

301809
42
29.



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO
CAMPUS SAN RAFAEL
"ALMA MATER"

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ANALISIS DE LAS VIAS DE APREMIO EN EL
PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN
MATERIA LABORAL.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JUAN MANUEL DEL VILLAR ZAMORA

PRIMER REVISOR:
LIC. LETICIA ARAIZA
MEDEZ

SEGUNDO REVISOR:
LIC. MARISOL PIEDAD
SANO GONZALEZ

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1997



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.

INDICE

Página.

Introducción

CAPITULO I

DERECHO PROCESAL LABORAL

| | |
|--|----|
| 1) Antecedentes Históricos | 1 |
| 2) Concepto de Derecho Procesal | 6 |
| 3) Naturaleza Jurídica | 17 |
| 4) Principios del Derecho Procesal Laboral | 21 |
| 5) Fuentes del Derecho Procesal | 25 |
| 6) Interpretación del Derecho Laboral | 28 |

CAPITULO II

PROCEDIMIENTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS LABORALES.

| | |
|--|----|
| 1) Procedimiento Ordinario | 32 |
| 2) Procedimientos Especiales | 39 |
| 3) Conflictos de Naturaleza Económica | 44 |
| 4) Procedimiento de Huelga | 50 |
| 5) Procedimiento Paraprocesal o Voluntario | 62 |

| | Página. |
|---|------------|
| CAPITULO II | |
| EL LAUDO LABORAL | |
| 1) Concepto | 66 |
| 2) Naturaleza Jurídica de los Laudos | 70 |
| 3) Requisitos de Fondo y Forma | 78 |
| 4) Clasificación de los Laudos | 84 |
| 5) Medidas Precautorias | 87 |
| | |
| CAPITULO IV | |
| EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION | |
| 1) Naturaleza de la Ejecución | 93 |
| 2) Clases de Ejecución | 97 |
| 3) Autoridades Encargadas de la Ejecución | 113 |
| 4) Medios o Vías de Apremio | 118 |
| | |
| Conclusiones | 123 |
| | |
| Bibliografía | 125 |

INTRODUCCION

Antes de la aparición de Jesús en el mundo, ya existían en forma muy remota las relaciones de trabajo; pero es hasta la última mitad del siglo pasado y a principios del siglo XX, que podemos observar que su regulación adquiere una gran dimensión social en materia obrera, al surgir los primeros vestigios del Derecho del Trabajo, con la creación de las reglas que van a caracterizarla protección al trabajador.

Anteriormente no existía relación de trabajo sino se llevaba a cabo como contrato, tanto de arrendamiento humano como de prestación de servicios, lo cual se encontraba regulado en la legislación Civil; pero no existió igualdad ya que el patrón era el que llevaba mayor ventaja y los trabajadores se encontraban en condiciones infrahumanas, ya que no esperaban a tener mejores condiciones de vida, sino únicamente a sobrevivir.

Al surgir el Derecho del Trabajo encontramos normas que su objetivo principal esta enfocado al mejoramiento de las condiciones de la clase trabajadora; pero con esto no solucionaba nada sino era importante la creación de un Derecho Procesal Laboral para llevar a cabo su cumplimiento y existiera equidad entre patrón y trabajador, además de crearse organismos que conocieran solo de conflictos laborales, y todo lo relacionado con el trabajador y patrón.

CONCLUSIONES

Primera.- El artículo 18 de la Ley Federal de trabajo, marca la finalidad del Derecho Procesal Laboral, ya que nos indica que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Segunda.- El Derecho Procesal del Trabajo es un Derecho Autónomo porque contiene las características de la doctrina procesal como son una legislación, una didáctica, y una jurisdicción.

Tercera.- El Derecho Procesal Laboral es de naturaleza pública, ya que el proceso se desarrolla, en la función jurisdiccional exclusiva del Estado.

Cuarta.- En el Derecho Procesal Laboral, existe la suplencia de la queja, con esto queremos decir que si existe alguna deficiencia en la demanda se señala al trabajador para que la subsane.

Quinta.- En el Proceso Laboral no debe solicitar el trabajador acciones contradictorias como por ejemplo la de reinstalación con la del pago de Indemnización Constitucional entonces el criterio jurisprudencial, de la autoridad debe absolver al demandado cuando el actor en este caso el trabajador ejercite ambas acciones, por falta de asesoramiento, propongo se le imponga una sanción a su representante con el fin de que cumpla adecuadamente el desempeño de su actuación hacia el trabajador.

Sexta.- El procedimiento de ejecución dentro del Derecho Procesal Laboral, nos hace ver que tiene como antecedente un proceso en cuanto al conocimiento y es una etapa complementaria dentro del proceso, que viene a significar la facultad ejecutoria de los tribunales del trabajo.

Séptima.- Doctrinalmente, en la Teoría General del Proceso, se expresa que en las condenas de hacer, no hay ejecución forzada. En nuestra materia el legislador, de acuerdo con los principios que inspiran el Derecho Procesal del Trabajo, dispone que en las condenas de hacer, concretamente en la reinstalación, fuera que en las condenas de hacer, concretamente en la reinstalación, fuera de las hipótesis previstas con el artículo 49 de la ley laboral, el patrón de cumplir con la condena de reinstalación. Es bueno señalar que el aplicación efectiva de tal condena, es una forma de protección necesaria, para el trabajador, ya que en la actual crisis económica, una de las principales repercusiones, es la escasez de empleos, y el trabajador en muchas ocasiones, ante un despido injustificado, demanda del patrón, no una cantidad de dinero, sino su permanencia en el empleo.

Octava.- Algunos autores, en relación con los medios de apremio, señalan que tales medios, implican una violación de garantías, pero se ha instrumentado de tal modo, que la ley, no deja en estado de indefensión al condenado, pues éste, cuanta con el medio de defensa idóneo, la Reclamación, además de que, como ya se indico en su momento, la vía de apremio, procede cuando lo principal ha quedado definitivamente resuelto.

CAPITULO I

DERECHO PROCESAL LABORAL

1) ANTECEDENTES HISTORICOS

Don Chavero menciona que en la sociedad azteca "La costumbre hacia los oficios de la ley en general y estas leyes y costumbres eran las que formaban el cuerpo de sus doctrinas jurídicas, las cuales rigen los actos de los mexicanos".¹

Ese derecho autóctono, esencialmente giraba en torno de los asuntos penales y civiles esencialmente Don Lucio Mendieta y Nuñez, citado por el maestro de Buen, indica que no existen noticias exactas referentes a las condiciones de trabajo esto es a lo que se refiere a salarios, o tipos de relaciones entre los patrones y los obreros en las relaciones de trabajo.

Don Alfredo Chavero comenta que existían los regímenes de servidumbre y esclavitud y hace una observación, de que había una semejanza entre ese régimen de servidumbre con el de la época feudal, y hace una referencia a que el mayehue o siervo, en la sociedad azteca se encontraba sujeto a la jurisdicción común o comunal.

¹ Alfredo Chavero. México a través de los Siglos tomo I. Editorial Cumbre México 1953. Pág. 655 Capítulo XIII.

LA COLONIA

En la época colonial se elaboran en España "Las leyes de Indias" para sus colonias en América, leyes que contenían disposiciones relativas a las condiciones de trabajo de los indígenas, mulatos y negros, considera Nestor de Buen "que se trata de la primera legislación social dictada en el mundo, tendiente a humanizar las condiciones de trabajo".²

MEXICO INDEPENDIENTE

Después de la proclamación de la independencia, no existieron disposiciones que significaran algún cambio importante para las condiciones de trabajo. Fue hacia el año de 1823 según datos de Guadalupe Rivera, que cita en su obra el maestro Nestor de Buen "las jornadas eran de 18 horas, percibiendo salarios mínimos."³

Hay que destacar la creación del artículo 5º constitucional en 1957, que a la letra decía "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre ya que por causa de trabajo, de educación o de voto religioso tampoco puede autorizar convenir en que el hombre pacte su proscripción o su destierro".⁴ Este artículo el maestro Nestor de

² Nestor de Buen. Derecho del trabajo tomo I. 4a edición. Editorial Porrúa México 1981. Pág. 264.

³ Nestor del Buen. Op. Cit. Pág. 172.

⁴ Ibidem. Pág. 278.

buen "Comenta que era excesivamente temido declarar las condiciones que padecían los trabajadores".⁵

En el último cuarto del siglo XIX, las relaciones laborales se encontraban reguladas en el Código Civil, en dos capítulos relativos al servicio doméstico y al servicio por jornal, este último le daba una protección total en favor del patrón, ya que dejaba a su arbitrio, la terminación del contrato sin responsabilidad alguna para él. Mientras tanto en el Código Penal, se establecieron sanciones para el delito de coalición que consistía en multas o arrestos, según el caso. Ese precepto legislativo, reprimió todo lo que intentaban los trabajadores para mejorar su condición de vida y este sirvió para acrecentar las bases de la explotación que tuvo lugar bajo el régimen de el Presidente Porfirio Díaz, ya que a lo largo de su gobierno, los trabajadores tuvieron una verdadera explotación y su trato fue inhumano.

Al llegar el triunfo de la Revolución con el Presidente Francisco I. Madero, por un decreto de 13 de diciembre de 1911 se creó el Departamento de Trabajo, dicho departamento tendría las funciones para fungir como árbitro en los conflictos entre los trabajadores y los patrones.

En toda la República Mexicana se empiezan a promulgar leyes y decretos, destacándose los estados de Jalisco, Veracruz, Yucatán y Coahuila. El gobernador Manuel Aguirre Berlanga del estado de Jalisco, crea las juntas Municipales para resolver los conflictos laborales a través

⁵ Ibidem. Pág. 276.

de un decreto del 28 de diciembre de 1915, y en éste decreto en el artículo 21 se establecen las penas aplicables a sus infractores, las cuales libran de la multa de arresto, según la gravedad de la infracción, la junta Municipal respectiva era la encargada de imponer las multas.

“El general Cándido Aguilar gobernador del Estado de Veracruz, el 19 de octubre de 1914, promulgo la Ley del Trabajo de dicho estado sustrayendo de la jurisdicción de los tribunales del orden común, los conflictos de trabajo, encomendados estos, a las juntas de Administración Civil”.⁶

Posteriormente con el General Salvador Alvarado gobernador de Yucatán crea el Consejo de Conciliación y Arbitraje a través de un decreto del 14 de mayo de 1915, encargados para intervenir como tribunales de investigación y resolución de los conflictos relacionados con el capital y el trabajo. El citado General Alvarado, “expide después la Ley de Trabajo, el 11 de diciembre de 1915, que derogó el anterior decreto estableciendo en su artículo 25, las juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, además de disponer un arbitraje obligatorio”.⁷

Con esta multiplicidad de legislaciones que empezaron a surgir por toda la República, se demuestra que había una necesidad de un cambio en las condiciones de trabajo, fue el Ingeniero Felix P. Polaiucint expuso lo necesario y lo importante de reunir un congreso constituyente, para estudiar las

⁶ Juan Francisco Rocha Bandalá y Fernande G. S. La competencia en México Laboral. 1er edición. Editoriaio Cárdenas. México 1975 Pág. 21.

⁷ Alberto Trueba Medina. El Derecho Procesal del Trabajo. Editoria Porrúa. Pág. 10.

reformas que la Revolución, hasta entonces hubiera puesto en vigor, afectando a la Constitución.

Dicho congreso fue inaugurado por el Presidente Venustiano Carranza, en el año de 1916 el día 1º de diciembre, haciendo el mismo la entrega del Proyecto de Reformas, y a consecuencias de las discusiones a las reformas propuestas al artículo 5º constitucional, se plantearía la necesidad de una reglamentación más amplia adecuada y justa, para regular las relaciones de trabajo, ya que éste proyecto del artículo 5º constitucional, resultaba insuficiente, para la clase obrera, dadas las condiciones de trabajo imperantes en esa época.

Nestor de Buen, “nos habla de que las intervenciones de los diputados, Victoria, Jara y Manjarrez, en la 23a sesión del 26 de diciembre de 1916, abrieron la brecha para la creación del artículo 123 constitucional, explica este autor, que la conjunción del diputado Jara, al exponer la necesidad de dar cabida en la Constitución a los derechos de la clase obrera; con el apoyo del diputado Victoria, al manifestar la urgencia de legislar en materia de trabajo, y en particular sobre la creación de los tribunales de trabajo, con bases constitucionales; y el diputado Manjarrez, proponiendo que se dictara y añadiera todo un capítulo en la Constitución, en beneficio de los trabajadores; fue lo que hizo concebir nuestro artículo 123.”⁸

⁸ Nestor de Buen. Op. Cit. Págs. 316 y 317.

“La sesión del 28 de diciembre, se cerró al debate, presentando el Lic. Manjarrez, una moción para que se confeccionara el capítulo exclusivo que versara sobre los asuntos del trabajo. El licenciado Mújica solicitó permiso para que se retirara el dictamen y presentarlo posteriormente. El proyecto se presentó ante el Congreso, en la sesión del 23 de enero de 1917, donde se discutió y aprobó por el Congreso, el artículo 123 constitucional.”⁹

2) CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL

A semejante que en otros campos del conocimiento humano, en el campo del derecho los tratadistas buscan sintetizar lo substancial de las diferentes disciplinas en una definición o concepto, no obstante que cada uno de ellos lo expresa desde su particular punto de vista, siempre van a estar presentes los elementos esenciales de cada disciplina.

El derecho procesal es tan importante en el mundo jurídico ya que “viene a constituir la instrumentación de todos los demás derechos vino a sufrir un importante cambio en cuanto a su concepción, ya que encontramos que a mediados del siglo XIX se consideraba solo en su aspecto procedimental, esto viene a hacer como práctica forense a esa importante transformación que se dio entre mediados y fines del siglo XIX en la cual contribuyeron grandes estudiosos del derecho, que aportaron nuevas concepciones jurídicas y filosóficas en torno a las prácticas procesales, las cuales llevarían a confirmar al proceso como una ciencia.

⁹ Alberto Trueba Urbina. El Nuevo Derecho del Trabajo. 5a edición. Editorial Porrúa México. Pág. 87.

