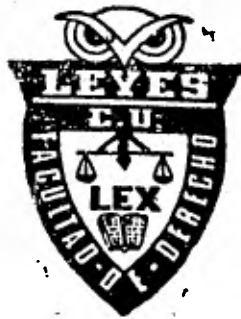


2ej. 52

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



**LOS LAUDOS EN LA REFORMA PROCESAL  
DE 1980, ESTUDIO Y COMENTARIOS**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A

**EDUARDO BARRON GODINEZ**

México, D. F.

1981



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.

## LOS LAUDOS EN LA REFORMA PROCESAL DE 1980. ESTUDIO Y COMENTARIOS.

### CAPITULO PRIMERO.-

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

- a).- Diversas Clases de Resoluciones Laborales.
  - 1.- La Opinión.
  - 2.- Providencias de Substanciación o acuerdos.
  - 3.- Resoluciones incidentales o Interlocutorias.
  - 4.- El laudo.
- b).- Diversas formas de dar por Terminado el -- Procedimiento Laboral Ordinario.
  - 1.- Laudo.
  - 2.- Conciliación.
  - 3.- Transacción.
  - 4.- Allanamiento de la demanda.
  - 5.- Desistimiento tácito de la acción procesal o caducidad.
  - 6.- Prescripción de la Acción.
  - 7.- Desistimiento.
  - 8.- Convenio ante las Juntas.

### CAPITULO SEGUNDO.-

CONCEPTO Y CLASIFICACION DE LOS LAUDOS.

- a).- Concepto de Laudo.
- b).- Diversas Clases de Laudos.
  - 1.- Atendiendo al procedimiento que terminan.
  - 2.- Atendiendo al conflicto laboral que resuelven.
  - 3.- Atendiendo a la autoridad que los pronuncia.
  - 4.- Atendiendo a los efectos que producen.
  - 5.- Atendiendo a la cuestión que resuelven.

### CAPITULO TERCERO.-

ENSAYO SOBRE LA NATURALEZA DEL LAUDO ORDINARIO.

- a).- Audiencia de Resolución.

- b).- Ensayo sobre la naturaleza del laudo Ordinario,
- 1.- El laudo ordinario como parte del ámbito jurídico.
  - 2.- El laudo ordinario como medio para proteger y tutelar al trabajador.
  - 3.- El laudo ordinario como resolución jurisdiccional.
  - 4.- Requisitos esenciales del laudo ordinario.
  - 5.- Requisitos secundarios del laudo ordinario.

#### CAPITULO CUARTO.

##### EL LAUDO EN LA REFORMA PROCESAL DE 1980, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- a).- Antecedentes.
- b).- Aspectos Generales de la Iniciativa.
- c).- La Reforma Procesal Laboral de 1980 en el laudo.
- d).- Nueva Reglamentación del Laudo, Reforma procesal de la Ley Federal del Trabajo 1980.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA.

## CAPITULO PRIMERO.

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

- a).- Diversas Clases de Resoluciones Laborales.
  - 1.- La Opinión.
  - 2.- Providencias de Substanciación o acuerdos.
  - 3.- Resoluciones incidentales o Interlocutorias.
  - 4.- El laudo.
- b).- Diversas formas de dar por Terminado el -- Procedimiento Laboral Ordinario.
  - 1.- Laudo
  - 2.- Conciliación.
  - 3.- Transacción.
  - 4.- Allanamiento de la demanda.
  - 5.- Desistimiento tácito de la acción procesal o caducidad.
  - 6.- Prescripción de la Acción.
  - 7.- Desistimiento.
  - 8.- Convenio ante las Juntas.

## A).- DIVERSAS CLASES DE RESOLUCIONES LABORALES.

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

### 1.- LA OPINION.

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

El Maestro Alberto Trueba Urbina ha definido a la opinión como "la resolución que dictan las Juntas de Conciliación como amigables componedoras, en el procedimiento conciliatorio" (1)

(1) Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. México, 1965. Pág. 323.

el artículo 505 de nuestra Ley Laboral vigente hasta el 30 de abril de 1970, preceptuaba que, en cualquier caso de conflicto o diferencia de que debiera conocer una Junta Municipal o una Junta Federal de Conciliación, si las partes no llegaban a un acuerdo "...recibidas las pruebas, la Junta en vista de las mismas, redactará dentro del tercer día, con los considerandos que la funde, su opinión, como amigables componedoras...."

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

ejecutaba por medio de la autoridad que para ese efecto designaba.

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

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

(2) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo México, 1967-T. 11. pág. 936.

de conciliación y posteriormente ocurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, en busca de la solución al conflicto, de hecho, por el tiempo perdido, se estaba en presencia de dos instancias.

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

(3) Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit.

(4) Armando Porras López. Derecho Procesal del Trabajo. Puebla, - 1956. pág. 117.

cia contenciosa", y, además, con ello se violaba flagrantemente - lo dispuesto por el artículo 123 constitucional en su fracción XX, que dispone que "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje."

En parte por las razones antes expuestas y en parte para "abreviar la tramitación del juicio laboral en su estado conciliatorio" (5), el legislador decidió suprimir la opinión, y en su lugar obligó a los Presidentes de las Juntas de Conciliación a que, en caso de no llegar las partes a un arreglo; después de la recepción de pruebas, remitan el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Por último, no queremos dejar pasar inadvertido que al disponer la Ley Federal del Trabajo vigente, en el artículo 750,- que las Juntas de Conciliación podrán conocer de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, y en el artículo 600, fracción IV, que es facultad de las Juntas de Conciliación actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver de los citados conflictos, no viola la citada fracción XX, del artículo 123 Constitucional, pues la naturaleza de un órgano no depende de el nombre que se le atribuya, sino de las facultades que le

(5) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Nueva Ley Federal del Trabajo. México, 1970. pág. 337.

son otorgadas por la Ley, y en este caso sólo creemos pertinente señalar que el legislador omitió cambiar la denominación de las Juntas de Conciliación a pesar de que les otorgaba facultades de arbitraje, junto con las que ya poseía, de conciliación.

2).- PROVIDENCIAS DE SUBSTANCIACION O ACUERDOS.

Dentro de las resoluciones laborales, tenemos como las de menor jerarquía, a las llamadas decretos por el licenciado Armando Porras López, que se refieren al "mero trámite y que tienen por finalidad el avance del proceso, tal acontece con la resolución de la Junta, en virtud de la cual se decreta el señalamiento de cierto día para la recepción de pruebas" (6), el Maestro Trueba Urbina, por su parte, las denomina providencias de substanciación, seguramente basándose en que el artículo 476, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo antes vigente, así las designaba, o, agrega el Maestro Trueba Urbina, acuerdos, atendiendo a que en la práctica así se identifican a todas esas resoluciones de trámite.

La Ley Federal del Trabajo en vigor, ya no hace distinciones a este respecto y sólo habla en términos generales de resoluciones de las Juntas, incluyendo dentro de ese rubro, tanto a los fallos incidentales, esto se puede inferir de los términos de la

(6) Armando Porras López. Ob. Cit.

Ley Federal del Trabajo, Título Catorce.- Derecho Procesal del -- Trabajo, en donde usa invariablemente la palabra resolución, en -- los artículos 688, fracción VI, 689, fracciones II y IV, 690, 712 713, fracción II, 714, 723, 725, 726, 727, 735, 736, 742, 760, -- fracción X, etc.

Esos acuerdos o resoluciones de trámite, como todas las Juntas, según lo disponen los artículos 705 y 708 de la Ley, deberán practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad exceptuándose de esta regla el caso de que las Juntas, sus Presidentes o los de las Juntas Especiales habiliten los días y horas inhábiles para la práctica de diligencias, siempre que haya causa - urgente que así lo requiera, se exprese la misma y las diligencias que habrán de llevarse a cabo, además, la Junta emitirá sus resoluciones, según el artículo 711, dentro de un término no mayor de veinticuatro horas, salvo precepto en contrario, del mismo ordenamiento; al respecto se ha dicho que "así como a las partes se les exige el cumplimiento estricto de los términos procesales, la nueva disposición que se comenta obliga a las Juntas a dictar sus resoluciones dentro de términos perentorios y, en caso de que no cumplan, las responsables serán acreedoras a las sanciones que se mencionan en los artículos 636, 640 a 645, 671 a 673 y 717 de esta Ley. Esperamos que la disposición que se comenta no sea letra muerta" (7), sin embargo, tomando en consideración la realidad

(7) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Ob. Cit.

dad existente en las Juntas, creemos que a pesar de todo, el artículo 711, al igual que su similar de la Ley anterior, 476 segundo párrafo, seguirá sin aplicarse, afectando con esa pérdida de tiempo, principalmente al trabajador que en busca de justicia ocurra a las Juntas. Otros de los requisitos que deben llenar las resoluciones, son los que señala el artículo 712, que consisten en la firma de los representantes que las voten, la autorización del Secretario y que lo actuado en las audiencias se haga constar en actas firmadas por quienes intervinieron en ellas. Por lo demás, -- siempre deberán las Juntas tener en cuenta que, en el proceso laboral deben prevalecer la celeridad, la claridad y la sencillez, -- aunque se sacrifique el formalismo, sin embargo en la realidad el proceso laboral, en algunos casos, es tan formalista como el proceso civil.

Atendiendo al fin que persiguen, es posible clasificar estas resoluciones del proceso, según el orden que establece la Ley Federal del Trabajo, en la forma siguiente: a) Resoluciones de impulsión procesal (artículo 685, 686 y 687); b) Resoluciones de impulsión procesal (artículo 697); c) Resoluciones de comunicación (artículos 698 a 702); d) Resoluciones de instrucción (artículos 710, 760 fracciones 1X y X); e) Resoluciones que tienden a la mantención del buen orden, respeto y consideración debidos (artículos 715 a 720); f) Resoluciones relativas a la determinación de competencias (artículos 730 a 737); g) Resoluciones respecto a recusaciones y excusas (artículos 738 a 744).

3).- RESOLUCIONES INCIDENTALES O INTERLOCUTORIAS.

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

La Ley Federal del Trabajo promulgada en 1931, en su artículo 477, disponía que: "Las cuestiones incidentales que se susciten, se resolverán juntamente con lo principal, a menos que por su naturaleza sea forzoso decidirlos antes o que se promuevan después del laudo; pero en ningún caso se les dará substanciación especial; sino que se decidirán de plano, excepción hecha de las que se refieren a la competencia de la Junta", por su parte la Ley Federal del Trabajo, actualmente en vigor, en su artículo 725

(8) Enrique Tapia Aranda. Derecho Procesal del Trabajo. México, - 1961. pág. 134.

preceptúa que "las cuestiones incidentales, salvo los casos previstos en esta Ley, se resolverán juntamente con lo principal, a menos que la Junta, estime que deben resolverse previamente o que se promuevan después de dictado el laudo. En estos casos, la Junta podrá ordenar que se suspenda el procedimiento o que se tramite el incidente por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlos y recibir las pruebas, dictará resolución", de lo antes transcrito se desprende, que el legislador ha modificado la disposición antes vigente, pues ahora deja a juicio de las Juntas, la facultad de estimar si una cuestión incidental, aparte de los casos señalados en la Ley, debe resolverse previamente; por otra parte, también se deja en manos de las Juntas, la decisión de que en esos casos suspenda el procedimiento o tramite el incidente en forma separada, por último, señala el breve trámite que se seguirá para resolver dichos incidentes, con el fin de evitar la demora en la continuación del procedimiento.

