de equidad y las doctrinas jurídicas que le sirvan de fundamento; y, VII.—Los puntos resolutivos.

El procedimiento a que me he venido refiriendo se encuentra establecido en el Capítulo V del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

B) *Procedimientos Especiales*.— Los procedimientos especiales se encuentran regulados en el Capítulo VI del Título Catorce.

El artículo 782 señala expresamente los preceptos cuya aplicación puede dar lugar a los conflictos que para su solución deben seguir ese procedimiento. Tal redacción fue motivada por razón dada en el Dictamen de la Cámara de Diputados, sobre el Proyecto de la Ley Federal del Trabajo, expuesta en

los siguientes términos: "Por considerar que existe algún error en las referencias que hace el artículo 782, que inicia el capítulo de Procedimientos Especiales, las comisiones formularon una nueva redacción del precepto, a fin de corregir sus deficiencias y establecer las concordancias correctas con los artículos que cita el precepto que se modifica, principalmente en relación con el capítulo de habitaciones".

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

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

C) *Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica.*—Este procedimiento concluye con la llamada sentencia colectiva, que en nuestro medio es conocida con el nombre de laudo o laudo colectivo.

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

"El procedimiento se compone, igual que el ordinario, de una parte con-

ciliatoria y otra de arbitraje. El artículo 790 recalca el principio de que las Juntas deben procurar en estos conflictos, ante todo una solución conciliatoria”.

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

En forma breve trataré de señalar los pasos a seguir en los trámites de estos asuntos, para lograr la obtención del laudo respectivo.

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

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

Si quien presenta la solicitud es un patrón, la acompañará: a) con los documentos públicos o privados que comprueben la situación de la empresa o establecimiento y la necesidad de que las medidas que pida sean tomadas; b) con una relación con el nombre y apellidos de los trabajadores a su servicio, las labores que desempeñen, salario que perciban y antigüedad en el trabajo; c) con un dictamen formulado por un perito contador respecto a la situación de la empresa o establecimiento.

Recibida la petición, la Junta citará a las partes, dentro de los cinco días siguientes, a una audiencia que se regulará por las siguientes normas; a) Si el promovente no se presenta se tendrá por desistido de su solicitud; b) Si es la contraparte quien no acude, se le tendrá por inconforme con todo arreglo, en tanto que el promovente expondrá los hechos y causas que motivaron el conflicto y formulará su petición; c) Si ambas partes asisten, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará a que se concilien e incluso sugerirá una solución al conflicto. De llegarse al convenio, previa su aprobación por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo y se dará por concluido el conflicto; d) En caso de no lograrse el convenio, las partes expresarán los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus respectivas peticiones. Dentro de los tres días que sigan la Junta nombrará cuando menos a tres peritos a efecto de que realicen una investigación de los hechos y causas expresados y formulen un dictamen que a su juicio solucione el conflicto. Los peritos podrán ser acompañados por dos comisiones designadas por trabajadores y patrones, durante la investigación, además las comisiones podrán hacer observaciones o suge-

rencias a los peritos. El término para la presentación del dictamen será fijado por la Junta, pero en ningún caso excederá de treinta días. En los primeros diez días de este término las partes podrán presentar a los peritos elementos que les permitan una mejor determinación de los motivos que originaron el conflicto al elaborar su dictamen.

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

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

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

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

Transcurrido ese término el Auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días que sigan pronunciará su dictamen que deberá contener: a) Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes; b) Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que le hubiesen hecho las partes; c) Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta; d) Un extracto de los alegatos; y, e) Las proposiciones que en su concepto puedan servir para la solución del conflicto. Dicho dictamen se agregará a los autos y se entregará una copia del mismo a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones, asentándose en el expediente razón de la entrega o de la negativa a recibir el dictamen.

El Presidente de la Junta dentro de los diez días siguientes a la cita da entrega, citará a la audiencia de discusión y votación que deberá llevarse a cabo observando las siguientes normas: a) Se leerá el dictamen; b) Los

miembros de la Junta podrán solicitar la lectura de las constancias que juzguen convenientes; c) Terminada la lectura de constancia el Presidente pondrá a discusión el asunto, y, d) Terminada la discusión, se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.

## CAPÍTULO CUARTO

### *La Ejecución de los Laudos en la Ley Federal del Trabajo*

- I.—Concepto de Laudo y su Clasificación
- II.—Concepto de Ejecución
- III.—Reglamentación de la Ejecución de los Laudos en la Ley Federal del Trabajo

## I.—CONCEPTO DE LAUDO Y SU CLASIFICACION

En el capítulo anterior ya se ha hecho referencia a los diversos tipos de procedimientos que señala la Ley Federal del Trabajo para dirimir los conflictos de trabajo y cuyo fin principal es obtener la declaración de sentencia, que en materia laboral es conocida con el nombre de laudo, aun cuando cabe señalar que éste no es el único que puede dar por terminado el procedimiento, ya que también existen otros medios a los que los procesalistas de derecho del trabajo denominan medios anormales o extraordinarios como son la conciliación, el convenio el desistimiento táctico o expreso de la acción y la caducidad de la instancia.

Una vez que se ha establecido que el laudo constituye la forma ordinaria o normal de dar por terminado el procedimiento, pasará a determinar su concepto o sea lo que debe entenderse por laudo.

Desde el punto de vista etimológico la palabra laudo proviene del latín "laudare" que significa declarar digno de alabanza, ponderar la excelencia, elogiar, enaltecer, recomendar, encomio. (1).

De algunos procesalistas tomamos las siguientes definiciones:

Arturo Valenzuela "El acto por el cual el órgano jurisdiccional resuelve el conflicto jurídico, apropiándose y realizando el interés jurídico no satisfecho" (2).

Armando Porras López "Es el acto jurisdiccional por virtud del cual el juez, aplica la norma al caso concreto a fin de resolver sobre la incertidumbre del derecho" (3).

Octavio M. Trigo "Es la resolución dictada por los Tribunales del Trabajo por medio de la que se decide definitivamente la controversia que les fue planteada" (4).

---

(1).—Enciclopedia Jurídica Omeba, Editorial Bibliográfica Argentina, S. R. L., Argentina, 1963, Tomo XVII, p. 840.

(2).—Arturo Valenzuela, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. José Ma. Cajica Jr., S. A., México, Lima, Buenos Aires, 1959, p. 124.

(3).—Porras López, op. cit. p. 288.

(4).—Octavio M. Trigo, Curso de Derecho Procesal Mexicano del Trabajo, Edic. Botas, México, 1939, p. 182.

J. de Jesús Castorena Zavala "El laudo es la resolución definitiva del proceso; por él se absuelve o se condena; se declaran procedentes o improcedentes las acciones ejercitadas; es el resultado último del conocimiento; el acto de valoración que hace el órgano jurisdiccional de las cuestiones planteadas" (5).

Alberto Trueba Urbina "El laudo es la resolución ipso iure pronunciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el proceso que decide definitivamente el fondo de los conflictos del trabajo, ya sean jurídicos o económicos" (6).