Pero, ¿que es el proceso en el lenguaje jurídico? El maestro Castonera, opina que preponderadamente es un juicio de valoración del particular, por que éste tiene que decidir, si se le presenta el caso sobre la conveniencia de celebrar o no el un acto jurídico; bien de adoptar una solución, o bien de reiterar para el caso semejante, la ya tomada antes, etc.; señala, que las autoridades jurisdiccionales hacen estos juicios de valoración de acuerdo con las disposiciones de la ley, en las actividades que realizan, sirviéndose de los datos y elementos de convicción aportados por las partes o requeridos por la misma autoridad, y como consecuencia de su juicio laboral, al final obtienen el resultado de la sentencia que pronuncian.

El proceso es un instrumento y, en opinión de Becerra Bautista lo es, antes y más que otra cosa, es, nos dice, “la verificación de los hechos; la identificación de la norma legislativa, y la regulación del caso concreto”¹⁰

Trueba Urbina, nos dice que se ha definido al proceso como un procedimiento reglamentado, ya que éste consiste en una serie de actos jurídicos que se van desarrollando y que se derivan del ejercicio de la acción procesal.

En el juicio o proceso, es común encontrar, como conceptos procesales los elementos llamados, acción, procedimiento y

¹⁰ José Becerra Bautista. El Proceso Civil en México. 7a edición. Editorial Porrúa 1979 Pág. 46.

jurisdicción, para los fines de éste trabajo, es conveniente dar una idea del papel que desempeñan dentro del proceso, tales elementos. El maestro Floris Margadant, nos da una idea sencilla pero concreta, de los mismos, al referirnos que, "El derecho de acudir a los organismos oficiales especialmente instituidos para administrar justicia, se llama derecho de acción. El camino que va de la acción a la sentencia y su ejecución es el proceso. Y el conjunto de normalidades que se deben observar dentro del mismo, es el procedimiento".¹¹

En cuanto a la jurisdicción, la doctrina enseña que es la tutela concreta que da eficacia a las leyes abstractas. La licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, explica que la indicada tutela es una función exclusiva del Estado, tendiente a comprobar y a hacer cumplir concretamente, el ordenamiento jurídico y a tutelar los derechos insatisfechos de las personas; función que el Estado realiza a solicitud del particular.

EL PROCESO LABORAL

Así como se ha considerado al proceso, como una instrumentación de las demás disciplinas del derecho que conllevan un derecho procesal, también cabe decir siguiendo la opinión de Du Pasquier, que cada una de estas disciplinas procesales tienen sus propias reglas procesales.

En materia laboral, las reglas del proceso se adecuan esencialmente al cumplimiento de la función social, o sea, a la tutela y protección

¹¹ Guillermo Floris Margadant. Derecho Romano. Editorial Esfinge. 8a edición México 1978. Pág. 139.

de los intereses de la clase trabajadora. El maestro Luigi de Litala, al referirse al proceso de trabajo, dice que es, "La rama de la ciencia jurídica que dicta la norma instrumental para la actuación del Derecho del Trabajo, y que disciplina la actuación del juez y de las partes en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajador".¹²

El Derecho Procesal del Trabajo, según Ruben Delgado Moya, "es un derecho de contenido técnico que determina, la función jurisdiccional, y al procedimiento que ha de observarse en las relaciones obrero patronales."¹³ Así mismo apunta, que las normas laborales tienen como fin, encauzar el procedimiento para una mejor y más expedita concretización de la justicia.

La mayoría de los tratadistas señalan como función primordial de las normas laborales, la de proteger y tutelar a la clase trabajadora pero, Enrique Alvarez del Castillo, observa que no es esencia del Derecho Procesal del Trabajo, "convertirse en una serie de normas limitativas de los desmanes del capital; todo lo contrario, debe ser un instrumento de uso indispensable para contribuir a una sociedad más justa".¹⁴

Es indudable que el fin que persigue no solo el Derecho del Trabajo, sino el derecho en general, es confirmar una sociedad más justa, por

¹² Alberto Trueba Urbina. El Nuevo Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 74

¹³ Ruben delgado Moya. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Divulgación México 1969. Pág 10.

¹⁴ Enrique Alvarez del Castillo. El Derecho Latinoamericano del Trabajo tomo II. Editorial UNAM México 1974. Pág. 16.

que las normas jurídicas se elaboraron con ese objeto. Pero no es menos cierto que la reglamentación del trabajo, no siempre tuvo las normas que en justicia le correspondían, puesto que, como es sabido, tanto el derecho sustantivo como el procesal del trabajo, surgieron, como la misma historia lo muestra, de la imperiosa necesidad de rescatar, del estado de injusticia en que se encontraban, las relaciones de trabajo, en detrimento del trabajador. Luego puede decirse, que tales normas, si fueron elaboradas con el ánimo de poner un límite en los desmanes sociales del capital. El propio Alvarez del Castillo, expresa también, que “el Derecho del Trabajo, debe ser un medio decisivo en la solución justa de las diferencias, y como tutelar de los trabajadores, sería un conjunto de limitaciones más o menos importantes a la soberanía del patrón, dueño de la empresa y de su economía.”¹⁵

TEORIA CLASISTA DEL DERECHO LABORAL.

La existencia de esas limitaciones en la legislación laboral, ha dado lugar a la teoría clasista a la que muchos procesalistas apoyan, y otros rechazan. El maestro de Buen, por ejemplo, opina que no puede ser un derecho de clase, por que contiene así mismo normas que favorecen a los patrones, observa al respecto, que “no es concebible una norma jurídica que conceda a una sola de las partes, y obligue sólo a la otra.”¹⁶

Guillermo Cabanellas, al cual cita de Buen, menciona que las normas laborales son un conjunto de leyes que fueron elaboradas para

¹⁵ Ibidem. Pág. 16.

¹⁶ Nestor de Buen. Op. Cit. Pág. 57.

establecer el equilibrio roto entre las partes que intervienen en la producción y para situar en un plano de igualdad a patrones y trabajadores.

Al respecto Trueba Urbina, nos habla de que en la vida real, la igualdad no existe entre el patrón y el trabajador, como tampoco existe en el proceso; y en cuanto al equilibrio, señala que cuando las normas del trabajador tiendan a conseguirlo, se desvirtuará su sentido proteccionista, ya que este equilibrio, no puede ser básico entre iguales, no lo será entre desiguales. Contrariamente a la opinión de Nestor de Buen, sostienen que la legislación laboral, por su naturaleza de derecho de clase, excluye radicalmente de su protección y tutela a la clase de los trabajadores.

Nestor de Buen, tiene razón al señalar, que en la ley se marcan obligaciones tanto para el trabajador como para el patrón. La legislación laboral no desconoce la existencia de la clase patronal, ni de sus derechos, los cuales nacen desde el momento mismo en que se establece una relación jurídica laboral; pero me parece justa y acertada la opinión de Trueba Urbina, en cuanto a que, en la ley laboral se excluye radicalmente de su protección a los patrones, por que precisamente el espíritu que la anima, es proteger y tutelar a la clase trabajadora, protección que el patrón no necesita, ya que al contratar éste, obviamente no va a perjudicarse, introduciendo medidas que le afecten; esta protección en las normas de trabajo, hacia el obrero, no solo no es injusta sino, por el contrario, busca llevar a cabo la justicia distributiva, a efecto de que el trabajador no vea menoscabados sus derechos adquiridos, de los que estuvo

privados durante tanto tiempo, padeciendo injusticias, privaciones y vejaciones, en la prestación de su fuerza de trabajo.

Aún cuando de Buen, rechaza la teoría clasista del Derecho del Trabajo, de todos modos se inclina ante el sentido proteccionista de la ley laboral, que resulta de la desigualdad entre partes; por que atendiendo a la inferioridad de una de ellas, le concede prerrogativas que no se darían en una relación imparcial.

La aceptación es esta tesis, de la teoría clasista del Derecho del Trabajo, y por supuesto del Derecho Procesal del Trabajo, se debe también, a que en su cuerpo de leyes, ello es admitido de manera tácita, ya que en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, se dispone que, han la interpretación de las normas del trabajo, deberá prevalecer la interpretación más favorable al trabajador.

AUTONOMIA DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

Es innegable que durante mucho tiempo, el derecho civil fue el regulador de las indistintas relaciones jurídicas que se daban entre los hombres; relaciones que han tendido a especializarse y a regularse por diversas ramas que se han desaparecido de ese derecho. En un momento dado, el derecho civil fue insuficiente para incorporar a su seno, todo el cúmulo de normas que se fueron elaborando merced a nuevas situaciones de hecho y de derecho que surgían día con día. Nacen en esa forma nuevas especializaciones; las materias

mercantil, administrativa o laboral, por señalar algunas disciplinas, son tan extensas, resulta difícil imaginar que pudieran contenerse en una misma legislación, lo cual no significa que se rompa la unidad de la ciencia del derecho.

La especialidad adquirida por las diversas disciplinas del derecho, da lugar a que cada una de ellas se proclame autónoma del derecho civil; lo que convierten algunos tratadistas, es si tales disciplinas poseen las cualidades suficientes para ser autónomas.

En el diccionario se menciona, que autonomía, "es la condición de la persona que no depende de nadie"; definición, que aplicada al campo del derecho, hablaría de la condición de una disciplina del derecho que no depende de ninguna otra. Pero en tal sentido absolutista de la autonomía, en realidad hace difícil conceder, a cualquier disciplina del derecho, la calidad de autónoma, y aún en la vida misma no es fácil imaginar que cualquier persona, pueda estar en un aislamiento tal, que no dependa de nadie.

Ludovico de Barasi, opina que la autonomía de las disciplinas laborales es falsa, y que concretamente, el Derecho del Trabajo, constituye sólo una zona del derecho, con caracteres propios, más no un derecho autónomo, sino un derecho especial.

Al respecto, de Buen, nos dice que la condición de especial no se contrapone a la autonomía. Guillermo González Charry, hace notar, que el espíritu del derecho civil, nada sabe el trabajador situado en

condición inferior a la del empresario, ni de los contratos colectivos de trabajo; o de la solidaridad del proletario, por mencionar algunas situaciones del campo laboral.

Pero, ¿en qué se basan los diferentes tratadistas del proceso laboral, para proclamar esta autonomía?

La doctrina proporciona una serie de postulados que pueden servir como directrices, en tanto que no fueron elaboradas caprichosamente, sino de acuerdo con conocimientos científicos. Rocco, por ejemplo, señala condiciones necesarias y suficientes para que exista autonomía en una disciplina, a saber:

1.- Debe ser suficiente amplia como para un estudio especial. Mantilla Molina, considera al respecto, que la amplitud máxima o mínima del material de estudio, no determina la autonomía de una disciplina, por que el material susodicho, puede reducirse a un grupo mínimo de proposiciones; pero tan diverso a cualquier otro grupo, que nadie podría negar la autonomía por esa razón.

2.- Ha de disponer a método propio. Pero tal condición de acuerdo con Mantilla Molina, aunque suficiente para construir la autonomía, no se puede considerar sin embargo, como necesaria. Una ciencia, nos explica, que puede seguir varios métodos, no necesariamente uno propio y único. Así la

química o la psicología, pueden servirse del método inductivo o experimental, sin que por ello pierdan su carácter de ciencia autónoma.

3.- Deben contar con una doctrina homogénea, con conceptos generales que sean comunes; pero distintos de los que informan otras materias. En esta condición la que considera Mantilla Molina, indispensable para que una ciencia sea autónoma.

Cabanellas, citado por de Buen, estima que la autonomía jurídica se establece en cuatro direcciones o sentidos:

a) **Legislativamente.** Cuando la disciplina cuenta con un sistema normativo propio, o bien, nos dice, que tenga sus propias fuentes del derecho, creadas por el legislador.

b) **Científicamente.** Que se logra cuando determinada disciplina elabora en forma autónoma su propia doctrina.

c) **Didáctica.** Al contar con un plan de estudio propio.

d) Y por último, en un sentido jurisdiccional, al contar con tribunales propios.

Indudablemente que el Derecho Procesal del Trabajo, ha rebasado todas las condiciones expresadas, ya que además de que la doctrina

de nuestra disciplina es homogénea, es también propia. Legislativamente, nos da razón de su autonomía, tanto la Constitución, como su propio cuerpo normativo: la Ley Federal del Trabajo. Cuenta con su propio plan de estudios tanto el derecho sustantivo como el derecho procesal del trabajo, impartándose como materias independientes. Jurisdiccionalmente, se cuenta con tribunales propios.

Para Manuel Alonso García, la autonomía del proceso laboral es solamente funcional, en cuanto que su función es actuar las pretensiones laborales, ante los órganos jurisdiccionales laborales.

En el caso del maestro de Pina, quien también rechaza la autonomía del proceso laboral, la concede únicamente autonomía académica ya que según afirma, en los principios en los que se inspira no son en lo esencial, distintos de los procesos en general.

No desconocemos, que los presupuestos de la Teoría General del Proceso, se aplican a todas las disciplinas procesales del derecho como son: la existencia de las partes; la fijación de la litis; la fase probatoria; la relativa a los alegatos; y el dictado de fallos. Pero considerar a las diversas disciplinas procesales, únicamente desde un aspecto externo, esto es, de su práctica forense, es no tomar en cuenta, su concepción jusfilosófica.

El doctor Eduardo B. Carlos, a quien cita Trueba Urbina, manifiesta que, "propugnar la unidad de los conceptos fundamentales de la disciplina del derecho, no es lo mismo que sostener la identidad de cada una de

sus ramas, por lo que la Teoría General del Proceso, requiere también de la colaboración del jurisprudencial laboral.”¹⁷

Consideramos que el Derecho Procesal Laboral, forma parte del ordenamiento jurídico general, ya que hay que reconocer que el aspecto procedimental, concuerda con las disciplinas procesales; pero que de acuerdo, a los requisitos que la doctrina impone, para que una disciplina pueda ser reconocida, como autónoma, el proceso laboral goza de ese carácter, al verse cumplidos, uno a uno, tales requisitos.

3) NATURALEZA JURIDICA

Atendiendo a su naturaleza jurídica, se ha considerado a las diferentes disciplinas de derecho, como de derecho privado o de derecho público, éstos de acuerdo a la división clásica.