El legislador, seguramente buscando la rapidez en el trámite de los asuntos laborales, ha dispuesto que los problemas incidentales, se resuelvan hasta el momento en que la cuestión principal controvertida se falte, para que de esa manera el laudo comprenda, todos los problemas planteados al mismo tiempo, sin embargo, existen casos que no pueden esperar solución hasta que se dicte el laudo, sino que requieren ser dilucidados con prontitud, es

te es el caso de los incidentes, surgidos con motivo de nulidad - de notificaciones, falta de personalidad, acumulación, incompetencia, recusaciones, excusas, etc., en donde una vez planteada la - cuestión incidental, la Junta respectiva citará a las partes a -- una audiencia en la cual, después de oír las y de recibir las pruebas ofrecidas, emitirá su fallo.

A pesar de lo claro de la disposición que regula el trámite de los incidentes, en la realidad, pocas veces ocurre que la resolución correspondiente, se dicte en el término de veinticuatro horas que señala el artículo 711, de la Ley de la materia, -- alegando a su favor las autoridades, exceso de trabajo, por lo -- que sería aconsejable a los litigantes que, para no seguir sopor--tando la lentitud con que se desenvuelven los procedimientos labo--rales, solicitaran cada vez que se diera el caso, se sancionara a la autoridad que no cumpliera con sus obligaciones, sin embargo, -- pocas son las ocasiones en que se intenta seguir ese camino, fun--damentalmente, porque son tantos los incumplimientos de obligacio--nes en que incurren las autoridades, que al final las partes tar--darían, todavía más, en obtener la solución a su conflicto.

#### 4).- EL LAUDO.

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

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

No profundizamos más el estudio del laudo por ahora, ya que posteriormente lo haremos, basta solamente dejar asentado que en nuestra legislación, es la resolución más trascendente que pueden emitir las Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro del proceso laboral.

**B).- DIVERSAS FORMAS DE DAR POR TERMINADO EL PROCEDIMIENTO LABORAL ORDINARIO.**

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

Al suscitarse algún problema entre obrero y patrón, en--

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

Si el camino que se elige es acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el proceso puede concluir, según el Maestro Trueba Urbina, por laudo, convenio, desistimiento expreso del actor o por caducidad (9). Por su parte Armando Porras López, sostiene que "la forma normal de terminación del proceso es la sentencia. Sin embargo, la doctrina procesal moderna considera que junto a esa forma normal, existen otras formas llamadas anormales o extraordinarias que genéricamente se han denominado formas autocompositivas. Las especies son la renuncia o desistimiento, el reconocimiento o allanamiento, la transacción, la conciliación, el compromiso, la caducidad, la prescripción y algunos autores citan la preclusión". (10)

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

(9) Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit.

(10) Armando Porras López. Ob. Cit.

(11) Eduardo Pallares. Derecho Procesal Civil. México, 1965.p. 119.

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

1).- LAUDO.

Partiendo de lo sostenido por el Maestro Trueba Urbina, en el sentido de que el procedimiento ordinario se desenvuelve -- "en cuatro audiencias esenciales: La de conciliación, la de demanda y excepciones, la de pruebas y alegatos y la de resolución". - (12), tenemos que el laudo que decide la controversia en lo principal tiene lugar en la última de las citadas etapas. En efecto, después de que no se pudo lograr la conciliación entre las partes, que el actor formula su demanda, que el demandado opone sus excepciones, que la Junta queda debidamente instruída por las pruebas ofrecidas, admitidas y desahogadas y de que se presentan los alegatos, ya se tienen elementos suficientes para emitir el laudo, - siendo por tanto este el momento procesal en que aparece esta resolución.

Ahora bien, tomando en cuenta las disposiciones legales-

(12) Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. pág. 373.

en vigor, para la elaboración del laudo se requiere la intervención directa de:

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

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

En forma indirecta, las partes o sólo la actora, en su caso, también participan en la elaboración del laudo, pues a través de sus acciones, excepciones, pruebas y alegatos han puesto -

en movimiento la actividad jurisdiccional de las Juntas y han ---  
aportado los elementos suficientes para que se dicte el laudo,

## 2).- CONCILIACION.

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

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

A pesar de las muchas definiciones que se han dado de es  
ta forma de concluir el proceso laboral, tomando en consideración  
los elementos esenciales que la integran, es posible afirmar que-  
se trata de un procedimiento en el cual un tercero interviene en-  
un conflicto de trabajo con el fin de que las partes celebren un-  
convenio por el cual lo den por terminado, de la manera más justa  
para ambos.

---

(13) Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española, -  
España, 1964. pág. 341.

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

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

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

Sin embargo, existen otras dos ocasiones en que la Ley previene la posibilidad de realizar la conciliación, la primera tiene lugar cuando de acuerdo con el artículo 753, fracción IV, en la etapa de demanda y excepciones, el actor ejercita nuevas o distintas acciones de las que expuso en su escrito inicial, la segunda de acuerdo con el artículo 753, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo tiene efecto cuando, al inicio de la etapa de demanda y excepciones, se opone reconvencción, pues en tal caso se buscará nuevamente la conciliación, en virtud de que, si antes no

los había, en ese momento ya puede haber elementos para que las partes concilien sus intereses.

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

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

más cercano. En caso de no lograr la conciliación, se remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

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

Después de precisado el trámite que señala la Ley para lograr la conciliación, ha quedado expuesto quiénes intervienen en ese procedimiento. Además, también ha quedado manifiesta la --

clara intención del legislador, de hacer lo más sencillo y breve este período. Debemos dejar asentado que, "en ocasiones se desfigura el proceso conciliatorio, con abuso de trámites curialescos, y dilaciones contrarias al espíritu y texto de la Ley Laboral, -- generalmente nunca se cumplen los términos y plazos procesales y se rodea el proceso conciliatorio de ritualismos innecesarios" -- (14), aclarando que aunque el Maestro Trueba Urbina, se refería a las disposiciones de la anterior Ley Federal del Trabajo, sus conceptos y críticas siguen siendo valederas.

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

### 3).- TRANSACCION.

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

(14) Alberto Trueba Urbina Ob. Cit. pág. 377.

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

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

#### 4).- ALLANAMIENTO DE LA DEMANDA.

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

(15) Eduardo Pallares. Diccionario de Derecho Procesal Civil. México, 1960. pág. 69.

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

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

5).- DESISTIMIENTO TACITO DE LA ACCION PROCESAL O CADUCIDAD.

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

El interés de los litigantes, sobre todo del actor, debe

estar presente constantemente, expresándolo a través de promociones que impulsen la continuidad en el trámite del asunto, de lo contrario, la morosidad o falta de interés de las partes será sancionada con el desistimiento que previene la Ley.

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

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

La anterior Ley Federal del Trabajo señalaba, en su artículo 479, tres meses como término para la promoción de la caducidad, al fin del cual, la Junta oficiosamente dictaba resolución, - sin previa audiencia. El cambio ahora, el término es de seis me--

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

ción: En efecto, según dicho precepto, es suficiente el transcurso de tres meses para que las Juntas, a solicitud del demandado, o simplemente de oficio, decreten el sobreseimiento, lo que implica el desconocimiento del principio constitucional de la garantía de audiencia. Por estas razones el artículo 727 ordena la tramitación de un incidente en el que se escucha a la parte afectada y se reciban sus pruebas".

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

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

ro el acto formal que lo concluye es la resolución incidental que la declara procedente.

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

6).- PRESCRIPCION DE LA ACCION.

Otra de las formas de dar por concluído el proceso labo-

(16) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Ob. Cit. pág. 331.

ral es la prescripción de la acción, debido a la cual se pierde un derecho, por el no ejercicio de la acción procedente, dentro del término que preceptúa la Ley.

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

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

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

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

el procedimiento, sino que para ello se requiere que un laudo la declare fundada.

Los momentos en que comienza a correr se cuentan a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, en general el término prescriptorio es de un año, sin embargo, la Ley señala casos de excepción en que el término varía de un mes a dos años, según la acción de que se trate, pero en ningún caso empezará a contarse el término no contra los incapaces mentales en tanto carezcan de tutor, no contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

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

Otro de los problemas relativos a la prescripción, afortunadamente resuelto por la Ley Federal del Trabajo, es la manera de computar los términos prescriptorios. El artículo 522 señala que los meses se contarán por el número de días que tenga, el primer día contará completo aunque no lo sea, el último si deberá --

ser completo y si es feriado, se cumplirá el término al concluir el día siguiente hábil.

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

#### 7).- DESISTIMIENTO.

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

Se puede definir como la manifestación expresa que hace el pretensor, respecto a un posible derecho a su favor, al proce-

(17) Real Academia Española. Ob. Cit. pág. 459.

dimiento que ha intentado o a la realización de algunos trámites procesales a que, según la Ley tiene derecho.

Analizando un poco el concepto dado, tenemos que la manifestación ha de ser expresa necesariamente, de manera que la tácita no es suficiente para desistir, de esa idea se puede lograr diferenciar el desistimiento procesal de la caducidad, pues como hemos dicho ésta es el desistimiento tácito de la acción procesal, por falta de promoción de las partes, mientras que para desistir del procedimiento, repetimos, se requiere que la manifestación sea expresa.

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

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

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

#### 8).- CONVENIO ANTE LAS JUNTAS.

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

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

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

Si en la conciliación, las partes atienden a la exhorta-

ción hecha por la Junta y llegan a un arreglo conciliatorio justo y equitativo, éste tomará la forma de convenio que dará por terminado el conflicto y una vez aprobado, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo. Si el convenio se produce ante una Junta de Conciliación, será ejecutado por su Presidente si es Permanente, si es Accidental se remitirá a la Junta de Conciliación Permanente o de Conciliación y Arbitraje más cercana, si se celebra ante una Junta de Conciliación y Arbitraje evidentemente ella misma lo ejecutará.

