

237

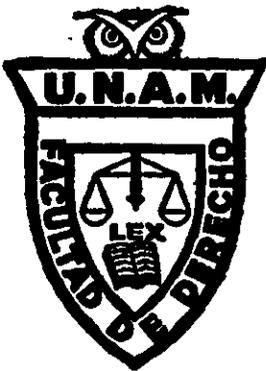


# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Derecho

## INCOBRABILIDAD AL LAUDO EN MATERIA LABORAL.

T E S I S  
Que para obtener el Título de  
Licenciado en Derecho  
P r e s e n t a  
JOSE ANTONIO HERNANDEZ LOZANO



Asesor de Tesis:  
LIC. LUIS MONSALVO VALDERRAMA

México, D. F.

2000

237546



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

## AGARDECIMIENTOS

---

**DIOS NUESTRO SEÑOR**, que a lo largo de mi vida me ha dotado de beneficios incalculables que se han conjuntado con la culminación de este esfuerzo en esta etapa. De su mano he caminado para alcanzar este sueño. Mil gracias padre.

**PAPAS**, por que me regalaron el preciado don de la vida y me dieron la oportunidad de realizar mis estudios, mil gracias por días enteros de sacrificios, apoyo, amor y cariño. Todo se los debo a ustedes. Gracias por permitirme el haber alcanzado la primera de mis metas.

**MONICA**, doy gracias a Dios por tenerte, por compartir los momentos mas hermosos de mi vida a tu lado, por apoyarme, por la bendición tan linda que Nuestro Padre me mando; estar junto a ti. Te amo.

**DELI A Y LAURA**, por el amor y cariño que me han brindado, por los consejos que a lo largo de mi vida me han dado. Gracias.

**HECTOR Y RAFAEL**, por su apoyo incondicional y formar parte de esta primera meta. Gracias.

**LIC. FERNANDO GARCIA JASSO Y SRA. MARGARITA BERMÚDEZ GUERRERO**, por todo el apoyo y las atenciones que he recibido de ustedes. Gracias.

**FERNANDA Y MARIANITA**, por la amistad brindada, Gracias.

**LIC. LUIS MONSALVO VALDERRAMA**, por todas sus atenciones y facilidades en la realización de esta investigación y lo mas importante por el don que DIOS le dio en formar verdaderos profesionistas. Gracias.

**LIC. JUAN MANUEL MORENO AVILA Y MARIA DE LA PAZ ZÚÑIGA THOMPSON**, por su amistad, confianza para iniciar mis actividades profesionales que gracias a su ayuda y buenos consejos sirvieron y servirán para mi desarrollo profesional. Gracias.

**LIC. RAUL PRECIADO JIMÉNEZ**, por tu amistad, consejos y apoyo incondicional. Gracias.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO**, a sus maestros, por la gran riqueza que aportaron en estos cinco años que sirvieron para mi desarrollo profesional y para adquirir un gran badaje de valores y principios incalculables, que me ayudaron a crecer como persona. Gracias a esta casa de estudios.

# INDICE GENERAL

Pág.

## INTRODUCCION

### CAPITULO I CONCEPTOS

1.1	Patrón .....	1
1.2	Trabajador .....	2
1.3.	Ejecución .....	5
1.4.	Laudo .....	10
1.5.	Tribunal.....	16
1.6.	Mercantil.....	17
1.7.	Procedimiento .....	17
1.8.	Proceso.....	19

### CAPITULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO

2.1.	El Derecho de Trabajo su origen.....	25
2.2.	Antecedentes de las Resoluciones Laborales.....	29
2.3.	Reseña histórica de los Tribunales del Trabajo.....	39
2.4.	Evolución Jurídica de los Tribunales del Trabajo.....	50
2.5.	Nacimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Con- stituyente de 1916 y 1917 .....	55

### CAPITULO III RESOLUCIONES LABORALES

3.1.	Resoluciones Laborales , clase y tiempo de su emisión.....	62
3.2.	Contenido y requisitos de los Laudos.....	67
3.3.	Diligencias para mejor proveer.....	76
3.4.	Irrevocabilidad de las Resoluciones de las Juntas.....	78

## **CAPITULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

4.1. Procedimientos Especiales.....	81
4.2. Procedimientos de los Conflictos Colectivos de naturaleza económica.....	86
4.3. Procedimientos de huelga.....	93
4.4. Procedimiento Ordinario Laboral.....	105
4.5. Presentación y admisión de la demanda.....	112
4.6. Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas.....	115
4.7. Desahogo de pruebas.....	122
4.8. Alegatos y Cierre de la Instrucción.....	123
4.9. Proyecto de Resoluciones, discusión, aprobación y su engrose.....	124

## **CAPITULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL**

5.1. Procedimiento de Ejecución y requisitos.....	128
5.2. Organos Ejecutores.....	133
5.3. Actuación y responsabilidad del Presidente de la Junta y del Actuario.....	134
5.4. Análisis de los artículos 945 de la Ley Federal del Trabajo y del artículo 21 de la Ley de Amparo.....	139
5.5. Inaplicabilidad del Término legal para la Ejecución del Laudo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	142
5.6. Incobrabilidad al Laudo.....	147

**CONCLUSIONES** ..... 153

**ANEXOS** .....157

**REFERENCIA BIBLIOGRAFICA** .....162

## INTRODUCCION

El derecho del trabajo tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones obrero-patronales, principio bien definido en el ámbito jurídico laboral, y el conocimiento de las normas de trabajo, elemento sin el cual no se podría lograr dicho objetivo.

Es por eso que he decidido incursionar en el campo del derecho del trabajo y que para ostentar el título de licenciado en derecho proporcionaré como tema de tesis la Incobrabilidad al laudo en materia laboral, problemática que existe en las juntas locales y federales de conciliación y arbitraje.

Enunciaremos cual ha sido la problemática en cuanto a la Incobrabilidad de los laudos emitidos por las juntas de conciliación y arbitraje sobre el conflicto de referencia, señalando lo que en la práctica sucede al respecto ya que el derecho del trabajo tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones obrero patronales, principio bien definido en el ámbito jurídico laboral, y en el conocimiento de las normas del trabajo, elemento sin el cual no se podría lograr dicho objetivo, sin embargo, para evitar la Incobrabilidad al laudo y por ende la burla que se ha generado en las juntas de conciliación y arbitraje, tanto en el ámbito local como en el federal, se mencionará en el capítulo respectivo una propuesta para nuestro H. Congreso de la Unión para legislar sobre un elemento mas de la constitución de las sociedades mercantiles para exigir como requisito un seguro que garantice el debido cumplimiento del pago de las prestaciones reclamadas a través del procedimiento laboral correspondiente, tanto en el ámbito local como federal, de lo ordenado para el cumplimiento de las mismas en el laudo emitido por la autoridad de conocimiento.

## INTRODUCCIÓN

---

El presente trabajo inicia con el capítulo denominado conceptos, en el cual encontramos las definiciones de las figuras jurídicas que intervienen en las relaciones obrero-patronales, así como de otros conceptos que se encuentran a lo largo del presente trabajo.

Es importante conocer como surgieron los derechos sociales contenidos en nuestra Constitución de 1917, porque a través de la lucha incesante de los trabajadores a lo largo de nuestra historia han logrado un mínimo de normas en derecho de trabajo, así como los organismos y tribunales que dirimirán las controversias suscitadas entre el capital y trabajador, hasta lograr que esos derechos sociales se incorporarán en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, sobre ello hablaremos en el capítulo segundo de esta tesis.

Las normas jurídicas son una fuerza ética entregada por el pueblo a la conciencia de los hombres para la justicia en la vida social y su aplicación corresponde a los titulares de los derechos y a los órganos del estado. A los primeros como el deber de exigir su cumplimiento y a los segundos porque tienen el deber de actuar su propio impulso o cuando se demanda su intervención para reparar la violación a esos derechos, y cuando estamos en presencia de dicha controversia, ésta se dirime a través de un procedimiento.

La decisión jurisdiccional sobre el litigio planteado ante el tribunal laboral, del laudo y las resoluciones será lo que analizaremos en el capítulo tercero de esta obra.

De lo que nos abocaremos en el capítulo cuarto, será del estudio del procedimiento laboral tanto ordinario como de los procedimientos especiales y sus etapas en el derecho procesal del trabajo.

La ejecución del laudo consiste en su cumplimiento, pues de otro modo se convertiría en una declaración platónica que es precisamente en el quinto capítulo donde esbozaremos la problemática de la Incobrabilidad al laudo en materia laboral que día a día se vive en las juntas de conciliación y arbitraje en el ámbito local y federal.

Concluiremos con apuntar una posible solución y opinión personal, respecto al conflicto que en éste trabajo de investigación he planteado, por que si bien es cierto que el derecho es el elemento necesario de la sociedad, y ésta a su vez del hombre, también es cierto que el derecho constituye al orden jurídico de la sociedad con el fin de hacer más justas y pacíficas las relaciones entre los hombres; pero corresponde a nosotros los abogados tratar que la solución legal coincida con la solución justa en una época en que éste derecho anda a la defensiva y el derecho procesal mantiene vivas las esperanzas de la reivindicación de los derechos sociales. Razón por la cual creemos firmemente en el conocimiento de las normas tutelares del Derecho del Trabajo y su acatamiento, tanto por patrones como trabajadores, en razón de que implica la verdadera armonía obrero-patronal, situación en la que debe prevalecer.

Por eso ahora investigo éste tema, que me apasiona porque lo vivo en mi vida profesional cotidianamente en los tribunales de trabajo, me siento orgulloso de haber dado cima a la primer etapa de mi vida académica gracias a mis maestros, sobre todo al que me ha dirigido esta tesis.

**CAPITULO PRIMERO  
CONCEPTOS**

- 1.1. Patrón.**
- 1.2. Trabajador**
- 1.3. Ejecución**
- 1.4. Laudo**
- 1.5. Tribunal**
- 1.6. Mercantil**
- 1.7. Procedimiento**
- 1.8. Proceso**

## CAPITULO PRIMERO CONCEPTOS

### 1.1. Patrón.

De acuerdo con el artículo 10 de nuestra Ley Laboral, el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos.

Krotoschin indica que el patrón es la persona "física o jurídica" que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos presten servicios.

Para Manuel Alonso García, el patrón es "toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el Trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".

Recientemente, el término patrón se ha tratado de sustituir por el de empleador, sin que haya progresado mucho tal tendencia.

Sánchez Alvarado señala que patrón es "la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada".

No estamos de acuerdo con esta definición, ya que al expresarse que los servicios pueden ser de ambos géneros se está infiriendo que los mismos pueden ser exclusivamente intelectuales o materiales, lo cual no es posible, ya que por mas material que en apariencia sea un servicio , siempre tiene que tener algo de intelectual .

Por lo demás, el trabajador no tiene obligación de conocer las calidades de la persona de su patrón, bastándose únicamente con que se le identifique para que pueda ser demandado. (Amparo Directo núm. 142154, promovido por Victoria Hernández)

Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, son considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

## **1.2.Trabajador.**

Al referimos al concepto de trabajador, lo estamos haciendo en su carácter de sustantivo y no de adjetivo, ya que hay muchos "trabajadores" que nunca han trabajado y también hay otros muchos que, sin ser considerados propiamente como trabajadores, han trabajado durante toda su vida.

Para el maestro Trueba Urbina, todo el mundo es trabajador. Según Mario de la Cueva, trabajador es quien "perezca a la clase trabajadora", lo cual en realidad no nos dice nada.

## CAPÍTULO I CONCEPTOS

---

Nestor de Buen no da ningún concepto de trabajador, y nos dice únicamente que la definición legal "tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, concepto arcaico y deficiente, en sustitución del más técnico de persona jurídica.

Por nuestra parte, nos quedamos con la definición que nos proporciona el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que previene: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un Trabajo personal subordinado". Así, los elementos que podemos desprender de este precepto son: a) El trabajador siempre tiene que ser una persona física; las personas morales nunca pueden ser trabajadores, y b) presta un Trabajo personal subordinado.

La subordinación constituye el elemento característico de la relación de Trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el Derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al Trabajo estipulado y ser ejercido durante la jornada de Trabajo.

La dirección y la dependencia a que se refería la Ley de 1931 solo son sintomáticos de la relación de Trabajo, pues ésta puede darse sin aquellos. Existen muchos casos en la práctica en que habiendo contrato de Trabajo no existe dirección técnica, y otros más en que, a pesar de que no se dé la dependencia económica, si se da la relación de Trabajo.

El servicio por otra parte, siempre tiene que ser prestado en forma personal. Si una persona se encuentra establecida y cuenta con elementos propios, aunque preste el servicio en forma personal, no tiene la característica de trabajador.

El artículo 3° de la Ley de 1931 determina que "trabajador" era toda persona que prestaba a otro un servicio material , intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de Trabajo.

A nuestro entender, dicho precepto fue superado por el concepto actual de trabajador , ya que en primer lugar contenía una inexactitud y en segundo atentaba en contra de la dignidad de los propios trabajadores. Era falso, porque afirmaba que trabajador era "toda persona" y las personas pueden ser, jurídicamente hablando, físicas o morales , y el trabajador nunca podría ni puede ser una persona moral; siempre tiene que ser una persona física. Atentaba contra la dignidad del trabajador porque establecía que el servicio prestado podría ser "material, intelectual o de ambos géneros", y al decirse ambos géneros , se implicaba que el servicio podía ser exclusivamente intelectual o exclusivamente material, lo cual era también inexacto , ya que por mas material que en apariencia sea un servicio, siempre tiene algo de intelectual: sostener lo contrario equivale a comprar al trabajador con una máquina.

Por lo demás, el término empleado se considera igual, exactamente igual, para los efectos de la Ley Laboral, que el término trabajador.

Con la nueva Ley, el trabajador es de planta desde el momento en que empieza a prestar sus servicios, a menos de que exista disposición expresa pactada en contrario.

El trabajador "temporal" es el que "sustituye" a otro por un lapso determinado. El trabajador de "temporada" es aquel que presta sus servicios en labores cíclicas, como de la zafra, pizca de algodón, y tienen todos los Derechos de los trabajadores de plantas. El trabajador llamado eventual no es el que, como su

## CAPÍTULO I CONCEPTOS

---

nombre lo pudiera indicar, presta sus servicios "eventualmente", sino aquel que presta sus labores distintas de las que normalmente se dedica la empresa. Por ejemplo en un fabrica textil es trabajador aquel que engrasa las maquinas, aunque tenga muchos años de hacerlo.

A los policias bancarios no se les considera como trabajadores en virtud de que su nombramientos son expedidos por una autoridad; sin embargo, si se utiliza a un policia de esta clase como chofer, puede tener el carácter de trabajador por ese concepto, y seguir siendo además policia bancario.

Jurisprudencia XXXVII, 5a. parte, pag.60 y LXXX,5a.parte, pag.29 y LXXXII,5a parte, pág.28 (véase amp. Dir. 9512/67 del Banco de Comercio, S.A.)

### **1.3. Ejecución.**

Como en todo Proceso, el Procedimiento Laboral tiene como fin la efectividad de los Derechos y obligaciones establecidos en las normas sustantivas.

La actuación del Derecho tiene cumplimiento, mediante la Ejecución forzada de la sentencia, toda vez que existe una serie de actividades procesales que se unen en el Procedimiento, precisamente, para satisfacer los Derechos y obligaciones que se deriven del Laudo en el Juicio.

La intervención de los Tribunales del Trabajo no concluyen al dictar estos la sentencia que resuelven la controversia, sino que también su actuación debe abarcar todos los actos procesales necesarios para ejercitar lo juzgado y sentenciado, y la posibilidad de utilizar medios de coacción para poder establecer

## CAPÍTULO I CONCEPTOS

---

la vigencia de la norma abstracta violada o desconocida por la parte que ha sido condenada en Juicio.

Para el efecto anterior, la Ley Federal del Trabajo, consagra un capítulo relativo a la Ejecución de los Laudos, es decir, a la manera en el que el Tribunal debe de hacer efectivo la condena contenida en el Laudo, comprende también, las transacciones relativas al Trabajo, siempre que se celebren entre las Juntas o en convenios ratificados por los interesados ante las mismas, es decir, el Procedimiento al que hacemos referencia, comprende también todos los Procedimientos tanto ordinario, especial, de naturaleza colectiva, huelga.

El Laudo, como la sentencia judicial, en caso de no ser cumplido voluntariamente, es objeto de Ejecución forzosa, al respecto la Ley Laboral atribuye a los Presidentes de las Juntas tanto local como Federal, la obligación de proveer a la eficaz e inmediata Ejecución de los Laudos.

Es importante conocer la definición de Ejecución Eduardo Pallares, apunta que "el vocablo Ejecución tiene en la ciencia del Derecho diversos significados, algunos amplios y otros restringidos. Unas veces significa lo mismo que el cumplimiento voluntario de una obligación y otras veces se usa en el sentido de llevar a efecto lo mandado por la Ley. Pero su significación más general, ha de entenderse el hacer efectivo un mandato jurídico, sea el contenido en la Ley, en la sentencia definitiva o en alguna otra resolución judicial".

En la versión de la Ley Federal de Trabajo, Ejecución significa, el cumplimiento forzoso de la obligación que ha sido determinada en la resolución Laboral, y que la Ejecución se refiere también a los Laudos arbitrales, haciendo referencia a los dictados por particulares, en virtud de la sumisión voluntaria de la parte a los Laudos por las Juntas.

## CAPÍTULO I CONCEPTOS

---

Es importante mencionar que la Ejecución del Laudo, no constituye un Proceso especial, sino que es una fase o periodo del Proceso en que ha recaído.

El maestro J. Jesús Castorena señala que los Laudos pueden contener Resoluciones que pueden ser:

- 1.- De condena de cumplimiento del contrato individual del Trabajo, consistente en mandar reponer o reinstalar a uno o varios trabajadores en el puesto que tenían antes del conflicto.
- 2.- De condena de implantar nuevas condiciones de Trabajo.
- 3.- De condena de cumplimiento del contrato colectivo del Trabajo.
- 4.- De condena de hacer.
- 5.- De condena de no hacer.
- 6.- De condena de dar cosa determinada.
- 7.- De condena de pagar cantidad de dinero liquido o liquidable, conforme a las bases, conforme a las bases contenidas en el Laudo. (1)

La Ejecución de los Laudos, compete exclusivamente a los Presidentes de la Junta tanto local como Federal y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la Ejecución sea pronta y expedita.

---

<sup>1</sup> Tena Suck, Rafael, Italo Morales, Hugo , Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Trillas, México 1991, Pag. 188

---

**CAPÍTULO I CONCEPTOS**

---

Es menester señalar, que la Ejecución del Laudo no puede desecharse sino cuando haya condena al pago de la cantidad líquida, pero establece una obligación, ya sea de hacer o de dar que en todo caso debe ser clara, es decir, su objeto ha de resultar completamente determinado en el Laudo mismo y la obligación de dar es la más común y consiste en requerir el demandado el pago de lo establecido en él, y la obligación de hacer, es la menos frecuente que la anterior, pero factible, así ocurre cuando el trabajador haya demandado su reinstalación al Trabajo, y en estos casos si el condenado no cumple lo que se le ordena, la Ejecución se hará a su costa de ser posible o se le obligará a resarcir los daños y perjuicios provenientes de la Inejecución.

Si el Laudo condena a no hacer alguna cosa, y el obligado lo quebranta, el acreedor tiene opción a pedir que se repongan las cosas al estado en que se hallaban, o a que se le indemnice los daños y perjuicios.

Cuando el Laudo condene a firmar un convenio o escritura, si alguna de las partes se opone a firmarlo, el Presidente de la Junta procede a firmarlo y a otorgar la escritura correspondiente.

Señala el procesalista Rafael de Pina, "cuando el Laudo imponga la obligación de entregar alguna cosa, se liberará el correspondiente mandamiento para desapoderar de ella al obligado, y en caso de que este no pudiere verificarse, se le obligará a la entrega del precio, previa valuación mas los daños y perjuicios a que haya lugar". (2)

En el Proceso de Ejecución se observan algunos principios rectores que consideraremos oportunos señalar:

---

<sup>2</sup> De Pina, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Cumbre, México 1970, Pág. 273

**CAPÍTULO I CONCEPTOS**

---

1.- La Ejecución siempre tendrá lugar a petición de parte. A pesar de la gran oficiosidad que existe en el Proceso Laboral, la Ley establece que únicamente operará a solicitud de la parte.

2.- La gratuidad, es decir, que los gastos que se originan en la Ejecución de los Laudos, serán a cuenta de la parte que no cumpla.

3.- Existe como regla general en el Proceso que, lo obtenido en sentencia firme puede ser tangible, o su caso renunciable, pero en el Derecho del Trabajo no se reconoce al trabajador esta facultad, por lo mismo, no está en su Derecho a renunciar al Laudo o de transigir con el.

4.- Las tercerías que se promoviesen en el Proceso de Ejecución, se tramitarán ante la misma Junta que conoció del Juicio Laboral.

Cuando el Laudo deba ser ejecutado por el Presidente de una Junta diferente a la que conoció del Juicio girará atento exhorto a efecto de que el Presidente de la Junta exhortada haga uso de los medios de apremio necesarios en caos de oposición a la diligencia de Ejecución.

Etimológicamente la palabra apremio proviene de apremiar, y que significa compeler a uno que haga una cosa prontamente.

En todo Laudo condenatorio debe especificarse, en los puntos resolutivos, un plazo dentro del cual el demandado debe dar el cumplimiento al fallo judicial, esto es, dentro de las 72 horas siguientes a las que surta sus efectos las notificaciones correspondientes, y las partes pueden convenir las modalidades del cumplimiento. La Ley Laboral, exige que al despacharse la Ejecución para cumplimentar un

Derecho, el pago de cantidad líquida expresamente señalada en el Laudo, debe estar cuantificada.

También debemos señalar que en ocasiones la parte condenada en el Laudo, no quiere someterse a la decisión final del Tribunal del Trabajo existe un insometimiento al arbitraje, respecto a esto que es de vital importancia para el Derecho Laboral, la Ley de la materia determina que la junta tiene las siguientes facultades:

- 1.- Dará por terminada la relación de Trabajo.
- 2.- Deberá indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.
- 3.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad por lo dispuesto en el artículo 50 fracciones I y II de la Ley Laboral.
- 4.- Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162 del Código Laboral.

Ahora bien, si los trabajadores se niegan a aceptar el Laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminada la relación de Trabajo.

#### **1.4. Laudo.**

La palabra Laudo, ha sufrido inexplicable evolución semántica. En su concepción etimológica, que se hace derivar de la voz verbal de Laudare, de Laus laudis,

## CAPÍTULO I CONCEPTOS

---

significa alabanza. Según los historiadores, fue hasta la Edad Media cuando dicho término se aplicó también para el fallo de los árbitros, pero sin que tenga ninguna relación con su concepción gramatical.

Actualmente, tanto la palabra Laudo, como sentencia, se les emplea como sinónimos, aún cuando podemos decir que, el primero de los términos constituye patrimonio exclusivo del Derecho Laboral, es una palabra que se encuentra generalizada en el lenguaje jurídico, identificándose con el culminante del Proceso y con la forma normal de terminar los conflictos.

En cuanto a los Laudos, a que se refiere la fracción III del artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo, "son las Resoluciones Laborales que deciden sobre el fondo del conflicto con carácter definitivo", la definitividad consagrada en el artículo 848 de la Ley Laboral, al disponer: "las Resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso", lo que hace procedente la impugnación por vía del Juicio constitucional, es decir, por la vía del Juicio de Amparo.

De todas las Resoluciones Laborales, la más importante es, por la propia naturaleza de las Juntas, la decisión final que recibe el nombre de Laudo; pero algunos autores le dan el carácter de sentencia definitiva, entre ellos el maestro Alberto Trueba Urbina.

J. Jesús Castorena, define al Laudo diciendo que "este está llamado a expresar el Juicio de valoraciones que lleven a cabo las Juntas acerca de la controversia sostenida por las partes" las Juntas acerca de la controversia sostenida por las partes" <sup>(3)</sup> agregando que la "palabra Laudo se reservó siempre para designar la resolución definitiva que pronuncien los árbitros". <sup>(4)</sup>

---

<sup>3</sup> De Buen Lozano, Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1990, Pág. 495

Rafael Tena Suck, define al Laudo como "el acto Jurisdiccional en virtud del cual la junta aplica la norma al caso concreto a fin de resolver y destruir la incertidumbre del Derecho". (5)

La sentencia o Laudo según la definición que da Armando Porras y López "es un acto Jurídico dictado por el órgano idóneo que es la jurisdiccional y cuyo titular es el juez. Además sabemos que el fin de la sentencia es declarar el imperio de la norma jurídica, estableciendo de paso la diferencia entre el objeto o fin concreto de la sentencia que es la de destruir toda incertidumbre, con el fin mediato que es el de mejor convivencia humana". (6)

Existe cierta confusión de los conceptos de sentencia definitiva y sentencia firme, sin embargo Alcalá-Zamora y Castillo esclarece esta cuestión al señalar, que, "desde la perspectiva del Juzgador todas las sentencias son definitivas, por lo que la división de las sentencias se reclaman indisolublemente con el régimen impugnativo; y que las sentencia definitivas son las susceptibles de impugnación mediante recursos ordinarios o extraordinarios, en tanto que no precluye el plazo para su deducción, y las sentencias firmes son las que no son susceptibles de impugnación salvo y a través de medios excepcionales, en casos taxativamente señalados." (7)

Puede considerarse al Laudo como una sentencia definitiva, en función de la autoridad jurisdiccional Laboral, por que no se admite ningún recurso ni puede ser revocado por la Junta que la dictó; pero solo será firme cuando no haya sido

---

<sup>4</sup> IDEM Pág. 496

<sup>5</sup> Tena Suck, Rafael, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Trillas, México 1991, Pág. 139

<sup>6</sup> Porras y López, Armando, Derecho Procesal del Trabajo de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, Tercera Edic., Edit. Porrúa, México 1975, Pág. 130

<sup>7</sup> Porras y López, Armando, Derecho Procesal del Trabajo de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, Tercera Edic., Edit. Porrúa, México 1975. Pág. 131

impugnado en el término legal mediante Juicio de Amparo, o si después de haberse promovido éste se haya denegado, adquiriendo el carácter de Cosa Juzgada.

Es interesante observar la evolución que el concepto ha tenido a través de su constante devenir histórico, desde la época antigua, hasta la actualidad.

El jurista Eduardo Pallares en su diccionario de Derecho Procesal Civil, invoca la definición que se daba de sentencia en las Siete Partidas como "la decisión legítima del Juez sobre la causa controvertida en su Tribunal".<sup>8</sup>) Fácilmente podemos advertir de tal concepto histórico que, el acto jurídico de la sentencia se encontraba condicionada a la controversia, esto es, que era necesario la existencia de contienda entre las partes, para que pudiese haber sentencia.

Manreza y Navarro, define a la sentencia como "el acto solemne que pone fin a la contienda judicial decidiendo sobre las pretensiones que ha sido objeto del pleito".<sup>9</sup>) Se advierte también en éste autor que, el acto jurídico en estudio se encuentra condicionada a la contienda o controversia.