Hay autores como Kelsen, citado por de Buen, quien sin embargo estiman, que la división señalada no debe operar de manera radical, ya que a su juicio, “es importante determinar de cualquier norma jurídica, si sirve al interés público o al privado; toda norma jurídica, sirve siempre a uno y otro”¹⁸

Además de tal apreciación razonable, que no se ciña a la mencionada división, ha surgido en materia laboral una importante corriente que sostiene que las disciplinas laborales se ubican en una tercera división, a la

¹⁷ Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal. Op. Cit. Pág. 59.

¹⁸ Nestor de Buen. Op. Cit. Págs. 88 y 89.

que encuentran de naturaleza social, por tratarse de un derecho especial debido a la calidad de sus normas, congruentes con características y principios muy particulares, ya que están animadas por una finalidad esencial; proteger y tutelar a la clase trabajadora.

El maestro Rafael de Pina se opone a esta clasificación por que piensa, refiriéndose especialmente al procedimiento laboral, que sus normas son de naturaleza pública, por las mismas razones que lo son las de Derecho Procesal Civil, o el Derecho Procesal Penal, en tanto que ellos están destinados a regular una actividad pública, esto es, la función jurisdiccional; aparte de que advierte de que no hay rama del derecho que no sea social.

También el maestro Delgado Moya criticaba que se diera al Derecho del Trabajo una naturaleza social, haciendo notar que todo derecho es producto o creación social. Sostenía que es de derecho público, por que desarrolla la función jurisdiccional, exclusiva del Estado. Actualmente Delgado Moya, ha modificado su opinión, pues afirma convencido, que es un derecho social, en cuanto que, "Es el conjunto de principios e instituciones que reivindican plenamente a todos los económicamente débiles."¹⁹

Los tratadistas laborales que aceptan esa naturaleza social, se basan en la calidad de sus normas protectoras y tutelares del trabajador, así piensan, Francisco Walker Lingres, A. F. Cesario Junior y Trueba Urbina

¹⁹ Ruben Delgado Moya. El Derecho Social del Presente. 1a edición. Editorial Porrúa México 1977. Pág. 188.

quien señala que, “La naturaleza del Derecho Procesal Laboral, se determina en razón del carácter social de las normas que lo constituyen.”²⁰

En el derecho procesal, algunos tratadistas determinan la naturaleza jurídica atendiendo al tipo de relación jurídica que regula; otros en cambio la determinan por el tipo de sujetos que intervienen en dicha relación, y otros por las instituciones que regulan. Tan solo en la actualidad, señala de Buen, se cuenta con un centenar de teorías en relación con dicha naturaleza jurídica, haciendo notar que ninguna ha sido aceptada plenamente. García Maynes al reflexionar acerca de la aludida pluralización de teorías, expresa que, “los intereses privados y los públicos se hayan de tal manera fundidos que es difícil, cuando no imposible, señalar en cada caso, donde termina y donde empieza el colectivo.”²¹

El problema que ha hecho difícil esta distinción, según Donati, citado por de Buen, está en que se ha querido determinar la naturaleza de una disciplina, por el tipo de normas que contiene. Se ha establecido dice, que el Derecho Civil es de derecho privado, por que se ha significado que sus normas son de derecho privado, mas para el autor, la solución está en atender no solo a la norma, sino de manera principal a la relación jurídica viendo en ésta su materia y contenido, pero principalmente su materia, ya que, afirma, el contenido o fin de la norma es siempre de interés colectivo.

²⁰ Alberto Trueba Urbina. Op. Cit. Pág. 37.

²¹ Eduardo García Maynes. Op. Cit Págs. 132 y133.

Cuando la distinción de la naturaleza de que se habla, se hace en función del interés o del sujeto, hay ramas de derecho que no encajan en esencia, en el derecho privado o en el derecho público. Ello sucede en lo que se conoce como especial o social, según lo califican indistintamente los autores; precisamente en éste, nos dice de Buen, al Derecho Procesal del Trabajo.

No son pocos los autores que al referirse a las normas de trabajo, señalan que son de orden o de carácter público, sin que por esto dejen de formar parte del derecho especial, de entre estos autores, esta Guillermo González Charry, que afirma que es un derecho especial, que encuadra dentro de los presupuestos del derecho público.

Es innegable que el Derecho Procesal del Trabajo, es un derecho especial, atendiendo a la tesis de la función de interés o del sujeto, anteriormente mencionada, pero en mi opinión encuadra dentro de los presupuestos del derecho público.

La Enciclopedia Jurídica Omeba, define de este modo lo que es naturaleza, "El principio que provoca y gobierna el desarrollo de un ser tendiendo a realizar en él, cierto tipo, con un significado jusfilosófico."²² Lo que provoca y gobierna el desarrollo del proceso, no sólo laboral, en forma general, es la implantación de justicia, y aunque el proceso se inicia, a instancia de parte, la administración de justicia debe de llevarse a cabo por los órganos del Estado instituidos para tales fines. Y en este sentido, el proceso laboral participa de las

²² Enciclopedia Jurídica Omeba. Editorial Bibliográfica Argentina. Editorial Libreros. Tomo XX. Buenos Aires 1964. Pág. 70.

normas jurídicas que el Estado ha implementado, a efecto de que el proceso se desarrolle en forma justa y efectiva, y en la institución adecuada según la materia de que se trate, sea civil, familiar, laboral, etc.

4) PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.

Con las reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980, sufrió ella una división: la primera parte está dedicada al derecho sustantivo, y la segunda al derecho procesal. Las normas procesales se encuentran a partir del Título Cuatro, en cuyo primer capítulo el artículo 865, hace mención de los principios básicos que animan este proceso: publicidad, inmediatez, es predominantemente oral, y se inicia a petición de parte; principios que los tribunales laborales deben interpretar para descubrir el pensamiento del legislador que los menciona; además de estos principios, de la legislación laboral se desprenden algunos más de los acabados de expresar, que iré exponiendo:

Las características de tales principios son:

1.- Se inicia, en efecto, a petición de parte. Trueba Urbina nos dice al respecto, que es la regla básica del proceso, el ser dispositivo, ya que "no hay juez sin demandante".²³ Al establecer diferencias entre el proceso civil y el proceso laboral Meluk señala que al principio dispositivo del proceso civil, corresponde o se contrapone, el principio inquisitivo o de impulsión, del proceso laboral; exponiendo que es obligación del juez laboral,

²³ Alberto Trueba Urbina. Op. Cit. Pág. 336.

adelantar el juicio cualquiera que sea la actitud de las partes, si así fuere necesario, sobre los hechos controvertidos. En efecto, la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo XI, intitulado, "De la continuación del Proceso y de la Caducidad", establece la obligación de los funcionarios correspondientes, de impulsar los juicios a efecto de que no queden inactivos. Castorena, habla de que la idea, en este principio es, de que las partes disponen el proceso, y que por lo mismo, es contrario al proceso inquisitivo.

Al respecto Mario de la Cueva nos explica que el proceso laboral creó su propio sistema, puesto que recoge lo mejor del dispositivo, dado que se inicia a petición de parte; y toma del inquisitivo lo mejor, ya que el juzgador interviene de manera constante y activa, impulsando oficiosamente la marcha del juicio.

2.- El proceso es gratuito. El postulado está previsto en el artículo 17 constitucional, que prohíbe las costas judiciales.

3.- Sencillez en las formalidades. Algunos autores lo denominan, "Principio Formal", pues como expresa Trueba Urbina, "las garantías procesales constituyen una garantía para las partes."²⁴ Pero es informalista, nos dice, en relación con las actividades de las partes ya que éstas no se sujetan a formas estrictas, particularmente tratándose de comparencias, de alegatos y promociones, ya que la sencillez y simplicidad son características de este juicio.

²⁴ Ibidem. Pág. 337.

Pienso, que en este caso, el término utilizado por el maestro de la Cueva "Sencillez en las formalidades", es el que expresa de un modo más conveniente, este principio.

4.- Predominantemente Oral. Esta condición como dice Nestor de Buen, da una mayor elasticidad a la materia laboral, aunque no deja de aplicarse el sistema mixto, esto es, oral y escrito, en la realidad predomina en estos juicios la oralidad.

Hay autores que colocan a la inmediación, como otro principio laboral. Castorena y Trueba Urbina, coinciden en colocar a la inmediación, dentro del principio de la oralidad, teniendo presente, que aquél consiste en que el juzgador esté durante todo el proceso, en constante contacto con las actuaciones, que por medio de la oralidad se hace posible.

5.- Debe ser público. Los juicios laborales se llevan a cabo públicamente, salvo que la Junta por alguna razón necesaria, ordene lo contrario, según lo dispone el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo.

6.- Concentración. Que consiste en que las acciones, excepciones, defensas e incidentes, que se susciten con motivo de la aplicación de la norma, deben plantearse en un solo acto y resolverse con lo principal conjuntamente, salvo los casos previstos en la ley.

7.- **Apreciación de la prueba en conciencia o libre valoración de las pruebas, y dictados de los laudos a verdad sabida y buena fe guardada.** La expresión “verdad sabida y buena fe guardada” que se aplica a la valoración de las pruebas, corresponde, según dice de Buen, a un tipo de juzgamiento en el que, en quien debe resolver, pesa la exigencia de ajustarse a la impresión de los hechos. Los términos acabados de expresar parecen contradecirse, por que por un lado se habla de apreciar las pruebas en conciencia, y por otro se dice, que deberán valorarse a verdad sabida y buena fe guardada. La Suprema Corte de Justicia, exige al respecto, un raciocinio lógico apoyado en las constancias de autos, a efecto de que las resoluciones no sean arbitrarias. La buena fe guardada, opina justificadamente de Buen, es una exigencia en contra de las arbitrariedades, es decir en contra del abuso del juzgamiento en conciencia.

8.- **Preclusión.** Significa este principio, que los términos en los trámites de los juicios laborales, son improporogables. (artículo 758, 733 In fine L. F. T.).

9.- **Lealtad Procesal.** Se refiere a que tanto en la demanda, como en la contestación de la misma, debe de presentarse la relación de las pruebas que van a utilizarse; relación temprana de los medios de prueba, que coloca a ambas partes, en situación de conocerlas oportunamente y gozar de la oportunidad suficiente de impugnarlas. (artículo 172 L. F. T.)

10.- Celeridad. El principio debe tener efectividad constante ya que la misma condición económica del trabajador, requiere de una decisión inaplazable.

11.- El Principio Conciliador. Conforme al cual los tribunales deben de buscar una avenencia pronta, y primordialmente que convenga al trabajador, es decir, aparte de que se logra con él, manifiesta economía en el procedimiento, es obvio que se obtienen así mismo, una resolución inmediata, que evita a prolongación indefinida del conflicto laboral, frecuentemente resultado de la gran cantidad de trabajo en las juntas.

12.- Asistencia legal a los trabajadores en el proceso. Tarea que está encomendada a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

13.- La Suplencia de la Queja en beneficio del trabajador. El artículo 685 de la ley de la materia, señala la aplicación del principio, en su segundo párrafo, al disponer, "cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley, deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuesto, por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta..."

5) FUENTES DEL DERECHO PROCESAL

Para poder establecer de la mejor manera, de donde emanan, las normas del Derecho Procesal Laboral, los tratadistas las han estudiado y colocado, atendiendo a las diversas clasificaciones de sus fuentes. La división clásica de las fuentes, habla de las Fuentes Formales, Reales e Históricas; pero también se les clasifica como, Fuentes Directas, Indirectas, Originarias y Derivadas.

La fuente Directa o Principal, nos enseña el maestro Cavazos Flores, es aquella que por medio de los sentidos, proporciona de una manera plena, los datos concretos sobre el objeto en cuestión, o a conocer. Mientras que en la Indirecta o Secundaria, los datos sobre el objeto investigado, no se obtienen en forma completa, por existir algunas limitaciones. En cuanto a las originarias, nos dice, que son aquellas que de manera continua están produciendo hechos o fenómenos. Contrariamente a éstas, las Derivadas como el nombre indica, se derivan de un concepto o hecho, que ya ha sido dado o que ha acontecido, es decir, hacen posteriormente al hecho o concepto del cual dejan testimonio.

La mayoría de los procesalistas laborales, coinciden en señalar como fuentes, de esta disciplina.

I.- La Constitución, la cual es considerada como norma esencial por que además de consagrar y contemplar un mínimo de garantías para los trabajadores, todas las demás normas deben adecuarse a las constitucionales.

II.- La Ley Federal del Trabajo, en la que se contiene la organización externa e interna de las autoridades laborales; los principios generales del Derecho del Trabajo y su proceso, así como las relaciones de trabajo.

III.- Los reglamentos vigentes en materia de trabajo, tales como por ejemplo, el Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, el de las Juntas, tanto Locales como Federales, etc.

IV.- La Jurisprudencia. Aún cuando la función de la Suprema Corte no es la de legislar, la interpretación que de la ley hace, a casos concretos, queda asentada como un precedente, para aplicaciones posteriores.

V.- La Costumbre y los Usos Procesales, los cuales son de una enorme importancia en el Derecho Laboral, ya que tanto el derecho sustantivo como procesal del trabajo, son ramas nuevas en la ciencia del derecho, por lo tanto, en pleno crecimiento; estas costumbres y usos procesales, van dando la pauta de las necesidades reales y prácticas en los juicios laborales, siempre y cuando no vayan en contravención con las leyes ya establecidas, ya que, lo que se debe de lograr, es enriquecer éstas.

VI.- Los Principios Generales que deriven del ordenamiento aplicable a la materia del trabajo (Constitución, Ley Federal del Trabajo, Tratados Internacionales, etc.)

VII.- Disposiciones que regulen casos semejantes en la materia laboral, es decir, la aplicación de la analogía.

VIII.- La Doctrina. Esta, se constituye por el conjunto de opiniones y estudios de carácter científico, sobre el proceso laboral.

IX.- La Equidad. Esta fuente está en relación con la función creadora e interpretativa, que los tribunales y autoridades de trabajo, deben de llevar a cabo, para cumplir con la función social que tienen asignada.

6) LA INTERPRETACION DEL DERECHO LABORAL

La interpretación de la ley en el derecho laboral, desempeña un papel muy importante, por que, en cualquier momento, a través del juicio, se hace necesaria. La Ley Federal del Trabajo, señala en su artículo 18, que en la interpretación de las normas de trabajo, aparte de considerar las finalidades de los artículos 2o y 3o (los cuales se refieren en primer término, a la consecución entre trabajadores y patrones, a través de las normas de trabajo; y en segundo término, al trabajo como un derecho y deber social) en caso de duda prevalecerá, la interpretación más favorable al trabajador.