La Ley Federal del Trabajo antes vigente, en su artículo 98 disponía que: "Todo acto de compensación, liquidación, transacción o convenio celebrado entre el obrero y el patrón, para que tenga validez deberá hacerse ante las autoridades de trabajo correspondientes", en el Apartado III, párrafo cuarto, de la Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo se expresa: - "...La nulidad de la renuncia no puede llevarse al extremo de prohibir los convenios y liquidaciones con los patrones porque, si se llegara a ese extremo, resultaría que en todos los casos de -- divergencia sería indispensable acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que decidieran la controversia; de ahí que el segundo párrafo del artículo 33 admita la validez de los convenios y liquidaciones...", y el artículo 33 de la Ley Federal -- del Trabajo en vigor, al respecto dispone que: "...Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y con-

tener una relación circunstanciada de los hechos que lo motivan y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores".

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

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

**CAPITULO SEGUNDO.-**

**CONCEPTO Y CLASIFICACION DE LOS LAUDOS.**

a).- Concepto de Laudo.

b).- Diversas Clases de Laudos.

- 1.- Atendiendo al procedimiento que terminan.
- 2.- Atendiendo al conflicto laboral que resuelven.
- 3.- Atendiendo a la autoridad que los pronuncia.
- 4.- Atendiendo a los efectos que producen.
- 5.- Atendiendo a la cuestión que resuelven.

a).- CONCEPTO DE LAUDO.

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

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

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

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

"Es una voz anticuada que significa convenio, juicio o-

(1) Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española.-- España, 1964. pág. 790.

sentencia". (2)

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

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

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

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

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

- (2) Joaquín Escriche. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. España 1875. Tomo III. pág. 840.
- (3) Armando Porras López. Derecho Procesal del Trabajo. Puebla 1956. p. 117.
- (4) Arturo Valenzuela. Derecho Procesal del Trabajo. México, 1956. p. 124.
- (5) Octavio M. Trigo. Curso de Derecho Procesal Mexicano del Trabajo. México 1939. pág. 182.
- (6) Enrique Tapia Aranda. Derecho Procesal del Trabajo. México, 1961. pág. - 134.
- (7) Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. México, 1965. pág. 322.

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

Las definiciones expuestas nos dan una idea de lo que debe entenderse por laudo laboral, aunque tienen algunas variantes como resultado del especial criterio de cada autor y del tiempo en que fueron dadas.

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

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

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

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

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

En vista de que consideramos sería conveniente intentar

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

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

Para justificar el concepto dado, es necesario analizar lo por partes.

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

Decimos que es pronunciado por los órganos jurisdiccionales del trabajo, legalmente facultados para ello, en virtud de que como ya lo hemos expresado, según la Constitución y la Ley Federal del Trabajo únicamente pueden dictarlos las Juntas de --

---

(8) Artículo 816 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Conciliación Permanentes o Accidentales y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean Locales o Federales.

Resuelve una situación planteada por las partes a través del estudio de las acciones, excepciones o defensas hechas valer por las partes. Las cuestiones que actor y demandado someten a decisión pueden ser principales o secundarias (cuestiones incidentales que a juicio de la Junta deben resolverse en unión de lo principal). Las partes pueden presentar una situación controvertida o bien puede no haber controversia, ejemplo de este último caso es el allanamiento de la demanda. Además, esa resolución se dicta de acuerdo con las acciones, excepciones o defensas que legalmente hicieron valer y probaron las partes, diferenciándose con ello de otras resoluciones que pueden dar fin al asunto, pero sin analizar esas cuestiones, por ejemplo, un auto que tiene por desistido al actor de su demanda.

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

b) DIVERSAS CLASES DE LAUDOS.

Los laudos dictados por las Juntas, para su mejor cono-

cimiento, pueden ser susceptibles de clasificarse atendiendo para ello a diferentes criterios.

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

1.- Atendiendo al procedimiento que terminan.

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

A manera de antecedente haremos referencia a la clasificación que se hacía de los procedimientos, en atención al contenido de la Ley Federal del Trabajo antes vigente. El Maestro -- Trueba Urbina habla de la existencia de dos clases de procedimientos, los ordinarios y los especiales y cita al respecto la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de fecha 22 de septiembre de 1935, que en lo conducente dice: "Existen en la Ley Federal del Trabajo dos procedimientos señalados para la resolución de los conflictos entre patrones y trabajadores, los cuales se encuentran contenidos en los capítulos cuarto y séptimo del Título Noveno. El procedimiento ordinario comprendido en el capí

tulo cuarto, tiene por objeto satisfacer la necesidad jurídica de que una de las partes cumpla con cierta disposición de la Ley o con determinada obligación contractual que se ha impuesto. El procedimiento especial establecido en el capítulo séptimo se integra por una serie de disposiciones bajo el rubro de los conflictos de orden económico, entendiéndose por tales aquéllos que se originan por la acción de complejas causas económicas que dan lugar a frecuentes alternativas en la industria, alternativas que dañan o favorecen determinadas negociaciones, puesto que se refieren a períodos de depresión que de tiempo en tiempo se manifiestan, subsiguientemente al período de prosperidad, provocando, necesariamente, aquéllos una contracción y éstos una expansión de todas las ramas productivas con el licenciamiento u ocupación de muchos trabajadores o la disminución o aumento del capital destinado a remunerarlos".

Agrega que "... además del procedimiento especial para conflictos colectivos de orden económico, existen en la Ley otros procedimientos especiales, muy pobres por cierto: Para la calificación procesal de las huelgas, para la aprobación o reprobación de las cláusulas del reglamento interior de trabajo, etc. También tienen el carácter de especiales, los procedimientos administrativos relativos a la fijación del salario mínimo y a la participación de los obreros en las utilidades de las empresas, etc." Por su parte el catedrático Armando Porras López, después de hacer mención a la ejecutoria transcrita, comenta que: "...es

te criterio de la Corte se encuentra trunco. En efecto, existe el proceso, (no procedimiento como lo llama la Corte), ordinario de trabajo, cuya tramitación se encuentra consagrada en el Capítulo IV de la Ley; pero además del proceso especial del Capítulo VII, existen también procesos especiales, tales como el de indemnización en favor de los que dependían de un trabajador fallecido... el proceso de autodefensa de la huelga, independientemente de los procesos puramente administrativos o de jurisdicción voluntaria, como el registro de un sindicato...".

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

Esta clasificación que se hace está justificada, pues cada uno de los procedimientos precisados tiene particular trámite para la obtención del Laudo.

En forma somera analizaremos las especiales características que tienen estos procedimientos.

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

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

#### 1) Período conciliatorio.

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

Si se tramita en alguna Junta de Conciliación, rigen las normas contenidas en el Título Catorce, Capítulo IV, de la Ley -

Federal del Trabajo, que se refieren en primer término a la integración de las Juntas de Conciliación Accidentales y disponen -- que trabajadores o patronos, deberán ocurrir ante el Inspector -- Federal del Trabajo o ante el Presidente Municipal para que se -- instale la Junta, hecho lo cual el Inspector o el Presidente Municipal prevendrá a las partes a efecto de que dentro de las -- veinticuatro horas siguientes designe cada uno su representante -- y les hará saber el nombre del representante del Gobierno designado, si alguna o ambas partes no hacen ese nombramiento, el -- Inspector o el Presidente Municipal lo harán pero siempre cuidando de que se trate de trabajadores o patronos; instalada la Junta Accidental o habiendo comparecido el actor o presentado su -- escrito, se citará a las partes a una audiencia de conciliación -- y ofrecimiento de pruebas, cuya fecha deberá fijarse dentro de -- los tres días siguientes; si el actor no acude a la audiencia, -- se archivará el expediente hasta nueva promoción; si no concurre el demandado, el actor podrá ofrecer las pruebas que estime convenientes; si ambas partes concurren, la Junta tratará de avenir -- las proponiéndoles una solución justa y equitativa, en caso de -- lograr un convenio, éste será ejecutado por el Presidente de la Junta si es Permanente o si es Accidental por el Presidente de -- la Junta de Conciliación Permanente o de Conciliación y Arbitraje más cercano; si actor y demandado no llegan a un arreglo, podrán ofrecer las pruebas que estimen convenientes y se remitirá -- el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje que corresponda. Consideramos que es un desacierto que en-

esta fase del procedimiento existe ofrecimiento de pruebas, si todavía la litis no se ha fijado.

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

2) Período de demanda y excepciones.

Al darse por terminado el período conciliatorio, de in-

mediato se pasará al de demanda y excepciones. El actor expresará su demanda, dejando precisados sus puntos petitorios y sus fundamentos, si en este momento el actor hace valer acciones nuevas o diferentes de las que ejercitó en su escrito inicial, se señalará nuevo día y hora para que tenga lugar una segunda audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pero en esa audiencia posterior ya no podrá el actor, ejercitar o hacer valer nuevas o diversas acciones. El demandado, en su contestación, podrá oponer excepciones y defensas, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos de la demanda, podrá aumentar los hechos que ha expresado con los que estime convenientes. En seguida las partes podrán replicar y contrarreplicar con brevedad. En caso de que se opusiere reconvenición, nuevamente habrá etapa de conciliación, al término de la cual, el reconvenido podrá formular su contestación o pedir se fije nueva fecha para producirla. En caso de que el expediente sea recibido de una Junta de Conciliación, la Junta receptora citará a las partes para la celebración de la audiencia de demanda y excepciones, la que en la conducente seguirá el trámite ya señalado.

### 3) Periodo de pruebas y alegatos.

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

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

4) Período de resolución.

Al concluir ese término de cuarenta y ocho horas, con o

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

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

b) Procedimientos Especiales.

Dentro de los procedimientos especiales encontramos a los que regula el Capítulo VI del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, mismos que constituyen una novedad.

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

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

o subsistencia de las empresas. Tal es la razón de los procedimientos especiales que se consignan en los artículos 782 a 788",

El trámite que indica la Ley se inicia con la citación que hace la Junta para la celebración de la audiencia, después de haber recibido la demanda o haber concluido las investigaciones realizadas con motivo de indemnización en los casos de muerte por riesgos de trabajo (artículo 503). En ese momento se recibirá a las partes que en caso de que no asistan a la audiencia, se tendrán por admitidas las peticiones hechas por quien si concurra, excepto si quien no acude es el actor o promovente, en cuyo caso se reproducirá su escrito o comparecencia inicial, o si se trata de la aplicación del artículo 503, la Junta al resolver tomará en cuenta el resultado obtenido en la investigación, las alegaciones y las pruebas allegadas por las personas que dedujeron derechos a la indemnización. La audiencia principiará con la exhortación de la Junta a las partes para que lleguen a un convenio, incluso después de oírles 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.

Otro de los procedimientos especiales de gran importancia, es el que se lleva a cabo para la solución de los conflic--

tos colectivos, de naturaleza económica; que concluye con la llamada sentencia colectiva, que en nuestro medio, es conocida también como laudo.