Las definiciones que he transcrito, con algunas variantes, nos dan una idea de lo que debe entenderse por laudo.

Por último, trataré de esbozar lo que en mi criterio debe entenderse por laudo, tomando en consideración las características que nuestra legislación les atribuye considero que el laudo es el acto por el cual los órganos jurisdiccionales del trabajo facultados por la ley, resuelven en forma definitiva el conflicto de trabajo que se les ha planteado, a través del estudio de las acciones, excepciones o defensas hechas valer y probadas por las partes.

Los laudos se clasifican en cuanto a sus efectos, en relación a la acción ejercitada, en: declarativos, constitutivos y de condena.

*Declarativos.*—Estos laudos tienen lugar cuando el Tribunal del Trabajo declara la existencia o inexistencia de un derecho.

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

*De Condena.*—Se produce esta clase de laudos cuando ha prosperado la acción hecha valer y se condena al demandado a cumplir con una obligación o al pago de determinada prestación.

Cabe advertir que la mayoría de las veces un mismo laudo puede ubicarse en más de una de las especies señaladas pues esta clasificación se ha hecho en razón de la preponderancia de ciertos caracteres ya que en sí todos los laudos, ya sean constitutivos o de condena, presuponen a los declarativos.

## II.—CONCEPTO DE EJECUCION

Al respecto la Ley no da ninguna definición de lo que debe entenderse por ejecución, tan sólo señala el procedimiento a seguir; para el objeto de este estudio únicamente señalaré la formulada por el maestro Alberto Trueba

---

(5).—Castorena, op. cit. p. 86.

(6).—Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México, 1971, p. 392.

Urbina para hacer ver en forma clara y precisa lo que debe entenderse por tal, y es así como nos dice que "la ejecución es el conjunto de actos dirigidos a asegurar la eficacia práctica del laudo jurídico y económico o de cualquiera otra resolución de las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje" (7).

### III.—REGLAMENTACION DE LA EJECUCION DE LOS LAUDOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

#### A) GENERALIDADES SOBRE LA EJECUCION

Una vez establecido lo que debe entenderse por ejecución pasará al estudio de la Ley Federal del Trabajo y la reglamentación que al respecto hace. Dicha Ley consagra todo el Título XV al procedimiento de ejecución, el cual viene a constituir la fase práctica de la función jurisdiccional encaminada a hacer efectivo mediante la ejecución forzosa el laudo o resolución dictada, cuando el obligado no quiere cumplir voluntariamente el laudo. Estimo que este procedimiento es de naturaleza jurisdiccional, puesto que la fase teórica está constituida por el procedimiento de conocimiento que comprende la conciliación, demanda y excepciones, pruebas, alegatos y el laudo.

Todo lo que en el Título XV se dispone respecto a la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, incluye también a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas y, como nos hace ver el Maestro Alberto Trueba Urbina (8) se advierte la omisión de que no se incluya a las Juntas de Conciliación Accidentales y se omiten las resoluciones dictadas en juicios laborales, conforme a procedimientos especiales, y otras resoluciones, pero esta omisión se subsana aplicando lo dispuesto en el artículo 17 de la misma Ley.

Todas estas resoluciones son consideradas como títulos que traen aparejada ejecución.

Los órganos encargados de la ejecución de los laudos son los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Especiales, debiéndose comprender por órgano de ejecución a todos aquellos funcionarios a quienes la ley les da poder para hacer cumplir en forma efectiva las disposiciones contenidas en los laudos.

Antes de seguir adelante con el presente tema es necesario hacer mención que, en materia laboral no existe recurso alguno contra los laudos, tan sólo procede el juicio de amparo, más como un caso de excepción, tratándose

(7).—Idem. p. 567.

(8).—Trueba Urbina, Trueba Barrera, op. cit. p. 370.

de la ejecución del laudo, consagra la ley en su artículo 817 la revisión de los actos del ejecutor por la Junta de Conciliación o por el Pleno o la Junta Especial de la de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Cuando el laudo deba ser ejecutado por el Presidente de otra Junta se le dirigirá exhorto con las inserciones necesarias —art. 838—. El requisito exigido por esta disposición en el sentido de que en los exhortos se hagan las inserciones necesarias, tiene su explicación si se considera que sólo con tales inserciones la autoridad requerida podrá conocer sobre lo que tiene que ejecutar.

El Presidente exhortado no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes —art. 839—, disposición ésta que tiene como razón de ser el hecho que el ejecutor requerido obra en función de la delegación de la que ha sido objeto y no ejerce facultades propias por lo cual no puede realizar aquellas que no le han sido delegadas expresamente.

La Ley Federal del Trabajo autoriza la intervención de terceros en el periodo de ejecución de los laudos, para la defensa de sus intereses, sin que por ello queden sin garantía los intereses de quienes obtuvieron en juicio, mientras se resuelve sobre la reclamación hecha valer y para tal efecto la ley les exige el otorgamiento de una fianza y así su art. 840 establece "Si al cumplimentar un exhorto se opone algún tercero que no hubiere sido oído por el Presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. Otorgada la fianza, se devolverá el exhorto al Presidente exhortante". Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece en su Jurisprudencia: "La Jurisprudencia de la Suprema Corte, sobre que la suspensión es improcedente contra los laudos de las Juntas que resuelvan conflictos entre el patrono y el obrero; se refiere a aquellos casos en que la ejecución del laudo se dirige directamente contra el demandado; pero no a los que se embarguen bienes de un tercero extraño al conflicto, a quien se trata de obligar a cumplir un laudo que no fue dictado en su contra, procediendo en estos casos, conceder la suspensión mediante fianza" (9).

Si además analizamos algunas de las consecuencias de la ejecución encontramos que el art. 841 de la Ley dice: "Los gastos que se originen en la ejecución de los laudos serán a cargo de la parte que no cumpla". En relación con esta disposición cabe hacer un pequeño comentario, antes de mencionar la Jurisprudencia de la Corte, y es el que en la ley anterior se hablaba de la "parte condenada" por lo que me parece que estaba redactado en mejor forma ya que el actual término es mucho mas vago e impreciso.

La Jurisprudencia de la Suprema Corte analiza el artículo 592 hoy derogado, pero que es idéntico al 841 de la ley vigente y nos dice: "El artículo

---

(9).—Tomo XXXII, Caretto Juan, p. 1782; cinco ejecutorias en el mismo sentido.

592 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que todos los gastos que se originen en la ejecución de un laudo serán a cargo de la parte condenada, sólo se refiere a los gastos de ejecución que se originen en el procedimiento seguido ante la Junta, pero no a los originados en el juicio distinto, como lo es el de amparo" (10).

El art. 842 de la Ley Federal del Trabajo autoriza a las partes para que se pongan de acuerdo sobre la forma de realización del laudo y que esta sea más rápida y se eviten mayores perjuicios; dicho convenio sólo se puede referir a modalidades del procedimiento sin que por ello se modifique el beneficio que ha obtenido la parte vencedora y así establece: "Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efecto su notificación. Las partes pueden convenir en las modalidades del cumplimiento".