¿En qué consiste la interpretación? El maestro García Maynes, nos explica, que no solo se puede interpretar la ley, sino en general toda expresión que encierra un sentido; interpretar, nos dice, “Es desentrañar el sentido de una expresión”²⁵, ésta es un conjunto de signos con significación. Añade este autor, que la interpretación debe ir encaminada a descubrir la voluntad legislativa, mas no a suplir una voluntad, o bien ausente, o inexpresada.

Al respecto Trueba Urbina opina que cada ley, en caso de duda, y según la conveniencia social, “se ha de interpretar de tal suerte que sus preceptos se manifiesten como el medio más útil en el momento actual, para la consecución de un estado social justo y sano”.

En este mismo sentido opina Nestor de Buen, al señalar que la interpretación debe de descansar en la realidad actual, y no en una realidad pasada, ya que la norma dictada, en ésta, puede diferir de las circunstancias actuales, especialmente en esta materia, tan vital y tan cambiante, ya que va unida a los cambios técnicos y movimientos sociales.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha declarado, que la interpretación literal o gramatical, es decir, la apegada a la letra del texto, no es aplicable a la legislación laboral, ya que las palabras no tienen un sólo significado.

²⁵ Eduardo García Maynes. Op. Cit. Págs. 325 y 542.

Lorenzo Ponce Martínez, apunta unas reglas de interpretación aplicables en esta materia; señala primeramente, que el derecho laboral es, intuitivo, es decir, en la interpretación de las disposiciones legales, no hay que perder de vista el espíritu social, que ampara y defiende al trabajador, hay que tomar en cuenta, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables; cualquier renuncia de los trabajadores, ya sea expresa o tácita, será nula, y esta nulidad opera de pleno derecho, no se requiere de sentencia declarativa, ya que si una cláusula o estipulación de determinado convenio, se encuentra en contravención con lo dispuesto por la ley, está cláusula o estipulación no surtirá efecto legal alguno, y para el caso, regirá la ley o norma supletoria, en lugar de las cláusulas nulas; estima además, que todas las normas en materia de trabajo, se deberán de interpretar de tal forma que se logre la realización de la justicia.

Es importante hacer mención del principio *In Dubio Pro Operatorio*, que consiste en aplicar la norma más favorable al trabajador, básico en esta rama del derecho, ahora bien, en cuanto a su aplicación, se presentan dos criterios, mismos que no explica, Roberto Pérez Paton. éste nos habla de que en la teoría, de la acumulación, el trabajador gozará del estatuto que más le favorezca, aunque para ello sea menester fragmentar las disposiciones. En cuanto al otro criterio de aplicación, nos señala, que esta basado en la teoría de la inescibilidad, consistente en elegir la forma que sea más favorable al trabajador, pero en su totalidad, esto es, sin aplicarla parcialmente ni escindir su contenido.

Esta última teoría, no requiere de mayor explicación, ya que la idea de su contenido, está expresada en una forma muy clara; en cuanto a

la teoría de la acumulación, es conveniente precisar su contenido, para que quede, en forma más clara la idea del mismo; al respecto. Lorenzo Ponce Martínez, explica como opera esta explicación, "cuando existen diversas normas contenidas, en varios estatutos, se detraerán de cada uno de éstos todo aquello que más beneficie o favorezca al trabajador, y en su conjunto se aplicará."²⁶

En cuanto al principio In Dubio Pro Operatio, Mario López Larrave, opina que el interpretar este principio, no implica un problema de interpretación, propiamente dicho, sino de selección de la norma más favorable; y agrega, que un error judicial al seleccionar la norma más favorable, sería constitutivo de violación o infracción de norma, y no de interpretación de errónea.

La interpretación de las normas de trabajo, debe gravitar, esencialmente sobre el concepto de justicia y equidad, aún cuando, como señala Trueba Urbina, la equidad desempeñe el papel de fuente jurídica; ya que esto no excluye, la posibilidad de seguir sus dictados en la interpretación de la ley procesal en cuestión.

Ya hemos visto, que tanto la ley como la doctrina, señalan que, en la interpretación de la normas de trabajo, dentro de un marco de justicia y equidad, ha de buscarse aquella que más favorezca al trabajador.

²⁶ Lorenzo Ponce Martínez. Principios de la Interpretación de las Normas Laborales en la L. F. T. México 1975. Editorial UNAM. Pág. 154.

LOS PROCEDIMIENTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA
RESOLVER LOS CONFLICTOS LABORALES

1) PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Es conveniente, tal y como señala el maestro Castorena, contar con una experiencia mínima, del Proceso Ordinario Laboral para poder revisar los demás procedimientos; éste nos dice Nestor de Buen, es el eje de los conflictos individuales, el que más afecta socialmente y como ejemplo menciona, las demandas por despido, las cuales, son "materia especial de los juicios ordinarios y son los que alimentan de manera abrumadora los tribunales".²⁷

Ramírez Fonseca, nos indica, que sigue este procedimiento, "Cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o a varios les corresponde personalmente".²⁸

El artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que tanto los conflictos de trabajo, en colectivos o individuales, no se hace por el número de personas que actúa en la contienda; el criterio que sirve de base para esta distinción, se apoya en la naturaleza de los intereses, esto es, como señala, Mario de la Cueva, por los fines de la reclamación, y por consiguiente, en los modos de la acción.

²⁷ Nestor de Buen. Op. Cit. Pág. 91.

²⁸ Francisco Ramírez Fonseca. L. F. T. Comentada. 4a edición. Editorial Pac México 1984. Pág. 345.

Miguel Bermúdez Cisneros, nos explica, que estamos ante un conflicto individual, cuando éste se genera de la singular relación de trabajo, entre el empleador y el trabajador.

Se trata también, de un conflicto individual, el que surge entre el trabajador y el sindicato de que forma parte; e igualmente el que puede ocurrir entre los trabajadores.

El artículo 870 de la ley laboral, menciona que se trata de conflictos individuales o colectivos de naturaleza jurídica, esto es, que debe versar sobre la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual.

En los conflictos colectivos jurídicos, puede tratarse o bien de la declaración de existencia de una reglamentación colectiva, o de su interpretación, esto es en términos generales, o aplicable a un caso concreto.

Las etapas en el proceso ordinario, en ambos casos, colectivos o individuales, son las mismas: conciliación, demanda y excepciones, ofrecimientos y admisión de pruebas. (artículo 873 y 874 L. F. T.)

El proceso se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes, de la Junta competente, y esta unidad receptora, lo turnará al Pleno o Junta Especial que corresponda. En este escrito de demanda, el promovente deberá formular todos aquellos hechos en que funda

sus peticiones, acompañando este escrito de las pruebas necesarias, que sirvan de apoyo a los hechos mencionados; además de las copias necesarias de la demanda, para correr traslado al, o a los demandados, que se señalen en la mencionada escritura. Una vez que éste ha sido recibido por el Pleno o la Junta Especial correspondiente, ésta dictará un acuerdo señalado el día y hora, en que se celebrará la audiencia inicial, y el ordenando la notificación a la parte demandada; esta primera notificación debe ser personal, haciendo entrega al demandado de una copia de la demanda, la cual ha sido cotejada previamente con la original; a partir de esta notificación deben correr diez días, para que pueda verificarse la audiencia inicial, computándose sólo los días hábiles, en que tiene lugar las actuaciones de la Junta; las normas relativas a los términos y notificaciones, están contenidas en los Capítulos VI y VII del Título Catorce.

La última parte del artículo 873 señala, que en caso de que la Junta notare alguna irregularidad, o bien que se estuvieren ejerciendo acciones contradictorias, si el promovente es el trabajador, o sus beneficiarios, se le dará un término de tres días para que subsane esto. En relación con esta disposición, está la del artículo 878 fracción II, que expresa, que en caso de que el trabajador, no haya subsanado dichas irregularidades, todavía tendrá oportunidad de hacerlo en la etapa de demanda y excepciones, ya que la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento de la audiencia. Enrique Guerrero, opina que esta prevención, llega al colmo de la protección.

Pienso que el legislador, al elaborar tal disposición, lo hizo en base a situaciones reales, que se dan en el proceso del trabajo, y siendo

de vital importancia, fijar de un modo preciso la litis, es importante darle al trabajador, la oportunidad de que, todavía en la etapa de demanda y excepciones, se le prevenga de que subsisten en su demanda irregularidades u omisiones; pues sucede en esta época, a pesar de lo que algunos autores opinan, que existen muchos trabajadores, que necesitan de este tipo de protección y tutela, dado el desconocimiento que tienen, si no de todos sus derechos, si de muchos de ellos, así mismo en muchas ocasiones su situación económica, les impide tener una asesoría legal adecuada; y sería injusto que, por ejemplo, por ejercitar acciones contradictorias, como sería el caso de la reinstalación, e indemnización constitucional, el trabajador no recibiera las prestaciones a que tiene derecho, en el caso de un despido injustificado; no hay que perder de vista, que el espíritu que anima esta legislación laboral, tiene su razón de ser, ya que las situaciones legales, que al respecto se presentan en los juicios laborales, van dando la pauta para conformar tales disposiciones.

Otra de las reformas, que provocó críticas negativas, fue la relativa a la comparecencia de las partes, en la etapa de conciliación y en la demanda y excepciones. La ley de la materia señala, que a la etapa conciliatoria, deben de comparecer personalmente el actor y el demandado, esto es, sin abogados, patronos, asesores o apoderados; y tratándose de persona moral, como es imposible que ésta comparezca personalmente, lo hará su representante legal. El artículo II de la Ley Federal del Trabajo, señala para tales efectos, cual es el representante legal; “es el que ejerce funciones de dirección o administración de la empresa o establecimiento, y que se obliga en sus relaciones con los trabajadores”. Esta facultad, de acuerdo con el artículo 692, “debe estar

consignada en la escritura constitutiva correspondiente, y acreditarse con testimonio notarial”. A juicio de Nestor de Buen, esta disposición, está coartando, “el legítimo derecho de los trabajadores y patronos de hacerse representar”.²⁹

La exposición de motivos, relativa a esta disposición, expresa el por qué de la misma, “La ausencia de asesores y apoderados es conveniente por que de ese modo, las partes actuarán de forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de la Junta”.³⁰

Según Euquerio Guerrero, se debe entender que esta comparecencia, solo tiene lugar en el periodo conciliatorio; pero la ley es expresa en este sentido, ya que el artículo 875 fracción VI señala, “De no haber concurrido las partes a la conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente, a la etapa de demanda y excepciones”. A su vez, la exposición de motivos nos indica, “Si las partes no concurren personalmente, a la etapa de avenimiento con que se inicia la audiencia, entonces deberá hacerlo en la de litigio.”³¹ La inobservancia de esta norma tiene como consecuencia, en sentido afirmativo; y al actor por reproducida.

Si al iniciarse la audiencia, las partes está de común acuerdo, solicitan a la Junta que se suspenda la audiencia por encontrarse en

²⁹ Nestor de Buen. Op. Cit. Pág. 38.

³⁰ Alberto Trueba Urbina. Op. Cit. Pág. 427.

³¹ Ibidem. Pág. 427.

pláticas conciliatorias, ésta se suspenderá por una sola vez, y fijará nueva fecha para la reanudación de la misma. Si las partes logran llegar a un arreglo, celebrarán un convenio, que tendrá todos los efectos inherentes a un laudo (artículo 876 L. F. T.). Pero si las partes, no logran llegar a un arreglo, se pasa a la etapa de demanda y excepciones, en la cual volverá a exhortarse a las partes a conciliarse. En esta segunda etapa, el actor podrá exponer su demanda, ratificarla, modificarla, o bien precisar los puntos petitorios; acto seguido el demandado, procederá a contestarla oralmente o por escrito, en este último caso, tendrá que hacer entrega de la copia simple de su contestación, al actor. Es importante contestar la demanda aún cuando se haya opuesto la excepción de incompetencia, por que si la Junta se declara incompetente y el demandado, no le dio contestación a la demanda, se le tendrá por contestada en sentido afirmativo. En el supuesto de que el demandado reconvenga al actor, éste tiene dos opciones; puede contestar esta reconvencción de inmediato, o bien solicitar a la Junta, suspenda la audiencia, y se señale nueva fecha para la reanudación de la misma. (artículo 878 fracción VII L. F. T.)

Concluida la etapa de demanda y excepciones, se abre la de ofrecimiento y admisión de pruebas. En esta etapa tienen lugar cuatro momentos; en el primero de ellos, se ofrecen las pruebas oralmente o por escrito, si se hace en esta última forma, se entrega el escrito de pruebas al Secretario, así como una copia a la contraparte, en este escrito se mencionan y describen las pruebas que se desahogarán. El actor será el primero en ofrecer sus pruebas, e inmediatamente después lo hará el demandado; ambos podrán objetar las pruebas de su contraparte; todas las pruebas que quieran ofrecerse como nuevas, tendrán

que estar relacionadas, con las ofrecidas por la contraparte, y antes de que se cierre el periodo de ofrecimiento de pruebas. En el segundo momento, una vez concluido el ofrecimiento, se resolverá de inmediato sobre que pruebas se admitirán y cuales se desecharán; si se presentan pruebas nuevas, sólo serán admisibles si se refieren a hechos supervenientes o de tachas. En el mismo proveído en el que se admiten las pruebas, se señala fecha y hora para su desahogo y para las diligencias necesarias. En el tercer momento tiene lugar el desahogo de las diligencias necesarias. En el tercer momento tiene lugar el desahogo de las pruebas, que se realiza de acuerdo con el artículo 884. En la audiencia respectiva, se desahogan primero las del actor y a continuación las del demandado; mas aquellas que por su naturaleza no pueden ser desahogadas en ese acto, lo serán en la fecha que indique la Junta. Al concluir el desahogo de las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos; hecho lo anterior, el Secretario certificará que no queden pruebas por desahogar, de oficio declarará cerrada la instrucción. el proyecto de resolución debe de formularse dentro de los diez días siguientes, que deberá contener todo lo actuado en el juicio, así como las consideraciones y puntos resolutivos, relativos al mismo, tal y como se señala en el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo.