Los autores que han definido de manera más completa a la sentencia de acuerdo con las tendencias modernas, de las que se advierte con claridad que ya no se circunscribe al acto de controversia o contienda, como se le consideró en un principio, siendo las principales:

---

<sup>8</sup> Pallares, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Edit. Porrúa, México 1963, Cuarta Edic., Pág. 677

---

**CAPÍTULO I CONCEPTOS**

---

Hugo Rocco, nos dice que "es el acto por el cual el Estado, a través del órgano jurisdiccional destinado a tal fin, al aplicar la norma al caso concreto, declara que la tutela jurídica concede el Derecho objetivo a un interés determinado." (10)

Alfredo Rocco afirma, que "es el acto del juez encaminado a eliminar la incertidumbre sobre la norma aplicable al caso concreto, aceptando una relación jurídica incierta y concreta." (11)

Giuseppe Chiovenda, la define como "la resolución del juez que acogiendo o rechazando la demanda, afirma la existencia o la inexistencia de una voluntad concreta de la Ley, que garantiza un bien, o lo que es igual respectivamente, la inexistencia o existencia de una voluntad de la Ley que le garantiza un bien al demandado." (12)

Guasp, señala que: "el acto del órgano jurisdiccional en que éste emite su opinión sobre la conformidad o disconformidad de la pretensión de la parte con el Derecho objetivo, en consecuencia, actúa o se niega a actuar dicha pretensión". (13)

Camelutti, dice que: "sentencia definitiva es la que cierra el Proceso en una de sus fases, y se distingue de las interlocutorias en que éstas se pronuncian durante el curso del Proceso sin terminarlo." (14)

Francisco Ross Gamez, define a la sentencia, diciendo que "es el acto jurídico que pone fin al Proceso, o a una parte de él, mediante el cual el juzgador aplica el

---

<sup>9</sup> **Diccionario Jurídico Mexicano**, Volumen IV, México 1984, UNAM, Pág. 95

<sup>10</sup> Traducc. Ovejero, Mariano, **La Sentencia Civil**, Edit. Stylo, México 1984, Pág. 53

<sup>11</sup> IDEM Pág. 54

<sup>12</sup> **Diccionario Jurídico Mexicano**, Volumen IV, México 1984, UNAM, Pág. 56

<sup>13</sup> B. Climent, Juan, **Derecho Procesal del Trabajo**, Edit. Esfinge, México 1989, Pág. 196

---

**CAPÍTULO I CONCEPTOS**

---

Derecho al caso concreto.” (15) Esta definición encierra 2 verdades incontrovertibles desde el punto de vista del Derecho procesal:

- a) Acto Jurídico que pone fin al Proceso o a una parte de él.
- b) La aplicación del Derecho al caso concreto.

Existen numerables clases de sentencias según sea el fin que persiguen, dentro de las cuales podemos mencionar a las sentencias condenatorias, preservativas, declarativas, desestimatorias, interlocutorias y definitivas, pues bien, de acuerdo a lo anterior, los Laudos son en el fondo, verdaderas sentencias.

- a) Sentencia de condena.- Son aquellas por medio de la cual, declarando procedente una acción de condena, imponen al demandado la obligación de dar o hacer, pagar, respecto del Derecho del actor y de la correlativa obligación del demandado.
- b) Sentencias constitutivas.- Son aquellas que constituyen el otorgamiento de un Derecho para el trabajador o para sus beneficiarios, en el caso de indemnizaciones por muerte del trabajador.
- c) Sentencia declarativas.- Son las sentencias declarativas por excelencia en el Derecho procesal del Trabajo, es aquella por la cual se determina quienes son sujetos beneficiarios con Derecho a la indemnización en caso de muerte del trabajador por riesgo profesional. En el campo del Derecho individual y colectivo tenemos como sentencia declarativa la que se pronuncia en el incidente de calificación de la huelga.

---

<sup>14</sup> Traducc. A la Quinta Edic. Por Sentis Melendo, Santiago, Instituciones de Derecho Procesal Civil, E.J.E.A. Buenos Aires 1951, Volumen I, Pág. 21

**CAPÍTULO I CONCEPTOS**

---

- d) **Sentencias desestimatorias.**- Son las cuales se absuelve al demandado de la acción ejercitada.
- e) **Sentencia definitiva.**- Son las que resuelven el fondo del conflicto y le ponen fin.
- f) **Sentencia interlocutoria.**- Son las que han definido alguna cuestión surgida durante el Proceso y en el Derecho Procesal Laboral, las sentencias interlocutorias de mayor importancia son aquellas que se dictan en la falta de personalidad y en la de incompetencia.

**1.5. Tribunal**

Tribunal (del latín Tribunal). Lugar donde se reúnen los jueces para administrar Justicia y pronunciar sentencia. Conjunto de jueces ante el cual se verifican exámenes, competencias, etc. En los recursos o apelaciones aquel ante quien se acude contra el fallo de otro anterior. Tribunal A quo, aquel cuyo fallo se recurren Tribunal Colegiado que se forma con tres o mas individuos. Tribunal de Casación, el que solo se conoce de los quebrantamientos o infracciones de Ley, alegados contra los fallos de instancias y, por modo excepcional, de errores sobre hechos y pruebas. Tribunal de Garantías Constitucionales, es el establecido por la Constitución Española de 1931 para apreciar la Constitucionalidad de las Leyes, amparar los Derechos individuales, resolver conflictos entre poderes del estado y regionales, etc. Tribunal Internacional de Justicia, principal órgano jurídico de las Naciones Unidas, con sede en la Haya (Holanda).

---

<sup>15</sup> Citado por Porras y López, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1975, Pág. 36

## **1.6. Mercantil**

El concepto "mercantil" es un adjetivo que hace referencia a lo "perteneciente o relativo al mercader, a la mercancía o al comercio". El mercader es el sujeto que trata o comercia con géneros vendibles. La mercancía es la cosa mueble que se hace objeto de trato o venta. El comercio es la negociación que se hace comprando, vendiendo o permutando géneros o mercancías.

El concepto legal de Juicio mercantil está contenido en el artículo 1049:

"Son Juicios mercantiles los que tienen por objeto ventilar y decidir las controversias que conforme a los artículos 4°, 75 y 76 se deriven de los actos comerciales".

Con mayor detalle, el artículo 1050 del Código de Comercio esclarece el alcance de los Juicios mercantiles cuando hay de por medio actos mixtos:

"Cuando conforme a las disposiciones mercantiles, para una de las partes que interviene en un acto, éste tenga naturaleza comercial y para la otra tenga naturaleza civil la controversia que del mismo se derive se regirá conforme a las Leyes mercantiles."

## **1.7. Procedimiento**

El héterocomponedor en el Proceso jurisdiccional puede observarse desde dos ángulos: uno, es el orgánico, el oficio judicial (Calamandrei) , que supone un Juzgado (monocrático) o un Tribunal (Colegiado), competente, (medida o porción

de la jurisdicción, que autoriza el órgano judicial para conocer y resolver el pleito incoado ante él); el subjetivo que involucra al funcionario en su carácter personal de Juez o Magistrado y que debe por tanto revestir los atributos del público (esto lo aparta del arbitraje o de la amigable composición), nacional (que lo aleja del Proceso extranjero) e imparcial (salvo en alguna áreas como la Laboral o del amparo).

Por lo que hace a las partes (concepto en gran parte formal) deben estar legitimadas.

Partes, juzgador y demás terceros participantes deben proseguir un Procedimiento judicial legalmente previsto para llegar a la finalidad perseguida por el Proceso que es la solución coercitiva que castiga al litigio planteado.

Esta versión del Proceso Jurisdiccional a sido calificada por algunos autores como sociológica (Guasp) o como teleológica, por ser un instrumento de satisfacción de pretensiones (Carlos).

Alcala-Zamora y Castillo enunció varios enfoques de la palabra Proceso: por su desarrollo, por su naturaleza y por su finalidad.

El primero en cuanto al desarrollo del Proceso supone en el fondo, la reminiscencia histórica, todavía, por desgracia, compartida por legislaciones y pensadores que estiman como sinónimos, el Proceso y el Procedimiento o que no pueden señalar sus caracteres distintivos: Fisch escribía que el Proceso se compone de actos, de muchos actos, que juntos persiguen un mismo fin. Semejante pluralidad de actos se llama Procedimiento. El Proceso Jurisdiccional tiene una mira teleológica mientras que el Procedimiento es la parte formal del todo procesal.

Segundo, respecto del enfoque de la naturaleza del Proceso, trata de responder a la pregunta ¿qué es?.

Couture explica que el estudio de la naturaleza jurídica del Proceso (el lo limita al civil), consiste, ante todo, en determinar si este fenómeno forma parte de alguna de las figuras conocidas del Derecho o si por el contrario constituye por si solo un categoría especial.

### 1.8. Proceso

El Derecho, como norma que determina la conducta Social, presume que los destinatarios habrán de observarlos espontáneamente. Admite, sin embargo, la posibilidad contraria y con ese motivo estructura el Proceso que es, en principio, un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas. La idea del Proceso envuelve, pues, por una parte, la de continuidad; de la otra destaca el propósito que, en términos generales, es la procuración de la legalidad o de la seguridad jurídica.

No sería razonable concebir una sociedad cuyo orden deriva sólo de la posibilidad del Proceso. Afortunadamente el Derecho, si es justo en el sentido más amplio del término que podría comprender tanto la vieja Justicia comunicativa como lo que hoy, tal vez impropriamente, se denomina Justicia Social, cuenta con un margen considerable de conductas que lo cumplen espontáneamente.

El Proceso como tal es necesario. Es en cierto modo, un medio pacífico para evitar conflictos Sociales que de no encontrar ese cause para su resolución tendrían que recurrir a la compensación, reparación o desagravio por el puro ejercicio de una moderna Ley del Tali6n: "Vida por vida, ojo por ojo, diente por

diente, mano por mano, pie por pie, herida por herida, llaga por llaga, muerte por muerte" (Carlos Sánchez Viamonte: El Derecho de juzgar y otros discursos. Imp. El Libro, La Plata, Argentina, 1992, p.6)

El Proceso es el conjunto coordinado de actos actuados por y ante los órganos de la jurisdicción con la finalidad de obtener una sentencia decisoria de un conflicto.

En esta definición se contempla: a) El aspecto empírico de la coordinación de los actos: el acto procesal aislado carece de significación desde el punto de vista del Proceso, v.gr.: el testigo que depone realiza un acto procesal, pero no puede decirse que desde el punto de vista del testigo ese acto procesal constituya un "Proceso": su declaración es independiente de un interés particular en la sentencia; el denunciante no se vincula al Procedimiento. B) El aspecto funcional en tanto solamente es Proceso el conjunto de actos que se realiza ante el órgano de la jurisdicción no es, procesalmente hablando, un Proceso. C) el aspecto teleológico; en tanto la actividad precedente tiene una finalidad específica: la sentencia.

El concepto "Proceso" debe ser distinguido de sus sinónimos. Juicio y Proceso son vocablos que el legislador ha identificado; v.gr.: "el Juicio de jactancia", "del Juicio ordinario", "del Juicio ejecutivo". En puridad, "Juicio" significa el acto puro de juzgar, de emitir una decisión sobre lo controvertido.

Litis y Proceso reposa en una distinción entre el conflicto intersubjetivo y los actos tendientes a la heterocomposición de la litis o conflicto intersubjetivo. Pero introduce la confusión en tanto el Proceso en sí presenta a su vez conflictos intersubjetivos.

Procedimiento y Proceso están en una relación de continente o contenido. El Procedimiento es el conjunto de reglas que regulan el juego del Proceso, mientras que el Proceso es el conjunto de actos procesales tendientes a la sentencia definitiva.

El contenido del Proceso está dado por: a) Los sujetos procesales: el órgano jurisdiccional, los auxiliares del órgano jurisdiccional, las partes, etc.; b) Los actos procesales, en sentido amplio, comprendiendo no sólo los actos procesales propiamente dichos, sino también las Resoluciones Judiciales, los convenios procesales y negocios jurídicos procesales.

Interesa conocer cual es el objeto del Proceso, es decir, su finalidad, o en otras palabras, para que es el Proceso.

Algunos sostienen que el objeto del Proceso es decidir las controversias entre partes, criterio que no puede aceptarse por su acentuado carácter individualista. Otros dicen que la finalidad del Proceso es la actuación del Derecho objetivo, pero esta tesis puede ser peligrosa en tanto el Estado se considera habilitado para intervenir en la controversia privada de intereses para decidir el conflicto so pretexto de mantener un orden jurídico objetivo.

Tomando como base el Proceso ordinario o Proceso de consignación, también llamado de pleno conocimiento, se observa que el mismo, según lo estructura el Código de Procedimientos se encuentra dividido en etapas procesales, a saber:

- a) La etapa informativa consiste en el aporte meramente informativo del material del conocimiento en torno al objeto litigioso, efectuando por las partes mediante actos procesales; demanda o acusación, contestación de demanda o

defensa. Mediante ellos, las partes presentan al juez las afirmaciones de hechos y de Derecho que constituyen el conflicto de intereses.

Como subetapa de este estadio, debe considerarse el "Proceso sobre los presupuestos procesales", durante el cual el accionado puede oponer las excepciones procesales.

b) La etapa probatoria durante la cual las partes ofrecen y producen la prueba de las afirmaciones de hecho contenidas en la demanda y en la contestación: *onus probandi incumbit actori, reus in exceptione fit actor*, utilizando los medios de prueba establecidos por la Ley; confesión, documental, testigos, peritos, inspección ocular, pretensiones, informes, etc.

c) La etapa conclusional. Vencido el término de prueba, producidas las pruebas ofrecidas, las partes tienen la facultad de presentar al juez las conclusiones finales sobre los puntos de hecho o de Derecho que constituyen el objeto litigioso: el alegato de bien probado. Esta etapa concluye con el llamamiento de autos para sentencia, a la que subsigue, si el juez no requiere la producción de "diligencias para mejor proveer", la sentencia.

Proceso Jurisdiccional, el vocablo Proceso (*processus*) viene de *pro* para adelante y *cedere*, caminar, avanzar, por lo que durante mucho tiempo (durante el período del "procedimentalismo") se le asimiló o confundió con el Procedimiento. Pero, ubicados en el moderno "procesalismo" científico, tenemos oportunidad de diversificarlo y completar el nombre con la condición de ser un Proceso jurisdiccional, que comprende la manifestación más lograda por el hombre para cumplir uno de los fines más importantes del Derecho.

**CAPÍTULO I CONCEPTOS**

---

En efecto, tomando como punto de partida el litigio, considerando como un germen de la disolución Social; y, supuesto su indiscutible concepto como un conflicto de intereses de trascendencia jurídica, calificado por una pretensión resistida (Camelutti), la humanidad ha buscado con afán y por su necesidad de supervivencia, primero, y, de progreso, después, la mejor manera de resolver la conflictiva particular y Social que ha cada paso surge. Para ello, con salvajismo y sin importarle la razón y la Justicia, ha acudido a la auto tutela (autodefensa) en la que la prepotencia de uno o de los dos contendientes impone el sacrificio del interés del vencido; "solución" que al pasar de los siglos el Derecho a llegado a prohibir: pero, que para infortunio de la humanidad esta todavía presente en la realidad mundial.

**CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO**

---

**CAPITULO SEGUNDO  
ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO**

- 2.1. El Derecho del Trabajo su origen**
- 2.2. Antecedentes de las Resoluciones Laborales**
- 2.3. Reseña histórica de los Tribunales del Trabajo**
- 2.4. Evolución Jurídica de los Tribunales del Trabajo**
- 2.5. Nacimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Constituyente de 1916 y 1917.**

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO**

#### **2.1. El Derecho del Trabajo su origen**

El Derecho mexicano del Trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de la explotación y que ignoraban el significado del término: mis Derechos como ser humano. Nació en la primera revolución Social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su mas bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres , ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al Trabajo su libertad y su dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del Derecho Civil de la burguesía, ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal: el Derecho del Trabajo son los nuevos Derechos de la persona humana , paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos Derechos del hombre.

El conocimiento del pasado es punto de partida necesario, porque explica el malestar y la inquietud Sociales y las causas que llevaron a la revolución y transformación política, Social y económica que se inicio en 1910 para virar treinta años mas tarde al neo-porfirismo cuasi-totalitarismo que vivimos; siglos del pasado en donde encontramos elementos, doctrinas y aun ordenaciones jurídicas que tuvo que romper el Derecho del Trabajo para poder nacer.

En las Leyes de Indias España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas Leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América,

## CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

---

al de los antiguos imperios de México y Perú y a impedir la explotación despiadada que llevaban acabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la Colonia se entablo una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros: las Leyes de Indias son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación de presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del Trabajo en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Pero a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgullosos: de acuerdo al pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida Social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores.

Los Gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial: algunas ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad del Trabajo, pero fueron las Cortes quienes les dieron muerte. La Ley de 8 de junio de 1813 autorizó a "todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaron conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio". El Decreto constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras, generalísimo don José María Morelos y Pavón, con un hondo sentido liberal y humano, declaró en su artículo 38 que "ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública".

Nació nuestra Declaración de Derechos Sociales, fuente del Derecho Agrario y del Derecho de Trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría inJusticia en

## CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

---

el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la Guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de Batalla de la Guerra de Reforma. Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución.

Antes de esos años solamente existía el Derecho civil: para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las Leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nuestro Derecho del Trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del Derecho civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino mas bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del Derecho mercantil, lentamente desprendido del civil.

Nació como un Derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la Justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en el Derecho civil. En el Derecho del Trabajo, la Justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en las manifestaciones de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega la energía de Trabajo al reino de la economía. El Derecho del Trabajo de la Revolución Social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una forma legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida Social; en el futuro, el Derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los

## CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

---

hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

El 15 de julio de 1914, el general Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la Revolución. Casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del Derecho del Trabajo: el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de Trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando salarios mínimos. Cuatro días más tarde, se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a 8 horas la jornada de Trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. Mayor importancia tuvo el movimiento creador del Derecho del Trabajo en los estados de Jalisco y Veracruz: en el primero de ellos, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre jornada de Trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; y el siete de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de primera Ley del Trabajo de la Revolución constitucionalista, substituido y superado por el 28 de diciembre de 1915, jornada de Trabajo de nueve horas, prohibición del Trabajo a los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del Trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la república: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del Trabajo, organización de la Justicia obrera. Un año después se promulgó en aquella Entidad Federativa la primera Ley de asociaciones profesionales de la República. En el mismo año de 1915, el

## **CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO**

---

general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden Social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las Leyes que se conocen con el nombre de las cinco hermanas: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del Trabajo, un intento de Socialización de la vida. La Ley del Trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que mas tarde integrarían el Artículo 123 constitucional: el Derecho del Trabajo está destinado a dar satisfacción a los Derechos de una clase Social; el Trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos Colectivos y en los Laudos del Tribunal de Arbitraje. La Ley reglamentó las instituciones colectivas; asociaciones, contratos Colectivos y huelgas. Comprende también las bases del Derecho individual del Trabajo; jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Se encuentran también las normas para el Trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de Trabajo. En armonía con sus principios, la Ley creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de Trabajo, individuales y Colectivos, jurídicos y económicos; y facultó a aquellos organismos para interponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratan de controversias jurídicas las sentencia que les pusiere fin.

### **2.2 Antecedentes de las Resoluciones Laborales.**

Con anterioridad al movimiento de 1910, todos los conflictos del Trabajo en México estaban regidos material y procesalmente por las Leyes del Derecho

## **CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO**

---

común, de ahí que, los trabajadores se veían obligados a acudir a los Tribunales Civiles, y quedaban sujetos a una expeditiva y dilatada tramitación.

Fueron contados y raros los Juicios de Trabajo, que sin temor a equivocarnos, podemos afirmar que la Justicia Social fue ajena a ellos.

En lo referente a los Tribunales del Trabajo y en especial a cuestiones Laborales fueron objeto del conocimiento por parte de Tribunales del orden común e inclusive Penales. En otro orden de ideas Alcalá y Zamora, ha puesto de manifiesto que en el proyecto de Ley de 1838 para un arreglo de la administración de Justicia en los Tribunales y Juzgados del fuero común se preveía una etapa conciliatoria, pero a nadie se le ocurría pensar que ello constituye realmente un antecedente de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En México, en lo referente a las jurisdicciones, según lo ha señalado Felipe Remolina se distinguen tres etapas:

- a) En la primera no se consideraba como una necesidad establecer Autoridades propias para conocer y resolver los conflictos de Trabajo, pues la Autoridad competente era, por lo general, el Jefe del Partido Político, el Juez Civil e inclusive el Juez Penal.
- b) La segunda se inicia con la creación de la Autoridad administrativa del Trabajo, en éste caso, el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, establecido el 18 de diciembre de 1911.
- c) La tercera etapa empieza a hacerse la distinción entre Autoridad Jurisdiccional del Trabajo y Autoridad Administrativa del Trabajo, dando nacimiento así a una

## **CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO**

---

**d) jurisdicción propia, facultada para resolver de manera especial los problemas surgidos entre trabajadores y empresarios. A propósito de los problemas que hoy llamaríamos procesales podemos citar solo dos antecedentes; en la etapa de la pre resolución:**

**a) La Ley de Vicente Villada para el Estado Libre y Soberano de México (Toluca 30 de abril de 1904) sobre accidentes de Trabajo, dispone la reforma de la fracción V del artículo 370 del Código de Procedimientos Civiles, para que se ventilen en Juicio sumario las contiendas que tengan por objeto el cobro de los salarios debidos a jornaleros, dependientes o domésticos, así como el ejercicio de las acciones que nacen de las disposiciones del presente decreto.**

**b) En la Ley de Bernardo Reyes (Monterrey 9 de noviembre de 1906) imitada casi textualmente de la Ley sobre accidentes de Trabajo de Salvador R.Mercado, señala que las contiendas correspondientes a los accidentes de Trabajo, se ventilarán ante el Juez de la fracción judicial que corresponde en el lugar que ocurra el accidente, precisando que se ventilará en Juicio verbal observándose las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles.**

**En realidad durante el Porfiriato no existió tendencia alguna de tipo Social que se reflejara en disposiciones legales salvo las dos anotadas anteriormente. La vigencia plena de las Leyes Civiles fue la nota característica.**

**a) Durante la Resolución, encontramos los antecedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Hacemos notar la cualidad humana de Madero la que no puede desconocerse, y en ese sentido, fue notable su preocupación por la suerte de los trabajadores desde la perspectiva del Trabajo que merecía. No es extraño, entonces, pues su única incursión por el terreno Social haya sido la**

## **CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO**

---

- b) creación del Departamento de Trabajo por Ley publicada en el Diario Oficial del 18 de diciembre de 1911. El Departamento se constituyó como oficina dependiente de la secretaria de Fomento, que además de fungir como intermediario en la contratación inclusive, como un organismo encargado de facilitar el transporte a los obreros en las localidades a donde fueron contratados, se les asignó la tarea de procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados. De hecho, en éste último, se encuentra un no tan remoto antecedente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) El plan de Guadalupe, firmado el 26 de marzo de 1913 y a partir del cual Venustiano Carranza, asumiría la Jefatura del Ejército constitucionalista, en la lucha en contra de Huerta, no contenía ni la más mínima referencia al problema Social. Los jefes militares y sus asesores, irían dictando Leyes sobre Trabajo en plazas que tomaran, en las que más allá de cualquier irregularidad formal, hay que admirar el propósito de poner remedio a los graves males Sociales del país.
- d) La Ley del Trabajo promulgada por el General Manuel Aguirre Berlanga, el 7 de octubre de 1914 en el Estado de Jalisco, estableció Juntas Municipales para resolver los conflictos entre trabajadores y patrones; estableciendo tres en cada municipio:
- 1.- Uno para la agricultura,
  - 2.- Otro para la ganadería,
  - 3.- Uno más para las demás industrias.

## **CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO**

---

Los obreros de cada negociación elegían un representante, que junto con el patrón, concurrían a una asamblea general en la que se nombraban los miembros para cada una de éstas tres Juntas. El Procedimiento entre éstos Tribunales estaba reducido a su máxima brevedad, posibilitaba a una sola audiencia de Demanda, Excepciones, Pruebas y Alegatos. La resolución de la Junta no admitía recurso alguno.

- e) En el mismo año de 1914, el General Cándido Aguilar, promulgó el día 19 de octubre la Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz, que en su artículo 12, estableció las Juntas de Administración Civil, que oírían las quejas de obreros y patronos y dirimirían las diferencias que entre ellos se suscitaban oyendo a los representantes de los gremios y sociedades, y en caso necesario al correspondiente inspector del gobierno. Como las Juntas de Administración Civil sustituían a las Autoridades Municipales en aquella época, la Justicia del Trabajo quedaba encomendada a éstas.
  
- f) El 14 de mayo de 1915, se promulgó en el Estado de Yucatán, por el General Salvador Alvarado, una Ley por la que se creaba el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. El 11 de noviembre del mismo año, se promulgó la Ley del Trabajo, en la que por primera vez se separaron las funciones de Conciliación y Arbitraje. Estas Juntas y el Tribunal de Arbitraje se encargan de aplicar en toda su extensión las Leyes del Trabajo teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo, según se desprende del artículo 25 de ésta Ley, que decía: "Esta organización, es esencia, constituye un poder independiente, de manera que el Trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos".

## **CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO**

---

Las funciones de los Tribunales eran muy amplias. Mediante sus fallos deberían ir ajustando las relaciones entre capital y Trabajo, creando la legislación misma, ya que las Leyes promulgadas significaban tan solo el mínimo de condiciones favorables para los trabajadores, dichos Tribunales del Trabajo se convertían así en Organos Legisladores Directos y tenían, por otra parte la facultad de ejecutar sus propias Resoluciones.

Las Juntas de Conciliación se establecían en cada Distrito Inicial y quedaban integradas con uno o dos representantes del capital y del Trabajo, sin que el estado tuviera intervención en ellas. Su misión era la de procurar la celebración de convenios industriales o contratos Colectivos de Trabajo, y en caso de llegarse a un arreglo, deberían proponer una fórmula de avenencia que podía ser obligatoria mientras se resolvía el caso definitivamente por el Tribunal de Arbitraje, éste era el Organo Superior en Materia de Trabajo, y se integraba con un representante del capital, otro del Trabajo y un Juez Presidente elegido por las Juntas de Conciliación, en caso de no hacerlo, el Gobierno hacía la designación.

El Procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje consistía en nombrar una comisión nombrada por los trabajadores y patrones en conflicto, la cual con la representación del Tribunal practicaba una investigación con plenos poderes para examinar testigos y libros de contabilidad, practicar inspecciones etc., hecho lo anterior, se ponía una fórmula de Conciliación y si no se aceptaba se dictaba el fallo, teniendo éste los mismos efectos que un contrato colectivo de Trabajo.

El Convenio Industrial o Contrato Colectivo, servía para desarrollar la legislación del Trabajo y garantizar la paz entre las clases porque durante la vigencia del convenio que no podía ser mayor de dos años no se podía suscitar ningún conflicto.