En la anterior Ley, en el art. 587 se autorizaba al condenado proponer fianza de persona abonada para garantizar el pago, en ese caso el Presidente, con audiencia de la parte que obtenía, calificaba la fianza según su prudente arbitrio y si la aceptaba podía conceder un término, hasta de ocho días, para el cumplimiento del laudo, y aún mayor si el que obtenía estaba conforme con ello. Afortunadamente dicho precepto ha dejado de existir en la Ley pues ello tan sólo motivaba dilaciones en la ejecución del laudo.

Para dar por terminado el análisis del artículo 842, encontramos que la Suprema Corte ha sostenido: "El hecho de que la responsable fije en el laudo el plazo de setenta y dos horas para que el demandado cumpla la condena establecida en el mismo, no es violatorio de garantías, puesto que concuerda con lo dispuesto por los artículos 584 y 586 de la Ley Federal del Trabajo que imponen a los Presidentes de las Juntas la obligación de proveer a la eficacia e inmediata ejecución de los laudos, y ninguna relación con el término que la Ley de Amparo establece con la interposición de la demanda en el juicio constitucional" (11). Los artículos 584 y 586 que menciona la Corte se refieren al 837 y 842 de la ley actual.

Para complementar el sentido de la anterior resolución considero pertinente transcribir la tesis relacionada que al respecto dice: "No es verdad que un laudo no pueda ser ejecutado antes de que transcurran los quince días que el artículo 21 de la Ley de Amparo concede para promover en su contra el juicio de garantías, puesto que los laudos causan ejecutoria desde luego, conforme al artículo 555 de la Ley Federal del Trabajo y son ejecutables inmediatamente, por no proceder en su contra recurso alguno. Por lo mismo, es obvio que el juicio constitucional, al no ser recurso ni una instancia más

(10).—Tomo XLVI FF.CC. Nac. de Méx. p. 1709; cinco ejecutorias en el mismo sentido.

(11).—Amparo Directo 134/59, José Bocanegra, 11 de junio de 1959, 5 votos, Ponente Agapito Pozo, Volumen XXIV, Quinta Parte, p. 99.

en los juicios laborales, es completamente autónomo en relación con la contienda laboral" (12). El artículo 555 corresponde al 816 de la actual Ley.

Por otro lado los laudos pueden ser de diversas clases según establece la Ley: a) laudos que condenan al pago de cantidad; b) laudos de condena de hacer; c) laudos de condena de no hacer y d) laudos de entregar una cosa cierta.

a) *Laudos que condenan al pago de cantidad.*—La ejecución no puede despacharse sino para la entrega de una cosa determinada o por cantidad líquida, siempre que del laudo se infiera el monto de la liquidación, aun cuando no esté expresado numéricamente —Art. 843—. La doctrina procesal y la Ley establecen la procedencia de incidentes, en la vía de ejecución, para determinar la cantidad líquida a pagar y así el Art. 777 dice: "Cuando la condena no sea de cantidad líquida se establecerán las bases con arreglo a las cuales deberá hacerse la liquidación". La Suprema Corte en una ejecutoria establece respecto del incidente de liquidación: "Solo pueden dejarse para un incidente de liquidación posterior al laudo, aquellas cuestiones que pueden determinarse con una simple operación numérica o contable, pero no las cuestiones que entrañan un elemento constitutivo de la acción, porque en el incidente no se puede decidir sobre hechos controvertidos en el juicio" (13).

b) *Laudos de condena de hacer.*—La existencia de esta clase de laudos ha dado origen a la discusión sobre si debe o no aplicarse la doctrina civilista, o sea si es posible compeler a una persona a hacer algo aún en contra de su voluntad. A este respecto nos permitimos hacer notar que en la Exposición de Motivos de la anterior Ley se admitía la aplicación de la doctrina civilista en el derecho procesal del trabajo, al decir: "De acuerdo con estos principios se establece en el proyecto que tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una Ley, de un contrato, las partes están obligadas a someterse a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos usando de la fuerza pública en caso de resistencia, si la obligación es de reinstalar a un trabajador en su puesto (obligación de hacer) y el patrón se resiste a cumplimentarla, por aplicación de los principios del Derecho Común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios los cuales se liquidan de conformidad con las prevenciones de ese derecho" (14).

La actual Ley en la fracción II del Art. 844 sigue aceptando dicha doctrina al establecer:

En la ejecución de los laudos se observarán las normas siguientes:

---

(12).—Amparo Directo 3797/58, José Chow, 3 de junio de 1960, Unanimidad de 4 votos, Ponente: Mariano Azuela, Volumen XXXVI, Quinta Parte, p. 72.

(13).—D. 9460/46, Agripina Basurto, 12 de enero de 1949.

(14).—Diario de los Debates Cámara de Diputados XXXIV Legislatura, T. II, No. 2, p. 14.

Si el laudo ordena hacer alguna cosa y el deudor no cumple dentro del término que se le señale, se hará a su costa, en caso de ser posible, o se le obligará a resarcir los daños y perjuicios provenientes de la inejecución, a elección del acreedor.

El principal oponente a que se aplique la doctrina civilista en el caso de las obligaciones de hacer, es el maestro Trueba Urbina quien afirma: "La doctrina civilista no tiene aplicación en la jurisdicción laboral, ya que el derecho del trabajo es un derecho social, reivindicador y proteccionista de la clase trabajadora, mientras que el derecho civil es un derecho privado y por lo mismo inoperante en las relaciones del trabajo" (15).

Estimo que en realidad la doctrina civilista no debe aplicarse en materia laboral ya que esto da origen a una serie de fraudes en contra del trabajador, el que ya de por sí se encuentra en un plan de desigualdad respecto del patrón, pero no hay que dejar de reconocer que aún cuando la ley compeliere al patrón a hacer algo, en la práctica no funcionaría.

C) *Laudos de condena de no hacer.*—Si el laudo ordena no hacer alguna cosa y el deudor quebranta la prohibición, el acreedor podrá solicitar que se repongan las cosas al estado en que se hallaban, si fuere posible, a costa del deudor o a que se le paguen los daños y perjuicios —Fracción III del Art. 844—. Ante la claridad del precepto omitimos todo comentario.

D) *Laudos de entregar una cosa cierta.*—Si el laudo ordena la entrega de una cosa determinada, se requerirá al deudor para que cumpla y si se negare, lo hará el Actuario. En caso de no poder entregar los bienes, se despachará ejecución por la cantidad que señale la parte que obtuvo, que puede ser moderada prudentemente por el Presidente Ejecutor —Fracción I del Art. 844—. En la práctica constatamos que esta clase de laudos tiene poca aplicación en el Derecho Procesal del Trabajo, no así en el Derecho Procesal Común, a propósito de los juicios Ejecutivos Civiles o Mercantiles, o en los juicios reivindicatorios o plenarios de posesión.

