

Unidad 17

- Las resoluciones laborales

CONCEPTO

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

- a) Son actos de jurisdicción.
- b) Mediante ellas el órgano declara su voluntad y ordena o prohíbe.
- c) Son actos unilaterales aunque se llevan a cabo por tribunales colegiados o tripartitas.
- d) Mediante las resoluciones se tramita el proceso, se suspende o se resuelve el litigio.

CLASIFICACIÓN POR SU NATURALEZA JURÍDICA Y POR LOS EFECTOS QUE PRODUCEN

Tomando en consideración su naturaleza jurídica las resoluciones se clasifican en:

- a) **Acuerdos.** Si se refieren a determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio.
- b) **Autos incidentales o resoluciones interlocutorias.** Son aquellas que resuelven dentro o fuera de juicio un incidente.
- c) **Laudos.** Deciden el fondo del conflicto (artículo 837).

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

- a) **Declaratorias.** Clarifican el derecho o la situación jurídica controvertida
- b) **De condena.** Señalan la conducta a seguir por el demandado, con motivo de fallo.
- c) **Constitutivas.** Fijan nuevas situaciones jurídicas respecto de una anterior, como la sentencia colectiva, titularidad de contratos colectivos o patrón sustituto.
- d) **Criterios de resolución.** El pleno de las Juntas, en términos de los artículos 614 y 615 de la Ley de la materia tiene la obligación de uniformar criterios para las Juntas especiales, los cuales serán obligatorios y serán revisables en cualquier momento que se justifique (jurisprudencia laboral).

LAUDO O SENTENCIA

Dentro del proceso existen dos formas básicas para terminar la relación jurídica procesal, la ordinaria denominada Laudo, y la extraordinaria, como lo es, la composición o convenio, conciliación, autocomposición, caducidad, etcétera. El término laudo voz verbal de laudere de laus, laudis, significa alabar, alabanza, luego en la Edad Media recibió otros significados, “fallar como arbitro”. En nuestros días, sentencia y laudo en materia de trabajo se consideran como sinónimo aunque su evolución semántica sea distinta. Por tanto, laudo es el acto jurisdiccional en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto al de resolver la incertidumbre del derecho.

OBLIGACIÓN DE LA JUNTA EN LAS RESOLUCIONES

Las Juntas en términos del artículo 838 de la legislación laboral, tienen la obligación en el trámite del procedimiento de dictar sus resoluciones precisamente en el momento en que concluya la audiencia o diligencia respectiva, o dentro de las 48 horas siguientes en que reciban promociones por escrito de las partes, salvo disposición en contrario. En muchos de los casos, la práctica ha demostrado que las Juntas se reservan acordar su determinación debido al exceso de trabajo o a la incapacidad de pronta respuesta, contrariamente a lo ordenado por el precepto legal invocado.

CARÁCTER FORMAL DE LAS RESOLUCIONES

Como requisito de validez las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por sus integrantes así como por el secretario de acuerdos el mismo día en que sean sometidas a votación (artículo 839). Lo anterior constituye un elemento de eficacia de las resoluciones, derivado de la naturaleza jurídica de los tribunales de Trabajo, considerados como órganos tripartitas.

REQUISITOS DE FORMA Y FONDO DEL LAUDO

- a. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie
- b. Nombres, domicilios de las partes y de sus representantes.
- c. Extracto de la demanda v su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- d. Enumeración de las pruebas y su debida apreciación.
- e. Extracto de los alegatos. (Este requisito no se considera indispensable para su validez.)
- f. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.
- g. Los puntos resolutivos o conclusiones de la determinación (artículo 840).

SISTEMA DE APRECIACIÓN DE LAS PRUEBAS

El derecho laboral mexicano ha adoptado el sistema de libre apreciación de las pruebas, al señalar en el artículo 841 de la legislación "los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en 'conciencia', sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas", lo que significa que al valorarlas no se hagan con un criterio estrictamente legal sino que se analicen con lógica y equidad. Esta facultad se encuentra limitada puesto que las Juntas no deberán alterar los antecedentes del conflicto, las pruebas aportadas ni incurrir en defectos de lógica en el raciocinio, analizando todos los medios probatorios pormenorizadamente siempre y cuando se relacionen estrictamente con los hechos de la controversia.