## **CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO**

---

Al asumir la Presidencia Venustiano Carranza, para cumplir lo prometido a los trabajadores convocó a un Congreso Constituyente en el año de 1916-1917, al que envió un proyecto de reformas al artículo 5 de la Constitución de 1857 y establecer en éste cuestiones de tipo Social lo que hizo que se suscitaran grandes debates.

La primera parte del gran debate Social comprende desde el 26 de diciembre de 1916 al 28 de diciembre del mismo año y versa sobre el dictamen del artículo 5o. de proyecto de la Constitución enviado por el primer Jefe de la Revolución encargado del Poder Ejecutivo, Venustiano Carranza, al Congreso Constituyente instalado en el "Teatro Iturbide", recinto oficial de la asamblea legislativa de la Revolución Mexicana en la Ciudad de Querétaro.

El primer jefe presentó al Congreso Constituyente un proyecto de constitución que mejoraba la anterior Constitución de 1857.

El artículo 4o. del Proyecto era una reproducción de su homólogo de la Constitución de 1857 sobre la libertad de Trabajo. A Juicio del primer jefe debía expedirse un Código obrero como se había hecho en otros países.

Después un grupo de diputados, presento reformas al proyecto del Artículo 5o. Constitucional con objeto de establecer en dicho precepto garantías para la clase trabajadora.

Cuando se discutió el dictamen saltaron los juristas; no porque fueron enemigos de favorecer los intereses de la clase obrera, sino porque su dogmática, su conciencia jurídica, su formación profesional del siglo XIX, no podía admitir en la Constitución ésos preceptos.

## **CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO**

---

Masías habló sobre el cumplimiento por parte del señor Carranza sobre el programas de reformas Sociales y Leyó un proyecto del Código obrero que había redactado en unión del Licenciado Luis Manuel Rojas también Diputado Constituyente por instrucciones del Primer Jefe, muchas de las disposiciones de éste proyecto pasaron a formar parte del artículo 123 Constitucional.

El artículo 123 fue laborado por un grupo de Diputados Constituyentes tomando en cuenta las ideas de Jara y victoria. Se reunieron en "El Obispado" de Querétaro. Intervinieron en la redacción del artículo citado don Pastor Rouaix, De los Ríos y como 25 diputados quienes después presentaron el proyecto que con ligeras modificaciones fue aprobado por 163 representantes populares. Con ésta aprobación se consignaba en un texto nuestro Código Penal del Derecho constitucional del Trabajo, rama del nuevo Derecho Social mexicano.

Toda la efervescencia que produjo la discusión y elaboración del artículo 123 sirvió para que se modificara el proyecto del primer jefe en lo que se refiere al artículo 27 Constitucional, que fue discutido en las sesiones del día 27 y 30 de enero de 1917. Las ideas Sociales se habían arraigado en el Constituyente de Querétaro.

La segunda parte del gran debate tuvo lugar el 29 de diciembre de 1916 al 13 de enero de 1917 en "El Obispado" del Palacio Episcopal de la Ciudad de Querétaro, residencia del Diputado Pastor Rouaix, donde se elaboró el proyecto sobre Trabajo en la fecha que ha quedado señalada, en el que prevaleció la idea del Diputado Masías sobre el Trabajo del carácter económico así como la nueva concepción Social de la reivindicación de los Derechos del proletariado claramente expuesta en el proyecto de bases constitucionales de Trabajo.

## CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

---

En efecto, refiere el diputado Constituyente Felix F. Palavicini, que en las oficinas del Ingeniero Pastor Rouaix y bajo su presidencia se reunieron todos los diputados que deseaban una legislación amplia en materia de Trabajo y que no podían abandonar éste asunto a las Leyes Orgánicas Revolucionarias, pero ya revisores y precavidos quisieron que quedase en la Constitución de la República, en nuestra Ley fundamental un capítulo de garantías Sociales.

Con éste hecho los Constituyentes Mexicanos de 1917 se adelantaban a todos los del mundo. Nuestra Constitución iba a ser la primera que incluyese garantías Sociales. Al redactarse las nuevas Constituciones posteriores a la guerra de 1914 y 1918, algunos constituyentes incluyeron, entre las garantías individuales, garantías Sociales, excepto la rusa que tiene una estructura especial alcanzó la ideología avanzada de la Constitución de 1917, agregamos: Todas posteriores a las de Querétaro.

En aquellas reuniones extracámara agrega Palavicini, se formuló el proyecto del capítulo "Trabajo" que habría de ser el artículo 123 de la Constitución.

La tercera parte del gran debate en el "Teatro Iturbide" tuvo lugar el 23 de enero de 1917 en cuya sesión fue aprobado el Título "Del Trabajo y de la Previsión Social" por 163 Diputados Constituyentes, con las modificaciones que la hizo la comisión dictaminadora ampliando la idea del Trabajo económico al Trabajo en general, es decir para todo aquel que presta un Trabajo a otro fuera del campo de la producción económica, así como otras modificaciones que perfeccionaron los textos con espíritu Social.

Es así como después de grandes discusiones se aprobó que naciera un capítulo especial "Del Trabajo y la Previsión Social" y dentro del artículo 123 Apartado A, que contenía un mínimo de beneficios para la clase trabajadora y para resolver los

## **CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO**

---

conflictos entre trabajadores y patrones y especialmente surgieron las Juntas de Conciliación y arbitraje, quienes dirimían las diferencias surgidas entre capital y el Trabajo, y estos se sujetarían a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno, por tal motivo dicha junta es un organismo tripartito formado por un representante del capital, uno de los trabajadores y uno del estado. Determinación que se suscitó en virtud de que cada una de las partes en conflicto, es decir, patrones y trabajadores se encuentran representados ante el Organismo que va a dirimir el conflicto o controversia con el representante del estado. En tal virtud, al momento de emitir sus resoluciones la votación de cada uno de los integrantes quedase en una mayoría en contra de una minoría, ya sea absolviendo o condenando.

Pero nada específico con relación al desarrollo de las funciones de Conciliación y Arbitraje, declaró expresamente, si para estas funciones se establecían diferentes organismos, sin embargo, al discutirse en el Congreso Constituyente de 1916-1917 se dispuso únicamente que se dejaba a la reglamentación que dieron los Estados, el resolver si las mismas eran permanentes o accidentales.

El Congreso de la Unión en el periodo de 1917 hasta antes de 1931, no expidió ninguna Ley del Trabajo para el distrito y Territorios Federales, no es si no hasta el 27 de noviembre de 1917 cuando se expidió la Ley sobre la Junta de Conciliación y Arbitraje para el Distrito y Territorios Federales y el Ejecutivo Federal por decreto del 8 de marzo de 1926 expidió su reglamento para su funcionamiento.

Por decreto del 17 de septiembre de 1927, el ejecutivo Federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y por decreto del 23 de septiembre del mismo año expidió su reglamento.

## **CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO**

---

Al reformarse el párrafo primero del artículo 123 de la Constitución de 1917, en el año de 1929 en el sentido de otorgar facultades al Congreso Federal para expedir Leyes en materia de Trabajo en toda la nación, empezaron a surgir diversos proyectos para dar lugar a la expedición de la Ley Federal del Trabajo, dejando de legislar por éste motivo las Entidades Federativas en ésta materia.

La Ley Federal del Trabajo expedida por el congreso de la Unión el 18 de Agosto de 1931 estableció como órganos diferentes las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y arbitraje. Las de Conciliación pueden ser transitorias y permanentes tanto en el fuero Federal y en el local. Las de Conciliación y Arbitraje son siempre permanentes. En materia Federal hay una sola Junta de Arbitraje y en materia local por lo menos una en cada Entidad Federativa.

La Secretaría del Trabajo y la Previsión Social en octubre de 1944 en cumplimiento a lo dispuesto por lo artículos 352, 355 y 371 de la Ley Federal del Trabajo convocó a patrones y obreros para la elección de representantes del capital y del Trabajo antes las Juntas Federales Permanentes de Conciliación.

Estableciendo así 26 y distribuidas en todo Territorio Nacional para la función conciliatoria en materia Federal.

### **2.3. Reseña histórica de los Tribunales del Trabajo.**

Con anterioridad al movimiento de 1910, todos los conflictos del Trabajo en México estaban regidos material y procesalmente por las Leyes del Derecho común, de ahí que, los trabajadores se veían obligados a acudir a los Tribunales Civiles, y quedaban sujetos a una expedita y dilatada tramitación.

## **CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO**

---

Fueron contados y raros los Juicios de Trabajo, que sin temor a equivocarse, podemos afirmar que la Justicia Social fue ajena a ellos.

En lo referente a los Tribunales del Trabajo y en especial a cuestiones Laborales fueron objeto del conocimiento por parte de Tribunales del orden común e inclusive, Penales. En otro orden de ideas Alcalá Zamora, <sup>(16)</sup> ha puesto de manifiesto que en el proyecto de Ley de 1838 para el arreglo de la administración de Justicia en los Tribunales y Juzgados del fuero común se previa una etapa conciliatoria, pero a nadie se le ocurriría pensar que ello constituye realmente un antecedente de nuestras Juntas de Conciliación.

En México, en lo referente a las jurisdicciones, según lo ha señalado Felipe Remolina <sup>(17)</sup> se distinguen tres etapas:

- a) En la primera no se consideraba como una necesidad establecer Autoridades propias para conocer y resolver los conflictos de Trabajo, pues la autoridad competente era, por o general, el Jefe del Partido Político, el Juez Civil e inclusive el Juez Penal.
- b) La segunda se inicia con la creación de la Autoridad administrativa del Trabajo, en este caso, el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, establecido el 18 de diciembre de 1911.
- c) La tercera etapa empieza a hacer la distinción entre Autoridad Jurisdiccional del Trabajo y la Autoridad Administrativa del Trabajo, dando nacimiento así a

---

<sup>16</sup> Revista Artículo 123 Constitucional, Junta Local de Conciliación y Arbitraje, año 1, No. 1, Enero-Junio 1990, México, Pág. 19

<sup>17</sup> IDEM, Pág. 21

## CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

---

- d) una jurisdicción propia, facultada para resolver de manera especial los problemas surgidos entre trabajadores y empresarios.

A propósito de los problemas que hoy llamaríamos procesales podemos citar solo dos antecedentes; en la etapa de la prerevolución:

- a) La Ley de Vicente Villada para el Estado Libre y Soberano de México (Toluca 30 de abril de 1904) sobre accidentes de Trabajo, dispone la reforma de la fracción V del artículo 370 del Código de Procedimientos Civiles, para que se ventilen en Juicio sumario las contiendas que tengan por objeto el cobro de los salarios debidos a jornaleros, dependiente o domésticos, así como el ejercicio de las acciones que nacen de las disposiciones del presente decreto.
- b) En la Ley de Bernardo Reyes (Monterrey 9 de noviembre de 1906) imitada casi textualmente de la Ley sobre accidentes de Trabajo de Salvador R. Mercado, señala que las contiendas correspondientes a los accidentes de Trabajo, se ventilarán ante el Juez de la fracción judicial que corresponde en el lugar que ocurra el accidente, precisando que se ventilará en Juicio verbal observándose las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles.

En realidad durante el Porfiriato no existió tendencia alguna de tipo Social que se reflejara en disposiciones legales salvo las dos anotadas anteriormente. La vigencia plena de las Leyes civiles fue la nota característica.

- a) Durante la Revolución, encontramos los antecedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Hacemos notar la cualidad humana de Madero la que no puede desconocerse, y en ese sentido, fue notable su preocupación por la suerte de los trabajadores desde la perspectiva del trato que merecían. No es

## **CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO**

---

- b) extraño entonces, pues que su única incursión por el terreno Social haya sido la creación del Departamento de Trabajo por Ley publicada en el Diario Oficial del 18 de diciembre de 1911. El Departamento se constituyó como oficina dependiente de la Secretaría de Fomento, que además de fungir como intermediario en la contratación inclusive, como un organismo encargado de facilitar el transporte a los obreros en las localidades a donde fueron contratados, se les asignó la tarea de procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de arbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados. De hecho, en este último se encuentra un no tan remoto antecedentes de las Junta de Conciliación y Arbitraje.
- c) El Plan de Guadalupe, firmado el 26 de marzo de 1913 y a partir del cual Venustiano Carranza, asumiría la Jefatura del Ejército Constitucionalista, en la lucha en contra de Huerta, no contenía ni la mas mínima referencia al problema Social. Los jefes militares y sus asesores, irían dictando Leyes sobre Trabajo en plazas que tomarán, en las que mas allá de cualquier irregularidad formal, hay que admitir el propósito de poner remedio a los graves males Sociales del país.
- d) La Ley del Trabajo promulgada por el General Manuel Aguirre Berlanga, el 7 de octubre de 1914 en el Estado de Jalisco, estableció Juntas Municipales para resolver los conflictos entre trabajadores y patrones; estableciendo tres en cada municipio:
- 1.- Uno para la agricultura.
  - 2.- Otro para la ganadería,
  - 3.- Otro más para las industrias.

## **CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO**

---

Los obreros de cada negociación elegían un representante, que junto con el patrón, concurrían a una asamblea general en la que se nombraban los miembros para cada una de esas Juntas. El Procedimiento entre éstos Tribunales estaba reducido a su máxima brevedad, posibilitaba a una sola audiencia de Demanda, Excepciones, Pruebas y Alegatos. La Resolución de la junta no admitía recurso alguno.

e) En el mismo año de 1914, el General Cándido Aguilar, promulgó el día 19 de Octubre la Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz, que en su artículo 12, estableció las Juntas de administración civil, que oírían las quejas de obreros y patrones y dirimirían las diferencias que entre ellos se suscitaban oyendo a los representantes de los gremios y sociedades, y en caso necesario al correspondiente inspector del gobierno.

Como las Juntas de Administración Civil sustituían a las Autoridades Municipales en aquella época, la Justicia del Trabajo quedaba encomendada a estas.

f) El 14 de mayo de 1915, se promulgo en el Estado de Yucatán, por el General Salvador Alvarado, una Ley por la que se creaba el consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. El 11 de noviembre del mismo año, se promulgo la Ley del Trabajo, en la que por primera vez se separaron las funciones de Conciliación y Arbitraje. Estas Juntas y el Tribunal de Arbitraje se encargaban de aplicar en toda su extensión las Leyes de Trabajo teniendo la completa libertad y amplio poder ejecutivo, según se desprende del artículo 25 de esa Ley, que decía: "Esta organización, en esencia, constituye un poder independiente, de manera que el Trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente,

## CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

---

buscando siempre la forma mas justa de ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos". (18)

Las funciones de los Tribunales de Trabajo eran muy amplias. Mediante sus fallos deberían ir ajustando las relaciones entre capital y Trabajo, creando la legislación misma, ya que las Leyes promulgadas significaban tan solo el mínimo de condiciones favorables para los trabajadores, dichos Tribunales el Trabajo se convertían así en Organos Legisladores Directos y tenían, por otra parte la facultad de ejecutar sus propias resoluciones.

Las Juntas de Conciliación se establecían en cada Distrito inicial y quedaban integradas con uno o dos representantes del capital y del Trabajo, sin que el estado tuviera intervención en ellas. Su misión era la de procurar la celebración de convenios industriales o contratos Colectivos de Trabajo, y en caso de llegarse a un arreglo, deberían proponer una formula de avenencia que podría ser obligatoria mientras se resolvía el caso definitivamente por el Tribunal de Arbitraje, este era el órgano Superior en Materia de Trabajo, y se integraba con un representante del Capital, otro del Trabajo y un juez Presidente elegido por las Juntas de Conciliación, en caso de no hacerlo, el gobierno hacía la designación.

El Procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje consistía en nombrar una comisión nombrada por los trabajadores y patrones en conflicto, la cual con la representación del Tribunal practicaba una investigación con plenos poderes para examinar testigos y libros de contabilidad, practicar inspecciones etc., hecho lo anterior se proponía una formula de Conciliación y si no se aceptaba se dictaba el fallo, teniendo éste los mismos efectos que un contrato colectivo de Trabajo.

## CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

---

El Convenio Industrial o Contrato Colectivo, servía para desarrollar la legislación del Trabajo y garantizar la paz entre las clases porque durante la vigencia del convenio no podía ser mayor de dos años no se podía suscitar ningún conflicto.

Al asumir la Presidencia Venustiano Carranza, para cumplir lo prometido a los trabajadores convocó a un Congreso Constituyente en el año de 1916-1917, al que envió un proyecto de reformas al artículo 5 de la Constitución de 1857 y establecer en éste cuestiones de tipo Social lo que hizo que se suscitaran grandes debates.

La primera parte del gran debate Social comprende desde el 26 de diciembre de 1916 al 28 de diciembre del mismo año y versa sobre el dictamen del artículo 5° de proyecto de la Constitución enviado por el primer jefe de la Revolución encargado del poder Ejecutivo, Venustiano Carranza, al Congreso Constituyente instalado en el "Teatro Iturbide" recinto oficial de la asamblea legislativa de la Revolución Mexicana en la Ciudad de Querétaro.

El primer jefe presentó al Congreso Constituyente un proyecto de constitución que mejoraba la anterior constitución de 1857.

El artículo 4° del Proyecto era una reproducción de homólogo de la Constitución de 1857 sobre la libertad de Trabajo. A Juicio del primer jefe debía expedirse un Código obrero como se había hecho en otros países.

Después un grupo de diputados, presentó reformas al proyecto del artículo 5° Constitucional con objeto de establecer en dicho precepto garantías para la clase trabajadora.

---

<sup>18</sup> Valenzuela, Arturo, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. José M. Cajica S.A., México-Lima-Buenos

---

**CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO**

---

Cuando se discutió el dictamen saltaron los juristas; no porque fueran enemigos de favorecer los intereses de la clase obrera, sino porque su dogmática, su conciencia jurídica, su formación profesional del siglo XIX, no podía admitir en la Constitución esos preceptos.

Masías hablo sobre el cumplimiento por parte del señor Carranza sobre el programa de reformas Sociales y Leyó un proyecto del Código obrero que había redactado en unión del Lic. Luis Manuel Rojas también diputado Constituyente por instrucciones del primer jefe, muchas de las disposiciones de este proyecto pasaron a formar parte del artículo 123 Constitucional. <sup>(19)</sup>

El artículo 123 fue laborado por un grupo de Diputados Constituyentes tomando en cuenta las ideas de Jara y Victoria. Se reunieron en el Obispado de Querétaro. Intervinieron en la redacción del artículo citado don Pastor Pouaix, de los Ríos y como 25 diputados quienes después presentaron el proyecto que con ligeras modificaciones fue aprobado por 163 representantes populares. Con esta aprobación se consignaba en un texto nuestro Código Penal del Derecho constitucional del Trabajo, rama del nuevo Derecho Social mexicano.

Toda la efervescencia que produjo la discusión y elaboración del artículo 123 sirvió para que se modificara el proyecto del Primer Jefe en lo que se refiere al artículo 27 Constitucional, que fue discutido en las sesiones del día 27 y 30 de enero de 1917. Las ideas Sociales se habían arraigado en el Constituyente de Querétaro.

---

Aires, Pág. 261-265 UNAM

<sup>19</sup> Trueba Urbina, Alberto, Derecho Social Mexicano, Edit. Porrúa, México 1978, 1a. Edic. Pág. 150

## CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

---

La segunda parte del gran debate tuvo lugar el 29 de diciembre de 1916 al 13 de enero de 1917 en "El Obispado" del palacio Episcopal de la Ciudad de Querétaro de la Ciudad de Querétaro residencia del Diputado Pastor Rouaix, donde se elaboro el proyecto sobre Trabajo en la fecha que ha quedado señalada, en el que prevaleció la idea del Diputado Masías sobre el Trabajo del carácter económico así como la nueva concepción Social de la reivindicación de los Derechos del proletariado claramente expuesta en el proyecto de bases constitucionales de Trabajo.

En efecto, refiere el diputado Constituyente Felix F. Palavicini, que en las oficinas del Ingeniero Pastor Rouaix y bajo su presidencia se reunieron todos los Diputados que deseaban una legislación amplia en materia de Trabajo y que no podían abandonar este asunto a las Leyes Orgánicas Revolucionarias, pero ya revisores y precavidos quisieron que quedase en la Constitución de la República, en nuestra Ley fundamental un capítulo de garantías Sociales. <sup>(20)</sup>

Con este hecho los constituyentes Mexicanos de 1917 se adelantaban todos los del mundo. Nuestra Constitución iba a ser la primera que incluyese garantías Sociales. Al redactarse las Nuevas Constituciones posteriores a la Guerra de 1914 y 1918, algunos constituyentes incluyeron, entre las garantías individuales, garantías Sociales, excepto la rusa que tiene una estructura especial alcanzó la ideología avanzada de la Constitución de 1917, agregamos: Todo posteriores a las de Querétaro.

En aquellas reuniones extracamara agrega palavicini, se formuló el proyecto del capítulo "Trabajo" que habría de ser el artículo 123 de la Constitución. <sup>(21)</sup>

---

<sup>20</sup> Historia de la Constitución, Tomo I, Edit. Grolier, México, Pág. 134

<sup>21</sup> IDEM Pág. 138

## CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

---

La tercera parte del gran debate en el "Teatro Iturbide" tuvo lugar el 23 de enero de 1917 en cuya sesión fue aprobado el título "del Trabajo y de la Previsión Social" por 163 Diputados Constituyentes, con las modificaciones que le hizo la comisión dictaminada ampliando la idea del Trabajo económico al Trabajo en general, es decir, para todo aquel que presta un Trabajo a otro fuera del campo de la producción económica, así como otras modificaciones que perfeccionaron los textos con espíritu Social.

Es así como después de grandes discusiones se aprobó que naciera un capítulo especial "Del Trabajo y la Previsión Social y dentro del artículo 123 apartado A, que contenía un mínimo de beneficios para la clase trabajadora y para resolver los conflictos entre trabajadores y patrones y especialmente surgieron las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes dirimirían las diferencias surgidas entre capital y Trabajo, y estos se sujetarían a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno, por tal motivo dicha junta es un organismo tripartito formado por un representante del capital, uno de los trabajadores y uno del estado. Determinación que se suscitó en virtud de que cada una de las partes en conflicto es decir, patrones y trabajadores se encuentran representados ante el Organismo que va a dirimir el conflicto o controversia con el representante del Estado. En tal virtud, al momento de emitir sus resoluciones la votación de cada uno de los integrantes quedase en una mayoría en contra de una minoría, ya sea absolviendo o condenando.

Pero nada específico con relación al desarrollo de las funciones de Conciliación y Arbitraje, declaró expresamente, si para estas funciones se establecían diferentes organismos, sin embargo, al discutirse en el Congreso Constituyente de 1916-

## **CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO**

---

1917 se dispuso únicamente que se dejaba a la reglamentación que dieron los Estados, al resolver si las mismas eran permanentes o accidentales.

El Congreso de la Unión en el periodo de 1917 hasta antes de 1931, no expidió ninguna Ley de Trabajo para el Distrito y Territorios Federales, no es sino hasta el 27 de noviembre de 1917, cuando se expidió la Ley sobre la Junta de Conciliación y Arbitraje para el Distrito y Territorios Federales y el Ejecutivo Federal por Decreto del 8 de marzo de 1926 expidió su reglamento para su funcionamiento.

Por Decreto de 17 de septiembre de 1927, el Ejecutivo Federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y por decreto del 23 de septiembre del mismo año expidió su reglamento.

Al reformarse el párrafo primero del artículo 123 de la Constitución al Congreso Federal para expedirse Leyes en materia de Trabajo en toda la nación, empezaron a surgir diversos proyectos para dar lugar a la expedición de la Ley Federal del Trabajo, dejando de legislar por este motivo las Entidades Federativas en ésta materia.

La Ley Federal del Trabajo expedida por el Congreso de la Unión el 18 de agosto de 1931 estableció como órganos diferentes las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje. Las de Conciliación pueden ser transitorias y permanentes tanto en el fuero Federal y en el local. Las de Conciliación y Arbitraje son siempre permanentes. En materia Federal hay una sola Junta de Arbitraje y en materia local por lo menos una en cada Entidad Federativa.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en octubre de 1944 en cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 352, 355 y 371 de la Ley Federal del Trabajo

## **CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO**

---

conoció a patronos y obreros para la elección de representantes del capital y del Trabajo antes las Juntas Federales permanentes de Conciliación.

Estableciendo así 26 y distribuidas en todo el territorio Nacional para la función conciliatoria en materia Federal.

### **2.4. Evolución Jurídica de los Tribunales de Trabajo.**

En relación a la específica naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no quedó claro con los Diputados de 1916-1917 si eran verdaderos órganos jurisdiccionales o simplemente organismos de naturaleza administrativa aún cuando algunos hayan tenido sobre los mismos el concepto de verdaderos órganos jurisdiccionales, la totalidad de los constituyentes no lo entendieron así.

Tan fue así, que una vez promulgada la Constitución de 1917 se suscitaron muchas discusiones sobre la naturaleza de las referidas Juntas, y la discusión continuó por varios años.

La Suprema Corte de Justicia a partir de 1918 y hasta 1924 sostuvo que las Juntas no podían ejecutar sus Laudos coactivamente y que su competencia solo abarcaba los conflictos de índole colectiva.

En 1924 la suprema Corte, en las ejecutorias de la Corona y de compañía de tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S.A. modificó su criterio para sostener que las Juntas son Tribunales competentes para conocer y resolver tanto de los conflictos Colectivos como de los individuales y que las Juntas no son Tribunales especiales que violen el artículo 13 Constitucional.

## CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

---

La Suprema Corte de Justicia de la Nación durante los primeros siete años de vigencia de la Constitución de 1917, no llegó a sustentar una doctrina uniforme sobre la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. No fue sino hasta el 10 de febrero de 1924 cuando la Suprema Corte reconoció a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de órganos jurisdiccionales. Llegó a este resultado no por haber reconocido que éste había sido el criterio del constituyente sino por razones de lógica jurídica. <sup>(22)</sup> Sin embargo, en este capítulo estudiaremos algunas tesis sustentadas por algunos autores para conocer la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Cuando la suprema Corte de Justicia sostuvo por primera vez en el año de 1924 que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales del Trabajo capacitados para resolver conflictos individuales y Colectivos entre trabajadores y patrones se provocó, como era natural, gran satisfacción entre los trabajadores en el desconcierto del grupo capitalista. Con tal motivo, la confederación de Cámaras Industriales de los Estado Unidos Mexicanos, convocó a una conferencia con el objeto de analizar y precisar la naturaleza de las Juntas, en el que participaron juristas muy distinguidos como Narciso Bassols, Roberto A. Esteva Ruiz, Maximiliano Camiro, Trinidad García, Francisco de P. Morales, Vicente Lombardo Toledano y Alberto Trueba Urbina, quienes sostuvieron tesis contrarias; que las Juntas son Tribunales por su función fundamental, contradicción que proviene de la fuente legal que se supone en los autores del artículo 123 Constitucional, por tanto, ante semejante diversidad de opiniones debemos conocerlas.