Una vez que se ha hecho referencia a las diversas clases de laudos analizaremos la forma en que la Ley sanciona el hecho de no someterse al arbitraje o el que las partes no acepten el laudo, y es así como el artículo 845 establece: "Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta: I) Dará por terminada la relación de trabajo; II) Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario; III) Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y IV) Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones. Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en

---

(15).—Trueba Urbina, op. cit. p. 569.

los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII apartado "A" de la Constitución.

El artículo 845 que acabo de transcribir es reglamentario del artículo 123, fracción XXI apartado "A" de la Constitución, el cual precepto considero debe desaparecer por ser contrario al espíritu proteccionista de la clase trabajadora que anima todo el artículo 123 Constitucional, dejando sin razón de ser la existencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la función jurisdiccional que ellas realizan ya que si en un momento dado el patrón puede dejar de someterse al arbitraje o acatar el laudo, su existencia está por demás o sea que persiste la voluntad del patrón sobre los intereses de la clase económicamente débil y por todo ello el carácter proteccionista y reivindicatorio del artículo 123 se ve mermado con esta disposición.

No obstante las consideraciones apuntadas, la fracción XXI del Artículo 123 Constitucional apartado "A" subsiste, lo mismo que sus artículos reglamentarios, y aún la Suprema Corte no ha sustentado un criterio uniforme en cuanto a su interpretación, como a continuación se verá:

En efecto la Suprema Corte en sus primeras ejecutorias pronunciadas en los conflictos de trabajo a partir de la promulgación de la Constitución de 1917, negó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el carácter de órganos jurisdiccionales como ya se ha visto al tratar en el Capítulo III de esta tesis sobre la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fundando su negativa precisamente en la fracción XXI del Art. 123 Constitucional, ya que si los patronos y trabajadores podían no acatar los laudos pronunciados por las Juntas, era lógico que éstas carecían de imperio para hacer cumplir sus propias resoluciones, y que éstas en realidad no eran obligatorias (16) pero al cambiar de criterio la Suprema Corte y reconocer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos jurisdiccionales, que deben resolver privativamente todos los conflictos de trabajo, tuvo que reconocer que su función llamada de arbitraje era obligatoria, que sus resoluciones tenían la fuerza vinculativa de toda sentencia, y que los mismos tribunales tenían imperio para hacer cumplir sus propias determinaciones (17).

Fundó la Corte el carácter obligatorio del arbitraje laboral en la fracción XXI del Art. 123, ya que ella establece la sanción para el caso de resistencia al cumplimiento de un laudo (18).

La Suprema Corte cambió así la esencia de la fracción XXI pues lo que en ella se establece no es sanción por no acatar un laudo, sino facultad para no someterse al arbitraje o para no cumplir el laudo. Siguió la Suprema Corte reconociendo la aplicación de la fracción ya tantas veces mencionada.

---

(16).—Semanario Judicial de la Federación, Tomo III, p. 553; IV pp. 277, 412 y 413. VIII, p. 1015, y XII, p. 286.

(17).—Semanario Judicial de la Federación, Tomos XVI, p. 1031, XV p. 734.

(18).—Semanario Judicial de la Federación, Tomos XV, p. 274 y XXVII, p. 393.

Ante la claridad aparente de la fracción XXI la Suprema Corte, en muchas ejecutorias, sin distinguir ni estudio de la naturaleza de la fracción, reconoció sin limitación el derecho para no someterse al arbitraje o para no acatar un laudo (19).

Posteriormente nuestro más Alto Tribunal empieza a poner ciertas limitaciones a la aplicación de la fracción XXI y así constatamos que el derecho del demandado para no someterse al arbitraje quedó limitado en su ejercicio, en el sentido de que debería hacerse uso de esta facultad antes de contestar la demanda; pues de hacerse posteriormente resultaría extemporáneo, ya que por virtud de la contestación de la demanda el demandado se había sometido tácitamente al arbitraje (20).

No es sino hasta el año de 1936 cuando la Suprema Corte deja establecido que no procede la aplicación de la fracción XXI si se trata de conflictos jurídicos individuales (21). Este criterio fue contrariado con relación a la reinstalación (22), pero fué nuevamente sustentado en otras ejecutorias (23).

Sin embargo una nueva interpretación vino a cambiar la aplicación de la fracción XXI: Examinando nuevamente las acciones de reinstalación, la Suprema Corte declaró que tenía por objeto el cumplimiento de una obligación de hacer, que cuando la ejecución de una obligación de hacer es imposible de obtener, la acción correlativa se transforma en los daños y perjuicios, por lo que la fracción XXI sí se puede aplicar a conflictos jurídicos que dan origen a una obligación de hacer.

La aplicación de la fracción XXI queda limitada por tanto, a los conflictos jurídicos individuales en que se exige el cumplimiento de una obligación de hacer (24).

Por último la Suprema Corte sintetiza la interpretación de la fracción XXI, diciendo que sólo es aplicable en dos casos: cuando la acción pretenda una sentencia que debe establecer nuevas condiciones en el contrato colectivo o cuando se demande el cumplimiento de obligaciones de hacer (25).

(19).—Semanario Judicial de la Federación, Tomos XVI, p. 965, XXIV, p. 275; XXX p. 1429; XXXI, p. 1750; XXXII, p. 906; XXXIII, p. 1206 y XLVI pp. 3142 y 3301.

(20).—Semanario Judicial de la Federación, Tomo LII, p. 2140.

(21).—Semanario Judicial de la Federación, Tomo XLIX, p. 681.

(22).—Semanario Judicial de la Federación, Tomo L, p. 1418.

(23).—Semanario Judicial de la Federación, Tomos LI, p. 2996, LIII p. 766 y LXII p. 1541; LXV, p. 1885.

(24).—Semanario Judicial de la Federación, Tomos LXVII, p. 2044; LXXV, p. 8468; LXXVIII p. 1305; LXXXII, p. 4621; LXXXVIII p. 1769 y XCII, p. 801. Tesis de Jurisprudencia firme número 893, Apéndice al tomo CXVIII p. 1469.

(25).—Semanario Judicial de la Federación Tomo LXXXI p. 3479.

Continuando con el examen de los artículos reglamentarios de la fracción XXI del artículo 123 Constitucional Apartado "A" advertimos que el Art. 846 dice: "Si la negativa a someterse al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores, se dará por terminada la relación de trabajo".

Este presupuesto casi nunca se da en la práctica y el hecho que desapareciera al ser suprimida la fracción XXI no tendría ninguna relevancia, ya que como se sabe el Artículo 123 fue creado para proteger a los trabajadores.

Vertida mi opinión, acerca de la fracción XXI y sus artículos reglamentarios en la Ley, continuaré con el estudio de los preceptos que reglamentan la ejecución ya que constituyen el objeto de esta tesis.

El Artículo 847 establece una protección material al trabajador que tiene como fin el evitar la comisión de cualquier fraude en detrimento de sus intereses, al determinar: "Siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o una cosa a un trabajador, el Presidente ejecutor cuidará de que se le entregue personalmente. En caso necesario, girará exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación Permanente, al de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo al domicilio del trabajador.