Se ha dicho que los conflictos de naturaleza económica "son aquéllos en que el fenómeno de la producción origina perturbaciones en las relaciones entre trabajadores y patrones, así como las contiendas de intereses entre los factores de la producción provocadas por la lucha de clases, o bien por desajustes de carácter económico que alteren las condiciones de trabajo o aquellos que se susciten con motivo de las suspensiones, modificaciones o terminación de los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley". (9) También ha sostenido el Maestro Trueba Urbina - que los "conflictos de orden económico son, pues, los que se producen por causas de esta naturaleza y se plantean con el propósito de sustituir la situación que los provoca, por otra más favorable en las relaciones obrero patronales".

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 de problemas jurídicos. La separación de los dos procedimientos fue introducida desde el año de 1931 en la Legislación -

(9) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Nueva Ley Federal del Trabajo. México, 1970. pág. 337.

vigente.

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

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

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

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

La Junta conocerá del asunto a través de la solicitud que se le presente, misma en que deberá hacer una exposición de-

los hechos y causas que motivaron el conflicto y la determinación de lo que se pida. Quien promueva deberá adjuntar copia de su solicitud y de los anexos que haya exhibido.

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

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

al conflicto y formularán sus respectivas peticiones.

Dentro de los tres días que sigan, la Junta nombrará cuando menos a tres peritos a efecto de que realicen una investigación de los hechos y causas expresados y formulen un dictámen que a su juicio solucione el conflicto. Los peritos podrán ser acompañados por las comisiones designadas por trabajadores y patronos, durante la investigación, además, las comisiones podrán hacer observaciones o sugerencias a los peritos. El término para la presentación del dictámen será fijado por la Junta, pero en ningún caso excederá de treinta días. En los primeros diez días de este término las partes podrán presentar a los peritos elementos que les permitan una mejor determinación de los motivos que originaron el conflicto al elaborar su dictamen.

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

El dictámen pericial se anexará al expediente y se en--

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

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

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

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

El Presidente de la Junta, dentro de los diez días si--

guientes, a la citada entrega, citará a la audiencia de discusión y votación, la que concluirá con la declaración que haga el Presidente del resultado.

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

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

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

b) Laudos que dan fin a un conflicto individual de naturaleza económica, como en el caso de que un trabajador solicite la modificación de las condiciones de trabajo cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen. (10)

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

d) Laudos tendientes a resolver un conflicto colectivo -  
(10) Artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo.

de naturaleza económica.

3.- Atendiendo a la autoridad que los pronuncia.

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

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

En atención a este criterio, tenemos la siguiente clasi-- ficación:

A) Laudos emitidos por las Juntas Locales de Concilia-- ción, Accidentales o Permanentes. Podemos citar como ejemplo de esta clase de resoluciones, el laudo que resuelve un conflicto -- laboral, en que el objeto es el cobro de prestaciones cuya cuan-- tía no rebasa el importe de tres meses de salario y en el lugar-- en que se produzca no haya Junta de Conciliación y Arbitraje (11)

En la Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo,  
(11) Artículo 603, en relación con los artículos 600, fracción IV y 616, -- fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

se dice que con esta innovación, el trabajador será beneficiado en el Título XIV, Capítulo VI, de la misma Ley, será breve el término en que se dicte resolución. Es acertado este razonamiento, ya que el trabajador en el lugar en que preste sus servicios y con la rapidez del trámite de los procedimientos especiales, podrá obtener las prestaciones que demandó, mismas que en la mayoría de los casos le ayudarán a satisfacer sus apremiantes necesidades, sin embargo, esa celeridad buscada, es difícil de lograrse en los casos de las Juntas de Conciliación Accidentales, pues el tiempo que dure la tramitación del proceso, deberá agregarse el lapso que perderá el trabajador en acudir ante el Inspector Federal del Trabajo o ante el Presidente Municipal y conseguir la instalación de la Junta de Conciliación Accidental. --

(12)

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

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

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

---

(12) Artículo 592, segundo párrafo, 746 y 747 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Corresponderá al Pleno dictar los laudos que resolverán los conflictos que se encuentren incluidos dentro de las hipótesis previstas en el artículo 623, en relación con el 814, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, por ser tanto la importancia de esos asuntos.

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

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

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

4.- Atendiendo a los efectos que producen.

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

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

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

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

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

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

5.- En atención a la cuestión que resuelven, los laudos pueden ser:

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

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

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

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

CAPITULO TERCERO.-

ENSAYO SOBRE LA NATURALEZA DEL LAUDO ORDINARIO.

- a).- Audiencia de Resolución.
- b).- Ensayo sobre la naturaleza del Laudo -  
Ordinario.
  - 1.- El Laudo ordinario como parte del-  
ámbito jurídico.
  - 2.- El Laudo ordinario como medio para  
proteger y tutelar al trabajador.
  - 3.- El Laudo ordinario como resolución  
jurisdiccional.
  - 4.- Requisitos esenciales del laudo --  
ordinario.
  - 5.- Requisitos secundarios del laudo -  
ordinario.

#### A.- AUDIENCIA DE RESOLUCION.

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo. Apartado LIX, último párrafo.

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

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

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

tará para la celebración de la audiencia de discusión y votación,

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

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

El artículo 774 hoy en vigor, señala que la audiencia de discusión y votación se llevará a cabo de la siguiente manera:

- a) Se leerá el dictámen;
- b) La Junta, a petición de cualquiera de sus miembros podrá proveer a efecto de que se practiquen las diligencias que se estimen convenientes para conocer la verdad, la única condición es que tengan relación con las pruebas presentadas por las partes, asimismo, podrá ordenar el desahogo de pruebas no realizado por causas no imputables a quien las ofreció;
- c) El Presidente pondrá a discusión el negocio y el resulta

do de las diligencias para mejor proveer; y, d) Concluida la discusión, se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.

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

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

Conviene aclarar que la Ley vigente ha dejado de tratar en diferente forma, esta audiencia de resolución respecto a las-

Juntas Especiales y a la Junta en Pleno, es decir, ambos casos - siguen el mismo procedimiento.

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

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

Como diferencias entre ambas Leyes, tenemos que: a) Aho

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

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

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

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

El hecho de que el hombre tenga necesidad de vivir en colectividad, ha dado origen a que guarde multitud de relaciones

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

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

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

A este respecto conviene citar algunos de los conceptos expresados por el Maestro Trueba Urbina, al hacer un resumen de su Teoría Integral de Derecho del Trabajo: "La teoría integral divulga el contenido del artículo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo el primero parte de este... nuestro derecho del trabajo, a partir del 1º de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva,

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

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

2.- El laudo ordinario como medio para proteger y tutelar al trabajador.

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

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

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

### 3.- El laudo ordinario como resolución jurisdiccional.

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

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

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

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

#### 4.- Requisitos esenciales.

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

En efecto, no basta designar a una resolución con el --

(3) Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. México, 1965. pág. 322.

nombre de laudo ordinario, para que por ese solo hecho lo sea, - Es indispensable que reúna ciertos requisitos, para que entonces sí estemos en presencia de un laudo ordinario.

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

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

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

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

Si como hemos anotado, es facultad exclusiva de las Jun

(4) Artículo 123, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

(5) Artículo 751 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

(6) Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. México, 1963. pág. 38.

tivo de la ejecución de laudos, convenios, resoluciones emitidas en conflictos colectivos de naturaleza económica, en tercerías, etc.

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

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

resolución congruente con la demanda y con la contestación que se dio a ella". (7)

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

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

Por último, es elemento esencial de los laudos ordinarios, que dé fin a un conflicto laboral a través del estudio de las acciones, excepciones o defensas hechas valer y probadas por

(7) Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al terminar el año de 1969, Segunda Parte. México, 1969, pág. 53.

las partes. Debe dar fin a un conflicto laboral, pues si lo que resuelve es una controversia, de tipo administrativo, civil o penal, etc., no será laudo, sino sentencia administrativa, civil o de la materia de que se trate.

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

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

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

b) Ser la culminación del procedimiento ordinario previsto por la ley; y

c) Dar fin a un conflicto laboral a través del estudio de las acciones, excepciones o defensas hechas valer y probadas-

por las partes.

Faltando alguna de estas características la resolución de que se trate, no podrá ser considerada como laudo ordinario.

#### 4.- Requisitos secundarios.

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

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

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

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

1.- Los laudos deberán ser dictados a verdad sabida, es decir, de acuerdo con la realidad que sea posible apreciar durante el procedimiento, tomando en consideración para ello no sólo constancias, pruebas o cualquier otro documento que obre en forma escrita en los autos, sino tomando en cuenta, además, las apreciaciones que haya podido observar el juzgador respecto al comportamiento de las partes en sus comparecencias durante la celebración de las audiencias correspondientes, la actitud de los testigos examinados, etc., y sobre todo que el Derecho del Trabajo en México como lo dice el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, debe tratar de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones que guardan trabajadores y patronos.

2.- Las Juntas estimarán las pruebas sin sujetarse a ninguna clase de reglas, sino solamente apreciando los hechos según lo crean adecuado en conciencia. Este principio consagrado en el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo permite a las Juntas cierta libertad para apreciar las pruebas que le son allegadas, y no es plena esta libertad en vista de que nunca debe apartarse de la lógica. Al respecto existen numerosas tesis de jurisprudencia emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre las cuales conviene citar la número 123 que textualmente dice: "PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE-

CONCILIACION Y ARBITRAJE. Si bien el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo autoriza a las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, no las faculta para omitir el estado de alguna o algunas de las aportadas". La número 126 dice: "PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Si las Juntas de Conciliación aprecian de modo global las pruebas rendidas por las partes, en vez de estudiar cada una de ellas, expresando las razones por las cuales les conceden o niegan valor, -- con ello violan las garantías individuales del interesado y debe concederse el amparo, a efecto de que la Junta respectiva dicte nuevo laudo, en el que, después de estudiar debidamente todas y cada una de las pruebas rendidas por las partes resuelva lo que proceda".

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

3.- Deberán ser claros y precisos los laudos ordinarios. Con ello se busca que las resoluciones dictadas en los procedimientos ordinarios no contengan ambigüedades ni evasivas del órgano jurisdiccional, que podrían redundar en perjuicio de las partes y sobre todo del trabajador. Esta obligación impuesta a las Juntas evita problemas posteriores que podrán suscitarse al-

tratar de interpretar o ejecutar el laudo, lo cual haría más lenta todavía la impartición de justicia a la clase trabajadora,

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

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

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

1) Esta clase de fallos deberán guardar la forma escrita, para dar seguridad en todos aspectos a quienes intervienen en el trámite del asunto, pues de otra manera sería imposible saber con exactitud los términos y el sentido en que los órganos -

jurisdiccionales del trabajo han resuelto el conflicto planteado, Aunque en forma expresa no señala este requisito el artículo 789 de la Ley, de los términos en que está redactado se deduce que el laudo ordinario debe tener la forma escrita.