Narciso Bassols, investiga la naturaleza de las Juntas a partir de tres criterios de interpretación: auténtica, comparada y racional.

---

<sup>22</sup> Revista Artículo 123 Constitucional, Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Año 1, No. 1, Enero-Julio, México 1990, Pág. 76

## CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

---

La interpretación auténtica se sirve de la polémica entre Hector Victoria y José Natividad García, cuando este impugnó la idea de que las Juntas fueran verdaderos Tribunales de Trabajo.

La interpretación de Bassols denominó comparada, lo llevo a investigar los posibles modelos que había tomado en cuenta el constituyente para la redacción de la fracción XX apartado A del artículo 123 constitucional. A efecto recordó que había dos sistemas generales conocidos, uno, el de todos los países europeos y otro en Oceanía. El primer sistema el norteamericano y el europeo se caracteriza porque en el las funciones en materia de contrato de Trabajo se distinguen perfectamente de las de pura Conciliación y Arbitraje.

En la interpretación racional, Bassols, llegó a la conclusión de que jurisprudencia y la doctrina mexicana no habían entendido el problema. Para este jurista, el problema no era tanto negar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueren o no Tribunales, sino decir que tipo de conflictos podían conocer, que habían sido creadas no solo para prevenir ni resolver los conflictos Colectivos de Trabajo, sino también para que conocieran de los conflictos individuales, es decir, es necesario crear una jurisdicción especial que establezca los Tribunales Laborales para conocer de los conflictos relacionados con el contrato de Trabajo y de las cuestiones jurídicas que con el se relacionen.

Para el Licenciado Trueba Urbina, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos Tribunales de Trabajo porque su naturaleza independientemente de los tres poderes tradicionales del Estado los convierte en un cuarto poder por ello, rechaza que tenga el carácter de Tribunales Administrativos y sostiene que la Jurisdicción administrativa significa jurisdicción sobre la administración y las mencionadas Juntas, no se limitan a ejercer una función meramente jurisdiccional.

---

**CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO**

---

Por el contrario constituyen un nuevo tipo de órganos estatales, con funciones legislativas, ejecutivas y jurisdiccionales específicas y propias.

En otro orden de ideas, sostiene, que "las Juntas no son Tribunales de conciencia ni de equidad, sino de Derecho porque aplican el Derecho escrito, consuetudinario y equitativo, conforme al artículo 16 Constitucional". (23)

Mario de la Cueva en relación con lo manifestado con Trueba Urbina expresa, "no puede integrar al poder legislativo, en primer término porque la Constitución atribuye esa función a las cámaras, tampoco es posible ordenar a las Juntas en el poder Judicial, si solamente conocieren de conflictos jurídicos estarían colocadas en él; pero su intervención en los conflictos Colectivos económicos los separa del Poder Judicial y concluyendo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son una institución especial, por su actividad material, ejercen funciones legislativas y jurisdiccional y están ligadas al poder ejecutivo, porque a él toca designar a la representación del estado y están obligadas a seguir las normas del Proceso judicial, por lo tanto, las Juntas no son Tribunales de Derecho, sino de equidad en la medida en que la Justicia debe de ser para cada negocio porque busca la Justicia del caso concreto, mas bien que la interpretación abstracta de la Ley. (24)

El Licenciado Trinidad García, admite que "las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen competencia para conocer de todos los conflictos entre el capital y el Trabajo y a la aplicación e interpretación del contrato respectivo". (25)

---

<sup>23</sup> Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, Cuarta Edición. México 1977, Pág. 169.

<sup>24</sup> De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Décima Edición, Tomo I, Pág. 179

<sup>25</sup> IDEM Pág. 180

## CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

---

El Licenciado Roberto A. Esteva Ruiz, interpreta las fracciones XX y XXI del artículo 123 en el sentido de que es obligatorio acudir a la Conciliación y facultativo aceptar el arbitraje de las Juntas.

El Licenciado Maximiliano Camiro llega a la conclusión de que "las mencionadas disposiciones constitucionales facultan a las Juntas para conocer de conflictos Colectivos, calificando de ingenioso el sistema de arbitraje que no es del todo obligatorio ni facultativo, pero negándosele la facultad de ejercer funciones Judiciales".<sup>(26)</sup>

El Licenciado Francisco de P. Morales "niega la Jurisdicción obligatoria de las Juntas, porque están regidas por un tipo de arbitraje potestativo".<sup>(27)</sup>

El Licenciado Vicente Lombardo Toledano señaló que "el constituyente no quiso crear Tribunales del Trabajo, sino que a semejanza de las Instituciones de Bélgica y Estados Unidos, prevé y resuelve conflictos Colectivos, crea las Juntas de Conciliación y Arbitraje como corporaciones de avenencia libre sin potestad para imponer sus resoluciones".<sup>(28)</sup>

Aun cuando sobre la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje nada dice la constitución y la Ley Federal del Trabajo, se entiende y el punto ya no se discute, que son Tribunales de Trabajo con jurisdicción especial en materia de Trabajo no solo para conocer y resolver controversias entre patrón y trabajadores, sino también, con poder para ejecutar sus propias resoluciones.

---

<sup>26</sup> De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Decima Edic. Tomo I, Pág. 181

<sup>27</sup> De Buen Lozano, Nestor, Derecho del Trabajo, Sexta Edic., Edit.Porrúa, México 1885, Tomo II, Pág. 237

<sup>28</sup> IDEM Pág. 238

### **2.5. Nacimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Constituyente de 1916-1917.**

De la fecha en que se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje hasta nuestros días, éstas han tenido una gran trascendencia en la vida Laboral de nuestro país, que han sido termómetro tanto de conflictos individuales como Colectivos en los que se ha podido imprimir Justicia e injusticias, soluciones en que en última instancia se ha dictado. Es del conocimiento para los estudiosos del Derecho, así como litigantes que la legislación obrera tuvo origen constitucional en las discusiones de 1916-1917, que en un principio estuvo preparada y destinada a promulgarse como una Ley secundaria según el diputado José Natividad Mecías, quien dio lectura al proyecto que elaboró por ordenes del primer jefe del ejercito Constitucionalista Don Venustiano Carranza y que no fue acogido con tanta satisfacción por el congreso, pues algunos demandaron que se incorporara en la Constitución lo que vino posteriormente hacer el artículo 123, y con ello surge a la vida constitucional las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Al ponerse a discusión el dictamen propuesto por la comisión de Constitución sobre el mismo, se abrió el debate, hablando en contra del mismo los Diputados Fernando Lizardi, Ruben Martí, Hector Victoria, Jorge E. Von Versen, David Pastrana Jaimes; y en pro del mismo los Diputados Cayetano Andrade, Heriberto Jara, Dionisio Zavala y Froylan C. Manjarrez.

El Diputado Fernando Lizardi al referirse al último párrafo del citado artículo 5° de la Constitución dijo: "la jornada máxima de Trabajo obligatorio no excederá de 8 horas, lo que le queda al artículo como un par de pistolas a un santocristo, y la razón es perfectamente clara, habíamos dicho que el artículo 4° garantizaba la

## CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

---

libertad de trabajar y este garantizaba el Derecho de no trabajar, si éstas son limitaciones a la libertad de trabajar era natural que se hubiere colocado mas bien en el artículo 4° y ya están colocadas, porque se nos dice que todo hombre es libre de abrazar el Trabajo lícito que le acomode. Según el proyecto presentado por el Ciudadano Primer Jefe sedan facultades al congreso de la Unión para legislar sobre el Trabajo. De consiguiente, si en alguna de esas Leyes se imponen esas restricciones convertiría al Trabajo en ilícito y no tendría ya la garantía del artículo 4°, si se quiere ser mas claro debió haberse expresado en el artículo 4° o dejarlo como bases generales para que el congreso de la Unión legisle sobre Trabajo, pero no cuando se esta diciendo que ha nadie se le puede obligar a trabajar contra su voluntad." (29)

Al hablar en pro del artículo 5° Constitucional el diputado Andrade dijo: "La constitución actual debe responder por consiguiente a los principios generales de la Revolución Constitucionalista, esta revolución tiene la gran trascendencia de ser una revolución eminentemente Social y tras como corolario una transformación de todos los órdenes. Uno de los grandes problemas de la Revolución Constitucionalista ha sido la cuestión obrera que se denomina "la política Social y obrera". Por largos años, tanto los obreros en los talleres , como los peones en los campos ha existido la esclavitud. Por eso creo que debe consignarse en este artículo la cuestión de la limitación de las horas de Trabajo supuesto que es una necesidad urgente de salvación Social". (30)

El diputado Heriberto Jara en pro dijo: "pues bien, los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación probablemente

---

<sup>29</sup> Antecedentes Históricos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestro país, Guadarrama Impresores, México 1988, Pág. 14, 15 y 16.

<sup>30</sup> Antecedentes Históricos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestro país, Guadarrama

## CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

---

encuentran hasta ridícula esta proposición. ¿Como va a consignarse una Constitución con la jornada máxima de ocho horas?, ¿como se va a señalar ahí que el individuo debe de trabajar mas de ocho horas al día?. Eso, según ellos, es imposible: eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las Leyes, pero precisamente señores, esa tendencia ¿que es lo que ha hecho? Que nuestra constitución tan amplia, tan buena, haya resultado como la llamaban los señores científicos "un traje de luces para el pueblo mexicano" porque faltó esa reglamentación, porque jamas se hizo. La jornada de ocho horas, como máxima no es aditamento que es un bueno que solo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, para garantizar su vida, sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido mas que carne de explotación". (31)

El diputado Hector Victoria, al referirse a las Juntas de Conciliación y Arbitraje señaló: "El artículo 5° a discusión, en mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de Trabajo, entre otras las siguientes: Jornada máxima, salario mínimo, descansos semanarios, higienización de talleres, fabricas, creación de Tribunales de Arbitraje, prohibición del Trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones"; y abundo la necesidad de establecer Tribunales para la solución de los conflictos surgidos entre el capital y el Trabajo: "creo que me he limitado a tratar el punto que me corresponde, quiero hacer hincapié del articulo 13, porque confio en los estados habrá Diputados radicales que legislen en materia de Trabajo, tendremos oportunidad de venir a las tribunas para reforzar los argumentos en favor de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, que

## CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

---

esperemos se lleven a cabo, propiamente no se trata de establecer Tribunales especiales sino simplemente de un Tribunal que tendrá a evitar los abusos que se comenten entre patronos y obreros." <sup>(32)</sup>

Al darse lectura al dictamen de los artículos 5 y 123 y especialmente a la fracción XX del citado artículo el Diputado Gracidas manifestó: "deseo exponer la duda que tengo acerca de como y cuando se integran los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, si estos tienen un carácter permanente o solamente han de integrarse con motivo de algunas dificultades obreras, en Yucatán estos Tribunales son permanentes, en Veracruz éstos Tribunales son resultados de las dificultades obreras, es decir que se integran accidentalmente". <sup>(33)</sup>

Después de varios debates, quedó no solo el proyecto de reforma al artículo 5 de la Constitución de 1857, aprobado en forma unánime por los Constituyentes, y que quedó de la siguiente manera tal y como se encuentra en la Constitución promulgada el 5 de febrero de 1917 hoy en vigor:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o Trabajo que se le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los Derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los Derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su Trabajo, sino por resolución judicial".

---

<sup>31</sup> Revista Artículo 123 Constitucional, Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Año 1, No. 1, Enero-Junio, México 1990, Pág. 24.

<sup>32</sup> Ruiz Avila, Emilio, Antecedentes Históricos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestro país, Guadarrama Impresores, México 1988, Pág. 20

<sup>33</sup> Revista Artículo 123 Constitucional, Junta de Conciliación y Arbitraje, Año 1, No. 1, Enero-Junio, México 1990, Pág. 37

## **CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO**

---

La Ley determinará en cada estado, cuales son las profesiones que necesiten título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las Autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar Trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el Trabajo impuesto como pena de la Autoridad Judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las Leyes respectivas, el de las armas y los de jurado, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole Social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta señale.

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de Trabajo, de educación o de voto religioso.

La Ley en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretenda erigirse.

Tampoco puede admitirse objeto en que la persona pacte su prescripción o destierro, o en que renuncie temporalmente o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

## **CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO**

---

El contrato de Trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, perdida o menoscabo de cualquiera de los Derechos Penales o Civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligará a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre una persona".<sup>(34)</sup>

Así surgió el título sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos denominado del Trabajo de la Previsión Social, y dentro del artículo 123 Constitucional, quedando de ello la legislación obrera en la categoría de Ley Constitucional y por ende las Juntas de Conciliación y Arbitraje alcanza un rango de verdaderos Tribunales para el conocimiento y solución de los conflictos surgidos entre el capital y el Trabajo.

---

<sup>34</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Edit. Porrúa, México 1992, Pág. 10

**CAPÍTULO III RESOLUCIONES LABORALES**

---

**CAPITULO TERCERO  
RESOLUCIONES LABORALES**

- 3.1. Resoluciones Laborales, clase y tiempo de su emisión.**
- 3.2. Contenido y requisitos de los Laudos.**
- 3.3. Diligencias para mejor proveer.**
- 3.4. Irrevocabilidad de las Resoluciones de las Juntas.**

### CAPITULO TERCERO RESOLUCIONES LABORALES

#### 3.1. Resoluciones Laborales, clase y tiempo de su emisión.

La función Jurisdiccional se manifiesta tanto en la dirección del Proceso como en su resolución definitiva, lo que implica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje como las Autoridades Judiciales, deban de dirigir de alguna manera las diferentes etapas en el que el Proceso se manifiesta, porque les corresponde hacerlo de acuerdo a su naturaleza y funciones y, en especial porque la Constitución del país les impone ésa obligación para hacer efectiva la garantía prevista en su artículo 8 al consagrar el Derecho de petición en el segundo párrafo. "A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario".<sup>(35)</sup>

En ese andar del Proceso; se pueden plantear cuestiones de diferente grado. Algunas atienden, simplemente, a la necesidad de tramitar el Proceso; otras a la resolución de cuestiones que se plantean por las partes y que exige una determinación especial y que finalmente las Juntas deben resolver, en definitiva, la cuestión de fondo.

El Proceso puede terminar no sólo por desistimiento expreso o tácito de la acción o cuando se declare la caducidad de la instancia, sino también por convenio entre las partes, aún antes de dictarse el Laudo, pero para que tenga validez deberá

---

<sup>35</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Edit. Porrúa, México 1992, Pág. 12

### CAPÍTULO III RESOLUCIONES LABORALES

---

hacerse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, con objeto de que vigilen el cumplimiento de las disposiciones del artículo 123 Constitucional y de las disposiciones relativas a su Ley reglamentaria, que prohíben la renuncia de Derechos consagrados a favor de los obreros . Así mismo se pueden celebrar los convenios entre las partes dentro del Proceso y también para la Ejecución de los Laudos, a efecto de poner fin al conflicto Laboral.

Las Resoluciones Judiciales según lo define Rafael Tena Suck, "son todas las declaraciones de voluntad pronunciadas por el juez, que tienden a ejercer sobre el Proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia", <sup>(36)</sup> siendo sus principales características las siguientes:

Son actos de jurisdicción; b) Mediante ellos el órgano declara su voluntad y ordena o prohíbe algo; c) Son actos unilaterales aunque se lleven a cabo por Tribunales Colegiados; d) Mediante las resoluciones, se tramita el Proceso, se resuelve el litigio, se pone fin, o se suspende el Juicio.

La Ley Federal del Trabajo, clasifica las Resoluciones Laborales en la siguiente forma:

**Acuerdos:** Si se refiere a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio. Cuando se trata de ese tipo de resoluciones que atañen al trámite, esto es, al Procedimiento, al orden que debe seguir el Proceso, sin que implique un pronunciamiento de Derecho en relación con las cuestiones planteadas. Ese alcance jurídico de los acuerdos, tienen implicaciones relevantes en cuanto a que cuando el acuerdo ocasione una irregularidad u

---

<sup>36</sup> Italo Morales, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Trillas, México 1991, Pág. 138

### CAPÍTULO III RESOLUCIONES LABORALES

---

omisión en la substanciación del Proceso, puede corregirse para regularizar el Procedimiento, sin que signifique revocar una resolución de la junta.

Los acuerdos a que se refiere la Ley Federal del Trabajo , comprende a demás de las simples determinaciones de trámite, la decisión de cualquier cuestión dentro del negocio, siempre que esta no tenga el carácter de un pronunciamiento de Derecho sobre el fondo ni sobre cuestiones incidentales.

Puede ejemplificarse el carácter jurídico del acuerdo con los dos aspectos que abarca:

Acuerdo de simple determinación de trámite, que recae a la presentación de un escrito, es decir, el que decide cualquier cuestión dentro del negocio, como ejemplos, podemos citar, el que recae al escrito de presentación de demanda, radicándola y señalando día y hora para la celebración de la audiencia respectiva, o el que recae a una solicitud de fecha de reinstalación del actor, o el que previene a una de las partes en el Juicio a efecto de que se desahoguen alguna prevención dictada por la Junta, o simplemente, el que ordenan se expidan copias simples o certificadas a la parte que las solicitó y así como estos ejemplos hay mucho mas que se pueden citar, y que en el transcurso del desarrollo de este Trabajo se irán haciendo referencia a los mismos.

Acuerdo que decide una cuestión dentro del negocio, siempre que no se trate de un incidente, como el que recae sobre la admisión de pruebas, una vez concluido el ofrecimiento; podría ser un ejemplo, es decir, éste tipo de acuerdos deciden sobre una cuestión dentro del Juicio y que no podrá ser revocado primeramente, porque iría en contra de lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, o porque implicaría una revocación de un acuerdo ( lo que estudiaremos más adelante en el

### CAPÍTULO III RESOLUCIONES LABORALES

---

presente capítulo) y en segundo lugar, porque si se modificara afectaría un interés jurídico protegido.

Los acuerdos de trámite reciben también el nombre de "autos", que no está previsto en la Ley, pero es uso constante en los Tribunales de Trabajo. En realidad por "auto" se entiende una "forma de resolución judicial , fundada, que decide cuestiones secundarias, previas o incidentales, para las que se requiere sentencia". (37)

Autos incidentales o resoluciones interlocutorias; cuando resuelve dentro o fuera del Juicio un incidente. Si se trata de resolver una cuestión incidental, el proveído respectivo será un "auto incidental" o "resolución interlocutoria" las cuales se circunscriben a la resolución de incidentes, esto es, los miniprocesos que surgen en el curso del Procedimiento y que inciden impidiendo su desarrollo, en tanto no se diluciden, mediante lo que puede denominarse sentencias procesales, a diferencia de las sentencias o Laudos que deciden con carácter definitivo el fondo del negocio, es decir, el fondo de la controversia, como ejemplo de éstas, tenemos los incidentes de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, entre otros, es decir, estos miniProcesos , deben de ser resueltos de plano, por ser de previo y especial pronunciamiento, y hasta en tanto no se resuelven, el Procedimiento no puede continuar.

**Laudos:** Cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Este tipo de resolución, decide sobre el fondo de la controversia , indicando que parte fue la que obtuvo y en su caso que parte fue la condenada, o absuelta, dependiendo o no de si el demandado acreditó sus defensas o excepciones, si el

---

<sup>37</sup> Climent Beltrán, Juan B., Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Esfinge, México 1989, Pág. 195

### CAPÍTULO III RESOLUCIONES LABORALES

---

actor probó su acción, y que en forma mas detallada estudiaremos en los siguientes incisos por ser la parte medular de éste Trabajo de investigación.

En el Proceso Laboral existe una permanente pretensión de celeridad, lo que ha llevado al legislador a concentrar sus etapas en el menor número de diligencias posible. Al hacer referencia a las resoluciones de trámite, la Ley Federal de Trabajo, establece términos perentorios para que las Juntas las dicten. Si se trata de proveídos relacionados con una diligencia, se dictaría en el acto y tratándose de promociones por escrito, la Ley de la materia fija un plazo de cuarenta y ocho horas, salvo disposición en contrario de la misma, sin embargo nada dice al respecto.

Cuando la promoción la hace cualquiera de las partes en comparecencia fuera de una diligencia; pero por ser de evidente la analogía, debe estimarse que el plazo es también de cuarenta y ocho horas, claro, lógicamente debe entenderse que se refiere a días hábiles.

Aunque la Ley no autoriza de una manera expresa, en la práctica de los Tribunales de Trabajo se sigue el Procedimiento de "reservar" ciertos acuerdos que tienen que tomar con motivo de una diligencia, para ello se dicta también un proveído que no resuelve, sino resuelve la resolución, hasta que la junta no haga el debido estudio de las constancias, que obran en el expediente respectivo.

La Ley Laboral al utilizar la expresión "resolver de plano" significa resolver de inmediato pero aún en esos casos la Junta de Conciliación y Arbitraje utiliza el acuerdo de reserva que suele emplearse también con respecto a los ofrecimientos de pruebas, si las propuestas por las partes y las objeciones hechas ameritan un estudio más detenido.

### **CAPÍTULO III RESOLUCIONES LABORALES**

---

El artículo 839 de la Ley Laboral dispone que las Resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por los integrantes de ellas y por el Secretario, el mismo día en que las voten y su concurrencia en los acuerdos obedecen a que, el último le toca proyectar el acuerdo, y una vez firmado por los representantes, da fe de él, esta obligación de firmar es para comprobar el sentido de su voto, respecto de la resolución de que se trate.

Es factible que una resolución no se tome por unanimidad, en estos casos, el representante inconforme puede votar expresando de manera general su oposición, sin fundarla o bien hacer un voto particular razonada en caso de discrepancia entre los tres representantes, simplemente no existe resolución.

Alguno de los representantes o dos de ellos pueden abstenerse de firmar después de votada la resolución, la Ley regula solamente el caso de la negativa al disponer que si votada una resolución uno o más de los representantes ante la Junta, se niega a firmarla, serán requeridos en el mismo acto por el Secretario y, si insiste en su negativa, previa certificación del mismo, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos, ese requisito constituye un elemento de eficacia y validez de las resoluciones, ya que antes de que sean firmadas se encuentran condicionadas a ésta circunstancia.

#### **3.2. Contenido y requisitos de los Laudos.**

La emisión del Laudo, supone el cumplimiento de un conjunto de requisitos o condiciones indispensables, que la doctrina denomina presupuestos procesales, que son necesarios para que consiga un pronunciamiento ya sea favorable o desfavorable sobre la demanda, o para la producción de un determinado efecto. Sin embargo, los presupuestos procesales, no lo son del Proceso; sino

### CAPÍTULO III RESOLUCIONES LABORALES

---

simplemente requisitos previos de la sentencia de fondo, sobre los que se resuelve en el Proceso. En el Procedimiento Laboral la falta de cualquier requisito puede ser denunciada por cualquiera de las partes interesadas en el conflicto. El desenvolvimiento del Proceso del Trabajo, requiere la existencia de órganos jurisdiccionales y la competencia de estos, capacidad de las partes y su capacidad procesal para el pronunciamiento del Laudo.

La jurisdicción del Trabajo, constituye el problema total del Derecho del Trabajo, porque siguiendo a Hans Kelsen, el juzgador no solamente aplica la Ley sino que realiza un acto de creación jurídica, es decir, al individualizar la norma crea una norma jurídica; por consiguiente, la actividad jurisdiccional tiene una doble importancia: a) De un lado la aplicación e interpretación de la Ley Laboral, b) por otro lado porque implica una creación de Derecho Laboral. Actualmente el Juez es un creador del Derecho y a la vez aplicado del Derecho.

La jurisdicción del Trabajo es la aplicada a la resolución de los conflictos de carácter Laboral, y órgano: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, jurisdicción que Mario de la Cueva denomina la jurisdicción Social de equidad, es decir, " una jurisdicción que tiene en cuenta las clases Sociales, el contraste de los grupos Sociales, considerando al individuo no aisladamente, sino formando parte del grupo Social". (38)

El juez, no es un árbitro impasible que contempla la contienda entre las partes, sino que tiene una participación activa en el Proceso, a raíz de las reformas procesales de 1980, tal y como lo previene el artículo 772 párrafo primero de la Ley Laboral donde señala que el Presidente de la junta está obligado a impulsar de oficio el Procedimiento, vigilarlo y cada tres meses si está inactivo proveer lo conducente en el término de seis meses para que lo hagan a fin de evitarles la

---

**CAPÍTULO III RESOLUCIONES LABORALES**

---

caducidad. En fin, para resolver como un Tribunal de conciencia y no arbitrariamente, sino a verdad sabida y buena fe guardada.

Por otra parte, el Proceso Laboral actual, se rige principalmente por el principio inquisitivo a diferencia del Proceso civil que es dispositivo, pero en ambos el impulso es a instancia de parte; en el Proceso Laboral el juzgador tiene que promover diligencias, subsana las deficiencias de la demanda incompleta, revela de la carga de la prueba al trabajador conforme al artículo 784 de la Ley Laboral, en fin hay una serie de instituciones que distinguen la participación e intervención del juzgador en el Proceso Laboral, del Proceso Civil.

A propósito de las sentencias, la doctrina se pregunta si son actos de voluntad o simples Juicios lógicos sobre la aplicación de una norma general a un caso concreto, al respecto Alfredo Rocco dice que "el elemento esencial y característico de la sentencia es el Juicio lógico; esto es, que la sentencia es esencialmente un acto de la mente del juez." <sup>(39)</sup>

Si la sentencia es un Juicio lógico, en esto concordamos con Rocco, por lo tanto, los Laudos son Juicios lógicos, es evidente que su contenido seguirá las reglas del silogismo premisa mayor, premisa menor y conclusión, pero debe de cumplir ciertos requisitos formales que identifiquen al Tribunal, a las partes y a las circunstancias de lugar y tiempo en que se pronuncie y además la propia Ley Federal del Trabajo clasifica los elementos que lo integran.

I.- Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie.

---

<sup>38</sup> De la Cueva, Mario, Derecho del Trabajo, Tomo 1, Edit. Porrúa, México 1964, Pág. 113

<sup>39</sup> De Buen Lozano, Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1988, Pág. 490

**CAPÍTULO III RESOLUCIONES LABORALES**

---

II.- Nombre y domicilio de las partes y sus representantes.

III.- Un extracto de la demanda y su contestación precisando con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.

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

V.- Extracto de los alegatos.

VI.- Las razones legales o de equidad; la Jurisprudencia y Doctrina que les sirva de fundamento y

VII.- Puntos resolutivos.

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

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

En una primera parte que sería el proemio, se hace referencia con la frase "Vistos los presentes autos..." a la identificación que exige la Ley, cumple con las fracciones I y II del artículo 840 de la Ley Laboral.

### CAPÍTULO III RESOLUCIONES LABORALES

---

La segunda parte que suele denominarse "Resultados", expresa los antecedentes de la reclamación cumple con las exigencias de las fracciones III, IV y V del mismo artículo, ya que fija la Litis, enuncia las pruebas y resume los alegatos.

La tercera parte, denominada "Considerandos" contienen las apreciaciones de la Junta sobre la carga de la prueba y establece las razones fundamentadas por las cuales se estima o no procedentes las pretensiones o excepciones y defensas planteadas, en el Juicio Laboral respectivo.