## B) DESARROLLO DE LA FASE EJECUTIVA

La verdadera fase ejecutiva se inicia con el requerimiento de pago y embargo hecho al deudor una vez que haya fracasado la tentativa de acuerdo, vencido el término señalado en el Artículo 842, como se lee en el numeral 848 "Transcurrido el término señalado en el artículo 842, el Presidente a petición de parte que obtuvo dictará auto de requerimiento y embargo".

## EL EMBARGO

El embargo ha sido objeto de diversas definiciones: Castillo Larrañaga y Rafael de Pina dicen: "Se ha definido el embargo como la ocupación de bienes hecha por mandato judicial (26).

Alberto Trueba Urbina expresa: "Se puede definir al embargo como la incautación o aprehensión material de bienes del deudor, con objeto de asegurar de antemano el resultado de la ejecución" (27).

---

(26).—José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Porrúa, México, 1963, p. 487.

(27).—Trueba Urbina, op. cit. p. 571.

Armando Porras López sostiene: "El embargo es el acto procesal por virtud del cual se aseguran ciertos y determinados bienes a fin de dar cumplimiento a la resolución dictada por la autoridad competente (28).

Las definiciones transcritas nos llevan al conocimiento del concepto de lo que se debe entender por embargo, no obstante ello, ninguna abarca todos los elementos que lo configuran, por lo cual trataré de dar una definición que los comprenda a todos, y es así como se puede decir que el embargo es el acto procesal en el que se lleva a cabo la ocupación, aprehensión o retención de bienes del deudor hecha por mandato judicial y que tiene por objeto asegurar la ejecución del laudo.

El embargo se decreta con el carácter de provisional o preventivo en las providencias cautelares o con el carácter de conservativo o apremiativo para hacer cumplir la sentencia definitiva de un juicio laboral, pero en realidad ambos tipos de embargo son preventivos, su diferencia es sólo en cuanto al tiempo, pero en cuanto a su finalidad es la misma o sea asegurar el cumplimiento práctico de la sentencia.

Todo embargo judicial consta de tres partes esenciales: a) El auto de embargo; b) Diligencia de embargo; c) Aseguramiento de los bienes embargados.

a) *Auto de embargo*.—Llamado tradicionalmente auto de exequiendo, es la resolución que dicta el juez a fin de que se lleve a cabo el embargo (Artículo 848).

b) *Diligencia de embargo*.—Se lleva a cabo de acuerdo con las normas establecidas en el Art. 849: I) Se practicará en la habitación oficina, establecimiento o lugar señalado para notificaciones; II) Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente: III) El Actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el pago, procederá al embargo; IV) Si ninguna persona está presente, el Actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado; V) El Actuario podrá, en caso necesario, hacer uso de la fuerza pública y, aún romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia. Respecto a este punto la Ley anterior requería orden especial y escrita del Presidente de la Junta para romper las cerraduras, por lo cual estimo que el hecho de que se haya suprimido este requisito es un avance de la ley ya que el embargo se hará en forma más efectiva y rápida. VI) El actuario, bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.

---

(28).—Porras López, op. cit, p. 311.

Los bienes del deudor pueden ser objeto de reembargo y de ampliación de embargo.

Si en la audiencia de requerimiento de pago o embargo, aparece que los bienes de la demandada han sido objeto de un embargo anterior, debe practicarse un reembargo, subsistiendo como depositario el mismo nombrado en el embargo, aplicando supletoriamente el artículo 445 del Código Federal de Procedimientos Civiles sin perjuicio de la preferencia de los créditos laborales, conforme a la fracción XXIII del artículo 123 Constitucional, así como los artículos 113, 114 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. A este respecto el artículo 874 señala las normas a seguir: I) Si se practican en ejecución de créditos de trabajo, se pagará en el orden de sucesión de los embargos, salvo el caso de preferencia de derechos; II) El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje. Cuando el Presidente ejecutor tenga conocimiento del embargo, hará saber a la autoridad que lo practicó, que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del crédito de trabajo y continuará los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago. El saldo líquido que resulte después de hacer el pago, se pondrá a disposición de la autoridad que hubiere practicado el embargo. Las cuestiones de preferencia que se susciten se tramitarán y resolverán por la Junta que conozca del negocio, con exclusión de cualquiera otra autoridad; y, III) El que haya reembargado puede continuar la ejecución del laudo o convenio, pero rematados los bienes se pagará al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos.

La ampliación de embargo puede pedirse en los siguientes casos: I) Cuando no basten los bienes embargados para cubrir las cantidades por las que se despachó ejecución; II) Cuando no se embarguen bienes suficientes por no tenerlos el deudor y después aparezcan o los adquiera; y III) Cuando se promueva una tercería.

El Presidente ejecutor podrá decretar la ampliación si a su juicio concurren las circunstancias a que se refieren las fracciones anteriores, sin ponerlo en conocimiento del deudor —Artículo 826—.

"El embargo no concede al embargante un poder directo e inmediato sobre la cosa embargada, sino que pone a ésta bajo la guarda de un tercero y a disposición del tribunal que conoce del proceso en que se ordenó la ejecución" (29).

En cuanto a los bienes que pueden ser susceptibles de embargo, de la ley se deriva que pueden ser todos los del patrón con excepción de: I) Los bienes que constituyen el patrimonio de familia; II) Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable; III) La maquinaria, los

---

(29).—Trueba Urbina, op. cit. p. 572.

instrumentos útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades. Podrá embargarse la empresa o establecimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 861; IV) Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras; V) Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para éste de conformidad con las leyes; VI) El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste; VII) Los derechos de uso y habitación; y, VIII) Las servidumbres a no ser que se embargue el fundo a cuyo favor estén constituidas; excepto la de aguas, que es embargable independientemente —Artículo 850—.

La excepción de embargo de bienes se funda, según afirman los maestros Castillo Larrañaga y Rafael de Pina (30), en unos casos en razones de humanidad, inspirados en el propósito de no colocar al vencido en una situación excesivamente aflictiva, impidiéndole ejercer una profesión u oficio o privándole de elementos imprescindibles para su subsistencia; en otros, en el propósito de no impedir la realización de servicios útiles a la sociedad.

El Actuario tomando en consideración lo que expongan las partes, conforme al artículo 851, determinará los bienes que deban ser objeto del embargo, prefiriendo los que sean de más fácil realización. La Ley al encargar a la autoridad ejecutora la elección en que debe recaer el embargo constituye una modalidad procesal frente al viejo sistema procesal civil en que la elección incumbe al actor.

El artículo 852 establece: "Las diligencias de embargo no pueden suspenderse. El Actuario resolverá las cuestiones que se susciten".

Cuando el embargo deba recaer en bienes que no se encuentran en el local donde se practique la diligencia —establece el artículo 853—, el Actuario se trasladará al local donde manifieste la parte que obtuvo que se encuentran y previa identificación de los bienes, practicará el embargo.

c) *Aseguramiento de los bienes embargados.*—Se constituye por medio del depósito, siendo de advertirse que el depósito puede adoptar las formas de simple guarda o retención de bienes, administración de los mismos e intervención como se deduce de lo establecido en los artículos 855, 860 y 861.