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

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

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

demanda y contestación, pues de otra manera nunca podría hacer un extracto de ellas ni mucho menos señalar las cuestiones controvertidas.

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

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

7) Las razones legales o basadas en la equidad y la doctrina jurídica en que se apoye la Junta para decidir el conflicto, constituyen otro requisito trascendente que se debe cumplir, pues eso es el lugar en donde claramente se puede observar si se aplicó correctamente la norma legal, de equidad o doctrinaria al caso concreto que se pretende solucionar. Como en el caso de --

otros requisitos formales, éste da lugar a que las partes se percaten realmente de que la Junta siguió un razonamiento adecuado al aplicar estas normas, o en su caso, si ante la duda prevaleció la interpretación en favor del trabajador, de conformidad con el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Respecto a la forma del laudo, en general, el Maestro Héctor Fix Zamudio, ha expresado que los laudos "deben contener los tres aspectos de toda sentencia: Resultados (hemos y pretensiones), considerandos (razones y fundamentos de equidad, citando leyes y doctrinas aplicables) y puntos resolutivos". (9)

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

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

---

(9) Héctor Fix Zamudio. Panorama de los Derechos Procesal del Trabajo y Procesal Burocrático, en el Ordenamiento Mexicano. Revista Mexicana del Trabajo. Junio, 1963. pág. 19.

c) Es una resolución de carácter jurisdiccional.

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

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

#### CAPITULO CUARTO.

#### EL LAUDO EN LA REFORMA PROCESAL DE 1980, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- a).- Antecedentes.
- b).- Aspectos Generales de la Iniciativa.
- c).- La Reforma Procesal Laboral de 1980 en el Laudo.
- d).- Nueva Reglamentación del Laudo, Reforma Procesal de la Ley Federal del Trabajo 1980

a).- ANTECEDENTES.

Con fecha 18 de diciembre de 1979, el Titular del Poder Ejecutivo Federal, en ejercicio de la facultad que le confiere la fracción 1 del art. 71 Constitucional presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión el proyecto de Decreto que modificaría los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, derogando además las disposiciones previas de la ley relativas al procedimiento de huelga y adicionando en forma sustancial la parte final del Art. 47, específicamente en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. El Proyecto eleva el número de artículos de la ley de 891 a 1810, lo que supone, además de las importantes adiciones que implica, un desarrollo mucho mayor de sus aspectos procesales. La Cámara de Diputados, en un ambiente de protesta de los grupos minoritarios -fundamentalmente la representación panista que pidió una oportunidad para estudiar el voluminosísimo proyecto- lo aprobó sin más trámites el jueves 27. Su Colegisladora lo hizo alegremente el día 30 fué promulgada en el Diario Oficial del 4 de Enero de 1980 y entro en vigor el 10. de mayo del mismo año que dados los antecedentes (que incluyen a la propia Constitución en vigor desde el 10 de mayo de 1917) va a pasar a nuestra historia, no tanto como el "Día del Trabajo" sino como el "Día del Derecho del Trabajo" lo que, sin duda, es bastante distinto.

Vamos a intentar en una serie de artículos explicar el alcance de esas reformas y adiciones que son de una importancia singular y que han cumplido los trámites constitucionales casi escondidas, subrepticamente y haciendo notable que el Poder Legislativo ha pasado a la historia como tal para convertirse en el Poder Tramitador (escribí "Tramitativo: porque "sonaba" mejor, pero el Diccionario de la Real Academia me quitó la inspiración). Pero antes de entrar en materia nos parece que bien vale la pena insistir en el punto de la velocidad legislativa.

¿Cuál es, en rigor, la función del Poder Legislativo? De acuerdo a lo ordenado por el art. 72 constitucional, las Cámaras deben de discutir los proyectos presentados por quienes, en términos del art. 71, tienen la facultad de iniciar las leyes o decretos. Esta facultad de discutir habrá de ser ejercida de acuerdo al Reglamento de Debates de cada Cámara. Parece, pues, claro que el discutir los proyectos no es facultad discrecional sino responsabilidad esencial de los legisladores.

No obstante lo anterior, en la sesión del día 27 de diciembre -según noticias de la prensa- se aprobó la Iniciativa sin discusión, rechazando la moción panista a que antes me referí. Cuentan que Angel Olivo Solís, al oponerse a la petición de suspensión de la aprobación acusó a los panistas de estar al servicio de los abogados patronales, postura que fue secundada por ---

otros diputados del PRI. Lo curioso es que, tal vez, habría sido interesante para los representantes obreros, meditar un poco más el proyecto. A lo mejor habrían encontrado que algunas cosas no les resultan tan favorables.

En rigor parece contradecir la postura del líder de la Cámara, que es ciertamente un hombre de gran inteligencia, Luis M Farías y quien en días pasados hizo ver la conveniencia de que la Reforma Política haya permitido convertir a la Cámara en un centro de discusión política y no en un simple cuerpo que recibe votaciones mayoritarias por consigna. El propio Presidente de la República, en sus magistrales respuestas a la entrevista de las veinte mujeres, precisó que diariamente se informaba con interés especial de los debates en la Cámara de Diputados.

Es claro que un Proyecto como el aprobado no ha podido ser preparado al vapor. Ha requerido de un estudio sólido, a cargo de gentes muy capacitadas. En realidad parece que el trabajo fundamental lo llevó a cabo Jorge Trueba Barrera (RIP), que fuera el asesor del Secretario del Trabajo y de la Previsión Social y que es un Maestro en la materia. De casta le viene. Eso podría servir de apoyo a lo afirmado por un Diputado del PRI, en el sentido de que no era necesario discutir la Iniciativa porque ya había sido ampliamente estudiada. Sin embargo lo cierto es que esta tiene material de sobra que podría justificar una discusión, más de política legislativa que de técnica jurídica. En ese sentido los señores diputados debieron abrir la Tribuna al debate. Yo-

estimo, inclusive, que siguiendo una costumbre de cierto arraigo, el debate político tendría que haber sido precedido de audiencias públicas para oír a los expertos en la materia y, sobre todo, a los representantes sectoriales que habrían podido ilustrar el criterio de los legisladores para que, ya en la etapa de votación, ésta pudiera justificarse.

En la Iniciativa hubo temas ciertamente controvertibles, a la vista de la importancia social que tienen los conflictos laborales sobre todo en etapas de desequilibrio económico como la que ahora vivimos. Hay cuestiones de procedimiento que valdría la pena reconsiderar. Pero hay otras espoluznantes. Simplemente se introducen los artículos 1005 y 1006 que convierten en delincuentes a los abogados o representantes de los trabajadores que sin causa justificada dejen de concurrir a dos o más audiencias o dejen de promover en el juicio durante el lapso de tres meses, y -- que podrán ser condenados a cumplir penas de seis meses a tres -- años de prisión.

No pretendo defender a los abogados irresponsables. Pero pienso que lo que puede ser un desgraciado accidente procesal, -- por una falla de información imputable, en ocasiones, a un error de agenda o a un simple descuido de un pasante, puede acabar con la vida profesional de un hombre integro.

Si se quiere acabar con los coyotes, que ciertamente abundan -y que a veces también tienen título profesional- búsquense otras soluciones. Pero no atacemos a los auténticos profesionales del derecho. Esto sin dejar de ponderar el hecho de que es totalmente discutible la tipificación que se hace de esa conducta como si fuera un grave delito.

Hay mucho de que hablar y parece pues justificado este propósito al iniciar la década de los 80's y que por cierto una década muy difícil y con un futuro muy incierto en cuanto a la Economía del México actual. (1)

#### b).- ASPECTOS GENERALES DE LA INICIATIVA.

Para quienes no están al corriente en las actividades del mundo laboral, puede parecer sorprendente que en materia procesal la Ley Federal del Trabajo de 10. de mayo de 1970 haya tenido una duración tan efímera: exactamente diez años. Sin embargo, no es así, ya que salvo modificaciones leves esa ley conservó en su integridad las disposiciones de la Ley de 1931. En realidad los cambios fundamentales que se introdujeron en 1970 atendieron, sobre todo a la mejoría relativa de las condiciones de trabajo y a la incorporación del derecho de los trabajadores a tener casa habitación. Curiosamente el capítulo respectivo no llegó a aplicar-

(1) Nestor de Buen Lozano, La Reforma del Proceso Laboral, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1980. Pág. 13 a la 16.

se nunca ya que estando supeditada su vigencia a un plazo de tres años, antes de esa fecha fue sustancialmente modificado para dar paso a lo que podría llamarse la seguridad social habitacional a cargo del INFONAVIT. El derecho procesal vigente, a punto de dejar de serlo en forma parcial tiene, pues, soleta y yo diría que no ha sido tan malo. Tan no lo ha sido que las reformas que ahora se introducen, como podrá verse a lo largo de estos artículos si se tiene la paciencia de seguirlos, no son en el fondo sustanciales. La propia Exposición de Motivos así lo hace ver.

Si se pasa revista a las novedades, podrá advertirse que la única verdaderamente importante ha consistido en concentrar en una sola audiencia las tres etapas fundamentales del proceso laboral, a saber: La conciliación, a la que se le da un énfasis especial; la etapa de demanda y excepciones y, por último, la de ofrecimiento y recepción de pruebas. En otro orden de cosas se incorpora a la ley, en mi concepto con muy buen juicio, un procedimiento denominado con poca fortuna "para procesal o voluntario", que permitirá tramitar aquellos asuntos que sin mediar conflicto entre partes, exijan de todas maneras la intervención de la Junta - (arts. 982 al 991, inclusive), podría haberse utilizado el nombre tradicional de "jurisdicción voluntaria" y no introducir uno tan poco atractivo. El resto de las modificaciones, como se expresa en un párrafo importante de la Exposición de Motivos, sirven para formular declaraciones genéricas, más comprometedoras que eficaces, a propósito de los principios generales del derecho procesal para perfeccionar las reglas sobre capacidad, personalidad, compe

tencias, impedimentos y excusas, actuación de las Juntas, notificaciones, exhortos y despachos, incidentes, acumulación de procesos y caducidad por inactividad. Es ciertamente importante, el Capítulo XII del Título Catorce relativo a las pruebas particularmente porque se subsana una vieja omisión a propósito de la de inupeción no regulada ni en la ley vigente ni en la anterior. En materia de laudos hay muy pocas novedades. Se mantienen en cambio, -- sustancialmente, las mismas reglas de los procedimientos especiales, que sirven para la tramitación de juicios que exigen celeridad o son de poca cuantía y las de los conflictos colectivos de -- naturaleza económica.