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

En concatenación con lo antes señalado "Los Laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el Juicio oportunamente", por ello, es importante analizar, cada uno de éstos requisitos.

**Claridad.-** Quiere decir, la forma en que se expresan las ideas contenidas en el Laudo, esto se asocia a la necesidad de los principales destinatarios de la tutela Laboral, los trabajadores, puedan entender las resoluciones, En ése sentido, las Juntas deberán evitar la utilización de términos técnicos, desde el punto de vista jurídico y traducir sus relatos y opiniones al lenguaje común.

**Precisión.-** Dice la Real Academia que es, tratándose del lenguaje, "concisión y exactitud rigurosa". Podrá entenderse que se trata de no andarse por las ramas, con apreciaciones subjetivas y Juicios de valor, sino atendiendo al problema en sí

---

**CAPÍTULO III RESOLUCIONES LABORALES**

---

mismo, objetivamente, lo que obliga a las Juntas a observar rigurosamente las reglas del silogismo" (40)

Un Laudo impreciso irá más allá de las constancias de autos, pasando por encima de la Litis, refiriendo las pruebas sin atender a su adecuada valuación, simplemente listándolas e invocando reglas de la Ley que no se apoyen en la expresión concreta de su origen.

Congruencia.- Se trata, de la exigencia mayor de la Ley respecto de los Laudos. La congruencia se produce cuando en el Laudo se resuelve sobre las pretensiones oportunamente deducidas y sobre las excepciones y defensas planteadas. Habrá incongruencia, en la consecuencia, cuando se condene más allá de lo pedido o sobre algo que no fue reclamado o se tomen en cuenta excepciones defensas no opuestas, al respecto La Suprema Corte de Justicia de la Nación en Tesis Jurisprudencial que dice:

**"LAUDO INCONGRUENTE".-** Si se condena a la empresa al pago de prestaciones que no fueron reclamadas y que por consiguiente no formaron parte del litigio, es evidente que el Laudo impugnado resulta incongruente con las cuestiones planteadas, y por consiguiente violatorio de garantías individuales". (41)

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje a fin de ser congruentes, deben fundar sus Laudos en los hechos probados, de acuerdo con la doctrina jurisprudencia. También pueden analizar conjuntamente la acción y la reconvención en una excepción, ya que constituye cosas distintas. Por otra parte, cuando es incongruente consigo mismo, es porque no concuerdan las consideraciones que

---

<sup>40</sup> De Buen Lozano, Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1988, Pág. 493

<sup>41</sup> Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985, Cuarta Parte, Cuarta Sala, Pág. 142

### CAPÍTULO III RESOLUCIONES LABORALES

---

pretendan fundarlo con los puntos resolutivos, se viola el principio de congruencia establecida en la Ley Federal del Trabajo ya referida anteriormente.

La incongruencia de un Laudo se presenta tanto por falta de adecuación entre lo alegado por las partes y lo resuelto por las Juntas, como por la discrepancia entre sus puntos resolutivos y sus consideraciones, por lo que, la congruencia se identifica con la validez y certeza en la resolución.

Equidad.- Los Laudos de las Juntas están regidos por la Ley Federal de Trabajo, tanto en las reglas de Procedimiento como la estructura jurídica de los mismos, debiendo estar fundados y motivados, conforme a lo dispuesto en dicho ordenamiento. La equidad puede operar como principio complementario en la interpretación de la Ley en los Tribunales, en tanto que para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, constituyen un principio medular que está presente en toda la Justicia Laboral, esto es, no solo complementario de la Ley para integrar las llamadas lagunas, sino encontrándose inmerso en toda su actividad jurisdiccional.

La equidad, luego entonces, constituye un principio primordial en la administración de la Justicia Laboral, no solamente opera en los conflictos Colectivos de naturaleza económica, considerados por la doctrina como "conflictos de intereses", los cuales han sido denominados por J. de Jesús Castorena, como "conflictos de equidad", por las amplias facultades de las Juntas para modificar las condiciones de Trabajo en la empresa, donde se trata de la ampliación de las normas jurídicas existentes, sino de crear nuevas normas Laborales.

La verdad sabida.- En cuanto al carácter de Tribunales de conciencia, clasificación que proviene del actual artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, estimamos que

### CAPÍTULO III RESOLUCIONES LABORALES

---

se trata de una derivación del principio de equidad aplicable a la apreciación de las pruebas; de manera que junto a la equidad referida a la interpretación e integración de la norma, es la equidad referida a la apreciación de los hechos, la disposición de referencia, es una de las normas más importantes de nuestra legislación Laboral, determina las facultades de la Junta en la emisión de los Laudos, "Los Laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

a). Verdad Sabida y Buena Fe Guardada.- Se trata de una fórmula antigua que expresa un facultamiento para resolver, sin sujetarse a reglas estrictas, pero sobre la base de la buena fe, que de ésta manera actúa como garantía en contra de la arbitrariedad.

b). Buena fe.- Esta es una locución tomada en consideración en numerosas disposiciones legales, y es la obligación de conducirse honrada y concienzudamente en la formación y Ejecución del negocio jurídico sin atenerse necesariamente a la letra del mismo.

Una primera referencia Laboral mexicana a la fórmula de la verdad sabida aparece en los Reglamentos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje promulgados por el Presidente Plutarco Elías Calles, el 8 de marzo de 1926 para las Juntas Locales y el 17 de septiembre de 1927 para las Juntas Federales cuyos artículos 87 y 81, indican que "Los Laudos se dictan a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los

### CAPÍTULO III RESOLUCIONES LABORALES

---

miembros de la Junta lo creyesen debido en conciencia" (<sup>42</sup>) disposiciones que se repiten al pie de la letra, en el artículo 550 la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

c). La apreciación de los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas.- En materia Laboral, predomina el llamado sistema mixto, es decir, una solución intermedia entre la libre apreciación de las pruebas y la prueba basada, ya que en la misma Ley se establecen criterios de interpretación.

La verdad sabida y la apreciación de los hechos en conciencia, son dos conceptos que se relacionan con la libertad que se otorgan a las Juntas para allegarse todos los elementos que les pueden aproximar mejor al verdadero conocimiento de los hechos, sin necesidad de sujetarse a formalismos y a aceptar el valor atribuido previamente a las pruebas desahogadas durante la secuela del Procedimiento.

d) Expresión de los motivos y fundamentos legales.- Ni la Ley Federal del Trabajo de 1931, ni la de 1970, obligaban a las Juntas a resolver, en Derecho, los conflictos a ellas sometidos. Ello llevó a la jurisprudencia a afirmar que no eran Tribunales de Derecho. (<sup>43</sup>) Sin embargo, en la reforma de 1980, con muy buen Juicio, se impuso a las Juntas la obligación de expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen al dictar los Laudos.

Por consecuencia y al haber quedado claro el contenido y requisitos de los Laudos, la equidad, y la apreciación de los hechos en conciencia a que nos hemos

---

<sup>42</sup> Teoría de Actualización sobre Derecho procesal del Trabajo, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México 1987, Pág. 22

referido, no son únicamente sutilezas jurídicas sino que tienen gran trascendencia, porque es en el Laudo donde culmina la función jurisdiccional.

### **3.3. Diligencia para mejor Proveer**

El Derecho positivo actual se inspira, todavía en gran parte, en el criterio de la inhibición del Juez o Tribunal, respecto a la iniciativa en materia de prueba, que se confía a las partes. No obstante, con carácter de excepcional, y para prevenir el inconveniente, que la aplicación absoluta del principio aludido pudiera tener en algunos casos, se establecen las diligencias para mejor proveer, poder que el juzgador puede ejercer o no, según su libre arbitrio, sin que corresponda a las partes más intervención en la práctica que la que el juez o Tribunal quieran concederles y en virtud de la cual pueden acordar, cuando el Proceso no se haya más que pendiente de sentencia, la práctica de determinadas diligencias de prueba, que las Leyes señalan taxativamente.

Esta facultad, concedida con carácter de discrecional, se considera como una concesión al principio inquisitivo. Mediante ella, el Juez o Tribunal pueden tomar la iniciativa para el mejor esclarecimiento de algún hecho sobre el cual la prueba de las partes no sea decisiva y se considere que cabe completarla por medio de la diligencia para mejor proveer.

La doctrina procesal, manifiesta en estos últimos tiempos, la tendencia a ampliar la esfera de las diligencias para mejor proveer, superando el concepto tradicional, y confiriendo a los jueces, mediante ellas, no sólo el poder de disponer las de

---

<sup>43</sup> Compilación de Jurisprudencia 1917-1985, Cuarta Parte, Cuarta Sala, Pág. 102

### **CAPÍTULO III RESOLUCIONES LABORALES**

---

carácter exclusivamente probatorio, sino también el de acordar otro género cualquiera de diligencias encaminadas a asegurar el acierto de la decisión.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pueden acordar diligencias para mejor proveer, aunque las partes convengan en que se falle el negocio sin necesidad de prueba. También pueden acordarlas, después de que las partes, en la audiencia de prueba, hayan formulado sus alegatos, para el mejor esclarecimiento de la verdad.

Sin embargo la Ley Federal del Trabajo, señala al respecto, que, del proyecto de Laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta, cualquiera de ellas, dentro de los cinco días hábiles siguientes de haber recibido el proyecto, puede solicitar que se practiquen las diligencias no llevadas a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta señalará dentro de los ocho días siguientes, en su caso, fecha con citación de partes para el desahogo de aquéllas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

En la practica de estas diligencias, las partes no tienen más intervención que la que las Juntas estimen oportuno otorgarles. Contra el acuerdo de las Juntas de practicar diligencias para mejor proveer no procede recurso ni medio de impugnación alguno.

La Suprema Corte de la Nación ha declarado respecto a las diligencias para mejor proveer que el artículo 886 de la Ley Laboral que se refiere a ellas, "no es un precepto imperativo que obligue a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a

---

**CAPÍTULO III RESOLUCIONES LABORALES**

---

decretarlas, sino que tiene la naturaleza de una simple facultad de que se hallan investidas y en virtud de la cual pueden utilizarlas cuando lo juzguen necesario.”<sup>(44)</sup>

Es de destacar que la Ley de 1970, sólo se refería al desahogo de aquéllas pruebas que no se llevaron a cabo, sin embargo, las diligencias para mejor proveer tienden a esclarecer y definir con exactitud la litis plantada, a efecto de obtener Justicia pronta y expedita y apegada a Derecho.

### **3.4. Irrevocabilidad de las Resoluciones de las Juntas**

Las Leyes procesales comunes crean recursos contra las resoluciones de trámite, providencias o autos y contra las sentencias, para mayor garantía de las partes en los Procesos civiles, Penales y administrativos. Estas garantías se encuentran consignadas en el artículo 14 complementado por el 10 de la Constitución, para los Juicios civiles y en el 20 para los Juicios Penales, de donde proviene el régimen de los recursos; en tanto que la parte Social de la Constitución, en el artículo 123 y en atención a la naturaleza Social de los Juicios entre trabajadores y empresarios, no se consignan recursos.

En el extranjero, las diversas legislaciones Laborales establecen recursos para impugnar las Resoluciones de los Tribunales de Trabajo. Contra las sentencias de los Tribunales Industriales –dice Hinojosa Ferrer- proceden, según los casos, dos clases de Recursos; el recurso de revisión ante la audiencia territorial respectiva (que más bien, es un recurso de apelación, aunque lleve otra denominación), o el de casación ante la Sala de Derecho Social del Tribunal Supremo, pudiendo éste

---

<sup>44</sup> Semanario Judicial de la Federación, Tomo LII, Pág. 2469, Tomo LV, Pág. 341, Tomo LIX, Pág. 444

### **CAPÍTULO III RESOLUCIONES LABORALES**

---

fundarse en infracción de la Ley o en quebrantamiento de forma. El recurso de revisión ante la Sala de lo Civil de la Autoridad territorial, procede sólo en los casos en que no es procedente el de casación.

Debe tenerse presente que el recurso de revisión de la legislación procesal española de Trabajo, nada tiene que ver en el recurso extraordinario de revisión civil, que se tramita y resuelve siempre por Tribunal Supremo.

En la legislación italiana, se han establecido diversos medios de impugnar las resoluciones de los jueces y Tribunales de Trabajo: acción de revisión, demanda de revocación y recurso de casación en el Proceso colectivo; demanda de revocación y recurso de casación en el Procedimiento intersindical no colectivo; y apelación, revocación y casación, en el Proceso individual.

Las legislaciones de América del Sur, también han creado recursos en la Jurisdicción del Trabajo.

El artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo señala que en contra de las decisiones de las Juntas no cabe recurso alguno y tampoco pueden revocarlas sin perjuicio de la responsabilidad en que puedan incurrir los representantes que los hubiesen dictado, de aquí es donde se deriva el principio de definitividad de las resoluciones dictadas por la Junta, es decir, una vez que estas han dictado un acuerdo, una resolución, no pueden ser revocadas por ésta autoridad, sino únicamente en aquéllos casos que se puedan impugnar a través del Juicio de garantías, esto es, estos remedios excepcionales, solo pueden ser materia de un Juicio de garantías, en términos de lo dispuesto en el artículo 1o. de la Ley de Amparo.

**CAPITULO CUARTO  
PROCEDIMIENTO EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

- 4.1 Procedimientos Especiales.**
- 4.2. Procedimientos de los Conflictos Colectivos de naturaleza económica.**
- 4.3. Procedimiento de huelga.**
- 4.4. Procedimiento Ordinario Laboral.**
- 4.5. Presentación y admisión de la demanda.**
- 4.6. Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas.**
- 4.7. Desahogo de pruebas.**
- 4.8. Alegatos y Cierre de la Instrucción.**
- 4.9. Proyecto de resoluciones, discusión, aprobación y su engrose.**

---

**CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

**CAPITULO CUARTO  
PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO****4.1. Procedimientos Especiales.**

La naturaleza evolutiva del Derecho Procesal del Trabajo, ha proporcionado la creación de varias formas procesales que, al lado de lo que podríamos llamar "Juicio ordinario Laboral", coadyuvan a la solución de la problemática del Derecho del Trabajo, que encuentran su justificación de existencia en la propia naturaleza de los asuntos que conoce.

Hacia falta en la legislación Laboral mexicana, una vía procesal expedita, rápida y sencilla que dirimiera algunas controversias no capitales; así, se establecieron en nuestra legislación los Procedimientos especiales, dotados de éstas características. <sup>(45)</sup>

En la Ley Federal del Trabajo no existía más que un Procedimiento jurídico ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y una de las novedades de la Ley Federal del Trabajo de 1970 fue la incorporación de Procedimientos especiales que no había previsto su antecesora. En la exposición de motivos se dio la explicación de ésa medida: "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".

---

<sup>45</sup> Bermudez Cisneros, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Trillas, México 1991, Pág. 189

## CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

---

Dichos Procedimientos tienen por objeto señalar formas brevísimas para solucionar determinados conflictos, ya sea por su menor cuantía, o porque las causas que los originan afectan también la estabilidad o subsistencia de las empresas, y el legislador los estableció porque como veremos, en su trámite acelerado, reúnen lo formal de la seguridad jurídica que requiere todo Proceso.

En segundo término, es preciso destacar que el Procedimiento especial constituye la expresión más rotunda de la concentración procesal ya que en la primera audiencia (única en términos generales) se celebran las etapas de Conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y resolución, todo ello en un plazo de 15 días contados a partir de la prestación de la demanda.

A).- Conflictos que se tramitan a través del Procedimiento especial.

Por éste ágil Proceso a que hemos hecho referencia la Ley Federal de Trabajo en el capítulo XVII señala qué conflictos son los que deben ser tramitados en el Procedimiento especial:

“Las disposiciones de éste capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o.fracción III; 28, fracción III; 151; 153-X; 158; 162; 204 fracción IX; 209 fracción V; 210; 236 fracciones II y III; 389; 418; 424, fracción IV; 427 fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, II y V; 439; 503 y 505 de ésta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario”, mismas que se detallan a continuación:

**CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

- a) Relacionados con las jornadas inhumanas, por notoriamente excesivas.
- b) Referente al depósito y aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, de los escritos que contengan las condiciones de Trabajo para la presentación de servicios de trabajadores mexicanos, fuera de la República Mexicana.
- c) Relativo a las habitaciones que se dan en renta a los trabajadores.
- d) En relación a los conflictos derivados de las reglas de capacitación y adiestramiento.
- e) Respecto a la determinación de la antigüedad de los trabajadores en caso de discrepancia con la resolución de la comisión mixta.
- f) Por lo que se refiere al pago de la prima de antigüedad.
- g) En cuanto a la repatriación o traslado al lugar convenido de los trabajadores de los buques.
- h) Referido a la repatriación de los trabajadores de los buques y al pago del salario cuando por apresamiento o siniestro, se dan por terminadas las relaciones de Trabajo.
- i) Relativo a la fijación de bonificaciones adicionales a los trabajadores que hubieren realizado actividades destinadas a la recuperación de los restos de un buque o de su carga.
- j) Relativas al pago a los miembros de las tripulaciones aeronáuticas de traslado, en caso de cambio de base de residencia y de la repatriación, en caso de que se destruya o inutilice la aeronave.
- k) Relacionado a los conflictos de titularidad respecto de un contrato colectivo de Trabajo.
- l) Respecto a la administración por un sindicato, de un Contrato-Ley .
- m) Relativo a la modificación de un reglamento interior de Trabajo.
- n) Relativo a las causas de suspensión colectiva de las relaciones de Trabajo.
- o) Relativa a las causas de terminación colectiva de las relaciones de Trabajo.

**CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

- p) Referente a las reglas de modernización y terminación de las relaciones de Trabajo por implantación de maquinaria o de Procedimientos de Trabajo nuevos.
- q) En cuanto a la designación de beneficiarios de los trabajadores que sufren riesgos de Trabajo.
- r) Por lo que se refiere a la oposición de los trabajadores respecto a la designación de los médicos de una empresa.
- s) Lo relativo al cobro de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses de salarios.

**B) Tramitación del Procedimiento especial.**

Para la tramitación y solución de estos conflictos, la Junta se integrará con el auxiliar y los representantes de los trabajadores y patronos, salvo en los siguientes casos donde debe de intervenir el Presidente, por tratarse de acciones distintas de las individuales:

- 1.- Relacionado a los conflictos de titularidad respecto de un contrato colectivo de Trabajo.
- 2.- Respecto a la administración por un sindicato de un contrato Ley.
- 3.- Relativo a la modificación de un reglamento interior de Trabajo.
- 4.- Relativo a las causas de suspensión colectiva de las relaciones de Trabajo.
- 5.- Referente a las causas de terminación colectiva de las relaciones de Trabajo.

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

6.- Referente a las reglas de modernización y terminación de las relaciones de Trabajo por implantación de maquinaria o de Procedimientos de Trabajo nuevos.

Los Procedimientos especiales se tramitan bajo las siguientes normas:

I.- El Procedimiento se inicia con al presentación de la demanda, en la cual el actor podrá ofrecer sus pruebas, la Junta citará con 10 días de anticipación a la única audiencia donde se llevarán a cabo la Conciliación, demanda, excepciones, prueba y resolución la cual deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que se haya hecho la presentación de la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo.

II.- Si no concurre el demandado se darán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

III.- La audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución , se celebrará al tenor de los siguientes principios:

- a) La Junta, procurará avenir o conciliar a las partes.
- b) De no ser posible lo anterior, cada quién expondrá lo que juzgue pertinente, formulará sus peticiones, ofrecerá y rendirá las pruebas admitidas.
- c) Concluida la recepción de pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.

IV.- Si no concurre el actor a la audiencia, se tendrá por ratificado su escrito inicial, y en su caso , por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado.

## **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

V.- Cuando se controvierta el Derecho de los presuntos beneficiarios se suspenderá la audiencia y se reanudará dentro de los 15 días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar pruebas.

VI.- En caso de muerte por riesgo de Trabajo, la Junta solicitará al patrón le proporcione nombre y domicilio de los beneficiarios registrado ante él y las instituciones oficiales, podrá convocar a fin de que se definan los Derechos de los beneficiarios del trabajador fallecido.

En estos Procedimientos se observarán las normas complementarias en lo que sean aplicables, es decir, se observarán las disposiciones que regulan las pruebas y el Procedimiento ordinario, que a esos efectos, deben entenderse como complementarias y no supletorias del Procedimiento especial.

Sin embargo, lo anterior es una gran mayoría de la Juntas, no observan este tipo de Procedimiento.

### **4.2. Procedimientos de los conflictos Colectivos de naturaleza económica.**

#### **A) Hechos y causas que originan un conflicto de naturaleza económica.**

Un conflicto colectivo de naturaleza económica, es el resultado de un desequilibrio entre los factores de la producción, y que debe subsanarse mediante la modificación o implantación de nuevas condiciones de Trabajo o bien por la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de Trabajo, en relación con lo anterior, Nestor de Buen Lozano señala "La Ley Federal de Trabajo, en el artículo 900, confunde el conflicto con la vía para su superación y dice que

#### CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

---

"conflictos Colectivos de naturaleza económica son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de Trabajo...", lo que tienen ese objeto es, precisamente el Procedimiento del conflicto y no el conflicto en sí". (46)

Una característica fundamental de este Procedimiento, esta dada por su profunda vocación conciliatoria, quizá hay dos razones para ello. La primera habría de consistir en la idea, generalmente justa, de que no hay nadie mejor que las propias partes, conocedoras de las cosas de las empresas, para encontrar solución a sus problemas. La segunda razón no expresada en la Ley, pero visible entre líneas, es que el Estado prefiere no comprometerse en decisiones que impliquen la modificación forzosa de las condiciones del Trabajo". (47)

Estos conflictos económicos corresponden a litigios en donde están involucrados grupos de trabajadores y patrones, provocados por los cambios y modificaciones de costos, salarios, producción, ventas, etc., es decir, que crean desequilibrios entre la percepción del trabajador y la utilidad económica del patrón, esto es, está íntimamente relacionado con el denominado "interés profesional".

Se trata de un interés dice Nestor de Buen Lozano "que pertenece a la categoría: trabajadores o empresarios, pero no ha cada individuo en particular. Hay en ello una absoluta coincidencia con el interés en juego en la firma de un contrato colectivo de Trabajo o en su modificación". (48)

En el conflicto económico, la petición correspondiente puede ser formulada tanto por los sindicatos de los trabajadores titulares de los contratos Colectivos

---

<sup>46</sup> De Buen Lozano, Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1988, Pág. 563

<sup>47</sup> IDEM Pág. 564

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

administradores del contrato colectivo del Trabajo, como por la mayoría de los trabajadores de una empresa, siempre y cuando afecte el interés profesional” por supuesto que también puede ser planteado por el patrón o patronos interesados.

Los conflictos que se tramitan bajo este Procedimiento los citaremos a continuación, indicando el precepto Laboral en donde se encuentran señalados:

1.- El patrón podrá solucionar sus conflictos por esta vía siempre y cuando se trate de:

- a) Suspensiones.
- b) Incosteabilidad temporal
- c) Falta de fondos

2.- Terminación.

- a) Incosteabilidad total.

3.- Los trabajadores podrán solucionar sus conflictos por esta vía siempre y cuando se trate de:

- a) Modificación de las condiciones colectivas de Trabajo
- b) Circunstancias económicas
- c) Aumento del costo de la vida que traiga consigo desequilibrio entre el capital y el Trabajo.

B) Tramitación de los conflictos Colectivos de naturaleza económica.

Este Procedimiento Laboral, debe tramitarse en los términos siguientes:

---

<sup>48</sup> Citado por De Buen Lozano, Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1988, Pág. 565

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

Debe presentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje mediante demanda por escrito, la cual deberá contener:

- 1.- Nombre y domicilio del promovente y documentos que acrediten su personalidad.
- 2.- Exposición de los hechos que originaron el conflicto.
- 3.- Las pretensiones del promovente claramente narradas.
- 4.- A la demanda se acompañaran los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar:
  - a) La situación económica de la empresa y la necesidad de las medidas que se soliciten.
  - b) La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, sus nombres, apellidos, empleo que desempeñen, salarios que perciban y antigüedad en el Trabajo.
  - c) Dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa.
  - d) Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus peticiones.
  - e) Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

Una vez recibida la demanda por la Junta citará una audiencia dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su recibo que se efectuará de la siguiente forma:

- 1.- Al no concurrir el promovente, se le tiene por desistido.

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

2.- Si no concurre la contraparte se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio.

3.- Al presentarse el promovente, reproducirá y ratificará su demanda.

4.- La Junta propondrá un arreglo conciliatorio si concurren ambas partes a la audiencia.

5.- Si las partes llegan a un convenio, terminará el conflicto y la Junta lo aprueba, surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo.

6.- Si no se llega a un convenio ante la falta de un arreglo conciliatorio, cada parte expondrá los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularan sus peticiones.

Una vez expuestas sus peticiones , las partes ofrecerán sus pruebas y se desahogarán las admitidas con relación a esto, cabe mencionar que acaso se desahogarán también las testimoniales y las confesionales, porque tampoco se señala en la Ley que deba de celebrarse otras audiencias de prueba salvo en relación al interrogatorio o a los peritos oficiales.

7.- La Junta dentro de la misma audiencia, señalará tres Peritos para que investiguen las causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término máximo de 30 días, para que emitan su dictamen respecto de la forma de como puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que las partes puedan nombrar su Perito.

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

8.- Los trabajadores y patrones podrán designar dos comisiones con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos y les indiquen las observaciones y sugerencias que estimen pertinentes.

Las partes dentro de los 10 días siguientes, podrán presentar directamente a los Peritos, por conducto de la Junta o a través de la comisión, las observaciones, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, para que sean tomados en cuenta por lo Peritos, éstos tendrán las facultades siguientes:

- a) Solicitar informes y estudios a particulares o autoridades.
- b) Practicar toda clase de inspecciones
- c) Interrogar a personas que tengan relación con el conflicto.

El dictamen pericial constituye el elemento total de los Procedimientos de los conflictos económicos Colectivos, no se puede limitar, a examinar los hechos y causas que dieron origen al conflicto sino que, se deben hacer las proposiciones tendientes a resolver esos hechos.

9.- El dictamen se agregará al expediente entregándose una copia a las partes, contándose la fecha y hora en que el secretario hizo entrega de la copia.

10.- Las partes dentro de las 72 horas siguientes de haber recibido el dictamen, podrá objetar el mismo. La Junta citará a una audiencia a la que deberán comparecer los peritos, contestar las preguntas que les formulen en relación con su peritaje pudiendo ofrecer las pruebas necesarias para desvirtuar el contenido. Además, la Junta tiene facultades para practicar diligencias para mejor proveer, a efecto de aclarar los dictámenes.

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

11.- Las autoridades o los particulares que tengan relación con el conflicto, están obligados a proporcionar los informes solicitados.

12.-Desahogadas las pruebas, dentro de las 72 horas siguientes, las partes podrán formular sus alegatos por escrito.

13.- Transcurrido el término anterior, el auxiliar declarará cerrada la instrucción, y dentro de los 15 días siguientes, formulará un proyecto de resolución.