La Ley señala diversas clases de embargo y las reglas a seguir:

*Embargo de dinero.*—Si los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables en el caso se hará pago inmediato al acreedor —artículo 854—.

*Embargo de muebles.*—Si los bienes embargados son muebles se pondrán en depósito de la persona que designe la parte que obtuvo, bajo su responsabilidad. El depositario debe informar al Presidente ejecutor el lugar

(30).—Castillo Larrañaga José y De Pina Rafael op. cit. p. 490.

en que quedarán los bienes embargados bajo su custodia. La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario —artículo 855—.

*Embargo de créditos y rentas.*—Si los bienes embargados son créditos o rentas, se notificará al deudor que no verifique el pago y que entregue su importe al Presidente ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia —artículo 856—.

Si llega a asegurarse el título mismo del crédito, se designará un depositario que lo conserve en guarda, quien estará obligado a hacer todo lo necesario para que no se altere ni menoscabe el derecho que el título represente, y a intentar todas las acciones y recursos que la ley concede para hacer efectivo el crédito, quedando sujeto, además, a las obligaciones que impongan las leyes a los depositarios —artículo 857—.

Si el crédito fuese litigioso, se notificará el embargo a la autoridad de los actos respectivos, dándole a conocer el depositario nombrado, a fin de que éste pueda desempeñar las obligaciones que le impone la parte final del artículo anterior —artículo 858—.

*Embargo de inmuebles.*—Si los bienes embargados son inmuebles se ordenará la inscripción en el Registro Público de la Propiedad. A este fin se comunicará el embargo dentro de las veinticuatro horas siguientes. La inscripción será gratuita —artículo 859—.

*Embargo de fincas urbanas y sus rentas.*—Si el embargo recae en finca urbana y sus rentas o sobre éstas solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador con las facultades y obligaciones siguientes: I) Contratar los arrendamientos sobre la base de que las rentas no sean menores de las que al tiempo de verificarse el embargo rindiera la finca o departamento de ésta que estuviese arrendado. A este fin, si ignorase cual era en ese tiempo la renta, lo pondrá en conocimiento del Presidente ejecutor para que recabe el dato de la oficina pública correspondiente. Para asegurar el arrendamiento, exigirá las garantías de estilo bajo su responsabilidad y si no quisiere aceptarla, recabará la autorización del Presidente ejecutor; II) Cobrar las rentas en sus términos y plazos, procediendo contra los inquilinos morosos con arreglo a la ley; III) Hacer sin previa autorización los gastos ordinarios de la finca, como el pago de contribuciones y los de mera conservación, servicio y aseo, no siendo excesivo su monto; y los incluirá en la cuenta mensual que debe presentar al Presidente ejecutor; IV) Presentar a la oficina correspondiente las manifestaciones que la ley de la materia previene y de no hacerlo así, serán de su responsabilidad los daños y perjuicios que su omisión origine; V) Presentar solicitud al Presidente ejecutor, acompañada de los presupuestos respectivos, para hacer los gastos de reparación o de construcción; VI) Pagar previa autorización del Presidente ejecutor, los gravámenes reconocidos sobre la finca; y VII) Rendir cuentas mensuales de su gestión y

depositar las cantidades de dinero que resulten sobrantes en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe, a disposición del Presidente ejecutor —artículo 860—.

*Embargo de una empresa o establecimiento.*—Si el embargo recae en una empresa o establecimiento, se observarán las normas siguientes: I) El depositario será interventor con cargo a la caja, estando obligado a: a) Vigilar la contabilidad, b) Inspeccionar el manejo de la finca o empresa y las operaciones que en ella se practiquen, a fin de que produzcan el mejor rendimiento posible, c) Vigilar en las fincas rústicas la recolección de los frutos y su venta y recoger el producto de ésta, d) Vigilar las compras y ventas en las empresas mercantiles o industriales, recogiendo el producto de las segundas, e) Vigilar la compra de materia prima, su elaboración y la venta de los productos en las empresas industriales, recogiendo los ingresos en efectivo y los efectos de comercio para cobrarlos a su vencimiento, f) Ministrare los fondos para los gastos de la empresa o finca rústica, los que no deberán comprender los personales del deudor, a no ser los alimentos que judicialmente se le hayan otorgado, g) Cuidar de que la inversión de los fondos que ministre se haga cumplida y convenientemente; II) Si el depositario considera que la administración no se hace convenientemente o que puede perjudicar los derechos del embargante, lo pondrá en conocimiento del Presidente ejecutor, para que éste, oyendo a las partes y al interventor en una audiencia, resuelva lo que estime conveniente; III) El depositario otorgará fianza ante el Presidente ejecutor por la suma que se determine y rendirá cuenta de su gestión en los términos y forma que determine el mismo Presidente; IV) Depositará las sumas de dinero que resulten sobrantes, en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe; y V) El depositario rendirá cuenta mensual de su gestión.

## CONSECUENCIAS DEL EMBARGO

A) Los bienes embargados quedan sujetos a la jurisdicción del Presidente ejecutor, siempre que no hayan sido embargados con anterioridad por otro juez.

B) Por virtud del embargo, adquiere la parte que obtuvo el derecho de ser pagado con el precio en que se vendan los bienes, o con ellos mismos, en los casos en que procede legalmente su adjudicación al mismo acreedor.

C) La parte que obtuvo tiene derecho de nombrar depositario de los bienes asegurados.

D) La posesión de los bienes la pierde la persona en contra de quien se decretó el embargo, y pasa al depositario nombrado.

E) El depositario tiene obligación de cuidar la cosa embargada y puede ejercitar las acciones posesorias para recuperarla.

## REMATE DE LOS BIENES EMBARGADOS

REMATE.—En realidad no todos los autores de Derecho Procesal del Trabajo lo han definido, ya que tan sólo nos indican la forma en que éste se lleva a cabo. A continuación mencionaré algunas de las definiciones que he encontrado al respecto.

La de Eduardo Pallares: "Rematar un bien significa por lo tanto, no sólo ponerlo en venta pública por orden y con la intervención de una autoridad judicial o administrativa, sino también adquirirlo en dicho acto" (31).

La de Castillo Larrañaga y Rafael de Pina "La palabra remate significa la declaración de preferente formulada por el juez en la vía de apremio, respecto a una de las posturas hechas en la correspondiente subasta, en el caso de que haya habido varias, o la de ser aceptable la que hubiere hecho con carácter de única" (32).

La de Octavio M. Trigo "El remate es la adjudicación que se hace al mejor postor de los bienes que se venden en almoneda o subasta pública" (33).

La Enciclopedia Jurídica dice: "El remate es la adjudicación que se hace de los bienes que se venden en almoneda o subasta al comprador de mejor puja y condición" (34).

De las definiciones que hablan de adjudicación es preciso hacer notar que no deberían usar este término ya que como lo ha sostenido la Suprema Corte la adjudicación no es más que una modalidad del remate, es el remate en favor del acreedor (35), y ese mismo sentido es el que le da la Ley Federal del Trabajo como se deduce de la lectura del artículo 863 segundo párrafo... "Antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, podrá el deudor en todo momento liberar los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución".