Conforme a la garantía constitucional de audiencia y legalidad, las Juntas deberán expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, ya que todo acto de autoridad debe estar adecuada y suficientemente fundado y motivado entendiéndose que deberán expresar el precepto legal aplicable y las circunstancias especiales y razones particulares o causas inmediatas de su decisión, adecuando el caso concreto a las hipótesis normativas.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, introdujo por Primera vez la expresión "en conciencia" en el artículo 550 y que la exposición de motivos la aclaró en los siguientes términos "La apreciación de las pruebas 'en conciencia', significa plenamente que al apreciarlas no se hagan con un criterio estricto y legal, sino que, se analicen las pruebas rendidas con un criterio lógico y justo como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después de este análisis que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio".

CONGRUENCIA DE LOS LAUDOS

El principio de congruencia es un requisito esencial de validez en las resoluciones laborales, que debe mediar entre los laudos y las pretensiones deducidas por las partes contendientes, a efecto, los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas y planteadas en el juicio, lo que obliga al tribunal a observar las reglas más elementales de certeza y lógica jurídica (artículo 842). La incongruencia de un laudo, se expresa tanto por la falta de adecuación entre lo alegado por las partes y lo resuelto por las juntas, así como por la discrepancia entre los puntos resolutivos y sus consideraciones.

BASES DE LA CONDENA

Cuando se trate de prestaciones económicas a dilucidar en una resolución deberá determinarse el salario base de la condena cuantificándose el monto concreto y las medidas o mecanismos idóneos para su debido cumplimiento. Solo por excepción y contrariamente al principio de economía procesal se autorizará el desahogo del incidente de liquidación (artículo 843). En condena de cantidad líquida es improcedente

por ocioso, autorizar el incidente antes mencionado, al estar establecidas con claridad las bases por las cuales deberá cumplimentarse el laudo. Ordenar la apertura de un incidente de liquidación en las condiciones antes apuntadas es, violatorio de los artículos 843 y 844 de la Ley Federal del Trabajo e implica la incidencia de un viejo vicio que retarda la acción de la justicia.

EN CONSECUENCIA DE LA NEGATIVA DE LOS REPRESENTANTES PARA VOTAR LAS RESOLUCIONES

En el caso de que los miembros de la Junta habiendo concurrido a la audiencia respectiva, se nieguen a votar la resolución serán requeridos en el acto por el secretario, quien les indicará las responsabilidades inherentes de persistir en su negativa, el secretario levantará acta debidamente circunstanciada, con el objeto de que se les apliquen las sanciones establecidas en los artículos 671 al 675 de la Ley laboral.

Cuando la negativa sea de un acuerdo, se tomarán las decisiones del presidente o auxiliar y de los representantes que las voten. En caso de empate los votos de los representantes ausentes se sumarán al del presidente o auxiliar; si se trata de un laudo, quedarán excluidos de conocer el negocio y el presidente de la Junta requerirá a los suplentes su intervención. De no presentarse dentro del termino de tres días, o si se niegan a votar el laudo, el presidente informará a las autoridades administrativas del trabajo competentes, para que designen diverso sustituto; en caso de empate, los ausentes sumaran su voto al del presidente (artículo 845).

Una vez votada la resolución si uno o más de los representantes se negaren a firmarla, el secretario los requerirá y de persistir en su actitud previa certificación la resolución producirá todos los efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades y sanciones precedentes (artículo 846)

ACLARACIÓN DE LOS LAUDOS

La aclaración de los laudos, es una novedad en nuestra Ley Federal del trabajo reformada, sin que constituya un recurso o medio de impugnación. Las partes que se encuentren debidamente notificadas del laudo, podrán dentro de los tres días siguientes solicitar a la Junta su correcta puntualización, para corregir errores o precisar algún punto específico. Dentro del mismo plazo se resolverá lo conducente, sin que implique de manera alguna modificar el sentido o el fondo de la resolución (artículo 847).

Los laudos como consecuencia, podrán combatirse en el término de 15 días exclusivamente mediante amparo directo, ya que el indirecto procede contra resoluciones que no tengan el carácter definitivo o contra leyes que por su sola expedición causen perjuicio al particular.

RECURSOS

Tradicionalmente en el procedimiento laboral ha imperado el criterio relativo de que, las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso ni pueden revocar sus propias determinaciones; en todo caso, las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran sus integrantes. Situación que procura la celeridad procesal ante los intereses de subsistencia del trabajador en juego, sin embargo, existen instancias que se identifican como recursos impropios que estudiaremos en su oportunidad y que limitan la definitividad aludida, como la "regularización del procedimiento" previsto en el artículo 686, el "incidente de nulidad de actuaciones"; "la revisión de los actos del ejecutor", que puede promoverse contra los excesos defectos en la ejecución de laudos, y "la reclamación" que procede en contra de las medidas de apremio y disciplinarias aplicadas ilegalmente.