Aparecen algunas novedades interesantes en materia de -- huelgas que, en su momento, analizaremos de modo particular. No -- afectan, en rigor, al procedimiento, sino sólo en detalles que re -- flejan claramente el intento de desvirtuar el ejercicio ficticio -- del derecho de huelga, aún cuando con ello se vulneren ciertos -- principios fundamentales del derecho colectivo. La prohibición de -- diferir más de una vez el estallido de la huelga (art. 926) po -- dría considerarse que constituye una intromisión intolerable de -- la autoridad en la etapa conciliatoria en la que carece de jurisdicción, esto es, del derecho de decidir sobre el destino del movimiento. Es más importante aún la derogación del viejo art. 453, que tantos fraudes propicia al impedir, mediante un simple emplazamiento a huelga, que al patrón se le pueda ejecutar judicialmen

te o, inclusive, embargar por cualquier acreedor, llámense trabajador, Fisco, Seguro Social, INFONAVIT o un particular. Ahora se abre la puerta, con razón, a las ejecuciones de los laudos y con-evidente intención, a las del Fisco, el Seguro Social y el INFONAVIT, aún cuando se mantenga el bloqueo para los demás acreedores-particulares (art. 924). Es justo poner de relieve que constituye una medida adecuada sustraer del capítulo general de huelga los -aspectos procesales para incluirlos como un nuevo Capítulo (el XX) del Título Catorce.

Los Títulos Quince (Procedimientos de Ejecución") y Die-ciséis ("Responsabilidades y Sanciones") son menos espectaculares para el gran público, pero tendrán que ser analizados con sumo --cuidado, especialmente el último, según señalábamos en nuestro an-terior artículo, ya que colocará a los abogados y representantes-de los trabajadores en posición delicada e injusta, las más de --las veces.

La adición al art. 47, que precisa en términos radicales la obligación patronal de dar aviso escrito al trabajador de la -fecha y causa o causas del despido, con la alternativa de hacerlo por conducto de la Junta respectiva, si el trabajador se niega a-recibirlo y con la advertencia de que, de no hacerlo así, se en-tenderá injustificado el despido, viene a modificar radicalmente-un criterio de la Suprema Corte de Justicia que había hecho nuga-toria esa obligación. Los abogados empresariales sólidamente fun-dados en la jurisprudencia, pasaban por alto esa obligación que -

ahora tendrán que tomar en cuenta de manera definitiva.

Queda, después de leer la Iniciativa, la impresión de que no era necesario tanto aparato para lograr los efectos que se producirán. Quien tenga el cuidado de comparar los textos podrá advertir que en muchos casos no hay diferencias o sólo son de detalle. Con cierta malicia podría pensarse que las novedades, aparentemente para favorecer a la clase trabajadora, según la afirmación tan discutible del Diputado Olivo Solís, en rigor son ajustes que interesan al Estado. Hay ciertamente algunos cambios positivos, pero sentimos que deberían haberse actuado con mayor audacia, aligerando mucho más el proceso laboral para llegar a soluciones como las que se logran en España, que permiten juicios cuya duración es menos que mínima, solución que está muy lejos de alcanzarse con sólo suprimir la audiencia de ofrecimiento de pruebas.

Pero ya tendremos oportunidad, más adelante, de ampliar estas ideas.

c).- LA REFORMA PROCESAL LABORAL DE 1980, EN EL LAUDO.

Al efecto el Doctor Alberto Trueba Urbina dice que: A la luz de la doctrina procesal social y conforme a nuestra legisla-

(2) Idem, Ob. Cít. págs. 19 a la 22.

ción procesal del trabajo, el laudo colectivo jurídico es aquel que resuelve los conflictos o controversias que se derivan de la aplicación e interpretación de los contratos colectivos de trabajo o de la ley, cuando se afecta a los trabajadores en su conjunto o sea profesionalmente.

La teoría del Laudo que resuelve un conflicto colectivo-jurídico es la que se ha mencionado en el apartado que antecede, en cuanto a la aplicación del derecho y a la función de la equidad, así como por lo que respecta a la aplicación e interpretación del contrato colectivo en función de tutelar a los trabajadores y de reivindicarlos en sus derechos, como una de las funciones creadoras de los tribunales de trabajo en la aplicación de los principios de la justicia social que emanan del artículo 123.

EL LAUDO COLECTIVO ECONOMICO. -- La sentencia colectiva se destaca como una de las figuras procesales más interesantes de nuestra disciplina, que ha provocado discusiones muy agudas entre los procesalistas; sin embargo, aún no se ha logrado precisar sistemáticamente en la doctrina y menos en las leyes, su verdadera naturaleza en función del acto procesal que entraña, ya que se trata de una resolución que pone fin a un proceso colectivo de naturaleza económica.

En cuanto a la naturaleza del laudo o sentencia colectiva,

de acuerdo con el sentir de algunos autores, aceptamos que constituye, formalmente hablando, un acto jurisdiccional, aun cuando establezca nuevos derechos objetivos que lleven en sí la construcción de un acto material. Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia, en ejecutoria de 24 de julio de 1941, Edmundo Saunder y coags., confunde el aspecto formal de la sentencia colectiva con el material, al sentar la tesis siguiente:

"En los conflictos de orden económico, como su nombre lo indica, no se discuten cuestiones de carácter jurídico, las Juntas de Conciliación y Arbitraje realizan en tales conflictos actos que no son propiamente jurisdiccionales, pues que en rigor no dicen el derecho sino que, en beneficio de la economía nacional, intervienen para solucionar tales conflictos pudiendo establecer las nuevas condiciones de trabajo que estimen convenientes a los intereses de la industria y de los trabajadores, y en estos casos el patrón con fundamento en lo dispuesto por la fracción XXI del artículo 123 Constitucional Federal, está capacitado para aceptar o no dichas nuevas condiciones; en consecuencia, las resoluciones que se dicten en los conflictos de orden económico no establecen la cosa juzgada sino hasta en tanto el patrón las acepte tácita o expresamente; esto nos lleva a concluir que tales resoluciones dictadas en los mencionados conflictos no constituyen sentencias iguales o del mismo carácter a las dictadas en ejercicio de funciones jurisdiccionales por el órgano correspondiente del Poder-

Público y, por tanto, no puede decirse que entran en vigor si el patrón se niega a acatarlas, pues si esto sucede se declaran rotos los contratos individuales existentes y se condena al patrón al pago de las responsabilidades del conflicto en los términos de dicha fracción XXI del artículo 123 constitucional, como sanción por su negativa."

La doctrina jurisprudencial expuesta revela una ignorancia absoluta del proceso colectivo económico y de la sentencia colectiva, al declarar potestativo para el patrón el cumplimiento de la sentencia, fundándose en la fracción XXI del artículo 123 constitucional que, según su propio texto, no tiene aplicación en los procesos económicos; puesto que sólo puede suponerse que rige en conflictos individuales, cuando expresa, en el caso de que el patrón no acate el laudo, que se declara terminado el contrato, quedando "obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salarios..."

Pero lo que reviste mayor gravedad en esta tesis de la Corte Suprema, es que se llega al extremo de hacer nugatoria de una ligera plumada, la intervención del Estado en la resolución de los conflictos económicos que surjan entre el capital y el trabajo; adoptándose visiblemente una postura abstencionista, característica del Estado liberal, sin reflexionar siquiera que el artículo 123 de la Constitución se informa en principios interven--

cionistas que favorecen a la clase obrera. Afortunadamente, la doctrina jurisprudencial es incapaz de poder desviar el curso de las corrientes políticas y sociales de nuestro tiempo, y su fuerza normativa se estrella contra la realidad imperante y las necesidades de la vida moderna. Se trata, pues, de una tesis efímera, que carece de solidez frente a la jurisprudencia reiterada de la misma alta jurisdicción en el sentido de que, en la ruta de la economía nacional, el intervencionismo del Estado ha señalado a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la función de resolver los conflictos entre los factores de la producción. La sentencia colectiva debe imponerse coactivamente.

Por lo que se refiere a que las resoluciones colectivas no establecen la cosa juzgada, hasta que el patrón las acepta, expresa o tácitamente; no es más que la consecuencia de la incompreensión del proceso colectivo económico y de la sentencia colectiva, como se ha dicho, aparte de que también se ignora el significado y alcance de la cosa juzgada en el derecho procesal del trabajo. Por último, si bien es cierto que las sentencias dictadas en los procesos laborales ordinarios son distintas de las que pronuncian en el proceso económico, sin embargo, conforme a la antigua y nueva Ley Federal del Trabajo las resoluciones que liquidan el proceso colectivo económico tendrán el mismo carácter y producirán los mismos efectos jurídicos de un laudo. Más aún, la competencia normativa de las Juntas de Conciliación y Arbitraje =

se consagra expresamente en la ley, que les otorga amplias facultades para crear o modificar las condiciones de trabajo en el laudo colectivo; aunque tal facultad pueda implicar el ejercicio de un acto legislativo, no excluye la función jurisdiccional de los tribunales del trabajo en la tramitación y decisión del proceso colectivo económico.

La competencia normativa de los tribunales del trabajo - ha sido impugnada por algunos autores, sin éxito, pues siempre - tendrá que reconocerse como válida esta competencia de los órga--nos jurisdiccionales del Estado, encargados de la solución de los problemas económicos surgidos entre el capital y el trabajo. El -- distinguido Dr. Mariano R. Tessembaum, fundamenta con acierto la competencia normativa de los tribunales del trabajo. -en función- de órganos de la jurisdicción laboral- en los términos siguientes: "Si las partes pueden crear las normas contractuales del trabajo, mediante un convenio colectivo, y no realizan con ello funciones- legislativas, aún cuando aquellas sean obligatorias en modo exten- sivo, en igual modo el tribunal de trabajo al que se le asigna -- una función arbitral de acuerdo con la naturaleza del conflicto y se integra con jueces especiales de carácter profesional, puede - llegar a establecer o modificar las normas preexistentes, como si se formalizara un nuevo convenio colectivo con las mismas caracte- rísticas del que emana directamente de las partes. " El pensa--

miento del mencionado tratadista es inobjetable en cuanto al carácter jurisdiccional de la función de la Junta de Conciliación y Arbitraje en la resolución de los conflictos económicos, conclusión que va de acuerdo con nuestras normas constitucionales y reglamentarias.

En los casos típicos de proceso colectivo económico de que trata el capítulo VII, Título Catorce, de la Ley Federal del Trabajo, en los que tiene aplicación nuestra tesis sobre la relación procesal económica, la resolución que decide el conflicto no debe denominarse simplemente laudo colectivo, sino laudo colectivo económico. Este epígrafe no es una novedad, porque ya Pergolesi había empleado, desde hace tiempo, la designación de "sentenze economiche del lavoro", como la más adecuada para significar la sentencia que resuelva controversias relativas a la constitución de nuevas condiciones de trabajo, aunque otros tratadistas llaman a dichas resoluciones sentencias normativas. La calificación de normativas aplicadas a las sentencias de referencia no es adecuada, a nuestro juicio, porque toda sentencia, en términos generales, produce efectos normativos de una u otra índole, no constituyendo esto una especialidad de ninguna clase de resoluciones de este género.