14.- La resolución se agregará al expediente y se entregará una copia a los representantes del capital y del Trabajo, asentando la fecha y la razón de entrega.

15.- El Presidente de la Junta, citará a los representantes a la audiencia de discusión y votación y el Presidente declarará el resultado previa votación.

16.- La junta en su resolución, deberá tender a conseguir el equilibrio y la Justicia Social, en las relaciones entre los trabajadores y patrones sin que en ningún caso pueda reducir los Derechos mínimos consignados en las Leyes, tan solo podrá resolver los siguiente:

- a).- Aumentar o disminuir el personal.
- b).- Aumentar o disminuir la Jornada de Trabajo.
- c).- Aumentar o disminuir la semana de Trabajo.
- d).- Aumentar o disminuir los salarios.

#### CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

---

e).- En general, todas las modificaciones de las condiciones de Trabajo.

La Junta mediante este particular Procedimiento que hemos estudiado, no se contrae a expresar el Derecho, sino que creará el aplicable al caso concreto. De ahí que las Juntas tienen tres funciones fundamentales, concilian, resuelven y modifican condiciones Laborales establecidas. (<sup>49</sup>)

Las "conquistas Laborales", no obstante su carácter de irreversibles, ante la disyuntiva de presentarlas a costa de cerrar la fuente de Trabajo, se prefiere modificar los Derechos adquiridos del trabajador, si se traduce en continuidad del Trabajo.

#### 4.3. Procedimiento de huelga.

A) Tramitación del Procedimiento de Huelga.

El Derecho de Huelga fue reglamentado y protegido, en la Constitución Mexicana de 1917, que lo consagró como un Derecho legalmente protegido, al otorgarles Garantías a los Trabajadores para que ese Derecho tuviera eficacia.

La Huelga "es la suspensión total y temporal de labores llevada a cabo de una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses profesionales" (<sup>50</sup>) señala el Dr. Baltazar Cabazos Flores.

---

<sup>49</sup> Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Trillas, México 1991, Pág. 174

<sup>50</sup> Tena Suck, Rafael Italo Morales, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Trillas, México 1991, Pág. 175

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

El concepto legal de Huelga, se encuentra contenido en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que "huelga es la suspensión temporal del Trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores", que a su vez tiene su fundamento consagrado en el apartado "A" el artículo 123 Constitucional, en las fracciones XVI, XVII y XVIII que establecen:

**Fracción XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán Derecho para coaligarse en defensa de sus propios intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.**

**Fracción XVII.- Las Leyes conocerán como un Derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.**

**Fracción XVIII.- Las Huelgas serán ilícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los Derechos del Trabajo con los del capital...Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en su caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.**

La huelga tiende a perseguir los siguientes objetivos:

- 1.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción, armonizando los Derechos del Trabajo con los del capital.
- 2.- Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo del Trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad por lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo.

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

- 3.- Obtener de los patrones la celebración del contrato Ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del Título Séptimo.
- 4.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de Trabajo o del contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.
- 5.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participaciones de utilidades.
- 6.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.
- 7.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refiere los artículos 399 bis 419 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, clasifica a la huelga de la siguiente manera:

- 1.- Huelga legalmente existente.

Huelga inexistente.

- 2.- Huelga ilícita.

Huelga ilícita

- 3.- Huelga injustificada o imputable al patrón..

## **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

**Huelga no imputable al patrón.**

**En el Procedimiento de huelga deben distinguirse tres momentos diferentes:**

**1.- Gestación.-** La mayoría de los trabajadores deciden declarar la huelga, elaboran su escrito petitorio anunciando el objeto de la misma y lo presentan ante la Junta.

**2.- Prehuelga.-** Tan pronto se haga llegar el pliego a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el periodo de Prehuelga, que tiene por objeto conciliar las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de avenimiento.

**3.- Suspensión de labores.-** Suspender actividades precisamente en el momento señalado colocando banderas rojinegras como símbolo de huelga.

**4.- Calificación de la huelga.-** La autoridad Laboral analiza el comportamiento de los sujetos.

La Ley Federal del Trabajo establece ciertas formalidades para realizar el emplazamiento a huelga, el aviso de suspensión los efectos del emplazamiento y las obligaciones del patrón en el Procedimiento de huelga:

**A) Emplazamiento.**

El Procedimiento de huelga se iniciará durante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes que la Ley Laboral establece:

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de Prehuelga.

#### **B) Aviso de suspensión.**

1.- El aviso de suspensión de labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el Trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de ésta Ley. El término se contará a partir del día y hora en el que el patrón quede notificado.

#### **C) Efectos del emplazamiento:**

1.- Obliga al Presidente de la Junta, bajo su más estricta responsabilidad, hacer llegar al patrón dentro de las 48 horas siguientes a su recibo el emplazamiento de huelga.

2.- Constituye al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de los bienes de la empresa.

3.- A partir de las notificaciones, debe suspenderse toda Ejecución de sentencia y no puede practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa, ni secuestrar bienes del local en que se encuentran instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

- a) **Derechos del trabajador, indemnizaciones, salarios pensiones y demás prestaciones devengadas, por el importe hasta de 2 años de salario del trabajador.**
- b) **Créditos por falta de pago de cuotas al IMSS.**
- c) **Cobros de aportaciones del patrón al INFONAVIT.**
- d) **Créditos fiscales.**

**El ejercicio del Derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos Colectivos de naturaleza económica.**

**D) Obligaciones del patrón son las siguientes:**

**1.- El patrón está obligado a contestar por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el pliego dentro de las 48 horas siguientes a la notificación.**

**La audiencia de Conciliación deberá de desarrollarse conforme a los requisitos siguientes:**

**1.- La Junta debe citar a una audiencia de Conciliación, en donde procurará sin hacer declaraciones o calificación de la huelga, la Conciliación del conflicto.**

**2.- Esta audiencia, solo podrá diferirse una sola vez y a petición de los trabajadores y dentro del periodo de Prehuelga.**

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

Es importante en este momento señalar que para la suspensión de las labores por parte de los huelguistas se requiere:

I.- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los ya mencionados anteriormente.

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, que en caso de no ser así, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajadores.

En el Procedimiento de huelga, existen ciertas normas especiales que hay que cumplir y que se dicen son especiales porque son diferentes a las que se aplican en los otros Procedimientos que ya hemos estudiado, tales como:

1.- En materia de huelga las notificaciones hechas al patrón surten sus efectos desde el día y hora en que quedan realizadas.

2.- En el Procedimiento de huelga todos los días y horas son hábiles. La Junta tendría guardias para tales efectos, cuando ésta suspenda sus labores o su personal esté de vacaciones.

3.- No se admitirán más incidentes que el de personalidad, que deben promoverse en el escrito de contestación dentro de las 48 horas siguientes a que tenga conocimiento de la promoción del patrón.

4.- Los miembros de la Junta no son denunciables ni recusables.

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

5.- No pueden promoverse cuestión alguna de competencia. La junta una vez hecho el emplazamiento debe declararlo de oficio y los trabajadores en el plazo de 24 horas, deben designar la Junta competente, conservando su validez las actuaciones que se hubieren realizado, el término para la suspensión de labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón.

6.- El Presidente de la Junta debe intervenir personalmente en cuestiones y Resoluciones siguientes:

- a) Falta de personalidad.
- b) Incompetencia.
- c) Terminación de huelga.
- d) Excepciones en el trámite de emplazamiento.
- e) Trabajos de emergencia.
- f) Calificación de la huelga.

En los Trabajos de emergencia, las huelgas se desarrollarán conforme a las siguientes bases:

1.- Los Trabajadores huelguistas deben continuar prestando sus servicios en buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentran en ruta, conduciéndolos a su punto de destino. En los hospitales

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

deben de continuar atendiendo a los pacientes internados al momento de suspender su Trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otros establecimientos.

2.- Antes de la suspensión de labores la Junta fijará el número de trabajadores indispensables que deben continuar laborando para que se sigan ejecutando las labores.

3.- Para el caso de que los huelguistas se nieguen a prestar los servicios de emergencia, el patrón tendrá libertad de utilizar a otros trabajadores.

4.- La Junta en caso necesario solicitará el auxilio de la fuerza pública, a efecto de que puedan prestarse dicho servicios de emergencia.

**B) Existencia o inexistencia de huelga.**

Los trabajadores y los patrones de la empresa afectada o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del Trabajo, declare la inexistencia de la huelga.

Para que sea inexistente la huelga se debe de reunir los siguientes requisitos:

- a) Si la suspensión del Trabajo se realiza por menos de la mayoría de los trabajadores de la empresa.
- b) Si no se cumplen los requisitos formales, forma escrita, término, aviso, etc.
- c) Si no tiene por objeto uno de los expresamente referidos anteriormente.

**CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

d) Si no se solicita la declaración de inexistencia por causas diversas de las expresamente señaladas.

e) Si no se solicita la declaración de inexistencia, será considerada existente para todos los efectos legales.

Para solicitar la declaración de la huelga inexistente, es necesario agotar un Procedimiento previo, el cual se desarrollará de la siguiente manera:

- 1.- La solicitud presentará por escrito, en copia para las partes.
- 2.- No pueden aducirse causas distintas.
- 3.- La Junta notifica y señala fecha de audiencia en la que oirá a las partes y las mismas ofrecerán pruebas.
- 4.- Las pruebas deben referirse a las causas de inexistencia de la solicitud.
- 5.- Las pruebas deben rendirse en la misma audiencia, y solo en caso de que no puedan desahogarse en la audiencia, se diferirá su desahogo.
- 6.- La Junta debe resolver dentro de las 24 horas siguientes.
- 7.- Para la resolución correspondiente se cita a los representantes de los trabajadores y de los patrones, que se dictara con los que concurran y en caso de empate, se sumará al voto del Presidente, el voto del ausente.

Si en el Procedimiento de inexistencia de la huelga se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores esta deberá de desahogarse bajo la siguiente forma:

**CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

- a) La Junta señalará día y hora en que deba efectuarse.
- b) Se tomarán en cuenta únicamente los votos de los trabajadores que concurren al recuento.
- c) Serán considerados trabajadores los que hayan sido despedidos del Trabajo después de la presentación del emplazamiento.
- d) No se computan los votos de los trabajadores de confianza ni trabajadores que hayan ingresado a la empresa, después de la presentación del emplazamiento a huelga.
- e) Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el mismo acto de la diligencia.

Una vez que la Junta declare la inexistencia de la huelga se producirán los siguientes efectos:

- 1.- La Junta fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al Trabajo, apercibidos que de no acatar la resolución quedarán terminadas las relaciones de Trabajo.
- 2.- Declara la Junta que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y de no presentarse a laborar los trabajadores, quedarán en libertad para contratar otros trabajadores.
- 3.- La Junta dictará las medidas convenientes para que pueda reanudarse el Trabajo en la empresa.

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

La denominada huelga ilícita se presenta:

- 1.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades.
- 2.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Si la Junta declara a la huelga ilícita, se darán por terminadas las relaciones de Trabajo de los huelguistas.

La huelga justificada, es aquella cuyos motivos son imputables al patrón y sólo los trabajadores pueden solicitar la imputabilidad de la huelga al patrón.

Pero si la Junta declara en el Laudo que los motivos son imputables al patrón, lo condenará a:

- a) La satisfacción de las peticiones de los trabajadores.
- b) Al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga (salarios Caídos), con excepción de las huelgas por solidaridad.

Por último una huelga puede darse por terminada en los casos siguientes:

- 1.- Por acuerdo entre las partes.
- 2.- En caso de que el patrón se allane en cualquier tiempo a las peticiones y cubra el pago de los salarios caídos.

## CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

---

3.- Por Laudo arbitral.

4.- Por Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores huelguistas sometieran sus diferencias a la decisión de la misma. .

### 4.4. Procedimiento Ordinario Laboral.

El Derecho es obra humana y un producto de la cultura, por consiguiente, brota de hechos especiales de la realidad humana, los hombres construyen el Derecho porque tiene necesidad de él; lo hacen, estimulados por sus necesidades y dirigidos hacia diversos propósitos, cuyo cumplimiento satisface esas urgencias.

El Derecho, como norma que determina la conducta Social, presume que los destinatarios habrán de observarlo. Admite, sin embargo, la posibilidad contraria y con ese motivo estructura el Proceso que es, en principio, un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de la norma jurídica que son violadas.

El Proceso, es necesario. Es, en cierto modo, un medio pacífico para evitar conflictos Sociales que de no encontrar ese cause para su resolución tendría que recurrir a la compensación, reparación o desagravio por el puro ejercicio de una moderna Ley del Talión: "Vida por vida, ojo por ojo, diente por diente, mano por mano, muerte por muerte". (51)

El antecedente que origina al Proceso, es el conflicto de intereses. El interés reside en la posesión de un bien pretendido por dos personas, las cuales pueden ser físicas o morales, por lo que es interés puede ser individual o colectivo.

---

<sup>51</sup> Sanchez Viamante, Carlos, El Derecho de Juzgar y otros discursos. Impresores La Plata, Argentina 1972, Pág. 6

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

El conflicto de intereses, puede resolverse por acuerdo espontáneo entre las partes; y se convierte al litigio cuando adquiere una trascendencia en el Derecho, esto es, cuando se plantea ante Tribunal. En el litigio hay un interés interno que es el de las partes y un interés externo que es el interés del Estado para componer el litigio. <sup>(52)</sup>

En la práctica judicial se habla de Juicios como sinónimos de Procesos, sin embargo, la palabra Juicio en el antiguo Derecho español, equivalía a sentencia; posteriormente, al Juicio (sentencia) se opuso el pleito y finalmente se identificó al pleito con Juicio.

La palabra Proceso, equivale a dinamismo, actividad, etc., por lo que puede hablarse de Proceso biológicos, físicos, químicos, etc. Y al aplicar esta palabra al ámbito judicial, Proceso significa la actividad jurídica de las partes y del juzgador tendientes a la obtención de una resolución.

En la perspectiva del diccionario de la Real Academia, Proceso es, entre otras cosas: "Acción de ir hacia adelante... conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno... Procedimiento, actuación por trámites Judiciales o administrativos." <sup>(53)</sup>

En el Proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un Derecho en un caso controvertido, como a los actos posteriores tendientes a la Ejecución de la sentencia que dicte el juez, es decir, ya que la sentencia firme carecería de toda razón de ser, si las partes y el juez no tuvieron los medios adecuados para

---

<sup>52</sup> Temario de Actualización sobre Derecho Procesal del Trabajo, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México 1987, Pág. 19

---

**CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

ejecutarla y para obtener, de esta manera, la completa satisfacción del Derecho declarado en sentencia.

Camelutti llama Proceso "a un conjunto de actos dirigidos a la formación o a la aplicación de los mandatos jurídicos, cuyo carácter consiste en la colaboración a tal fin de las personas interesadas con una o más personas desinteresadas".<sup>(54)</sup>

José Becerra Bautista dice que "El fin normal del Proceso es la obtención de una sentencia que, en forma vinculativa, resuelva entre las partes una controversia sobre Derechos sustantivos".<sup>(55)</sup>

Aún en las definiciones de Proceso de los autores antes señalados existen diferencias entre Proceso y Procedimiento entre los cuales encontramos los siguientes:

El Procedimiento lo constituye el conjunto de formalidades y reglas que atañe a la exterioridad del Proceso.

El Proceso atañe a las reglas del orden interno que rigen los actos de las partes el juez, en tanto que el Procedimiento concierne al orden externo, que regula las actuaciones que exteriorizan el desarrollo del Proceso como la forma de las notificaciones, los términos, las normas para la realización de las audiencias, etc.  
(56)

---

<sup>53</sup> IDEM Pág. 20

<sup>54</sup> Traducción por Sentís Melendo, Santiago, Instituciones del Proceso Civil, Volumen 1, Edit. E.A. Buenos Aires 1956, Pág. 21

<sup>55</sup> El Proceso Civil en México, Edit. Porrúa, México 1975, Pág. 11

<sup>56</sup> Tena Suck Rafael e Italo Morales, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Trillas, México 1991, Pág. 18

#### CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

---

Calamadrei define que "El Proceso es la serie de actos que se deben llevar a cabo con el propósito de obtener la procedencia jurisdiccional". El citado tratadista le atribuye al vocablo en mención un significado afín, pero no sinónimo de Procedimiento.<sup>(57)</sup>

Por otra parte Guasp define que "El Proceso es una serie de sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión, mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos especialmente para ello." <sup>(58)</sup>

Alcalá Zamora y Castillo asigna al Proceso tres finalidades:

- a) una de carácter jurídico, que consiste en la composición del litigio dentro de las normas legales.
- b) Una finalidad política, las garantías constitucionales para los justificables, o sea las partes.
- c) Una finalidad Social, promover la convivencia en los casos de conflictos, mediante un cauce legal para resolverlos y establecer la paz Social con Justicia.

Se contemplan en el Proceso un efecto preventivo, que tiende a evitar que las partes se hagan Justicia por su propia mano, mediante la intervención de un tercero imparcial para dirimir el conflicto; y el represivo, que consiste en restaurar el orden jurídico violado por la lesión del Derecho que ha dado origen al Proceso.

---

<sup>57</sup> Temario de Actualización sobre Derecho Procesal del Trabajo, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México 1987, Pág. 22

<sup>58</sup> Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Trillas, México 1991, Pág. 19

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

Para establecer o constituir la relación jurídica procesal, es necesario que se cumplan determinadas condiciones que la hagan posible que no son más que los presupuestos procesales, los requisitos que condicionan el desarrollo del Proceso, sin los cuales no pueden tener viabilidad, siendo los siguientes:

- a) La existencia de un órgano jurisdiccional.
- b) La existencia de partes con intereses jurídicamente válidos en el conflicto.
- c) La petición que una de las partes haga al juzgador, pidiendo su intervención en la solución de un caso controvertido.
- d) Finalmente, se requiere que esa petición, aceptada por el Juez, se haga saber a la parte demandada, mediante un acto formal: el emplazamiento.

La Ley Procesal debe contener disposiciones sobre la competencia del juzgador, reglas del Procedimiento, distintas a las relativas a la acción y la excepción, son las reglas del orden que debe seguir el Proceso, sobre la capacidad de las partes, la notificación de la demanda, precisar cual es la materia del Proceso y en que momento se puede dar un Proceso.

Señala Von Bolow que un defecto en éstos requisitos o presupuestos procesales impedirá que se constituya la relación jurídica procesal. Por lo tanto señala el citado autor los presupuestos procesales constituyen en la materia del Procedimiento previo, y consecuentemente, están en íntima relación con el acto final de éste. <sup>(59)</sup>

El Derecho Procesal del Trabajo es sumamente reciente, tanto es así que, incluso, las novedosas reformas a la Ley Federal del Trabajo, que entraron en vigor el

---

<sup>59</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, Volumen III-D, México 1984, UNAM, Pág. 197

#### CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

---

primero de mayo de 1980 constituyen el avance más significativo alcanzado hasta hoy por nuestra materia. La mayoría de los autores procesalistas definen al Derecho Procesal del Trabajo como rama de la ciencia jurídica que dicta las normas para la actuación del Derecho, y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia Laboral. Citaremos con posterioridad algunas definiciones de algunos procesalistas.

El Maestro Trueba Urbina, define al Derecho procesal del Trabajo como "el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el Proceso del Trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero patronales, interobreros o interpatronales". (60)

Francisco Ramírez Fonseca, al analizar las tres funciones que realiza las Juntas de Conciliación y Arbitraje, define al Derecho procesal del Trabajo "como el conjunto de normas que regulan la actividad del estado, a través de dichos órganos, y cuya actividad tiende a buscar la Conciliación en los conflictos de Trabajo, y de no ser ésta posible, a resolverlos por vía jurisdiccional o emitiendo el Derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades". (61)

Finalmente, el Maestro Francisco Ross Gámez, manifiesta que el Derecho procesal del Trabajo "es la rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales". (62)

---

<sup>60</sup> Trueba Urbina, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1986, Pág. 353

<sup>61</sup> Citado por Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Trillas, México 1991, Pág. 19

<sup>62</sup> Citado por Trueba Urbina, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1971, Pág. 74

## CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

---

También se señala que "es la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo, y que regula la actividad del Juez y de las partes en todos los Procesos concenientes al Trabajo".<sup>(63)</sup>

Finalmente el procesalista mexicano Mario Salinas Suárez del Real, afirma que el Derecho procesal del Trabajo "estudia las normas que regula la actividad jurídica de los Tribunales Laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, Colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patrones o sindicatos".<sup>(64)</sup>

La definición que nosotros proporcionamos de Derecho Procesal del Trabajo es "el conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se suscitan con la aplicación de las normas de Derecho sustantivo.

De todo lo anterior, se infiere que el Derecho procesal del Trabajo, conoce de la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los diversos conflictos de Trabajo que se suscitan entre patrones y trabajadores, interpatronales y entre trabajadores, a fin de mantener el orden jurídico de nuestro sistema de Derecho.

### 4.5. Presentación y Admisión de la Demanda

---

<sup>63</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Trillas, México 1991, Pág. 19

<sup>64</sup> Practica Laboral Forense, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1980, Pág. 4

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

Cuando en un Juicio Laboral el trabajador acude a la Junta de Conciliación y Arbitraje a presentar su demanda, en ése momento está haciendo valer un Derecho frente a la Autoridad para que ésta tramite sobre los Derechos materiales invocados por el actor.

Dentro de la variada gama de actos procesales, la demanda ocupa un lugar de señalada preferencia para su estudio por parte de los procesalistas, ya que en ella ven la base de sustentación del Proceso.

En una de las múltiples acepciones de la voz "demanda" en el diccionario de la Real Academia, se dice que es la petición que un litigante sustenta en el Juicio, sin embargo hacemos notar la falsedad de ésta definición porque no toda petición de un Litigante es demanda, a menos en el sentido estrictamente procesal, solo tiene ése carácter la que el actor presente en el inicio del Proceso, ejerciendo el Derecho de acción.

El carácter de acto procesal de la demanda es el más importante de todos, ya que pone en movimiento la maquinaria jurisdiccional, pero al mismo tiempo lo que se pide, el contenido de la pretensión.

Consideramos que es necesario distinguir entre los conceptos acción, pretensión y demanda.

- a) Acción es, simplemente el Derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional.
- b) Pretensión es, una declaración de voluntad por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a persona determinada y destinada del autor de la declaración.

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

- c) La demanda es, simplemente un instrumento formal, el vínculo indispensable para hacer valer el Derecho de acción y el continente de las pretensiones.

La Ley es parca en cuanto a determinar los requisitos de la demanda. En realidad se desprenden, de manera general del artículo procesal. Pero además, la Ley hace referencia a las demandas en cuanto a establecer las condiciones particulares de cada una de ellas en los Procedimientos ordinarios, especial y económico de naturaleza colectiva. <sup>(65)</sup>

Ahora destacaremos algunas reglas generales que pueden servir de base para una concepción genérica de los requisitos de la demanda, destacándose las siguientes condiciones de las demandas Laborales:

- a) Determinación de la Junta competente.
- b) Determinación del domicilio del actor.
- c) Determinación del domicilio del demandado.
- d) Si se trata de una demanda de Trabajo, nombre del patrón o la denominación o razón Social de donde labora o laboró, domicilio de la empresa o lugar donde prestó el Trabajo y la actividad del patrón.
- e) Designación de un representante común que dos o más personas ejerciten la misma acción.
- f) Determinación de las prestaciones que deriven de las acciones intentadas conforme a los hechos expuestos, lo que supone un capítulo de hechos y uno de peticiones.

En términos generales, al escrito de demanda deben acompañarse los documentos comprobatorios de la personalidad, si la promoción inicial se hace por

---

<sup>65</sup> Práctica Laboral Forense, Cárdenas Edit y Distribuidor, México 1980, Pág. 4

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

apoderado o por el actor designándolo. Dependiendo de la naturaleza del Juicio, pueden agregarse las pruebas que se consideren pertinentes y acompañándose las que funden sustancialmente la demanda, tratándose de los conflictos de naturaleza colectiva. En todos los casos, deberán de presentarse copias de la demanda, y en caso de los conflictos Colectivos de naturaleza económica, también de los anexos.

El Procedimiento Ordinario Laboral se inicia con la presentación de la demanda en la dependencia que la Ley denomina "Oficialía de partes o también Unidad Receptora o en la Junta Especial correspondiente". Una práctica eficaz de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ha sido la de sugerir que la demanda la presente quien tenga facultades para recibir notificaciones, pues al momento de presentarla se dicta el acuerdo de admisión y se notifica de inmediato a la persona autorizada, ahorrando con ello un trámite que alargaba innecesariamente los Juicios.

Si la interpone el actor ante la Oficina receptora ésta la turnará de inmediato al pleno o la Junta Especial que sea competente el mismo día y antes de que concluya las labores de la junta. Dentro de las 24 horas siguientes contadas a partir del momento en que recibió la demanda se dictará acuerdo señalando día y hora para la celebración de Conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, las que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda.

En el acuerdo de admisión la Junta debe de subsanar la demanda, si notase alguna irregularidad señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y prevendrá al actor para que por escrito los subsane dentro de un término de tres

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

días, y en todo caso puede hacerlo también en la etapa de demanda y excepciones.

La notificación a las partes debe hacerse cuando menos 10 días antes de la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y con el apercibimiento "teniéndolo con inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el Derecho a ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia"..

Las personas afectadas en sus Derechos Laborales, tienen determinado tiempo para hacer valer las acciones de Trabajo porque en términos de Ley éstas prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, y prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del Trabajo, esta prescripción corre a partir del día siguiente de la separación. La sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje independientemente de la fecha de la notificación interrumpe la prescripción, pero no es obstáculo para la interrupción de la acción que la junta sea incompetente.

#### **4.6 Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.**

El Procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y Colectivos de naturaleza jurídica cuando no se haya señalado en la Ley una tramitación específica.

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

**El Proceso Laboral deberá estar regido por los siguientes principios de Derecho que se mencionan:**

- a) Principio dispositivo.-** A este principio se le ha llamado en forma tradicional como iniciativa o instancia de las partes, es decir, que el juzgador nada puede hacer si previamente no se lo piden los particulares quienes son los que ejercen las acciones.
- b) Principio de impulsión del Proceso.-** El Proceso es dinámico implica siempre un avance, una marcha hacia adelante, hacia la realización del punto culminante del Proceso que es la sentencia.
- c) Principio de concentración.-** Este principio rige el Proceso Laboral, en virtud de que de acuerdo con la naturaleza del Derecho del Trabajo los Juicios deben de ser muy breves en su tramitación, es decir, reunir diversos actos procesales en uno solo como es el caso de la primera audiencia del Juicio ordinario donde se deben de llevar a cabo las etapas de Conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.
- d) Principio de intermediación o inmediatez del Proceso.-** Este consiste en que el Tribunal que tenga conocimiento del conflicto Laboral deberá estar en contacto con las partes y deben presidir todas las audiencias para dictar una justa sentencia.
- e) Principio de publicidad.-** Es una seguridad de que el negocio que se ventila ante los Tribunales deberá ser resuelto en forma limpia y honesta. Por ello las

**CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

f) audiencias serán públicas, a menos de que la Junta de Oficio o a instancia de parte ordene lo contrario. <sup>(68)</sup>

En la llamada etapa de conciliatoria o de avenencia se deberán observar las siguientes normas:

I.- Comparecerán las partes, sin abogados, asesores o apoderados a fin de que estos procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

II.- La junta exhortará a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio ya que éste constituye un principio fundamental y una función importante de las Autoridades del Trabajo.