El Auxiliar debe entregar una copia del proyecto indicado, al representante del trabajo, otra al representante del capital, y otra más al representante del gobierno, para que ellos lo discutan y voten en el término que la ley les marca. Si el proyecto es aprobado por los miembros de la Junta, sin adiciones ni modificaciones, lo firman éstos, y queda elevado a la categoría de laudo, el cual se notificará a las partes en forma personal, por el Actuario.

2) PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

Los Procedimientos Especiales, son aquellos encargados de solucionar, forma brevisima, determina clase de conflictos laborales, las normas a seguir, así como los casos en que es aplicable se encuentran en el Capítulo XVIII, artículo 892 al 899 de la Ley de la Materia, este último artículo menciona que son aplicables para este procedimiento, las disposiciones del Capítulo XII (relativo a las pruebas), y las del Capítulo XVII (relativo al procedimiento ordinario), en lo que sean aplicables, haciendo esta última aclaración, ya que existen variantes entre uno y otro procedimiento; en el procedimiento especial, por ejemplo, la audiencia inicial abarca también, la resolución (artículo 893 L. F. T.).

Ahora bien, mediante un procedimiento especial, se busca la resolución de los conflictos surgidos, en los siguientes casos:

1.- Cuando se estipula una jornada de trabajo inhumana (artículo 5° Fracción III).

2.- Que la aprobación que debe dar la Junta de Conciliación y Arbitraje, al convenio de trabajo relativo a trabajadores mexicanos, que prestan sus servicios fuera de la República Mexicana; así como la determinación y comprobación del monto de la fianza que debe otorgar al

patrón, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas (artículo 28 fracción III).

3.- En los conflictos que surgen, por el incumplimiento tanto de los trabajadores, como de los patrones, en relación con las viviendas que las empresas proporcionan a sus trabajadores, en arrendamiento o comodato (artículo 51).

4.- En las acciones colectivas individuales, tanto de los trabajadores como de los patrones, que se ejercitan y derivan de las obligaciones de capacitación y adiestramiento (artículo 153 - X).

5.- En relación con la prima de antigüedad, a que tiene derecho el trabajador de planta, para que se cumplimente de acuerdo con las normas a que está sujeta (artículo 162).

6.- Cuando existe un conflicto relacionado con el derecho de los trabajadores, a que se les determine su antigüedad en la empresa o establecimiento en que prestan sus servicios (artículo 158).

7.- En relación con la obligación de los patrones de repatriar y trasladar, al lugar convenido, a los trabajadores de los buques (artículo 204 fracción V).

8.- Concerniente también, a los trabajadores de los buques, y las prestaciones a las que tienen derecho, en caso de siniestro o apresamiento del barco (artículo 209 fracción V).

9.- También del capítulo relativo a los trabajadores de buques, y los salarios que se les deberá pagar, cuando participen en caso de salvamento de los restos de buque o carga (artículo 210).

10.- Referente a las obligaciones que tienen los patrones con la tripulación de aeronaves civiles mexicanas (artículo 236 fracciones II y III).

11.- De los conflictos que surjan en la determinación del monto del salario diario de agentes de comercio y otros semejantes (artículo 289).

12.- Para el caso de que, habiendo en una empresa varios sindicatos, la Junta tenga que declarar cual de ellos será el titular del Contrato Ley (artículo 418).

13.- Cuando las Juntas a petición de los trabajadores o del patrón intervienen para subsanar comisiones en la formación del reglamento interior de alguna empresa; o bien para revisar sus disposiciones (artículo 424 fracción IV).

14.- La intervención de las Juntas tiene en el lugar en el caso de que se de alguna de las causas enumeradas en el artículo 427 fracciones I, II, y VI, relativas a las suspensión temporal del trabajo.

15.- También se tramitarán, bajo este procedimiento especial algunas de las causas de terminación colectiva, de las relaciones de trabajo, y que se enumeran en el artículo 134 fracciones I, III y V. -

16.- La Junta interviene también mediante este proceso para autorizar al patrón reducción de personal, por implantación de personal o procedimientos nuevos, si es que no existe un convenio al respecto.

17.- Para el pago de las indemnizaciones por riesgos de trabajo (artículo 503).

18.- En el artículo 503, se señala que los médicos de las empresas, serán designados por los patrones, pero en caso de que los trabajadores se opongan a esta designación, fundamentando esta opción, y no habiéndose llegado a ningún arreglo entre las partes, la Junta intervendrá para procurar un arreglo y resolver.

También se tramitarán y resolverán, por medio de este procedimiento, "los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones, que no excedan del importe de tres meses de salarios" (artículo 892).

Salvo los casos que se señalan en los artículos, 389, 418, 424 fracción IV; 427 fracciones II, III y VI; 434 fracciones I, III y V y 439 de esta ley, en los cuales tendrán que intervenir el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial; la Junta se integrará, con el Auxiliar.

Es conveniente señalar, que en los casos de reclamación por riesgos de trabajo, el patrón deberá proporcionar a la Junta, los nombre y domicilios de las beneficiarios que se tengan registrados, y el de las instituciones oficiales, en que también se hallen registrados (artículo 898).

En el caso del artículo 418, si se ofrece el recuento de los trabajadores, se cumplirá con lo dispuesto por el artículo 931, de esta misma ley.

Ahora bien, el desarrollo del proceso es el siguiente: en la audiencia inicial, la Junta procurará avenir a las partes, y, si no se llega a una acuerdo, las partes harán las exposiciones convenientes, formularán sus peticiones, ofrecerán sus pruebas, y una vez admitidas, las partes procederán a rendirlas; después de la recepción de pruebas, se formularán alegatos ante la Junta, la cual, una vez producido lo anterior, dictará resolución.

Como ya se mencionó en un principio, este procedimiento se rige por las mismas disposiciones aplicables al procedimiento ordinario, en lo que sean aplicables, ya que por ejemplo, en el procedimiento especial, si existen investigaciones para el pago de indemnización, (en caso de

muerte por riesgo de trabajo) a los beneficiarios, se citará a audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, hasta que hayan concluido las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta ley laboral, para tal caso.

La naturaleza de las acciones que se ejercitan mediante este procedimiento, requieren precisamente de una tramitación y resolución, lo más breve posible, lo cual se logra; conformando de esta manera, la justicia pronta y expedita que se busca en el proceso laboral.

3) CONFLICTOS DE NATURALEZA ECONOMICA

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, los conflictos de naturaleza económica, "son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la implantación o modificación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente ley señale otro procedimiento"(artículo 900).

Mario de la Cueva, opina que este tipo de conflictos son propios del Derecho del Trabajo, ya que los conflictos jurídicos, se presentan en todas las ramas del derecho, sea público, privado o social; y expone las diferencias entre uno y otro, nos enseña; que los conflictos económicos tienen lugar cuando hay creación, modificación, supresión o suspensión de las condiciones de trabajo, de una manera general, y siempre que afecten los intereses económicos, de las comunidades obreras.

Los conflictos jurídicos están en relación con la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, no importa que su fuente sea una prescripción formal de la ley, o una disposición de un contrato colectivo o individual de trabajo.

Es muy importante la función que desempeña la autoridad laboral, en este tipo de conflictos económicos, ya que en su papel no se constriñe únicamente al de un juzgador, sino que actúa como legislador, con amplias facultades para establecer nuevas condiciones de trabajo. La Junta en este caso, nos dice Ramírez Fonseca, “no está interpretando sino creando el derecho de acuerdo a las circunstancias que tiene a la vista”.³²

Las causas que generan los conflictos colectivos económicos, nos indica Víctor M. Castrillón, pueden ser: “La incosteabilidad por cambios en el mercado; incompleto aprovechamiento en la unidad productora; implantación de nuevos métodos técnicos; adquisición de maquinaria nueva”.³³

Pueden plantearse este tipo de conflictos, ante la Junta, los sindicatos de trabajadores titulares del Contrato Colectivo; la mayoría de los trabajadores, de una empresa o establecimiento, cuando se afecte el interés profesional; o bien por el patrón o patrones. Se busca esencialmente que las

³² Francisco Ramírez Fonseca. Op. Cit. Pág. 268.

³³ Víctor Castrillon y Luna. La Reforma al Derecho Procesal y del Trabajo. Revista de la Facultad de Derecho de México. Tomo XXXI. México 1981. Pág. 465.

partes lleguen a un convenio en la etapa conciliatoria, o en cualquier etapa del procedimiento que ponga fin al conflicto, siempre que no se haya dictado la resolución. (artículo 901 L. F. T.).

Los trámites se inician con la presentación de la demanda, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; el contenido del escrito que se presenta y que a continuación apunto, debe contener lo que se señala en el artículo 903:

1) Nombre y domicilio del que promueve, y los documentos que acrediten su personalidad.

2) Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto.

3) las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

El artículo 904, enumera y señala los documentos que deben acompañar a la demanda, y que deben ser presentados por el promovente.

Estos documentos que pueden ser públicos o privados, sirven para comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento, exponiendo la necesidad de las medidas que se solicitan. También se deberá presentar una relación de los empleados que trabajan en la misma, con sus

nombres completos; empleo que desarrollan; su salario y antigüedad en el trabajo. Asimismo un dictamen formulando por un perito contador, relativo a la condición económica de la empresa o establecimiento; además de las copias necesarias de la demanda y los anexos correspondientes, para correr traslado a la contraparte; para acreditar sus hechos y sustentar sus pretensiones.

Una vez recibida la demanda, se citará a las partes a una audiencia inicial, que de acuerdo a la ley se efectuará dentro de los cinco días siguientes (artículo 905 L. F. T.), la audiencia será pública y en ésta, la Junta escuchará los alegatos de las partes, procurando un arreglo conciliatorio. Si el promovente no concurre a esta audiencia, se le tendrá por desistido en su solicitud; si es la contraparte la que no concurre, se le tendrá por inconforme con todo arreglo, ratificando el promovente su petición. Si no es posible la conciliación entre las partes, se expondrán los hechos y causas que motivaron el conflicto, procediendo al ofrecimiento de pruebas, y si es posible se desahogarán. La Junta para efectos de investigación sobre los hechos y causas y motivos del conflicto, designará tres peritos, para que en un plazo de treinta días, rindan el informe respectivo de esta investigación con un dictamen que propondrá alguna forma de solución al conflicto, de acuerdo a su criterio. A su vez los trabajadores y patrones podrán designar dos comisiones, a fin de que acompañen a los peritos en sus investigaciones, para que les hagan las observaciones y sugerencias que juzguen pertinentes. Este hecho es muy conveniente, ya que estas comisiones sean de trabajadores o de patrones, por estar en contacto directo con la empresa, tienen un conocimiento más profundo sobre las condiciones y el desarrollo del trabajo, en aquella; de este modo el dictamen de los peritos será más acorde con

la realidad de dicha empresa, y con el desarrollo de las relaciones entre trabajadores y patrones.

Las partes también podrán designar cada una por su lado, un perito, ya sea para que se asocie a los designados por la Junta, o para que de manera independiente rindan su dictamen; este deberá ser presentado directamente por las partes; por conducto de la Junta; o a través de la comisión anteriormente mencionada, dentro de los primeros diez días, de los treinta que otorga la Junta como plazo para que los peritos designados, por ésta, entreguen su dictamen.

De acuerdo al artículo 810, en el dictamen debe constar:

- 1) Los hechos y causas que dieron origen al conflicto.
- 2) La relación entre el costo de la vida por familia, y los salarios que perciben los trabajadores.
- 3) Los salarios medios que se paguen en establecimientos o empresas de la misma rama de la industria, y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellas.
- 4) Las condiciones económicas de la empresa o establecimiento.

5) La condición general de la industria, de que forma parte de la empresa o establecimiento.

6) Las condiciones generales de los mercados.

7) Los índices estadísticos que tienden a precisar la economía nacional.

8) La forma en que según su parecer, pueda solucionarse este conflicto.

Para poder recabar toda esta información, los peritos nombrados por la Junta están facultados para solicitar y recabar toda clase de información, de autoridades e instituciones sean particulares o del gobierno; así como toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento en cuestión. Este dictamen se agrega al expediente, y se entrega una copia a cada una de las partes; las cuales podrán formular sus objeciones, dentro de un término de 72 horas. En el caso de que se formulen objeciones, la Junta citará a una audiencia a la que concurrirán los peritos, para que éstos, contesten y expliquen, todas las preguntas relacionadas con su peritaje; asimismo se podrán ofrecer las pruebas con las que se pretenda probar que su peritaje es falso o inexacto. Después del desahogo de éstas pruebas, las partes podrán formular sus alegatos por escrito, en un término de 72 horas; después de esta presentación, el Auxiliar declarará cerrada la instrucción, para formular el dictamen dentro de los 15 días siguientes; de este dictamen se entrega una copia a cada uno de los representantes de los

trabajadores y patrones en la Junta, esta entrega será asentada en el expediente, ésta pasa al Presidente de la Junta, para su discusión y votación, la cual se lleva a cabo con las disposiciones del artículo 888 de la ley laboral.

Cuando surgen este tipo de conflictos, no solo se afectan los intereses de una determinada colectividad obrera, en ocasiones repercuten en la vida social económica, ya que se afectan los factores de la producción.

Este tipo de procedimiento, busca dirimir los conflictos colectivos por medio de una solución pacífica, tratando de evitar medidas más drásticas, verbigracia la huelga. Aunque en la práctica, desafortunadamente, este procedimiento se ve desplazado por el procedimiento de huelga.

4) PROCEDIMIENTO DE HUELGA

La huelga, es uno de los logros más importantes de la clase obrera, por la que su procedimiento reviste suma importancia. Este procedimiento, propio del Derecho del Trabajo, ha sido materia de estudio de no pocos tratadistas laborales, los cuales han estudiado el fenómeno de la huelga, desde todos los puntos de vista posibles: doctrinal, histórico, filosófico, jurídico, etc.

La huelga, según el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo es, "La suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición

de trabajadores”; dicha coalición de acuerdo al artículo 335 de esta misma ley, es “el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes”. En este caso deberán ser coaliciones permanentes, como es el sindicato, ya que es uno de los requisitos que para efectos de la huelga, se señala en el artículo 923, para que se le pueda dar trámite al escrito de huelga, ya que éste debe ser presentado por el sindicato titular del Contrato Colectivo de trabajo, o por el administrador del Contrato Ley.