Por último cabe decir que, en esencia, el remate consiste en la venta judicial de lo embargado para que con su producto se pague al que obtuvo en juicio.

El embargante de un crédito podrá esperar su vencimiento para hacer el cobro o solicitar su remate. —artículo 864—.

---

(31).—Eduardo Pallares, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Porrúa, México, 1956, p. 590.

(32).—Castillo Larrañaga José y De Pina Rafael, op. cit. p. 492.

(33).—Trigo, op. cit. p. 279.

(34).—Arturo Palmero, Enciclopedia Jurídica. J. Balleca y Cía. Sucs., 1919, p. 410.

(35).—Anales de Jurisprudencia, Tomo XXII, p. 240.

La Ley Federal del Trabajo señala una serie de normas especiales en sus artículos 865, 866 y 867 para que se efectúen los remates clasificándolas en tres grupos: A) Aplicable a bienes muebles, B) Aplicables a bienes inmuebles y C) Aplicables a una empresa o establecimiento.

A) *Normas aplicables a bienes muebles:* I) Se efectuará su avalúo por la persona que designe al Presidente ejecutor; II) Servirá de base para el remate el monto del avalúo; y III) El remate se anunciará en los tableros de la Junta y en el Palacio Municipal o en la oficina de gobierno que designe el Presidente ejecutor.

B) *Normas aplicables a bienes inmuebles:* I) Se tomará como avalúo el que sirva de base para el pago de los impuestos correspondientes o en su defecto, el de un perito valuador legalmente autorizado que será designado por el Presidente de la Junta; II) Se recabará a costa del embargante certificado de gravámenes del Registro Público de la Propiedad, que debe comprender el dato de la totalidad de los gravámenes que posea sobre ellos, hasta la fecha en que se ordenó el remate. Si en autos obrare ya otro certificado, sólo se pedirá el Registro, el relativo al periodo o periodos que aquél no abarque; y III) El remate se anunciará en los tableros de la Junta y se publicará, por una sola vez, en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la respectiva Entidad Federativa, y en uno de los periódicos de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes. En la misma publicación se citará a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes.

Al referirse la Ley al hecho de que el certificado de gravámenes del Registro Público de la Propiedad será a costa del embargante, considero que no debería ser así pues ella misma se está contradiciendo, ya que cuando se trató de las generalidades de la ejecución vimos que los gastos que se originan en la ejecución de los laudos son a cargo de la condenada y el que se tengan que recabar datos sobre los gravámenes del bien inmueble, ello forma parte del procedimiento para poder rematar el bien y así mismo el remate constituye la última etapa de la ejecución de los laudos, por todo lo cual estimo que el certificado de gravámenes a que nos hemos estado refiriendo debe recabarse a costa del condenado.

C) *Normas aplicables a una empresa o establecimiento:* I) Se efectuará un avalúo por un perito que se solicitará por el Presidente de la Junta a la Nacional Financiera, S. A., o alguna otra institución oficial; II) Servirá de base para el remate el monto del avalúo; III) Es aplicable lo dispuesto en la fracción III de los bienes inmuebles; IV) Si la empresa o establecimiento se integra con bienes inmuebles, se recabará el certificado de gravámenes a que se refiere la fracción II referente a bienes inmuebles.

Los artículos 868, 869 y 870 nos señalan las normas a seguir para que se efectúe el remate.

Artículo 868.—El remate se efectuará de conformidad con las normas siguientes: I) Se llevará a cabo en el local de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, el día señalado para ese efecto en los anuncios y publicaciones; II) Será presidido por el Presidente ejecutor; III) El Presidente concederá el término que juzgue conveniente que no podrá ser mayor de una hora, para la presentación de posturas; IV) Las posturas se presentarán por escrito y contendrán: a) Nombre, nacionalidad, edad, estado civil y domicilio del postor, b) La cantidad que se ofrezca por los bienes objetos del remate, c) La cantidad que se pague de contado, los términos en que pagará el saldo y la garantía que se ofrezca. d) Cuando se trate de bienes muebles, su precio se pagará siempre de contado; VI) Con la postura se exhibirá el importe de la misma o el certificado de depósito efectuado en el Banco de México o en la institución que éste designe; VII) Cuando el ejecutante haga postura, exhibirá en efectivo la diferencia entre el monto de su crédito y el de la postura; VIII) Calificadas las posturas, el Presidente ejecutor declarará abierto el remate, IX) Las mejoras que se hagan en el curso de la diligencia se ajustarán a lo dispuesto en las fracciones anteriores; y X) El presidente declarará fincado el remate a favor del mejor postor.

Artículo 869.—La diligencia de remate no puede suspenderse. El Presidente ejecutor resolverá las cuestiones que susciten las partes e interesados.

Artículo 870.—Si no se presentan postores, podrá el acreedor solicitar la celebración de nuevas almonedas, con deducción de un veinte por ciento en cada una de ellas, o que se le adjudiquen los bienes embargados en el precio que hubiese servido de base en la última diligencia. Las almonedas subsecuentes se celebrarán dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la anterior, anunciándose por una sola vez en los tableros de la Junta.

Una vez que se ha declarado fincado el remate el artículo 875 señala las normas a seguir: I) La cantidad que se hubiese pagado de contado se entregará al acreedor y si no bastare, se pondrá a su disposición la garantía que se hubiere ofrecido por el saldo; II) Hecho el pago a que se refiere la fracción anterior, se pondrá al adquirente en posesión de los bienes rematados; III) Si se trata de bienes inmuebles, se otorgará al adquirente, dentro de cinco días, la escritura correspondiente. Si el deudor se niega a firmarla, la firmará el Presidente ejecutor. Otorgada la escritura, se entregará el precio al acreedor y se pondrá al adquirente en posesión de los bienes; y IV) Si se trata de una empresa o establecimiento, se procederá de conformidad con lo dispuesto en la fracción I, pero si se entrega con bienes inmuebles se observará lo dispuesto en la fracción anterior.

Como ya se ha visto, el acreedor obrero puede pedir que se le adjudiquen

los bienes que han sido objeto del embargo o que se le pague. El pago al acreedor comprende las cantidades por las que se hubiese despachado ejecución, sus intereses y los gastos originados hasta la terminación del remate; si el precio del contado excede del monto de lo que se adeude al acreedor, aprobada la liquidación, se entregará el sobrante al deudor. Las garantías reales subsistirán por el saldo que resulte después de pagar el crédito del acreedor —Artículos 871, 872 y 873—.