III.- Si las partes llegaren a un arreglo se terminará el conflicto, y la junta en su caso aprobará el citado convenio a fin de que no contravenga las disposiciones de Derecho, la moral y las buenas costumbres y el citado convenio surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo.

IV.- La Junta por una sola vez y a petición de las partes de común acuerdo, suspenderá la audiencia a fin de conciliarse y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificados y apercibidos de la nueva fecha.

V.- De no ser posible la Conciliación, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones . Pero también debemos de mencionar que la Conciliación no será posible si las partes o una de ellas no concurre a la audiencia.

---

<sup>68</sup> De Buen Lozano, Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1988, Pág. 68

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

**VI.- Si no concurren las partes a la Conciliación además del apercibimiento señalado, deberán de presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.**

**La Conciliación, es en primer término un Procedimiento con propósitos amigables, en virtud del cual cada parte del litigio es solicitado para que acepte una transacción y en segundo lugar, su objeto es evitar el Juicio con todas sus consecuencias legales.**

**La Conciliación es un método universal, una ayuda dirigida a resolver las diferencias de Trabajo en función del entendimiento consciente de las partes en conflicto. Por la Conciliación el estado pretende que los trabajadores y patrones comprendan sus diferencias antes de controvertirlas. Cuando el estado asume esta facultad realiza una verdadera administración.**

**La etapa de demanda y excepciones se desarrollará de la siguiente forma:**

**I.- Si a pesar de las exhortación a la Conciliación que la junta hizo a las partes no es posible esta, el actor podrá exponer o ratificar su demanda.**

**II.- El actor ratificará o modificará su demanda y la Junta en ese momento, si es un trabajador, lo prevendrá para que cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades de la demanda que le haya indicado. De lo anterior, se infiere la posibilidad de ejercitar nuevas acciones, o modificar el escrito de demanda, en ese caso la audiencia deberá suspenderse por equidad procesal a efecto de que el demandante pueda oponer su defensa únicamente cuando se ejerciten nuevas acciones o se introduzcan nuevos hechos a los inicialmente expuestos, sin perjuicio de que en ése momento se deberá de contestar la demanda inicial.**

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

III.- Posteriormente, el demandado contestará la demanda y si es por escrito entregará copia simple al actor.

IV.- En su contestación, el demandado opondrá las defensas y excepciones que estime pertinentes, debiéndose referir a todos los hechos en la demanda, apercibido que del caso de no hacerlo se le tendrá por apercibidos por ser un requisito esencial de la contestación afirmar, negar o controvertir todos los hechos aducidos en ella. En la contestación el demandado podrá reconvenir al actor en lo que sea procedente.

V.- No exime al demandado de la obligación de contestar la demanda, si oponiere la excepción de incompetencia, dado que si la Junta se declara competente se tendrá por contestada la demanda, en todo caso se recomienda contestar la demanda en forma cautelar cuando se imponga la incompetencia.

VI.- Las partes pueden por una sola vez replicar y contrareplicar, asentando en el acta respectiva sus manifestaciones.

VII.- Si el actor reconvenido o contrademandado , puede contestar inmediatamente o se suspende la audiencia, señalando dentro de los cinco días siguientes su continuación. La misma situación debe de prevalecer al demandado si le modifican o le amplían la demanda, como ya quedó precisado en los incisos anteriores.

VIII.- Al terminar la etapa de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente a la de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo en los hechos y solo el Derecho es materia de controversia se cerrará la instrucción, turnándose los autos al periodo de resolución, previos alegatos, toda vez que en

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

**este supuesto no existen hechos controvertidos, sino solo el Derecho y se dictará resolución en ese momento.**

**Las consecuencias de no comparecer a ésta etapa procesal, son las siguientes:**

- a) Si el actor no comparece a la etapa de demanda y excepciones, se tendrá por ratificado de oficio su escrito inicial de demanda.**
- b) Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, lo que implica haber aceptado los hechos de la demanda, pero que puede desvirtuar solamente con los alcances de las pruebas en contrario, y que demuestre que el actor no era trabajador o que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.**
- c) La incomparecencia de las partes, no implica que la audiencia se lleve a cabo, ya que la demanda se ratifica de oficio.**

**La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas debe celebrarse conforme a las normas siguientes:**

**I.- Primeramente el actor ofrecerá sus pruebas, inmediatamente después el demandado ofrecerá las suyas y podrá objetar las de su contraparte, y aquel a su vez podrá objetar las del demandado.**

**Las objeciones son los obstáculos o razones jurídicas por las cuales no debe admitirse una prueba, bien por ser ociosa o intrascendente o por no estar ofrecida conforme a Derecho.**

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

II.- Las partes pueden ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas con la contraparte, en la inteligencia en que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

III.- En caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con los hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda para reanudarse a los diez días siguientes, a fin de que prepare sus medios de prueba.

IV.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas conforme a Derecho, observando las normas del capítulo relativo; la propia Ley establece la forma y términos en que las partes deben de ofrecer sus pruebas. Hacemos notar que son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al Derecho.

V.- Concluido el periodo de ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

En la práctica usual a veces observamos, que las Juntas se reservan sobre la admisión de pruebas, a efecto de analizar con profundidad el acuerdo respectivo.

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

Dada la división en tres etapas de esta audiencia, la Ley prevé que no obstante la ausencia inicial de las partes cualquiera de ellas que se presente o bien antes de concluir una etapa ya iniciada, o bien al momento de empezar la siguiente será aceptada su comparecencia e intervención siempre y cuando la Junta no haya dictado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

## CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

---

### **4.7. Desahogo de pruebas.**

El desahogo de pruebas deberá de observarse como lo establece la propia Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

En su acuerdo de admisión la Junta debe señalar fecha para que dentro de los diez días hábiles siguientes se celebre la audiencia de desahogo de pruebas, se pretende, que en una sola se desahoguen todas las pruebas admitidas por la Junta, la cual dictará todas las medidas que sean necesarias para su celebración, como son: girar oficios para recabar informes, exhortos o copias, etc., sin embargo resulta difícil el cumplimiento de esta medida procesal debido a la naturaleza de las mismas por lo que la Junta ha seguido la practica de señalar diversas audiencias para el desahogo de pruebas.

En el mismo acuerdo, se señalaran las fechas en que deban desahogarse aunque no guarden el orden en que fueran ofrecidas y se procurará, recibir primero las del actor y después las del demandado, desahogo que deberá desarrollarse conforme a las normas siguientes:

I.- Abierta la audiencia por el auxiliar, se procederá al desahogo de las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, primero las del actor y después las del demandado.

II.- Cuando falte por desahogar alguna prueba, por no estar preparada la audiencia se suspenderá para continuarla dentro de los Diez días siguientes haciendo uso de los medios de apremio para hacer comparecer a una persona a Juicio.

## **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

III.- Cuando se desahoguen copias o documentos que hayan solicitado las partes, la audiencia no se suspenderá y la Junta requerirá a la Autoridad omisa que se las proporcione. Las partes pueden requerir se giren oficios recordatorios.

### **4.8. Alegatos y Cierre de Instrucción.**

Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos.

Al concluir el desahogo de pruebas y formulados los alegatos previa calificación del secretario en el sentido de que no existen pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción, es decir, se declara la conclusión de la actividad procesal de las partes para que el Tribunal dicte el fallo respectivo.

El diccionario de la Real Academia define a los alegatos "es un escrito en el cual, con el resultado de las probanzas, mantienen los litigantes sus pretensiones al terminar la instancia".

El alegato, es un razonamiento hecho por cada parte en el que a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y su contestación.

La Ley Laboral vigente, dispone en la fracción IV del artículo 884 que "desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos". Ello, no excluye que se hagan por escrito siempre y cuando estén presentes y si no están presentes las partes tendrán por perdido su Derecho para ofrecer alegatos.

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

Es factible que se presente un problema cuando la instrucción no concluye en audiencia sino con la recepción de un informe o copia expedida por la autoridad, en esos casos, el alegato no será oral sino por escrito. El buen abogado debe de cumplir con el requisito de formularios en la oportunidad que la Ley señala o en la que determine la Junta.

Muchos litigantes desestiman el alegato por considerar respectivo lo que pudiese exponerse através de dicho documento. En cambio para otros abogados los alegatos representan un momento fundamental en el Proceso. El alegato debe ser solo un examen de la prueba para orientar al juzgador quien sacará de ella personalmente las conclusiones que considere pertinentes, aunque no siempre sucede, pues nunca se toman en cuenta, porque no afectan el futuro del asunto.

#### **4.9. Proyecto de Resolución, Discusión, Aprobación y su engrose.**

Desahogadas las pruebas, el propio auxiliar procederá a preparar un proyecto de resolución en forma de Laudo que deberá presentar en el término de 10 días. Es interesante resaltar que en la práctica usual tanto en las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, los auxiliares dictaminadores son personas misteriosas, generalmente anónimos por razones más o menos explicables.

La Ley Federal del Trabajo hace alusión al proyecto del Laudo y expresa con claridad cual debe de ser su contenido:

I.- Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contra replica; y en su caso de la reconvencción y contestación de la misma.

II.- El señalamiento de los hechos controvertidos.

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

III.- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas.

IV.- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso de lo alegado y probado, y

V.- Los puntos resolutivos.

Si los representantes de la Junta consideran que falta prueba pendiente alguna por desahogar, o considera necesario el desahogo de alguna prueba para el mejor esclarecimiento de la verdad, se mandará desahogar ésta, y es lo que se llama prueba para mejor proveer.

Una vez lo anterior, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma para discutir y vota el proyecto, el cual deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes al término fijado y:

I.- Dará lectura al proyecto de resolución.

II.- Con el resultado de las diligencias practicadas, el Presidente pondrá a discusión el negocio.

III.- Una vez terminada la discusión se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado, situación que en la práctica pocos lo hacen, ya que otros únicamente tuman el expediente a los representantes para que lo firmen o lo voten. Si el proyecto fue aprobado sin objeción alguna o votos particulares se regresan al proyectista y recaban firmas de los miembros de la Junta, y quedará elevado a la categoría de Laudo procediéndose a su firma inmediata. Si hubiere objeciones se le encargará al Secretario que lo redacte nuevamente con las

#### **CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

---

modificaciones y adiciones que se le hayan hecho, después pasa de nueva cuenta con las modificaciones y adiciones que se le hayan hecho, después pasa de nueva cuenta a firma de los mismos y es cuando adquiere la categoría de Laudo.

Es necesario que se le de forma de Laudo al proyecto con esos puntos de vista vertidos en el acta e incorporándolos al pie del mismo, lo que es engrose y en definitiva su integración final, se perfecciona con las firmas de los miembros de la misma que deberá recabar el secretario tal y como lo señala la Ley Federal del Trabajo pero en la práctica Laboral en muchas de las veces lo hace la secretaria del Presidente de la Junta o el encargado del archivo.

Una vez que se lleva acabo lo anterior, éste adquiere la forma de la resolución final denominada Laudo, el que debe ser emitido a verdad sabida y buena fe guardada y quienes lo formulan apreciando los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. Serán además precisos y congruentes con la demanda, con la contestación y con las demás pretensiones aducidas y estudiadas oportunamente en Juicio.

**CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL**

---

**CAPITULO QUINTO  
PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL**

- 5.1. Procedimiento de Ejecución y requisitos.**
- 5.2. Organos Ejecutores.**
- 5.3. Actuación y responsabilidad del Presidente de la Junta y del Actuario.**
- 5.4. Análisis de los artículos 945 de la Ley Federal del Trabajo y del artículo 21 de la Ley de Amparo.**
- 5.5. Inaplicabilidad del Término legal para la Ejecución del Laudo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.**
- 5.6. Incobrabilidad al Laudo.**

**CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL**

---

**CAPITULO QUINTO  
PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL****5.1. Procedimiento de Ejecución y Requisitos.**

A efecto de que el demandado cumpla con lo condenado deben de seguirse ciertos trámites Judiciales necesarios para asegurar bienes del deudor que respondan de la condena, mismos que se agotarían siempre y cuando se negare a efectuar el pago a que fue condenado, pues es lógico pensar que si no se negare a cumplir con su obligación no sería necesario el Procedimiento de embargo y que es la institución jurídica que sirve para asegurar los bienes del deudor para después venderlos y con su producto pagar la deuda al acreedor.

El diccionario de la Real Academia define al embargo, diciendo que "es la retención, traba o secuestro de bienes, por mandamiento de juez o autoridad competente". <sup>(67)</sup>

Por lo expresado, sin temor a equivocarnos podemos concluir que, el embargo es el acto procesal por virtud del cual la parte que obtuvo asegura ciertos y determinados bienes a fin de que el demandado de cumplimiento a la resolución por la autoridad competente, esto derivado de que todos respondemos de nuestra obligación con nuestro patrimonio, y en caso de no cumplir la obligación, el patrimonio podrá ser afectado por la vía coactiva.

El procesalista Hugo Italo Morales, ha estimado que "existen dos clases de embargo:

---

<sup>67</sup> Trueba Urbina, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1986, Pág. 395

**CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL**

---

- a) El embargo provisional o preventivo que tiene por objeto, asegurar los bienes del demandado.
- b) El embargo definitivo que tiene por objeto, hacer cumplir el Laudo definitivo en un Juicio Laboral.

La diligencia de embargo se practicará observando las siguientes normas:

1.- En el lugar donde se presta o prestó sus servicios el actor, o en el nuevo domicilio del deudor o en la oficina, establecimiento o lugar donde el actuario practicó la notificación señalada en autos.

2.- Si no se encontrare el deudor, se practicará con cualquier persona que esté presente.

3.- El actuario requerirá de pago a la persona con la quien entienda la diligencia, y si no se efectúa el pago procederá al embargo.

4.- El actuario pondrá en caso necesario, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que deba practicar la diligencia.

5.- Si ninguna persona está presente, el actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local.

6.- El actuario embargará únicamente los bienes necesarios y suficientes a efecto de garantizar el monto de la condena, sus intereses y de los gastos de Ejecución.

Las diligencias de embargo no pueden suspenderse, y para ese efecto, el actuario resolverá las cuestiones que se presenten en el momento de practicarla y

## **CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL**

---

asegurar el embargo, éste se inicia con la traba de Ejecución y termina con el depósito de los bienes embargados; aseguramiento y traba no es más que la serie de actos jurídicos, por virtud de los cuales los bienes embargados se desplazan del patrimonio del deudor entrando en otro patrimonio en forma provisional, en tanto no se pague la deuda.

Hay que mencionar que no todos los bienes son embargables, pues la Ley Federal del Trabajo señala que bienes no lo son:

- 1.- Los que constituyen el patrimonio de familia.
- 2.- Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable.
- 3.- Maquinaria, instrumentos, útiles y animales de una empresa, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades.
- 4.- Las mieses antes de ser cosechadas.
- 5.- Armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para éste, de conformidad con las Leyes.
- 6.- El Derecho de usufructo, pero no los frutos de éste.
- 7.- Los Derechos de uso y de habitación.
- 8.- La servidumbre, a no ser que se embargue el fundo, a cuyo favor estén constituidas.

**CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL**

---

Cabe hacer mención, que el Actuario en el momento de practicar el embargo, determinará los bienes que deban de embargarse, de preferencia los que sean de fácil realización, es decir, los que se puedan vender con mayor facilidad, sin embargo en la citada diligencia se reúnen ciertas características y de acuerdo con esto se constituye su depósito:

- a) El actuario tiene prohibido embargar bienes que no tiene a la vista, y si llegase a suceder, deberá de constituirse en el lugar en donde manifieste la parte que obtuvo, que se encuentran, y previa identificación de los mismos los embargara.
- b) Embargo sobre dinero o crédito realizable en el acto. Si los bienes embargados fuesen de esta naturaleza, una vez practicado el embargo los pondrá a disposición del Presidente de la Junta, quien resolverá sobre el pago al actor. Son créditos realizables, los contenidos en títulos que circulan en el comercio y que se transmiten por la simple tradición del documento que los ampara.
- c) Cuando el embargo recae sobre muebles, se pondrán en depósito de la persona que designe la persona que obtuvo, el depositario tiene la obligación de informar al Presidente que quedarán los bienes embargados bajo su custodia.
- d) Si como resultado del embargo, se entregan créditos, frutos o productos, se notificará al deudor que el importe del pago lo hará el Presidente ejecutor.
- e) Si llegare a asegurarse el título mismo del crédito, se designará un depositario que lo conserve en custodia, quién estará obligado a hacer todo lo necesario para que no se altere el Derecho que el título representa.
- f) Si el crédito embargado estuviese en litigio, se notificará el embargo al Juez o autoridad que conozca del Juicio respectivo, así como el nombre del depositario a efecto de reconocerle la personalidad al depositario, para que éste pueda ejercitar las acciones que competan.

## **CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL**

---

- g) Cuando el secuestro recaiga en un inmueble, después de señalar, precisar su ubicación y colindancias, se ordenará dentro de la 24 horas siguientes su inscripción en el registro Público de la Propiedad.
- h) Si el embargo recae en finca urbana y sus productos, el depositario tendrá el carácter de administrador.
- i) Cuando el embargo recae sobre una empresa, se nombrará un depositario interventor a la caja, quién tendrá las siguientes facultades:

1.- Estará obligado a vigilar la contabilidad, administrar el manejo de la negociación a fin de que produzca el mejor rendimiento posible.

2.- Si la administración no se hace convenientemente pondrá en conocimiento del Presidente ejecutor dicha circunstancia.

3.- Cuando el depositario sea un tercero otorgará fianza ante el Presidente ejecutor y rendirá cuentas, desempeñará funciones de inspección, vigilancia, administración y hará los gastos de la empresa.

El actor puede pedir la ampliación del embargo, en los casos siguientes:

1.- Cuando no basten los bienes embargados para cubrir las cantidades por las que se despachó Ejecución, y

2.- Cuando se promueva una tercería excluyente de dominio, es decir, cuando los bienes embargados no permanezcan al condenado.

## CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL

---

### 5.2. Organos Ejecutores

Para poder hacer efectivo el Laudo emitido por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es necesario que su Ejecución sea a petición de parte, y corresponde la Ejecución a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a los de las Juntas de Conciliación permanentes y a los de las Juntas Especiales, sin embargo, también participan en la Ejecución otros funcionarios, y de manera especial los Actuarios.

La Ejecución debe ejercerla principalmente el Presidente de la Junta que conoció del conflicto y lo resolvió; pero puede ocurrir que este acto, intervenga otro funcionario de rango semejante; esto suele suceder, cuando el Presidente que materialmente realice la Ejecución no permanezca a la misma jurisdicción del Presidente que conoció del conflicto y resolvió. Esto, generalmente se presenta cuando la reinstalación o embargo, se deberá efectuar en un lugar distinto del originario, es decir, del de la jurisdicción de la Junta que conoció del conflicto y en este caso el Presidente de la Junta originaria. Deberá de girar atento exhorto al Presidente exhortado que será el encargado de la Ejecución, a efecto de que practique la citada diligencia, facultándosele para hacer uso de los medios de apremio necesarios, en caso de que hubiese oposición por parte de los demandados o demandado en la diligencia de Ejecución, pero no podrá conocer de las excepciones que las partes opongan, precisamente, por esta razón cuando al cumplimiento un exhorto surge la oposición de un tercero que no hubiese sido oído previamente por el Presidente exhortante, el Presidente exhortado suspenderá el cumplimiento de Ejecución previa fianza que otorgue el interesado, para garantizar el monto de la cantidad para la que se despacha el auto de Ejecución y los posibles daños y perjuicios que pudiese causarse.

## CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL

---

De lo expuesto, podemos concluir que los órganos ejecutores en el Procedimiento de Ejecución Laboral son el Presidente de las Juntas permanentes de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, así como los actuarios adscritos a las respectivas Juntas, y cualquier otra autoridad que practique el embargo por ordenes del Presidente de la Junta.

### 5.3. Actuación y Responsabilidad del Presidente de Junta y del Actuario.

Hemos establecido, que el Presidente de la Junta y el Actuario, son las autoridades ejecutoras en el Procedimiento de Ejecución y cuando éstas intervienen en la diligencia citada o en algunas otras que se practiquen en la Junta o en el desempeño de sus funciones, pueden cometer alguna serie de ilícitos o faltas, que los hace incurrir en alguna responsabilidad judicial debido al ejercicio de sus funciones.

Comenzaremos por preguntarnos ¿que debemos entender por la responsabilidad judicial? "Esta es aquella en que incurren los Jueces de las diversas jerarquías, cuando cometen faltas graves o delitos en el ejercicio de sus funciones Judiciales, y que además de las sanciones respectivas, comprende la reparación de los daños y perjuicios que causen a las partes o a los terceros en la resolución de las controversias que tienen encomendadas". (68)

Es conveniente apuntar que en el ordenamiento jurídico mexicano la responsabilidad judicial, puede dividirse en tres sectores:

---

<sup>68</sup> Tapia, Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Esfíne, México 1976, Pág. 318

## **CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL**

---

- a) Responsabilidad civil o patrimonial, que es la que implica la obligación de los juzgadores de resarcir a los participantes de un Proceso, a los terceros afectados con las resoluciones que en el mismo se dicten, de los daños y perjuicios que hubiesen ocasionado con su deficiente o indebida actuación, cuando la misma hubiese sido negligente y que en nuestra época, está vinculada con la responsabilidad de carácter patrimonial del Estado.
- b) Responsabilidad de carácter administrativo o disciplinario, esta es mucho más frecuente, pues sólo se traduce en la imposición de sanciones disciplinarias, que van desde la amonestación hasta la suspensión temporal, y en los supuestos más graves, la destitución del funcionario o inclusive su inhabilitación.

Es importante señalar que apartir de 1982, se introdujo un sistema genérico de responsabilidad administrativa para todos los servidores públicos de la Federación y del Distrito Federal, incluyendo a los de carácter judicial, que debe extenderse también a los de las entidades federativas.

Nuestra Constitución establece que "el Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados dentro de los ámbitos de sus respectivas competencias expedirán las Leyes de responsabilidad de los servidores públicos y demás normas para aplicar, entre otros aspectos, sanciones Administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que efectúen la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones". A su vez, la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Gobierno Federal y del Distrito Federal, establece las diversas obligaciones que todo servidor público debe salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su cargo y cuyo incumplimiento dará lugar al Procedimiento y a las sanciones que

## CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL

---

correspondan, según la naturaleza de la infracción en que se incurra, y cuando no constituyen delitos, dan lugar a las referidas correcciones de carácter administrativo o disciplinario.

Además de estas disposiciones genéricas antes citadas existen "algunas otras disposiciones de carácter especial que se encuentran dispersas en varios ordenamientos, entre los que podemos citar la Ley Orgánica del Poder Judicial Federal".<sup>(96)</sup>

c) Responsabilidad de naturaleza Penal, esta corresponde a los Funcionarios por los delitos que cometen con motivo o en ejercicio de sus funciones, es complicada, en cuanto a su regulación constitucional y legal, por ello, la Ley de Responsabilidades dispone que, serán sujetos de esta Ley los servidores públicos mencionados en el párrafo primero y tercero del artículo 108 Constitucional que son los representantes populares, miembros de los poderes judicial Federal y judicial del Distrito Federal y los funcionarios y empleados de la administración pública.

En términos del artículo 110 Constitucional primer párrafo, son sujetos de Juicio Penal "los Gobernadores de los Estados, los Diputados a las legislaturas locales y los Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia Locales, quienes podrán ser sujetos de Juicio Penal por violaciones graves a la Constitución y a las Leyes Federales que de ella emanen, así como el manejo indebido de fondos Federales." Y la sanción que puede imponerse, es la destitución y la inhabilitación para el Juicio de empleos, cargos o comisiones en el servicio público, desde uno hasta veinte años.

---

<sup>96</sup> Fix Zamudio, Hector, Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1982, Pág. 358

## CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL

---

Por lo que se refiere al Proceso Penal subsecuente, "los funcionarios que cometan el ilícito pueden ser consignados por los delitos establecidos por el título décimo primero del Código Penal, que regula los cometidos en la administración de Justicia". (70)

En forma similar la Ley Federal del Trabajo establece la tipificación de las faltas en que pueden incurrir los funcionarios pertenecientes al personal jurídico representante de las autoridades gubernamentales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como el Procedimiento para decretar las sanciones respectivas, que pueden consistir en amonestación, suspensión y destitución, y que también deben complementarse con las previstas por la Ley de Responsabilidades.

"El incumplimiento de las obligaciones del personal jurídico de las Juntas, que no constituya una causa de destitución, se sancionará con amonestación o suspensión del cargo hasta por 3 meses". (71)

Específicamente en materia de Trabajo, los Presidentes de Junta y los actuarios en ejercicio de sus funciones cometen las siguientes faltas:

Los Presidentes de las Juntas Especiales:

I.- Conocer un negocio para el que se encuentran impedidos, retardar la tramitación de un negocio y votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.

II.- No promover oportunamente a la Ejecución de los Laudos.

---

<sup>70</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, Volumen VIII, México 1984, UNAM, Pág. 57

<sup>71</sup> Cárdenas, Raul F., Responsabilidad de los Funcionarios Públicos, Edit. Porrúa, México 1982, Pág. 54

**CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL**

---

III.- No informar oportunamente al Presidente de la Junta, de la conducta irregular o deficiente de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta Especial que presidan.

IV.- No denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial o de servicios que hubiera sido condenada por Laudo definitivo al pago del salario mínimo general o las diferencias que aquél hubiera dejado de cubrir a uno o varios de sus trabajadores.

V.- Las demás que establezca la Ley Federal del Trabajo.

**Son faltas especiales de los Actuarios:**

I.- No hacer las notificaciones de conformidad con las disposiciones de la Ley Laboral.

II.- No notificar oportunamente a las partes, salvo causa justificada.

III.- No practicar oportunamente las diligencias, salvo causa justificada.

IV.- Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones.

V.- No devolver los expedientes inmediatamente después de practicar las diligencias.

VI.- Las demás que establezca la Ley de la materia.

## **CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN EN MATERIA LABORAL**

---

Para la disposición de sanciones se tomará en cuenta las circunstancias del caso y los antecedentes del funcionario, las cuales producen el efecto de inhibir al funcionario en el conocimiento del negocio en que se hubiese cometido la falta.

Cuando se sancione con amonestación o suspensión se observaran las siguientes normas:

I.- El Presidente de la Junta practicará una investigación con audiencia del interesado.

II.- Cuando se trate de los Presidentes de las Juntas Especiales, el Presidente de la Junta dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión si es de Jurisdicción Federal al Gobernador o Jefe del Departamento Industrial si es de Jurisdicción local quienes después de oír al interesado, dictará la resolución correspondiente.

Las sanciones a que se refiere la Ley Laboral se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad Penal en que incurran los citados funcionarios a que acabamos de referimos.