Nestor de Buen, critica tal requisito, ya que a su juicio no debería restringirse, el derecho a plantear una huelga, solo a los sindicatos; esto, apunta, cierra los caminos a aquellas coaliciones que sin estar constituidas en un sindicato, en un momento dado quisieran hacer uso de este derecho.

La huelga como medida extrema, debe ser utilizada como medio de presión, en los casos que sea realmente necesario, y habiéndose agotado aquellos recursos que sean conducentes. El artículo 450, enumera los casos en que se podrá plantear la huelga, el primero de ellos habla de, “conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”; respecto de los casos enunciados en las fracciones que siguen, no son, según algunos autores, casos concretos de desequilibrio, entre los factores de la producción; algunos autores, inclusive enjuician el hecho de que el legislador, rebasó los límites de la Constitución, ya que la misma señala como única causa legal, la anteriormente mencionada.

Desde mi punto de vista, la fracción I del artículo 450, nos indica de una manera general, el objetivo que se persigue con la huelga, mientras que en las demás fracciones, de manera más específica, están expuestos los casos en que pueda darse este desequilibrio, a excepción de la fracción VI, que se refiere a la huelga por solidaridad. En cuanto a que se rebasen los límites de la Constitución, pienso que todas las demás leyes complementarias, se elaboran con la finalidad de integrar, las diferentes situaciones de derecho, sin que por éste hecho se esté rebasando o contraviniendo a las normas constitucionales.

Las fracciones II, III, VII del mencionado artículo 450, se refieren a la celebración y revisión de los contratos colectivos y contratos de ley; así como a la revisión de los salarios contractuales.

En los artículos 399 y 399 bis; así como en los artículos 419 y 419 bis, se indican los términos para solicitar la revisión de estos contratos y salarios. -

La solicitud de revisión del Contrato Colectivo, debe hacerse 30 días antes de que termine su vigencia; o bien antes de que transcurran dos años a partir de la fecha de presentación de la fecha en que se celebró, revisó o prorrogó. La ley no exige que la solicitud se haga por conducto de la autoridad, pero en la práctica es lo usual. Mario de la Cueva, opina que por un lado este es un modo para comprobar, en forma más fehaciente, la fecha de presentación de

la solicitud; además de que, de esta forma, la autoridad como conciliador, desde el momento mismo de la solicitud, buscará obtener una solución más favorable.

El término de 60 días, empieza a transcurrir a partir de la presentación de la solicitud, al patrón; hasta el vencimiento del Contrato Colectivo. En el caso del Contrato Ley, el artículo 419 en su fracción II, señala que debe solicitarse la revisión, 90 días antes de que termine su vigencia; esta solicitud debe presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; o al Gobernador del Estado o Territorio; o al jefe del Departamento del Distrito Federal.

Si se trata de revisión de salarios, ésta debe solicitarse, 30 días antes de que transcurra un año de que se celebró, revisó o prorrogó el Contrato Colectivo de trabajo; para el Contrato Ley el plazo es de 60 días, y en las mismas condiciones ya mencionadas (artículo 399 bis y 419 bis L.F.T.).

Si ninguna de las partes solicita tales revisiones, y asimismo, tampoco se hace uso del derecho de huelga, el contrato respectivo se prorrogará por un término igual al que se hubiere fijado para su duración (artículos 400 y 420 L.T.F.).

Si al terminar el periodo de revisión, no hay prórroga, o algún arreglo entre las partes, se hará uso del derecho de huelga; pero será hasta ese momento, y no antes; debiendo ser votada por la mayoría de los trabajadores afectados por el conflicto. Esta mayoría debe ser del cincuenta por ciento más

uno, por lo menos. Hecho esto, el emplazamiento deberá presentarse ante la autoridad del trabajo, o pública, según el caso. Puede ser la autoridad pública del lugar de emplazamiento a huelga; o del lugar de ubicación de la empresa, si es que no hay alguna autoridad del trabajo en el lugar.

El escrito de emplazamiento, señala el artículo 452, debe de dirigirse al patrón, formulándose en dicho escrito, las peticiones de los trabajadores, y su propósito de ir a la huelga, si aquellas no son satisfechas; se expresará asimismo, el objeto de la huelga. Un duplicado de este escrito, se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades ya mencionadas, si fuera el caso. Es requisito dar aviso para la suspensión de labores, con seis días de anticipación, a la fecha señalada para la suspensión, corriendo éstos términos, a partir del día y hora en que se notificó al patrón, incluyéndose, señala Ramírez Fonseca, los días inhábiles.

Al periodo que media, entre el emplazamiento, y la suspensión de labores, se le llama periodo de pre - huelga; éste es variable, sea por que el patrón se allane a las peticiones de los trabajadores; o por que se logre un arreglo conciliatorio. A partir del momento en que se le notifique al patrón, del emplazamiento a huelga, éste, queda constituido en depositario de la empresa y de sus bienes, hasta que la huelga estalle, ya que estos bienes posteriormente, quedan bajo la custodia de los trabajadores huelguistas.

El artículo 924 de la ley de la materia, ordena la suspensión de todo tipo de ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos,

diligencias o desahucio, en contra de la empresa afectada por la huelga, y como únicos casos de excepción se mencionan: los créditos a favor de los trabajadores; indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas; créditos del Seguro Social, Infonavit, así como cualquier otro crédito fiscal.

Pero antes de que se le dé trámite al emplazamiento de huelga, el Presidente de la Junta respectiva, se cerciorará de que tal emplazamiento, cumpla con los requisitos que marca el artículo 920 de ésta ley; si han sido satisfechos, ordenará la certificación correspondiente, para que se le notifique por escrito la resolución al promovente (artículo 923 L.T.F.).

Una vez que el patrón ha recibido la copia del escrito del emplazamiento, dentro de las 48 horas siguientes a esta notificación, deberá presentar por escrito su contestación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En el periodo de pre-huelga, tiene lugar una instancia conciliatoria, ya que la Junta cita a las partes a una audiencia de conciliación, en la cuál no se trata de calificar a la huelga, ya que primordialmente, lo que interesa a esa audiencia, es avenir a las partes, (artículo 926 L.T.F.).

Esta audiencia no interrumpe el término para la suspensión de labores. El único incidente admisible en el periodo de pre-huelga, es el de la falta de personalidad, el cual si llega a promoverse, se resolverá dentro de las 24 horas que corren a partir de su promoción. Asimismo, si los

trabajadores no concurren a esta audiencia conciliatoria, no corre el plazo señalado para el estallamiento de la huelga.

Ramírez Fonseca, nos explica, que cuando no concurren los trabajadores o el sindicato, o bien resultan mal representados, "se archiva el expediente, pero no se archiva para que continúe el procedimiento con nueva promoción; se archiva como asunto concluido"³⁴. Señala este autor que entonces, tendrá que haber un nuevo emplazamiento a huelga, ya que, según nos dice, no se puede actuar en el mismo expediente.

Si el que no concurre, es el patrón o su representante, el Presidente de la Junta, le impondrá una multa, y si reincide en esa actitud, se podrá hacer uso de la fuerza pública, para que lo traslade a la Junta. La audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores, y únicamente una vez (artículo 926).

En cuanto a la falta de personalidad, el patrón podrá promoverla en el mismo escrito de contestación al emplazamiento, sobre la cuál deberá de resolver previamente a dicha audiencia, la Junta, y en caso de declararla infundada, se continuará con tal audiencia. Los trabajadores podrán hacer la señalada promoción, dentro de las 48 horas siguientes en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón o sus representantes.

³⁴ Francisco Ramírez Fonseca. Op. Cit. Págs. 199 y 200.

Dentro de las 72 horas que sigan a la suspensión de labores podrá solicitar la Junta, trabajadores, patrones o bien aquellos terceros que tengan algún interés jurídico al respecto, la declaración de inexistencia de la huelga, ésta se tramitará en forma de incidente. Se sobreentiende, que los trabajadores que hagan tal solicitud, serán los no huelguistas. Resuelto este incidente, se declara la inexistencia o la licitud de la huelga según proceda.

En cuanto a la inexistencia del estado de huelga, la Suprema Corte ha sentado en su jurisprudencia, que tal no es necesario declararla, pues “de las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el estado de huelga existe desde el momento en que se suspenden las labores en el centro de trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, sin necesidad de que alguna autoridad así lo declare, lo que pueda solicitarse de la Junta competente, es que resuelva, si es procedente, la existencia del movimiento, mas no lo contrario”³⁵.

Esta declaratoria de inexistencia, procede, cuando no son satisfechas las formalidades o requisitos que marca el artículo 452 y 920 de esta ley, aquí únicamente se trata de cumplir con los requisitos para tramitar el procedimiento de huelga, sin entrar a analizar las peticiones.

El procedimiento de declaratoria de inexistencia, se solicita por escrito, acompañándose con las copias respectivas, para ser entregadas a las partes emplazadas. En este escrito, se asentarán las causas y

³⁵ Euquerio Guerrero. Op. Cit. Pág. 375.

fundamentos legales; en un término no mayor de cinco días, se celebrará una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, la Junta después de oír a las partes, deberá resolver sobre lo expuesto en dicha audiencia, dentro de las 24 horas siguientes. Si como prueba de tal inexistencia, se ofrece el recuento de los trabajadores, se seguirán las normas del artículo 931.

Si se declara que el estado de huelga es inexistente, se les da un término a los trabajadores, de 24 horas, para que regresen a su trabajo, y en caso de no acatar esta resolución, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada; además la Junta también declarará, que el patrón no es responsable del estado de huelga, por lo mismo, si los trabajadores no regresan a sus labores, aquel estará en libertad para contratar a otros trabajadores.

Ya hemos señalado, que aún cuando la huelga sea declarada existente, falta analizar, sea ésta justificada o injustificada, o imputable o inimputable al patrón; Mario de la Cueva, nos refiere que a partir de 1930, la Suprema Corte de Justicia, en una de sus ejecutorias, precisó la diferencia entre uno y otro término, al expresar, que "aún cuando una huelga fuera lícita, por lo que los obreros demandarán alguno o algunos de los propósitos que en la Ley Federal del Trabajo se enumeran, podría no ser justificada, por la imposibilidad de acceder a la solicitud de los obreros"³⁶.

³⁶ Mario de la Cueva. Op. Cit. Pág. 607.

El patrón, señala María de la Cueva, es culpable de la huelga, cuando no cumple con las obligaciones contraídas en el Contrato Colectivo o bien en el Contrato Ley.

Esta calificación de imputabilidad, se hace cuando los trabajadores se someten al laudo de la Junta, y se conoce hasta la resolución del conflicto.

El segundo párrafo del artículo 937, menciona que, si en el laudo se declara que la huelga es imputable al patrón, éste deberá satisfacer las peticiones de los trabajadores, que sean procedentes; además de cubrir los salarios correspondientes, a los días que hubiese durado la huelga; pero en caso contrario, no estará obligado a ello.

La declaratoria de licitud, nos explica Euquerio Guerrero, se encuentra implícita, en la inexistencia. En cuanto a la calificación de ilicitud, procede en dos casos: uno de ellos es, cuando los huelguistas en su mayoría, ejecutan actos violentos en contra de las personas o propiedades; y el otro es , cuando en situaciones de guerra, los huelguistas pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno. Para declarar la ilicitud de una huelga, es necesario que se compruebe que más de la mitad de los huelguistas, actuaron en forma violenta; cuando éste sea el caso.

En caso de que la huelga sea declarada ilícita, el patrón podrá dar por terminadas las relaciones de trabajo con los huelguistas (artículo 934 L.T.F.).

En el caso de aquellas labores que perjudiquen gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, se fijará un número indispensable de trabajadores, para que continúen laborando; en estos casos, será la Junta la que determine el número de trabajadores que deben continuar en sus labores; si éstos llegaran a negarse a laborar, el patrón podrá utilizar otros trabajadores.

La ley señala qué servicios deben seguirse prestando, por los trabajadores huelguistas, además de los casos que señala el artículo 935, y que anteriormente se mencionaron, están los que señala el artículo 466, como es en el servicio de los trenes, buques, aeronaves, autobuses y vehículos que se encuentren en ruta, hasta llegar a su destino indicado. También tendrán que seguir prestando servicio: hospitales, sanatorios, clínicas y establecimientos análogos.

En el artículo 937, señala que cuando los trabajadores, someten el conflicto de huelga, a la decisión de la Junta, se seguirá el proceso ordinario o bien, el procedimiento para los conflictos de naturaleza económica, según se trate.

En el caso de la huelga por solidaridad, el patrón no está obligado a pagar los salarios de estos huelguistas (artículo 937).

Cuando el objeto de la huelga, es la celebración o revisión del Contrato Ley, el escrito de emplazamiento se presentará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o autoridades respectivas, si es el caso, por los sindicatos coaligados, con el escrito se deberán presentar así mismo, una copia de éste, para cada uno de los patrones, empresas o establecimientos. La fecha que se señala para la suspensión de labores, deberá ser, de 30 días o más, posterior a la en que se haya recibido, tal escrito en la Junta. El Presidente de la Junta hará llegar la copia respectiva, dentro de las 24 horas siguientes a su recepción. Si se requiere de exhorto, se girará en el mismo término de 24 horas; y en este mismo término, desde el momento de su recepción, deberá de ser desahogado; hecho lo cual, en un término igual, se deberá devolver, dicho escrito. Los mismos términos rigen, tratándose de alguna otra autoridad de las mencionadas en el artículo 920 fracción II de ésta ley, tanto para hacer llegar el escrito de emplazamiento, como para su remisión a la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 932).

Es importante apuntar, que en materia de términos, no rigen las reglas generales respecto a notificaciones y citaciones; en este tipo de procedimiento, las notificaciones surten efecto, a partir del día y hora en que queden hechas; y todos los días y horas son hábiles, quedando siempre, en la Junta, guardias permanentes, para tales efectos (artículo 928).

El procedimiento de huelga termina: por allanamiento del patrón, por laudo arbitral de la persona o comisión que elijan libremente las partes; o por el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando se ha sometido el conflicto a ésta, para que decida.

5) PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO

Para que el órgano jurisdiccional laboral, lleve a cabo las actividades procesales conforme, a las disposiciones que rigen el procedimiento paraprocesal o voluntario, se señala como requisito esencial, en el artículo 982 de nuestra ley, que no exista controversia o conflicto alguno entre las partes determinadas, pues de existir o presentarse, estaríamos ante la jurisdicción contenciosa.