El laudo colectivo económico es una figura procesal de gran relevancia, pues como afirma Carnelutti en relación con la

sentencia colectiva, es algo que se halla en medio del contrato, la sentencia y la ley, porque tiene de los dos primeros la génesis, y de la segunda, la fuerza; es un tertium genus.

¿Cuál debe ser el contenido del laudo colectivo económico? Es difícil precisar en detalle el contenido del laudo colectivo económico, porque se trata de un acto procesal que tiene por objeto fijar en el proceso las repercusiones de fenómenos económicos, creando nuevas condiciones de trabajo o modificando las existentes. Sin embargo, el artículo 811 de la ley enuncia el contenido del laudo colectivo económico, al autorizar expresamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para disminuir o aumentar el personal, la jornada o la semana de trabajo, modificar los salarios y, en general, cambiar las condiciones de trabajo, de acuerdo con los resultados que arroje la tramitación, sin que, en ningún caso, se reduzcan los derechos legales de los trabajadores.

CONTENIDO DEL LAUDO COLECTIVO.- Declaración del derecho y función de la equidad. Entre el laudo ordinario y el laudo colectivo de naturaleza económica existe una diferencia absoluta; el primero debe fundarse en la ley, y a falta de ésta, en la costumbre o el uso, y, en su defecto, por los principios derivados de la Ley del Trabajo y en la equidad (Art. 17); en tanto que el segundo se basa exclusivamente en principios económicos, con el fin de regular la producción. En consecuencia, la función de los-

tribunales del trabajo también es distinta, no sólo en lo que respecta al fundamento del aludo, sino en cuanto a la propia actividad jurisdiccional de los mismos. En los procesos ordinarios las Juntas actúan dentro de los marcos del derecho y con sujeción a reglas de procedimiento; el fallo debe ser congruente con la demanda y las demás prestaciones deducidas en el negocio y decidirse sobre todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate (Art. 776), y contener, además, los requisitos que señala el artículo 780 de la ley. En el proceso económico la función del tribunal es distinta, porque este proceso, en cuanto al fondo de la decisión, no se gobierna por normas jurídicas, sino por principios económicos que permiten al tribunal ejercer la libertad más absoluta; pues como se trata de resolver una relación procesal económica, no es necesario que el conflicto se dirime tomando en consideración el planeamiento que del mismo hicieron las partes ante el tribunal, sino con la libertad característica que es propia de todo órgano regulador de la producción. Estas diferentes actividades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los procesos jurídicos y en los económicos, han sido reconocidos por la doctrina jurisprudencial, en la ejecutoria de 9 de septiembre de 1935, Compañía San José Río Hondo, S.A. en que se expresa lo siguiente:

"Es incuestionable que los conflictos de carácter económico a que se refiere el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo, presentan características absolutamente distintas de los conflictos que surgen entre obreros y patronos con motivo de los con-

tratos de trabajo celebrados y las consecuencias legales de éstos, a que se refiere el artículo 511 de la propia ley, pues que mientras en estos últimos la Junta habrá de atenerse exclusivamente a los términos de la demanda del actor y de las excepciones de la demanda sin poderse salir de las cuestiones que le son propias, en los primeros la situación varía, puesto que en el conflicto económico se busca la resolución de una situación que afecta no a un individuo o grupo de individuos, sino a la industria en general o a determinada rama de la industria con el natural perjuicio para la economía nacional, y por tanto, en estos casos claro está que la autoridad del trabajo debe tender a la solución del conflicto que les ha sido planteado, y no sólo a resolver sobre si el peticionario ha probado o no su acción, dejando en pie el problema que le fue planteado; y tan es esto así, que el artículo 576 de la Ley Federal del Trabajo, autoriza a la Junta para dictar la resolución que dé fin al conflicto fundándose ésta en el informe rendido por los peritos y las objeciones y pruebas presentadas por las partes, y el mismo artículo da amplia libertad de acción a las Juntas..."

Es cierto que conforme a los artículos 803, 804, 805 y 806 de la ley la resolución que dé fin al conflicto, puede fundarse en el informe y dictamen rendido por los peritos y en las objeciones y pruebas presentadas por las partes pero ello no restringe la facultad soberana de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, -

para apreciar estos elementos probatorios en conciencia, y menos para aplicar en el proceso colectivo económico la equidad como fuente de derecho. Es normal el hecho de fundar el laudo colectivo económico en el dictamen de los técnicos, en razón de que éste, así como las demás pruebas que se aporten, constituyen la mejor fuente de información en que pueden basarse las Juntas para resolver el conflicto económico; sin que por esto se menoscabe su libertad soberana y su función de orientadoras de la producción. Este criterio se precisa certeramente, en la ejecutoria de lo de octubre de 1941, Compañía Industrial Jabonera del Pacífico, que en síntesis dice:

"En los conflictos de orden económico, las autoridades del trabajo tienen un papel de orientadoras de la producción, estando obligadas al resolverlos, a tener en cuenta el dictamen de los técnicos que hayan estudiado el estado de la negociación y decidir el conflicto no sólo en el presente, sino para el futuro, a fin de que no se repitan las causas que le dieron origen".

En efecto, la aplicación de principios de equidad en el laudo colectivo económico, no tiene el efecto generalmente entendido en derecho, esto es, de que la equidad atempera normas preexistentes, cuya aplicación es propia de los juicios de árbitros y amigables componedores y que tampoco desdice de la misión del magistrado de derecho, cuando la ley calla. Tampoco tiene la ---

equidad la misma función en el laudo colectivo económico, que en los conflictos de la misma índole que resuelve la magistratura italiana, porque ésta, sujetándose a la "fórmula verdaderamente feliz" de su ley, según opinión de sus exegetas debe juzgar armonizando los intereses de los dados de trabajo con los de los trabajadores, y protegiendo y amparando, en todo caso, los superiores intereses de la producción. Esta es la teoría fascista que reproduce Balella.

Entre nosotros, los intereses superiores son los de los trabajadores, para efectos no solo de su tutela sino de su reivindicación, y la función que se asigna a la equidad en los conflictos colectivos de orden económico, tiene significado distinto. La equidad, en estos casos, más que criterio de interpretación es fuente jurídica de derecho, y principal norma que puede aplicarse en la resolución del proceso económico, en función de mejorar las condiciones de trabajo, de acuerdo con la tendencia tutelar de la Constitución y de la ley, en favor de los obreros. En el mensaje de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se particulariza la aplicación de la equidad en los conflictos económicos, de la manera que sigue:

"Cuando el tribunal arbitral sea llamado, no a determinar el alcance de una obligación impuesta por el contrato o por la ley, sino a fijar las nuevas condiciones, según las que ha de-

prestarse el trabajo, encontrará que ni la ley ni la costumbre -- pueden darle orientación. Es la equidad la que aplicando el sentimiento de justicia, o bien tomando en consideración todos los elementos de carácter económico y social que en el caso concurren, -- puede obtener los datos necesarios para determinar la participación que en los beneficios de la producción debe corresponder al provecho y la que debe corresponder al salario."

En otra parte del mismo mensaje se completa el pensamiento de nuestro legislador en relación con la actividad de los tribunales del trabajo, al expresar lo siguiente:

"Los conflictos colectivos de naturaleza económica no -- pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho, el árbitro o el tribunal arbitral tiene que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico. El Estado ya no se limita a cumplir con su función de administrar la justicia en su forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por vía de autoridad lo que a cada uno de los participes en la producción le corresponde, lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas. "

Nuestra doctrina jurisprudencial, con singular acierto, -- reconoció el derecho de los trabajadores de mejorar sus condicio-

nes de prestación de servicios, en los conflictos económicos, así como el auténtico valor del laudo colectivo económico, en la ejecutoria de 20 de septiembre de 1935, Unión Sindical de Peluqueros del Distrito Federal, que establece:

"La legislación del trabajo, contenida en el artículo 123 y en la ley respectiva, es de naturaleza distinta al derecho común, pues mientras el segundo reglamenta situaciones jurídicas, considerando a los interesados en el mismo plano de igualdad, el primero ha venido a constituir, desde su origen, un derecho de clase, estableciendo tan solo el mínimo de garantías que se ha considerado indispensable para la subsistencia de los trabajadores, tanto el artículo 123 como la Ley Federal del Trabajo consiguan en consecuencia las condiciones mínimas de prestación del servicio, de tal manera que trabajadores y patrones no podrán, en ningún caso, concertar un contrato en condiciones menos favorables a los trabajadores. Dada la naturaleza del derecho del trabajo, es evidente que no sólo contractualmente pueden fijarse condiciones más favorables para los trabajadores, sino que también existe la obligación por parte de los patrones de aceptar el mejoramiento reclamado por los obreros hasta donde las condiciones de las industrias lo permitan, lo que quiere decir que los trabajadores si tienen derecho a que se mejoren en su provecho las condiciones de prestación del servicio y que, cuando la situación de una industria o de una empresa lo permita, la demanda de los tra-

bajadores debe tenerse por justificada y que, si el patrón se niega a otorgar ese mejoramiento, las autoridades del trabajo, al serles sometido para su resolución el conflicto, no sólo pueden sino que deben, analizando la situación de la empresa o la industria, fijar las condiciones de prestación del servicio. Tan es así, que la fracción XVIII del artículo 123 constitucional prevé ne que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, equilibrio que no es otro que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de las negociaciones lo permita y derechos de los trabajadores que consisten, precisamente, en que a todo estado económico bonancible, debe corresponder igualmente, un mejoramiento en las condiciones de trabajo."