Es así como se deben ejecutar los laudos en caso de que no sean cumplidos voluntariamente. La actual Ley no difiere casi en nada de la de 1931 ya que los cambios que se han hecho a la actual son mínimos pues en realidad lo único que hizo el legislador del 70 fue darles un mejor orden y secuencia a los artículos, o sea que hubo un cambio en cuanto a la forma mas no en cuanto al contenido, lo cual estimo loable ya que se dejan intocables y subsistentes las conquistas que a través de este ordenamiento logró la Revolución Mexicana a favor de la clase obrera las cuales con orgullo podemos constatar que han sido asimilados por otras legislaciones.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.—Considero que a través de las páginas de esta tesis ha quedado puntualizado que es en el Congreso Constituyente de 1917 en donde por vez primera se discute la inclusión de derechos que protegen a los trabajadores, y que específicamente son el dictamen del artículo 50, presentado a la consideración de la Comisión respectiva, el 26 de diciembre de 1916, así como las discusiones que motivó, el origen inmediato del artículo 123 Constitucional, y constatamos con legítimo orgullo que nuestra Carta Magna es la primera en el mundo que consagra los derechos de los trabajadores.

SEGUNDA.—Estimo que el origen de los conflictos de trabajo se encuentra en la lucha de clases emanada de la desigualdad económica entre los diversos factores de la producción, la cual ha existido desde tiempos remotos pero que en nuestra época se ha acentuado en mayor grado debido a la preponderancia del sector capitalista, lucha en la que hoy, afortunadamente, el trabajador consciente ya cuenta con los instrumentos jurídicos adecuados para su defensa.

Ahora bien, tomando como base la Ley Federal del Trabajo podemos definir a los conflictos laborales como los que se producen entre trabajadores y patrones, conjunta o separadamente, con motivo de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados o relacionados con ellas, abarcando en esta forma de una manera general todos los presupuestos que en la teoría se dan.

TERCERA.—Como he pormenorizado en las páginas de esta tesis, opino que la clasificación principal de los conflictos de trabajo, atendiendo a los sujetos de la relación laboral puede hacerse en individuales y colectivos; los individuales son jurídicos y los colectivos son jurídicos o económicos.

CUARTA.—En mi opinión las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Trabajo, con características propias, que realizan funciones que desde el punto de vista material corresponden a los Poderes Legislativo y Judicial, guardando una relación con el Poder Ejecutivo en cuanto que a éste le toca designar a los representantes del gobierno que las integran.

QUINTA.—El Estado tiene como una de sus funciones la de substituir a la actividad de los particulares, la de actualizar la voluntad concreta de la ley afirmándola o haciéndola prácticamente efectiva y esta función

recibe el nombre de jurisdicción. La jurisdicción está limitada por la competencia y ésta a su vez está constituida por las causas en que un Tribunal puede ejercer su jurisdicción.

SEXTA.—En nuestro país fue la Constitución de 1917 la que creó la jurisdicción en materia laboral al establecer en su artículo 123 apartado "A" fracción XX, que las diferencias entre el capital y trabajo deberán sujetarse a una junta de Conciliación y Arbitraje estableciendo la competencia de estos órganos en la fracción XXXI del citado artículo, normas constitucionales que posteriormente fueron desarrolladas en la Ley Reglamentaria correspondiente.

SEPTIMA.—Me permito sostener que el laudo es el acto por el cual los órganos jurisdiccionales del trabajo facultados por la Ley, resuelven en forma definitiva el conflicto de trabajo que se les ha planteado, a través del estudio de las acciones, excepciones o defensas hechas valer y probadas por las partes.

OCTAVA.—La ejecución de los laudos —a mi parecer— constituye la fase práctica de la función jurisdiccional.

NOVENA.—Al hacer el estudio de la ejecución de los laudos en la Ley, encuentro como mayor problema el que se refiere a la situación planteada por los artículos 845 y 846 de la Ley Federal del Trabajo, que son reglamentarios del artículo 123, de la Constitución apartado "A" fracción XXI, los cuales propongo que desaparezcan así como la fracción que los origina, ya que dejan sin sentido la existencia de la función jurisdiccional y, en la práctica, su aplicación repercute en detrimento de los derechos que los trabajadores han hecho valer previamente en el juicio.

DECIMA.—Finalmente, constato que el procedimiento establecido en la Ley Federal del Trabajo vigente, en relación con el que reglamentaba la de 1931 es casi idéntico pues lo único que observo es una mejor sistematización en su actual articulado.

## BIBLIOGRAFIA

- ALVAREZ DEL CASTILLO ENRIQUE.—Segundo Curso de Derecho del Trabajo
- BINET HENRI.—Los Tribunales del Trabajo
- CABANELLAS GUILLERMO.—Tratado de Derecho Laboral
- CARNELUTTI FRANCESCO.—Lezione de Diritto Industriale
- CARNELUTTI FRANCESCO.—Teoria Dicit Regolamento Colectivo dei Rapporti di lavoro
- CASTILLO LARRAÑAGA JOSE Y DE PINA RAFAEL.—Instituciones de Derecho Procesal Civil
- CASTORENA J. DE JESUS.—Procesos del Derecho Obrero
- CEPEDA VILLARREAL RODOLFO.—Concepto y Clasificación de los Conflictos de Trabajo
- CHIOVENDA GIUSEPPE.—Instituciones de Derecho Procesal Civil
- DE LA CUEVA MARIO.—El Derecho del Trabajo
- DE LA CUEVA MARIO.—Derecho Mexicano del Trabajo
- DE LA MADRID H. MIGUEL.—La Soberanía Popular en el Constitucionalismo Mexicano y las Ideas de Rousseau en Presencia de Rousseau
- DE MAZA F. Y M. IGLESIAS.—Diccionario Laboral Vocabulario Enciclopédico del Derecho Social
- DE LITALA LUIGI.—Derecho Procesal del Trabajo
- FERRER MENDIOLEA GABRIEL.—Historia del Congreso Constituyente de 1916-1917
- DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE
- DIARIO DE LOS DEBATES CAMARA DE DIPUTADOS XXXIV Legislatura

- GARIZURIETA JORGE M.—V Mesa Redonda Sobre Derecho del Trabajo
- KASKEL WALTER.—"ARBEITSRECHT"
- KASKEL WALTER Y DERSCH HERMANN.—Derecho del Trabajo.
- KROTOSCHIN ERNESTO.—Curso de Legislación del Trabajo
- NIKISCH ARTHUR.—"ARBEITSRECHT"
- PALAVICINI FELIX F.—Historia de la Constitución de 1917
- PALMERO ARTURO.—Enciclopedia Jurídica
- PALLARES EDUARDO.—Diccionario de Derecho Procesal Civil
- PEREZ BOTIJA EUGENIO.—Derecho del Trabajo
- PORRAS LOPEZ ARMANDO.—Derecho Procesal del Trabajo
- REVISTA DE TRABAJO.—San Salvador, El Salvador, Centro América
- SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION
- TAPIA ARANDA ENRIQUE.—Derecho Procesal del Trabajo
- TRIGO OCTAVIO M.—Curso de Derecho Procesal Mexicano del Trabajo
- TRUEBA URBINA ALBERTO.—El Nuevo Artículo 123.
- TRUEBA URBINA ALBERTO.—Nuevo Derecho Procesal del Trabajo
- TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE.—Nueva Ley Federal del Trabajo.
- TRUEBA URBINA ALBERTO.—Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo
- VALENZUELA ARTURO.—Derecho Procesal del Trabajo