Don Rafael de Pina, citado por Euquerio Guerrero, nos explica, que en este procedimiento, más que una contradicción, "existe la necesidad de documentar, tutelar o garantizar una especial situación jurídica".³⁷

El término paraprocesal, nos dice el maestro de Buen, indica que es una vía al lado del proceso; el proceso, de acuerdo a lo que la doctrina nos enseña, se evoca a resolver entre partes, una controversia sobre derechos substanciales. Ahora bien, aun cuando la actividad del Estado Juez, así como la de los particulares, en este tipo de procedimiento, no es idéntica, a la que se realiza, en la jurisdicción contenciosa, Becerra Bautista, hace la observación

³⁷ Euquerio Guerrero. Op. Cit. Pág. 423.

acerea de que, se han creado actividades procesales en el desarrollo de la jurisdicción voluntaria, "debido a que es un órgano jurisdiccional, el que interviene tanto entre las contiendas entre particulares, como en los actos de jurisdicción voluntaria"³⁸; por lo tanto, señala, siempre con la reserva que impone la diversidad de fines de la jurisdicción voluntaria, "la reglamentación adjetiva de ésta, participa de conceptos, formas y estructura que son propias de la jurisdicción contenciosa".³⁹

Este procedimiento tiene una función general, pues de acuerdo al multicitado artículo 982, se tramitan diversos asuntos, sea por mandato de la ley; por su naturaleza, o bien a solicitud de parte interesada. Las normas que rigen el procedimiento Paraprocesal o Voluntario, se encuentran contenidas en el Capítulo III, del Título Catorce, artículos 982 a 991 de la Ley Federal del Trabajo. Para iniciar los trámites, el trabajador, sindicato, o patrón interesado, puede concurrir a la Junta competente y solicitar oralmente o por escrito, la intervención de ésta, señalando en forma expresa, "la persona cuya declaración se requiere; la cosa que se pretende se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo" (artículo 983). Acordándose sobre lo solicitado, dentro de las 24 horas siguientes, señalando día y hora para llevar a cabo la diligencia respectiva; la Junta ordenará en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende (artículo 983).

La ley enuncia los casos que se tramitan conforme a las disposiciones de este Capítulo:

³⁸ Jose Becerra Bautista. Op. Cit. Pág. 443.

³⁹ Ibidem. Pág. 443.

Cuando este procedimiento se utiliza para la preparación de otros juicios, como sería el caso del otorgamiento de depósito o fianza. El artículo 984, dispone, que para otorgar el depósito o fianza, el interesado o los interesados, podrán ocurrir ante el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, el cual recibirá y, en su caso lo comunicará a la parte interesada.

Cuando se trate de cancelación de la fianza o devolución del depósito, el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, deberá de acordar de inmediato, citándose el beneficiario, previa comprobación, de que cumplió con las obligaciones que garantizan la fianza o el depósito, hecho lo cual, autorizará su cancelación o devolución (artículo 984).

El artículo 985 señala, que el patrón o empresa podrá solicitar a la Junta, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, modifique el ingreso global previamente declarado por el causante; esto en caso de que el causante haya impugnado dicha resolución; y sin que para tal modificación haya mediado objeción alguna por parte de los trabajadores. La solicitud deberá hacerse dentro de los tres días siguientes al recibo de la notificación hecha por dicha Secretaría.

Acude también a este procedimiento, el trabajador o trabajadores, con su respectivo patrón, para que fuera de juicio, la Junta apruebe o ratifique el convenio o liquidación, que estos hubieran pactado.

Asimismo, por medio de este procedimiento, se solicita autorización a la Junta, cuando se trata de menores de dieciséis años pero mayores de catorce, para poder contratar una relación de trabajo, cuando no ha terminado su educación obligatoria; para esto, el solicitante deberá acompañar la documentación correspondiente (artículo 988).

También por medio de este procedimiento, el trabajador podrá solicitar por conducto de la Junta, que el patrón le expida una constancia escrita del número de días trabajados, así como también el salario percibido, en términos del artículo 132 fracción VII (obligaciones de los patrones), de la Ley Federal del Trabajo.

En el caso de que el trabajador o sus beneficiarios, deban recibir alguna cantidad de dinero, sea por algún convenio o liquidación, podrá ocurrir personalmente a la Junta correspondiente para tales efectos (artículo 990).

A través de este procedimiento, se deberá hacer del conocimiento de la Junta, de la notificación que ésta deberá hacer al trabajador, de la rescisión de la relación de trabajo.

Como puede observarse, este procedimiento pretende dar una tramitación más pronta y eficaz a aquellos asuntos que por carácter de materia contenciosa, y por requerir de una rápida resolución, así lo ameritaban.

CAPITULO III

EL LAUDO LABORAL

1) CONCEPTO

Una vez que se ha agotado la actividad procesal de las partes, el órgano jurisdiccional debe resolver sobre la cuestión debatida que se le ha planteado; al dictarse la resolución, podemos decir que nos encontramos en la última etapa del proceso, salvo que se presentara el caso de que se abriera un procedimiento de ejecución; pero si este supuesto no se da entonces la resolución indicada cierra el proceso.

En términos generales, la doctrina ha denominado "sentencia" a esa resolución final, y define como, "La resolución del órgano jurisdiccional, que dirime con fuerza vinculativa, una controversia entre partes"⁴⁰

En el Derecho del Trabajo, a la sentencia se le denomina "Laudo". El concepto que de éste nos da Castorena, no difiere en esencia, del que la doctrina apunta de la sentencia. El laudo, dice el autor, mencionado, "Es la resolución definitiva del proceso, por él se condena o absuelve, se declaran procedentes o improcedentes las acciones ejercitadas, es el resultado último del conocimiento, el acto de valoración que hace el órgano

⁴⁰ José Becerra Bautista. Op. Cit. Pág. 169.

jurisdiccional de las cuestiones planteadas, el acto cognoscitivo final”.⁴¹ A su juicio, el término “laudo” es impropio para designar la última resolución del órgano jurisdiccional, basándose en que la consideración de la raíz latina de la palabra laudo, “laudare”, significa encomiar, laudar, justipreciar, difundir las cualidades de una persona; pues en la práctica añade, las personas que integran el órgano jurisdiccional no conocen realmente a la otra parte, ni esta designa o conoce al órgano jurisdiccional, en relación con sus méritos ni tampoco se está encomiando o valorando algo.

Actualmente al término “Laudo” se da la significación forense de “decisión o fallo de los árbitros”, en cuanto a valorar algo; me parece, que la valoración i existe; y ésta es en relación a todo lo planteado en el proceso.

Trueba Urbina, al explicar lo que es un laudo, expresa: “Es la resolución ipso iure pronunciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el proceso que decide definitivamente el fondo de los conflictos del trabajo, ya sean jurídicos o económicos”⁴² La Ley Federal del Trabajo, mas que presentar la definición de laudo, en su artículo 841. alude a un principio que es esencial a todo laudo, pues expresa en efecto, que “Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada...”, y a continuación puntualiza que los hechos deben apreciarse en conciencia, sin necesidad de reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

⁴¹ J. Jesús Castorena. Op. Cit. Pág. 86.

⁴² Alberto Trueba Urbina. Op. Cit. Pág. 393.

“La verdad sabida, es como premisa del juicio lógico, según opinión de Hevia Bolaños, citado por Trueba Urbina, “la verdad del hecho hallada y probada en el proceso, patrocinada y corroborada por las leyes y derechos”.⁴³ En opinión de Nestor de Buen, lo anterior se logra a través de la impresión directa que reciben los representantes del trabajo, y la presenciar el desarrollo de todo juicio, que hace efectivo el principio de inmediatez.

Para Castorena, la verdad sabida es la convicción íntima del órgano jurisdiccional, la cual no debe permanecer guardada sino expuesta. Estima que es un juicio subjetivo de valoración, apoyado en los datos del proceso mismo.

La “buena fe guardada” es, de acuerdo con diversos tratadistas laborales, “la equidad”, la cual, según Hevia Bolaños, es la templanza del rigor, que debe tenerla siempre el juez, delante de sus ojos; Nestor de Buen, considera que es una exigencia en contra de la arbitrariedad.

Se ha otorgado a las juntas, plena facultad para apreciar las pruebas que se han aportado en el juicio, sin sujetarse, tal y como nos marca el artículo 841, a reglas o formulismos. La intención, señala Nestor de Buen, es que los representantes del trabajo no tengan que sujetarse a la observancia, de un catálogo que otorgue, a cada una de las pruebas, un determinado valor. Como acertadamente advierte don Alberto Trueba Urbina, lo que se pretende es evitar el rigorismo jurídico, pero ello no significa que esté dando lugar a la anarquía en

⁴³ Ibidem. Pág. 393.

valoración de cada una de las pruebas o falta alguna de garantía procesal, ya que no se puede partir, de pruebas que no existan en autos, ni restar o negar valor a elementos demostrativos que representen hechos o datos fehacientes.

En la última parte del artículo 841, se exige precisar los fundamentos legales y motivos de la resolución, con el fin de que el fallo esté en concordancia con los datos objetivos aportados en el juicio, para que esta resolución sea consecuencia de éstos; asimismo que se indique los motivos que existen para desechar o aprobar tales o cuales pruebas; lo que se busca en sí, es que el laudo que se dicte, esté dentro de un marco legal, Castorena eleva este grado de libertad de que se goza el órgano jurisdiccional para juzgar, a un contenido “la equidad, la honrabilidad de bien, la probidad y la justicia”⁴⁴

El laudo laboral es parte de un proceso social. Significa que deberá buscar la justicia y, mejor aún, teniendo en cuenta, como señala Guillermo González Charry, que “la búsqueda de la ley más favorable, no debe de hacerse sólo entre las normas legislativas, sino entre éstas y las que provengan de la convención, pacto colectivo, laudo arbitral o reglamento de trabajo”⁴⁵.

Finalmente hay que apuntar, que el fallo de la Junta, una vez dictado, tiene carácter ejecutorio; ya que en materia laboral, se ha creado la instancia única; instancia que según explica la Licenciada Salmorán de Tamayo, se ha creado, “para que en relación de los intereses en conflicto y por

⁴⁴ J. Jesús castorena. Op. Cit. Pág. 40.

⁴⁵ Guillermo González Charry. Op. Cit. Pág. 423.

afectación de los derechos de los trabajadores cumpla a plenitud el principio constitucional de la administración de justicia en forma pronta y expedita”⁴⁶

Este hecho, de ningún modo, deja en estado de indefensión a las partes con interés legítimo en el proceso; ya que éstas pueden recurrir al Recurso de Revisión, o al Juicio de Amparo, según sea el caso. Esto hace patente la aplicación efectiva de los principios del proceso laboral, que se ven concretados en el laudo, satisfaciendo de tal modo, el espíritu que anima a las leyes laborales: la protección y tutela a la clase trabajadora.

2) NATURALEZA JURIDICA DE LOS LAUDOS

La evolución que han tenido el Derecho Procesal del Trabajo, se puede apreciar, entre otros aspectos, en la interpretación y aplicación de las resoluciones laborales.

En un principio, al establecerse los Tribunales de Trabajo en la Constitución Mexicana de 1917, se interpretó que su arbitraje era potestativo, negándoseles Imperio para ejecutar sus resoluciones, por lo que, en la práctica, las Juntas se limitaron a fungir como mediadores en los conflictos de trabajo.

La creación de dichos tribunales, no tuvo la eficacia tan esperada y deseada por la clase trabajadora. Al respecto, Castorena, nos habla de

⁴⁶ María Cristina Salmorán de Tamayo. Op. Cit. Pág. 114.

que la aplicación e interpretación de las normas procesales contenidas en el artículo 123 constitucional, retrasaron con sus efectos, la aplicación de las bases constitucionales. Y podría añadir, que la aplicación justa y equitativa de dichas normas.

Francisco Rocha Bandála, explica que la Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestro país, no encuadraban con las otras instituciones extranjeras que tenían la misma finalidad: regular las creaciones de trabajo, y los conflictos que de ésta se derivan; por lo que, al crearse en nuestro país, los tribunales de trabajo, ni la Corte ni los investigadores, encontraron antecedentes en el derecho extranjero, sobre la naturaleza y funciones de las Juntas.

Antes de la Constitución de 1917, señala este autor, la administración de justicia obrera, se encomendaba a órganos administrativos, o a civiles, y en algunos casos, a órganos políticos.

Rocha Bendála, no aclara que además en las discusiones para la creación del artículo 123 constitucional, no se aclaró suficientemente, la naturaleza y funciones de las juntas de Conciliación y Arbitraje.

De las ejecutorias que transcribe Rocha Bandála y Franco G. S., de 1917 a 1924, se puede apreciar la tendencia jurisprudencial y doctrinal que prevaleció en esa época, que en síntesis podemos decir; se

interpretó que el arbitraje de las Juntas no era obligatorio, siendo distinto del arbitraje privado, ya que no estaba dispuesto por las partes, sino por la ley; el tribuna del trabajo no estaba facultado para aplicar el derecho al condenado, lo que limitaba a aquél a funcionar como un simple mediador, sin poder obligar a éste, a someterse a sus decisiones, al no reconocerles Imperio a las Juntas, sus resoluciones no podían ejecutarse coercitivamente, considerando que tales, tenían una naturaleza distinta a las sentencias civiles, por ejemplo.

En 1924, a raíz de la ejecutoria “La Corona S. A.”, las resoluciones laborales, adquieren de un modo significativo, un carácter jurisdiccional; el reconocerles el máximo tribunal, la categoría de los tribunales dotados de Imperio para conocer y resolver los conflictos de trabajo planteados entre ellos; esto es, la facultad para ejecutar sus resoluciones.

Este criterio jurisprudencial, fue adquiriendo firmeza, ya que en jurisprudencias posteriores, la Suprema Corte, confirmaba el carácter jurisdiccional de las Juntas, y su fuerza decisoria y ejecutoria para hacer cumplir los laudos, pero todavía habrían de pasar algunos años para que el criterio de la Corte, se unificara en torno a la naturaleza y funciones de las Juntas.