Todo lo expuesto demuestra evidentemente, que la aplicación de la equidad en el laudo colectivo económico difiere, no sólo cuando se aplica en laudos ordinarios, sino frente al concepto que de la misma fuente de derecho se tiene en la legislación extranjera. El laudo colectivo económico, al regular el fenómeno de la producción creando nuevas condiciones de trabajo o modificando las existentes, debe sujetarse a las orientaciones establecidas por la ley y por la doctrina jurisprudencial. El artículo 811 del ordenamiento del trabajo, dispone que la resolución de las Juntas

que disminuyen o aumenten el personal, la jornada o la semana de trabajo, modifican los salarios y, en general, cambian las condiciones de trabajo, en ningún caso podrán reducir los derechos de los trabajadores, es decir, que el laudo colectivo económico por ningún motivo puede reducir el mínimo de garantías sociales consagradas en favor de los trabajadores en el artículo 123 de la Constitución, en la Ley del Trabajo y en la jurisprudencia. Esto por lo que respecta a la tutela de los trabajadores expresamente consignada en la ley; pues en cuanto a las limitaciones relacionadas con el derecho del capital, la doctrina de la Corte Suprema se ha encargado de precisarlas, en el sentido de que el principio de la capacidad económica de las empresas en lo que se refiere a fijación de condiciones de trabajo, se traduce en el respecto a una utilidad de las negociaciones proporcionadas a su capital, y en el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, con la utilidad restante. Esta tesis, sustentada en la ejecutoria a que nos hemos referido, fue adoptada también en otra ejecutoria más importante aún, la pronunciada con motivo del proceso económico del petróleo, que originó la expropiación de las empresas petroleras por decreto del Presidente Lázaro Cárdenas de 18 de marzo de 1938, y en la cual se desarrolla la misma teoría en los términos siguientes:

"...Toca al Estado fijar lo que corresponde en la producción, a los trabajadores y patronos, y es claro que para la decisión de este problema, precisa tomar en cuenta la capacidad económica de las empresas; la intervención del Estado en el fenómeno -

de la producción implica un doble principio; por una parte, que los trabajadores tienen derecho a que, cuando las condiciones de la empresa lo permitan, se eleve su nivel de vida, para lo cual -- habrán de otorgárseles mayores beneficios y por otro lado, que -- los límites de la Junta de Conciliación y Arbitraje para esa fijación consisten en el respeto al derecho de las empresas para obtener una utilidad proporcional al capital invertido, ya que si los trabajadores tienen derecho a que se mejore su nivel de vida, ese derecho se encuentra subordinado a que las empresas obtengan una utilidad, porque si se obligara a los patrones a trabajar con pérdida, se les impondría en realidad la obligación de hacer donación en favor de los obreros, una empresa que no tiene utilidad o que percibe utilidades que no corresponden al capital invertido -- no puede ser obligada a mejorar las condiciones de los obreros, -- porque entonces la justicia distributiva que impartiera el Estado no respondería a la equidad al no asignar al capital de la parte que le toca consistente en una utilidad proporcionada a su capital; lo expuesto significa que el principio de la capacidad económica de las empresas se traduce en el respeto a una utilidad de la negociación, proporcionada a su capital y en el mejoramiento -- de las condiciones de vida de los obreros, mejoramiento éste que habrá de obtenerse juntamente con la utilidad restante. El artículo 123 fija el mínimo de condiciones para los obreros, de tal manera, que cuando las utilidades de una empresa no alcanzan a llenar ese mínimo, no autoriza el Estado mexicano la apertura de la

negociación, pero cuando la condición de la industria mejora y -- cuando sus utilidades son mayores, deben fijarse nuevas presentaciones para los obreros, puesto que, de otra manera, no existiría -- un equilibrio entre los factores de la producción, ni habría tampoco una distribución equitativa de las unidades entre sus dichos factores."

Tales son, pues, las limitaciones que la ley y las doctrinas jurisprudenciales han señalado al laudo colectivo económico en la jurisdicción laboral. En atención a las pautas de carácter legal y jurisprudencial que se han mencionado, no vaya a pensarse que tal cosa significa que el laudo colectivo económico resuelve, por lo tanto, una relación jurídica procesal ordinaria, sino que esto implica tan solo el respeto a nuestro teórico sistema de derecho, del que no pueden hacer abstracción los tribunales del trabajo al ejercer su ministerio en el orden económico. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje gozan de la mayor libertad creadora para resolver tanto situaciones jurídicas como económicas y para valorizar los dictámenes periciales, objeciones y pruebas en conciencia, sin sujetarse a los derechos alegados por las partes en el proceso. Pues, insistiendo en nuestra tesis, el laudo colectivo económico liquida una relación procesal económica, que no gobierna la ley sino los principios económicos; pero, naturalmente, sin desquiciar el orden social dentro de cuyos contornos acontece el fenómeno económico. El laudo colectivo crea el derecho objetivo, pero conforme a la nueva ley laboral en ningún-

caso se reducirán los derechos de los trabajadores consignados en la Constitución y en la ley (Art. 811), en el régimen capitalista.

No es ocioso aclarar en este momento que la discrecionalidad de los jueces del trabajo tiene también otro fundamento, in dependientemente de la nueva ley laboral, el que señalan las antiguas bases ideológicas de la Constitución político-social de 1917, sin sujeción a artículo determinado. El idearlo revolucionario mexicano, en esta delicada materia, debe mercer de las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje un respeto absoluto, sin que les sea li-cito restringir su alcance verdadero por ninguna consideración, - por respetable que parezca, y menos en perjuicio de los trabajadores. (1)

(1) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

d).- Nueva Reglamentación del Laudo, Reforma Procesal de la Ley Federal del Trabajo de 1980.

La Nueva reglamentación del Laudo la encontramos regulada en la Ley Federal del Trabajo reformada de 1980 en el capítulo XIII denominado "De las Resoluciones Laborales" del Título -- Catorce, dicho capítulo lo transcribimos tal y como viene en la ley por razones de carácter didáctico y para una mejor comprensión del tema de tesis que presento como requisito que exige la Universidad para un examen profesional, en dicho capítulo se encontraran algunos artículos que estarán criticados por el Doctor Alberto Trueba Urbina y dichos comentarios se tomarán en cuenta por ser importantes en el desarrollo del presente tema:

Al efecto establecen los siguientes Artículos y que enseguida se mencionan:

Artículo 837. Las resoluciones de los tribunales laborales son:

I. Acuerdos; si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias; cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y

III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

El Dr. Alberto Trueba Urbina en su Comentario dice: Se adopta nuestra clasificación de las resoluciones laborales: -- Decretos, Acuerdos, Autos y Laudos.

Artículo 838. La Junta dictará sus resoluciones en el -- acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las -- cuarente y ocho horas siguientes a aquellas en la que reciba peti -- ciones por escrito, salvo disposición en contrario de esta ley.

Artículo 839. Las resoluciones de las Juntas deberán -- ser firmadas por los integrantes de ellas y por el Secretario el mismo día en que las voten.

Artículo 840. El laudo contendrá:

I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;

II. Nombres y domicilios de las partes y de sus repre -- sentantes;

III. Un extracto de la demanda y su contestación que debe -- rá contener con claridad y concisión, las peticiones de las par -- tes y los hechos controvertidos;

IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;

V. Extracto de los alegatos;

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

VII. Los puntos resolutivos.

Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fé guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

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

Artículo 843. En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

Artículo 844. Cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo sin necesidad de incidentes, - las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse.

A este respecto el Dr. Alberto Trueba Urbina, en su comentario dice: Esta disposición se encuentra equivocada, en virtud de que se deberá referir a condenas de las Juntas que no -- sean de cantidad líquida; sin embargo, por un dislate del legislador; se suprime la palabra no, lo que viene a hacer nugatorio este precepto, que es idéntico al artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo de 1º de abril de 1970.

Artículo 845. Si alguno o todos los representantes de - los trabajadores o de los patrones ante la Junta, que concurren a la audiencia o diligencia se nieguen a votar, serán requeridos en el acto por el Secretario quien les indicará las responsabilidades en que incurran si no lo hacen. Si persiste la negativa, a efecto de que se someta a la autoridad respectiva a fin de que - se determine la responsabilidad en que hayan incurrido según los artículos 671 al 675 de esta Ley.

En estos casos se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de acuerdos se tomarán por el presidente o auxiliar y los representantes que la voten. En caso de empate el voto de los representantes ausentes se sumará al del presiden

te o auxiliar;

II. Si se trata de laudo:

a) Si después del requerimiento insisten en su negativa, quedarán excluidos del conocimiento del negocio y el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, llamará a los suplentes.

b) Si los suplentes no se presentan a la Junta dentro del término que se le señale, que no podrá ser mayor de tres días, o se niegan a votar el laudo, el Presidente de la Junta o de la Junta Especial dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para que designen las personas que los substituyan; en caso de empate, se entenderá que los ausentes su marán su voto al del Presidente.

Artículo 846. Si votada una resolución uno o más de los representantes ante la Junta, se niegan a firmarla, serán requeridos en el mismo acto por el Secretario y, si insiste en su negativa, previa certificación del mismo Secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos.

Artículo 847. Una vez notificó el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a -

la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores y precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

La interposición de la aclaración, no interrumpe para la impugnación del laudo.

El Dr. Alberto Trueba Urbina dice en su comentario que: Los laudos podrán ser aclarados por las Juntas a solicitud de las partes, para corregir errores o precisar algún punto, sin que de ninguna manera ello pueda implicar revocación de la resolución o alterar el sentido de ésta. Contra los laudos no procede ningún recurso, sino tan sólo pueden ser impugnados por violación de garantías individuales o sociales, a través del juicio constitucional de amparo, dentro del término de quince días, de acuerdo con lo previsto en el artículo 21 de la Ley de Amparo.

Artículo 848. Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurrían los miembros de la Junta.

## CONCLUSIONES .

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## BIBLIOGRAFIA GENERAL.

- 1.- Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico Práctico de Derecho -- Procesal del Trabajo. México 1965.
- 2.- Armando Porras López. Derecho Procesal del Trabajo. Puebla -- 1956,
- 3.- Arturo Valenzuela. Derecho Procesal del Trabajo. México, 1959
- 4.- Carlos Arellano García. El Rezago en el Amparo. México, 1966
- 5.- Eduardo Pallares. Derecho Procesal Civil. México, 1965.
- 6.- Enrique Tapia Aranda. Derecho Procesal del Trabajo, México, - 1961.
- 7.- Héctor Fix Zamudio. Panoramas de los Derechos Procesal del -- Trabajo y Procesal Burocrático, en el Ordenamiento Mexicano. Revista Mexicana del Trabajo. Junio 1965.
- 8.- Ignacio Burgoa. El Juicio de Amparo. México 1968.
- 9.- Octavio M. Trigo. Curso de Derecho Procesal Mexicano del Trabajo. México, 1939.
- 10.- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, México, 1959
- 11.- Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. -- España, 1964.
- 12.- Eduardo Pallares. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Mé-- xico, 1960.
- 13.- Joaquín Escriche. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. España. 1875.
- 14.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 15.- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo. México, 1970
- 16.- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Nueva Legisla-- ción de Amparo. México, 1968.
- 17.- Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo

- 18.- Dictámen de la Cámara de Diputados sobre el Proyecto de Ley Federal del Trabajo.
- 19.- Exposición de Motivos de la Iniciativa de Reforma Constitucional de 15 de noviembre de 1965.
- 20.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, México, 1965.
- 21.- Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al terminar el año de 1966. México, 1966.
- 22.- Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al terminar el año de 1969, México, 1969.



# TESIS EN UN DIA

Tesis por computadora

asesoramos sin compromiso  
presupuestos gratis

Colombia E7 Local 2-A  
Tel. 546-23-66