### **5.4. Análisis de los artículos 945 de la Ley Federal del Trabajo y del 21 de la Ley de Amparo.**

El artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice:

"Los Laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la en que surta efectos la notificación".

**CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL**

---

- a) Estas resoluciones que deciden sobre el fondo del conflicto deben cumplirse, sin embargo, si el Patrón se negare a aceptar este Laudo, la Junta dará por
- b) terminada la relación del Trabajo e indemnizará al trabajador por el importe de tres meses de salario y condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que se dejaron de pagarle, hasta que se paguen, así como el pago de la prima de antigüedad.
- c) El Laudo en los puntos resolutivos, debe especificar el plazo dentro del cual el demandado debe dar cumplimiento, el cual debe ser dentro de las 72 horas siguientes a la de su notificación, pero cabe la posibilidad de que las partes deban convenir las modalidades de su cumplimiento.
  
- d) Entre las Juntas y las partes deben de existir ciertos medios legales de comunicación, esos actos son las llamadas notificaciones, las cuales pueden ser personales, por estrados, por boletín judicial, edictos y por cédula. Pero se hará personalmente la notificación del Laudo.
  
- e) Debemos manifestar que las notificaciones personales, surtirán sus efectos el día y la hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario de la Ley.

El artículo 21 de la Ley de Amparo a la letra dice:

“El término de la interposición de la demanda de amparo será de 15 días. Dicho término se contara desde el día siguiente al en que haya surtido efectos, conforme a la Ley del acto, la notificación al quejoso de la resolución o acuerdo que reclame; al en que haya tenido conocimiento de ellos o de su Ejecución, o al en que se hubiese ostentado sabedor de los mismos”.

**CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL**

---

- a) La palabra término en su acepción forense, es el espacio de tiempo que se concede a las partes para desahogar o realizar algún acto o diligencia Judicial, al respecto el Dr. Ignacio Burgoa señala que es "un tiempo para interponer una acción, es decir, el tiempo que tiene el agraviado para hacer valer su Derecho".
- b) La demanda es la petición en donde el quejoso formula sus peticiones, solicitando del juzgador la declaración, el reconocimiento o la protección de un Derecho, en este caso, solicitando de manera muy especial la tutela de las Garantías constitucionales cuando un acto de autoridad vulnere su esfera jurídica.
- c) Este artículo que analizamos nos habla de un supuesto en términos generales para interponer la demanda de amparo y es de 15 días los cuales son hábiles, y por estos debemos entender que son todos los días del año con exclusión de los sábados y domingos, así como 1 de enero, 5 de febrero, 1 y 5 de mayo, 14 y 16 de septiembre, 12 de octubre y 20 de noviembre, pero esta generalidad tiene sus excepciones que son:
- 1.- Cuando se impugna una Ley autoaplicativa el término es de 30 días.
  - 2.- Si se trata de actos que ponen en peligro la vida, destierro, deportación, ataque a la libertad o cualquiera de los prohibidos por el artículo 22 constitucional, no hay término.
  - 3.- Cuando son sentencias definitivas o Laudos donde no se notificó legalmente al agraviado el término será de 90 días siempre y cuando esté dentro de la República Mexicana el agraviado.

## **CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL**

---

4.- Para el caso anterior si está fuera de la República el agraviado será el término de 180 días.

d) Aquí existen diversas modalidades para hacer sabedor del acto o resolución que se recurre, pero en todas ellas el término empezará a correr al día siguiente:

1.- En que surta efectos la notificación al quejoso del acto o resolución conforme a la Ley del acto que se reclama.

2.- O bien, en que haya tenido conocimiento de la resolución o de su Ejecución.

3.- O al que se hubiese ostentado sabedor del acto o resolución que se reclama.

El análisis de estos dos artículos nos han permitido conocer una contradicción entre ambos, para ejecutar los Laudos, de ahí que resulta inaplicable el término legal para la Ejecución del Laudo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

### **5.5. Inaplicabilidad del término legal para la Ejecución del Laudo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.**

A través de todo el recorrido que hemos hecho sobre el Procedimiento Laboral en México, nos hemos dado cuenta que los conflictos de Trabajo en su sentido amplio son las controversias que surgen en una relación de Derecho, podemos decir, que este nombre puede aplicarse a las diferencias jurídicas que surgen entre las partes de un contrato de Trabajo, sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas así como las infracciones a la Ley Laboral, de ahí que la finalidad

## CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL

---

del Derecho es encontrar la Justicia en los casos que le sean planteados al Tribunal, resulta lógico, que toda problemática llevada al Tribunal del Trabajo encuentre una solución a través de una fórmula pronta y expedita y que ponga fin a la controversia por medio del Laudo que se emita.

Por ello, las diversas legislaciones de Trabajo, han reconocido y aceptado a la Conciliación y al Arbitraje como los métodos adecuados para solucionar los conflictos de Trabajo considerando a la primera como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad de las partes y, consecuentemente el indicado para resolver esos conflictos de la manera mas equitativa, y por consiguiente corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolverlos, y precisamente es en el Laudo en donde se resuelve el conflicto que se planteó ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el que debe hacerse cumplir por el Tribunal Laboral, por ser este un órgano jurisdiccional con carácter coactivo que debe cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la en que surta efectos la notificación hecha al condenado. Sin embargo, en la práctica es difícil que se respete ese plazo, fundamentalmente, por que las Juntas al momento en que reciben la promoción de la parte interesada solicitando se despache el Auto de Ejecución para que se requiera al condenado el pago de las prestaciones que el Laudo señala y en caso de que no fuere así, se embarguen bienes en los puntos resolutivos del Laudo, recaban previamente informes de la Secretaría Auxiliar de Amparo para averiguar si existe o no alguna demanda de Amparo interpuesta por el demandado.

En el desahogo de ese trámite suelen transcurrir más días de lo que previene la Ley, es decir, de las 72 horas. Por razón de que al llegar la promoción a la oficialía de partes de la Junta Especial respectiva, el trámite a seguir es el siguiente:

a) La oficialía de partes recibe la promoción y la registra.

**CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL**

---

- b) Pasa la promoción al archivo de la Junta, a efecto de que el archivista lo tome al C.Secretario de Acuerdos correspondiente.
- c) El C.Secretario envía oficio a la Secretaría Auxiliar de Amparo a efectos de que certifique si existe o no demanda de Amparo interpuesta por el condenado, en contra del Laudo dictado.
- d) La sección de Amparos hace búsqueda en sus archivos y el libro de gobierno para saber si se ha recibido demanda de Amparo alguna y contestará el oficio dando respuesta a la Junta que envía el oficio.
- e) Recibido dicho oficio por el Archivo de la Junta correspondiente lo toma al Secretario de Acuerdos que envió el oficio solicitando la certificación.
- f) Así, el Secretario hace un acuerdo recibiendo el oficio contestatorio donde hace constar que no existe demanda de Amparo interpuesta por el condenado, y proyecta el proveído de Ejecución y lo envía al C.Presidente de la Junta que conoció del asunto para que éste lo firme con efectos de mandamiento, requiriendo al demandado del pago de las prestaciones que el Laudo señala o en su defecto se embarguen bienes suficientes para que el condenado cumpla con el Laudo.

En el desahogo de este trámite suelen transcurrir más días de los marcados en la Ley, es decir, más de 72 horas. Cabe hacer mención, por la importancia que tiene este trámite que acabamos de esbozar, no se encuentra previsto en la Ley, solo es un mero trámite interno de carácter administrativo que utilizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

## CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL

---

En la práctica diaria ante los Tribunales de Trabajo, se utiliza agotar este trámite administrativo a efecto de que los CC. Presidentes de la Junta antes de despachar un auto de Ejecución, se cercioren de la inexistencia de una demanda de Amparo, pues de lo contrario, será inútil y ocioso el embargo trabado en bienes de los demandados, porque puede ocurrir que si existe alguna demanda interpuesta y sobre todo si se pide la suspensión del acto reclamado, es lógico y jurídico concluir que no puede hacerse efectivo el Laudo pronunciado por la Junta, hasta en tanto no se determine la situación jurídica en el Tribunal Colegiado correspondiente, pero siempre y cuando se solicite la suspensión del acto reclamado, porque si no fuese así, si se podría hacer efectivo a través de la vía de Ejecución el Laudo pronunciado.

Es precisamente aquí donde existe la Inaplicabilidad del término legal para la Ejecución del Laudo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje previsto en la Ley Federal del Trabajo y que analizamos con anterioridad, por las razones siguientes:

- a) La Ley Laboral, establece que, los Laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a su notificación, término que no es aplicable en la práctica por el trámite administrativo de la Junta a efecto de cerciorarse si existe o no amparo interpuesto y excede de las 72 horas a las que hemos hecho referencia.
- b) En consecuencia el Laudo no puede cumplirse en el término de las 72 horas.
- c) Por otro lado tenemos que el artículo 21 de la Ley de Amparo señala el término judicial de 15 días hábiles que tiene el agraviado para interponer la demanda de amparo.

## CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL

---

- d) Luego entonces, los 15 días a los que hace alusión la Ley de Amparo es superior a las 72 horas o 3 días que se señala en la Ley Federal del Trabajo.
- e) Por lo anterior, si el demandado tiene días de sobra para hacer valer en cualquiera de los 15 días su Derecho a través del Juicio Constitucional de amparo, entonces sería inaplicable en la práctica ese término que señala el ordenamiento Laboral de referencia, porque de embargarse bienes sería esta diligencia violatoria de los artículos 14 y 16 Constitucionales, y es precisamente aquí donde existe la contradicción entre estos dos preceptos y la inoperancia de la disposición del Código Laboral que prevé la Ejecución de los Laudos que emita la Junta Especial respectiva de Conciliación y Arbitraje.

Por lo tanto es de concluirse que ante esta situación, las Juntas establecen el Procedimiento administrativo interno de verificación que no establece la Ley Laboral, lo que hace inaplicable el término al que nos hemos referido, porque en la práctica cotidiana los Presidentes de las Juntas lo acostumbran hacer y por ello no se respeta el término de 72 horas que se señala en la Ley Laboral, de ahí que resulta procedente que propongamos que se reforme el artículo 945 de la Ley de la materia en el sentido de que en lugar de las 72 horas que dispone el citado precepto para cumplir con el Laudo sean 15 días hábiles, y que la Ley de amparo para la interposición del mismo, por lo tanto debe de quedar de la siguiente manera:

Artículo 945: "Los Laudos deben de cumplirse dentro de los 15 días siguientes a la que en el que surta efectos la notificación".

Esto conllevaría a que se tramite la Ejecución de los Laudos en el periodo de 15 días y lo que sería congruente con el término señalado en el artículo 21 de la Ley

## CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL

---

de Amparo, dando como resultado la congruencia con la realidad y sobre todo el beneficio de los que obtuvieron un Laudo condenatorio, esto es, para los trabajadores.

### **5.6. Incobrabilidad al Laudo.**

La Incobrabilidad al Laudo arbitral es un problema que ha existido dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje desde tiempos remotos debido a que en la mayoría de los casos nos encontramos con el problema de la falta de liquidez, maquinaciones fraudulentas en algunas empresas, cambios de domicilio de las personas físicas que están obligadas al pago de las prestaciones que les fueron reclamadas en Juicio o inclusive la figura jurídica de la quiebra. Dichos supuestos, entre otros mas, son las causas que originan la Incobrabilidad al Laudo arbitral y que mas adelante ejemplificare para mayor entendimiento para el lector.

Es importante destacar que la quiebra, incumplimiento e imposibilidad de cumplimiento sólo puede entenderse como la falta de una figura jurídica dentro de nuestras legislaciones que garantice el debido cumplimiento de las obligaciones a que se hacen acreedores los patrones que son debidamente oídos y vencidos en Juicio, esto es que después de haber tramitado antes las diversas Juntas de Conciliación y Arbitraje el Procedimiento Laboral sean condenados al pago de todas y cada una de las prestaciones que les fueron reclamadas en el mismo.

Para comprender en forma genérica el alcance de la figura jurídica como lo es la quiebra y su relación con la teoría del incumplimiento de sus obligaciones, debe partirse del artículo 2964 del Código Civil vigente en el distrito Federal , según el cual ordena "El deudor responde del incumplimiento de sus obligaciones con todos

## CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL

---

sus bienes, con excepción de aquellos que, conforme a la Ley, son inalienables o no embargables”.

Este precepto establece no solo la responsabilidad ilimitada de todo deudor , persona física o moral, sino la afectación al cumplimiento de esa responsabilidad de todos sus bienes presentes, así de todos los que pueda adquirir con posterioridad, con la sola limitación de que se trate de bienes que puedan ser embargados y enajenados. Es importante mencionar que en este orden de ideas no habría la problemática de enfrentar una situación de Incobrabilidad al Laudo, sin embargo las cosas se complican cuando se trata de un deudor insolvente en donde los bienes disponibles son insuficientes para cumplir con sus obligaciones exigibles, entonces solo habrían dos soluciones; el acreedor mas diligente, mas astuto, mas despiadado o mas afortunado, según sea el caso, es el que cobra y deja a los demás sin posibilidad alguna de que sus créditos sean satisfechos, o bien, se tiende a una satisfacción proporcional de todos los acreedores con los bienes disponibles . En el primero de los casos nos encontramos en la situación de que si son mas de dos acreedores sólo podrá cobrar el primero y a los subsecuentes los dejaran en situaciones de Incobrabilidad en el caso que nos ocupa del Laudo arbitral.

Si bien es cierto que existe un capítulo especial dentro de la Ley Federal del Trabajo titulado DE LAS PROVIDENCIAS CAUTELARES con el objeto de que los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto en el ámbito Local como Federal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares con el objetivo de cumplir con las obligaciones ante terceros y son las siguientes:

**CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL**

---

I.- Arraigo, cuando haya temor de que se ausente o oculte las personas contra quien se entable o se haya entablado una demanda; y

II.- Secuestro provisional, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento (art. 857 de la Ley Federal del Trabajo).

Las providencias cautelares podrán ser solicitadas al presentar la demanda, o posteriormente, ya sea que se formulen por escrito o en comparecencia. En el primer caso, se tramitarán previamente al emplazamiento y en el segundo, por cuerda separada. En ningún caso, se pondrá la solicitud en conocimiento de la persona contra quien se pida la providencia (art. 858).

El arraigo se decretará de plano y su efecto consistirá en prevenir al demandado que no se ausente del lugar de su residencia, sin dejar representante legítimo, suficiente e instruido y expensado (art. 859).

La persona que quebrante el arraigo decretado, será responsable del delito de desobediencia a un mandato de autoridad. Para este efecto, el Presidente de la Junta hará la denuncia respectiva ante el Ministerio Público respectivo. (art. 860)

Para decretar un secuestro providencial se observarán las normas siguientes:

I.- El solicitante determinará el monto de lo demandado y rendirá las pruebas que juzgue conveniente para acreditar la necesidad de la medida;

II.- El Presidente de la Junta, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la en

## CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL

---

que solicite, podrá decretar el secuestro providencial si, a su Juicio, es necesaria la providencia.

III.- El auto que ordene el secuestro determinará el monto por el cual deba practicarse; y

IV.- El Presidente de la Junta dictará las medidas a que se sujetará el secuestro, a efecto de que no se suspenda o dificulte el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento (art. 861).

En el caso de la fracción II del artículo 861 de la Ley de la materia , se considera necesaria la providencia, cuando el solicitante compruebe que el demandado tiene diferentes Juicios o reclamaciones ante autoridades Judiciales o Administrativas promovidos por terceros en su contra, a criterio del Presidente, existe el riesgo de insolvencia (art. 862).

La providencia se llevará a cabo aún cuando no esté presente la persona contra quien se dictó. El propietario de los bienes secuestrados será depositario de los mismos, sin necesidad de que acepte el cargo ni proteste desempeñarlo, con las responsabilidades y atribuciones inherentes al mismo, observándose las disposiciones de esta Ley en lo que sean aplicables. En caso de persona moral, el depositario lo será el gerente o director general o quien tenga la representación legal de la misma (art. 863).

Si el demandado constituye depósito u otorga fianza bastante, no se llevará a cabo la providencia cautelar o se levantará la que se haya decretado (art. 864).

## CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL

---

Sin embargo dichas providencias cautelares resultan inoperantes frente a personas que no tienen bienes con que responder de sus obligaciones, debido a que en la mayoría de las empresas que son emplazadas a Juicio, nos hemos encontrado los litigantes con la problemática de que los bienes inmuebles en donde se encuentra constituidas las mismas no son propiedad de los patrones, ya que por lo general son propiedad de terceros y en cuanto a las personas físicas en los Laudos resultan condenatorio estas no tienen bienes que garanticen el pago de lo condenado en Juicio.

Otra problemática a la que nos enfrentamos los litigantes en en Derecho Laboral, corresponde a que, en muchas de las ocasiones, las persona físicas o morales cambian su domicilio, y las cuales en el momento de señalar domicilio para oír y recibir toda clase de documentos y valores, ya no corresponderán al domicilio en el que se le ha de notificar el Laudo condenatorio, por lo cual va a ser imposible cobrar dicho Laudo, o cuando los patrones desaparecen sus empresas y estas siguen funcionando con diferente giro y diferentes socios para así poder evadir la figura Jurídica del patrón sustituto y por ende evadir las obligaciones hacia con terceros.

Para finalizar, es importante que las autoridades correspondientes legislen sobre los puntos que en este trabajo se mencionaron y que corresponden a que las Sociedades Mercantiles para su constitución deberán de reunir como requisito indispensable un SEGURO o FIANZA que garantice el debido cumplimiento de las obligaciones que a través del Procedimiento laboral sea condenada la empresa y que las personas físicas que se hayan beneficiado de algún servicios de terceros y que la misma al momento de ser emplazada a juicio aporte dicha fianza o seguro para que en caso de ser condenatorio el laudo, pueda responder en ese momento

**CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL**

---

de sus obligaciones y no encontramos con la problemática debidamente detallada en el presente trabajo.

**CONCLUSIONES**

---

**CONCLUSIONES**

**PRIMERA.-** Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son tribunales para conocer y resolver los conflictos de trabajo de las relaciones laborales entre capital y trabajo, los cuales tienen un ámbito de competencia local y Federal, el cual se encuentra determinado por la fracción XXXI apartado A del artículo 123 Constitucional, y reconocidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación como tribunales de trabajo con jurisdicción especial en materia de trabajo.

**SEGUNDA.-** El procedimiento laboral, se inicia con una demanda, su contestación y concluye con un laudo. La Ley Federal del Trabajo, establece como resoluciones los acuerdos, resoluciones interlocutorias y laudos, señalando los términos para que las juntas los dicten.

**TERCERA.-** El laudo, es el más importante de las resoluciones laborales, por ser esta la decisión final, que decide sobre el fondo del conflicto, el que evidentemente en su contenido seguirá las reglas del silogismo: premisa mayor, premisa menor y conclusión, esto es, resultando, considerando y resuelve.

**CUARTA.-** Cuando existe un conflicto de intereses que reside en la posesión de un bien pretendido por dos personas, es decir, capital y trabajo y se ventila ante el Tribunal de Trabajo se convierte en litigio, el cual debe de estar dirigido por las reglas procesales que establece la Ley Federal del Trabajo.

**QUINTA.-** La demanda ocupa un lugar importante en el proceso laboral, ya que ésta pone en movimiento la maquinaria jurisdiccional. El procedimiento laboral se inicia con una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, donde se fija la litis y continua con el desahogo de pruebas, y concluidas estas las partes pueden formular sus alegatos, cerrándose con esto la instrucción previa certificación de la no existencia de pruebas por desahogar, turnándose los autos a proyecto de resolución, donde se determina lo que es justo en cada caso.

**SEXTA.-** En el derecho procesal del trabajo, existen diversos procedimientos, como lo son el ordinario, los procedimientos especiales, los de naturaleza económica, el procedimiento de huelga, los que encuentran su justificación de existencia en la propia naturaleza de los asuntos que conocen por existir controversia, y los que tienen por objeto señalar formas brevísimas para solucionar determinados conflictos.

## CONCLUSIONES

---

**SEPTIMA.-** El procedimiento especial, constituye la expresión mas rotunda de la concentración procesal ya que en la única audiencia se celebra las etapas de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento, admisión de pruebas y resolución, todo ello en un plazo de 15 días, contados a partir de la presentación de la demanda, dependiendo del conflicto de que se trate.

**OCTAVA.-** La ejecución de los laudos dictados por las H. Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Se rigen por el titulo Quince "Procedimientos de Ejecución", de la Ley Federal del Trabajo, mismas disposiciones legales son también aplicables a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas (artículo 938 de la Ley Federal del Trabajo).

**NOVENA.-** La ejecución de los laudos corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de las de Conciliación y Arbitraje y a las de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictaran las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita, tales como: multa hasta siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción, presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y arresto hasta por treinta y seis horas (artículo 7312 de la Ley Federal del Trabajo). Pero estas medidas de apremio en la práctica algunas veces resultan inadecuadas, ya que cuando desaparece el "patrón" condenado, en el laudo respectivo, y no se ubica el domicilio en donde posiblemente se hayan cambiado, tenemos el caso de que dicho laudo resulta incobrable. Ya que toda vez que por consejo de abogados sin ética profesional, indebidamente aconsejan al patrón, desaparezca a efecto de que la autoridad laboral no pueda hacer efectivo el laudo.

**DECIMA.-** La incobrabilidad del laudo, también se da, cuando el patrón resulta insolvente, del cual carece de bienes suficientes para que se trabe embargo sobre ellos. Esto no implica que la conducta del patrón, se encuentre encuadrada, en el Código Penal, y el Ministerio Público ejercite acción penal en su contra, toda vez, que en la indagatoria correspondiente el patrón acredita, que durante la relación obrero-patronal, era solvente, y debido a que en la mayoría de los casos, las respectivas Juntas, no tenían las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, los laudos en emitire tardan un promedio de seis hasta doce meses aproximadamente, y cuando eso ocurre, el patrón ya entró en estado de insolvencia o ya desapareció.

## CONCLUSIONES

---

**DECIMA PRIMERA.-** La prevención de que los laudos, que dicten las autoridades laborales, sean cobrables, es una necesidad de preservar el cumplimiento de las resoluciones que se dicten en un proceso, y de que las citadas autoridades, no sean burladas por los Abogados Patronales, carentes de ética profesional, o de patrones sin escrúpulos, por lo tanto, mediante la presente tesis, sugeríamos que se lleve al Congreso de la Unión, la iniciativa, en Justicia Social, de que debe crearse un Seguro o Fianza, a efecto de que todo patrón este caucionado, ante la autoridad laboral, para responder del pago que le resulte en su caso en el laudo respectivo que se dicte en su contra. Agregándose dicho seguro o fianza, como documentos obligatorios del patrón con sus trabajadores, de conformidad con los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo.

**DECIMA SEGUNDA.-** La intervención de los tribunales del trabajo, no concluye al dictar laudo, sino que también su actuación abarca los actos procesales posteriores necesarios para ejecutar forzosamente lo juzgado y condenado, siempre y cuando exista promoción de la parte que obtuvo solicitando y se cumpla el laudo dictado, en caso de no ser cumplido voluntariamente por la parte que ha sido condenada a hacer, a entregar o a dar, y que compete exclusivamente a los presidentes de la junta, quienes deben dictar auto de ejecución, para que el laudo se cumpla dentro de las 72 horas siguientes a las que surta efectos la notificación.

**DECIMA TERCERA.-** Los presidentes de las juntas, en la práctica cotidiana a fin de cumplir con lo señalado en el laudo, antes de dictar el laudo de ejecución, recaban previamente informes de la secretaría auxiliar de amparos para averiguar si existe o no demanda de amparo interpuesta por el demandado, en el desahogo de ese trámite suelen transcurrir mas horas de las que previene la ley laboral, es decir, 72 horas.

**DECIMA CUARTA.-** Las Sociedades Mercantiles para su constitución deberán reunir ciertos requisitos que se encuentran en la legislación mercantil incrementando un a los mismos la aportación de un seguro que garantice el debido cumplimiento del pago de las prestaciones y obligaciones que en juicio laboral tenga derecho el trabajador y que este mismo se plasme en el correspondiente laudo, de igual forma todas las personas físicas que sean emplazadas a juicio y se haya beneficiado de algún servicio prestado tendrá el carácter de patrón y el mismo responderá de sus obligaciones frente a terceros.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

---

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

- Valenzuela, Arturo (1977). Derecho Procesal del Trabajo. México-Lima-Buenos Aires: José M. Cajica.
- Tena Suck, Rafael e Italo Morales S., Hugo (1991). Derecho Procesal del Trabajo. México: Trillas.
- Climent Beltrán, Juan B. (1986). Derecho Procesal del Trabajo. México: Esfinge.
- Porras y López, Armando. (1975). Derecho Procesal del Trabajo. México: Porrúa.
- De Buen Lozano, Nestor. (1988). Derecho Procesal del Trabajo. México: Porrúa.
- Trueba Urbina, Alberto. (1986). Derecho Procesal del Trabajo. México: Porrúa.
- Bermudez Cisneros, Miguel. (1991). Derecho Procesal del Trabajo. México: Trillas.
- De Pina, Rafael. (1970). Curso de Derecho Procesal del Trabajo. México: Cumbre.
- Trueba Urbina, Alberto. (1978). Derecho Social Mexicano. México: Porrúa.
- Trueba Urbina, Alberto. (1977). Nuevo Derecho del Trabajo. México: Porrúa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

---

- De la Cueva, Mario. (1970). Derecho Mexicano del Trabajo. México: Porrúa. Tomo I.
- De la Cueva, Mario. (1985). Derecho Mexicano del Trabajo. México: Porrúa. Tomo II.
- Senties Melendo, Santiago. (1951). Instituciones de Derecho Procesal Civil. Buenos Aires: E.J.E.A.
- Córdoba Romero, Francisco. (1980). Práctica Laboral Forense. México: Cárdenas Editor y Distribuidor Tijuana B.C.
- Fix Zamudio, Héctor. (1982). Derecho del Trabajo. México: Porrúa.
- Ruiz Avila, Emilio. (1988). Antecedentes Históricos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en Nuestro País. México: Guadarrama Impresores.
- Diccionario Jurídico Mexicano. (1984). México: UNAM. Volumen III, IV y VIII.

**ORDENAMIENTOS JURIDICOS CONSULTADOS**

---

**ORDENAMIENTOS JURIDICOS CONSULTADOS**

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** (1998). México: Porrúa.
- Trueba Urbina, Alberto. **Ley Federal del Trabajo.** (1996). México: Porrúa.

**OTRAS PUBLICACIONES CONSULTADAS**

---

**OTRAS PUBLICACIONES CONSULTADAS**

- **Revista Artículo 123 constitucional.** (1990) México: Junta de Conciliación y arbitraje.
- **Historia de la Constitución.** (1985). México: Grolier.
- **Apéndice de Jurisprudencia 1975-1985.** (1985). México. Cuarta Parte, Cuarta Sala.
- **Temario de Actualización sobre Derecho Procesal del Trabajo.** (1987). México. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.