De esto nos da ejemplo Trueba Urbina, al señalar que en ejecutorias que constituyeron jurisprudencia, la Suprema Corte llegó a establecer, que las resoluciones laborales eran de carácter administrativo; a las mismas también se las llegó a considerar como sentencias civiles. Trueba

Urbina, nos da referencias de algunas de estas ejecutorias, dos de 1917 y de 1929; en las que se sostiene alguno de los criterios.

En la actualidad existe inconformidad de criterios, en cuanto a la naturaleza jurídica de los laudos, respecto a los conflictos individuales y colectivos jurídicos; mas no así al tratar de determinar la naturaleza del Laudo Colectivo Económico; ya que este tipo de conflictos tienen un planteamiento y una resolución más complejos.

Algunos autores señalan, que los laudos en los conflictos colectivos jurídicos, así como en los colectivos económicos, son administrativos, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dependen de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que es un órgano administrativo, y que por esa razón gozan de ese carácter tales resoluciones.

Más, otros tratadistas de la materia, se han ocupado de señalar esas diferencias entre uno y otro, así como de afirmar su naturaleza jurídica.

Primeramente veamos en qué consisten esas diferencias entre, uno y otro tipo de conflicto. Mientras que en los conflictos tanto individuales como jurídicos, se ejerce una función jurisdiccional; en los económicos, el establecimiento de condiciones económicas en las relaciones de trabajo, se hace en apoyo de principios económicos. Para Castorena, en estos últimos, se ejerce una función administrativa y legislativa, ya que, mientras que

en los jurídicos su materia es decir el derecho, en las controversias que versan sobre la aplicación de una norma establecida; en los económicos, se establecen nuevas condiciones de trabajo, o normas para regir las relaciones de trabajo.

En este mismo sentido se pronuncia Manuel Alonso García, y explica, que la construcción doctrinal, consiste en acudir ante una autoridad a plantear un determinado conflicto, y someterse a sus decisiones y resolución, corresponde en ambos casos a este planteamiento ya que no se puede englobar en un mismo sistema o criterio, a ambos tipos de conflictos.

Para Alonso García, en los conflictos jurídicos es justificable y necesaria la intervención judicial, siendo anormal la presencia de órganos administrativos. En los económicos, al contrario, no tiene sentido la competencia de los órganos jurídicos, ya que la función que se ejerce es normativa o reguladora; estas contiendas económicas, agrega, deben resolverse por autoridades administrativas.

Contrariamente a esta opinión, Mario de la Cueva expresa, que la función de las Juntas, no coincide con la idea de un órgano administrativo, ya que éste, considera las controversias entre la administración pública y los particulares. Atribuyéndole a los conflictos jurídicos, una función jurisdiccional, y a los económicos, una función materialmente legislativa, cuya sentencia es un acto regla por naturaleza, pero afirma que estos dos conflictos, poseen una naturaleza jurídica, por que en ambos hay, un derecho preexistente, una convención colectiva, o un mandato legal cuya coalición se demanda.

Esta consideración guarda semejanza con la Trueba Urbina, que sostiene, que "Cualquiera que sea, la calidad del órgano, su sentencia es jurisdiccional se tiene por objeto declarar y aplicar el derecho, inclusive crearlo a falta de ley"⁴⁷. Para este autor, la naturaleza del laudo se caracteriza, por la función que ejerce el tribunal u órgano del Estado, que lo pronuncia, y no por la calidad del órgano. Afirma, que esta competencia normativa de las Juntas, que se ejerce en los conflictos colectivos económicos al crear o modificar, las condiciones de trabajo, puede implicar el ejercicio de un acto legislativo, lo que no excluye la función jurisdiccional de los tribunales de trabajo.

Aún cuando las Juntas dependen de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, que es un órgano administrativo, aquellos tienen encomendada una función esencialmente jurisdiccional, como se desprende de la Ley Federal del Trabajo, que en los artículos 591, 600, 603, 614 y 621, establecen las obligaciones y facultades de las Juntas. El hecho de que formen parte del mencionado órgano administrativo, se debe, según observa el maestro Castorena, a la forma como evolucionó la solución de los conflictos de trabajo en México.

La tendencia actual, de marcar la autonomía de la Junta Federal frente a la Secretaría de Trabajo, se aprecia, según Mario de la Cueva, entre otros aspectos, en que, en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 612 dispone que el presidente de la Junta Federal de conciliación y Arbitraje, será

⁴⁷ Alberto Trueba Urbina. Op. Cit. Pág. 336.

nombrado por el Presidente de la República; en este precepto, nos dice, tiene el propósito de desligar a las dos instituciones.

Además de que hay autores que al referirse a las Juntas, mencionan que son órganos jurisdiccionales, desde un punto de vista formal. Cabe explicar aquí, cuál es el punto de vista formal, y cuál el material. De acuerdo a lo que nos enseña Mario de la Cueva, las funciones públicas se clasifican, desde dos puntos de vista, el formal, que toma como base, el órgano público del que procede el acto, sea legislativo, ejecutivo o judicial; y el material, que atiende a la naturaleza intrínseca del acto realizado, esto, independientemente de la autoridad que la emite.

La complejidad para establecer la naturaleza de las Juntas, y por ende de sus relaciones, estriba en, desde que punto de vista se establece, el ejercicio de la función pública. Gabino Fraga, citado por Becerra Bautista, nos aclara que la esencia del acto legislativo, es, “la creación de situaciones jurídicas abstractas, impersonales”, y que la del acto administrativo, “no supone una situación preexistente de conflicto, ni interviene con el fin de resolver una controversia para dar estabilidad al orden jurídico, sino que por una actividad ininterrumpida, puede prevenir conflictos”⁴⁸.

En base a esta enseñanza, podemos deducir, que más que una función administrativa, desde un punto de vista material, la resolución de los conflictos colectivos económicos, supone una función legislativa.

⁴⁸ José Becerra Bautista. Op. Cit. Pág. 9.

Mario de la Cueva y Trueba Urbina, sin excluir tal función legislativa, afirman que la resolución de estos conflictos colectivos económicos, son de naturaleza jurídica, ya que en ellos se desarrolla la función jurisdiccional, la cual, nos enseña el maestro Becerra Bautista, es “una controversia entre partes, que debe ser resuelta en forma vinculativa por persona que tenga el poder necesario para que su determinación sea precisamente obligatoria”⁴⁹.

De los que deduce este autor, que los caracteres de la jurisdicción son: la facultad decisoria; la facultad de coerción; y la facultad de documentación, la cual nos explica, es la fe pública que tienen los órganos jurisdiccionales.

Del artículo 919 del Capítulo XIX, del Título Catorce, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende la facultad decisoria de las Juntas, en las resoluciones de los conflictos colectivos de naturaleza económica; al señalar que la Junta en su resolución, “podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada; la semana de trabajo; los salarios, y en general modificar las condiciones de trabajo en la empresa o establecimiento...”. Del artículo 939 del Capítulo Uno, correspondiente al Procedimiento de Ejecución, Título Quince de esta ley, se desprende la facultad de coerción al indicar que, las disposiciones que rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y

⁴⁹ *Ibidem*. Pág. 6.

Arbitraje, son aplicables a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Luego entonces, pienso que, la afirmación de aquellos tratadistas, que como Mario de la Cueva y Trueba Urbina, afirman que los laudos colectivos de naturaleza económica, gozan de naturaleza jurídica, es correcta. Y atendiendo al planteamiento señalado por Alonso García, de la estructura doctrinal, la naturaleza de dichos conflictos es jurídica, y que atendiendo al fondo de tal planteamiento su naturaleza es legislativa.

Pienso, que de acuerdo a lo expuesto por los autores antes mencionados, que es indudable que el Laudo Laboral, es de naturaleza jurídica, y en el caso del Laudo Colectivo Económico, su naturaleza es, tanto jurídica como materialmente hablando legislativa.

3) REQUISITOS DE FONDO Y DE FORMA

El contexto de las resoluciones laborales de fondo, deben de cumplir una serie de requisitos de fondo y de forma. Los de forma, son las estructuras de la sentencia laboral, y se anuncian en el artículo 840 de nuestra ley laboral. Los de fondo, son licencia del negocio, y la aplicación de los principios del proceso laboral.

Pero para que pueda desarrollarse el proceso laboral, Trueba Urbina, expresa que hay otros requisitos esenciales, como son, la

existencia de órganos jurisdiccionales, y la competencia de tales órganos; la capacidad de las partes, y su capacidad procesal.

Manuel Alonso García, advierte, que todas las sentencias se integran en primer lugar, con un encabezamiento que contiene los datos de las partes del proceso, y luego su motivación de la que forman parte los hechos fundatorios (resultados), y las razones de derecho (considerandos), así como los decisorios de fallo.

Los requisitos de forma y externos son:

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

II.- Nombre y domicilio de las partes, señalando carácter que tuvieron en el proceso (actores o demandados), así como los nombres de sus representantes, apoderados, asesores, abogados, etc.

III.- Un extracto de la demanda, y su contestación; que deber{a contener con claridad y concisión la petición de las partes y los hechos controvertidos. Al delimitar la Junta, la litis en sus laudos, con ello no perjudica a las partes, en tanto que esa delimitación tenga un carácter exclusivamente anunciativo. Son los razonamientos que rigen el laudo, en cambio, los que pueden causar agravio.

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

V.- Extracto de los alegatos; de acuerdo a una de las ejecutorias de la Corte; su omisión no agravia a las partes, si lo expresado en ella no influye en las situación planteada en el juicio que fija la Junta, "los alegatos no forman parte de la litis, si en ellos se aducen excepciones que no se hicieron valer en su momento, por lo que las Juntas deben desestimarlos"⁵⁰.

VI.- Las razones legales o de equidad, así como la jurisprudencia y la doctrina que le sirven de fundamento. Existe una ejecutoria de la Corte, que establece que al citar preceptos jurídicos que no son aplicables, no es motivo para conceder amparo, "si del examen del laudo se ve claramente, que el mismo encuentra su apoyo en otras disposiciones legales"⁵¹.

VII.- Los puntos resolutivos. Refiriéndose a ellos, explica Becerra Bautista, que son las conclusiones decisorias del fallo, la deducción que el juzgador hace de las premisas que integran la sentencia. Según sea la apreciación de todos los elementos del proceso, resultará un laudo congruente o incongruente con lo aportado en el juicio o proceso.

Los requisitos de fondo del laudo se establecen en los artículos 841 y 842 de la ley laboral. El artículo 841 dispone que "los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en

⁵⁰ Manual de Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 171.

⁵¹ *Ibidem*. Pág. 306.

conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”. Contiene este artículo principios que en el proceso laboral son fundamentales como el de la apreciación de las pruebas, contrario al sistema de las pruebas tasadas, que no tienen lugar en el susodicho proceso; o el principio de la buena fe guardada que más adelante habré de analizar.

El artículo 842 se refiere a los requisitos de fondo, comunes a toda sentencia, ya que establece, que “Los laudos deben ser claros y congruentes con la demanda y contestación, y demás prestaciones deducidas en el juicio, oportunamente”.

Seguiremos el orden adoptado por Trueba Urbina, en el análisis de los requisitos internos, según el los denomina:

I.- Claridad y precisión en el contenido del laudo. El autor señala que cumplir con este requisito es indispensable para apreciar de la manera más exacta el contenido del fallo, así como para evitar conflictos en su ejecución.

II.- Congruencia. Significa que los laudos deben ocuparse solamente de las cuestiones debatidas por las partes, es decir, deben de condenar o absolver, respecto de cada uno de los puntos que se hayan planteado en el proceso laboral. Así lo expresa la H. Suprema Corte de Justicia, “las partes considerativas y resolutivas de un laudo constituyen elementos de un todo y es el

resultado de una integración donde se puede establecer la existencia o no de la violación constitucional, no bastando examinar partes aisladas del laudo que difieren en forma clara de los razonamientos esenciales empleados por la Junta responsable”⁵². Se dirá, por ejemplo, que el laudo es incongruente, cuando se condena al pago de prestaciones no reclamadas. En jurisprudencia de la Corte, también se ha establecido que la facultad que tienen las Juntas para apreciar los hechos en conciencia, “no las autoriza para resolver un conflicto, dando como única razón que ya han resuelto otros asuntos en el mismo sentido”⁵³. Sería lo que se llama laudo inmotivado.

III.- **Apreciación de los hechos y pruebas en conciencia, aquí incluye Trueba Urbina, la aplicación del derecho y la actividad creadora de la actividad laboral.** En primer término, hay que señalar que las pruebas son el elemento que va a dar a luz sobre la falsedad o verdad de los hechos plantados en el juicio o proceso, que guía al juzgador a resolver sobre tales hechos; mas cabe la pregunta: ¿qué sistema se sigue para la apreciación y valoración de las pruebas?

En el proceso del trabajo se observa el de la libre apreciación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 841 de la ley de la materia, que manda al respecto: “... sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas...”; la Suprema Corte comenta al respecto que, “la apreciación de las pruebas hecha por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es una facultad soberana, y por lo mismo ninguna otra autoridad puede sustituir su

⁵² Francisco Ramírez Fonseca. Op. Cit. Pág. 436.

⁵³ Manual del Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 306.

propio criterio al de las Juntas, cuando se trate de fijar hechos...”⁵⁴. Lo que no contraviene lo dispuesto por la Constitución en su artículo 16, según el cual, todo mandamiento escrito de la autoridad competente, debe de estar motivado y fundado legalmente, pues lo cierto es, que en el Derecho del Trabajo, también se exige como requisito, que en el laudo se enumeren las pruebas rendidas y así mismo se expongan sus motivos y fundamentos; es decir, pesa sobre la autoridad laboral, igualmente, la exigencia no solo, de examinar cada una de las pruebas que las partes aportaron, sino así mismo exponer las razones que sirven de apoyo para dar a cada un el valor que estime corresponderle.

Una vez que el juzgador ha hecho el análisis y laborioso estudio de referencia, logra el adquirir una convicción íntima, en la que apoyara su juicio de valoración subjetivo que reflejara en la resolución final que pronuncie, la cual contendrá, como dice Castorena, la verdad sabida.

El paso a seguir en la aplicación del derecho al resolverse el caso, es la determinación de la norma aplicable, en la modificación o ajuste en las condiciones encontradas, realizando una función creadora que debe de efectuarse con justicia y más todavía, con equidad, como constitutivas que son de la “buena fe guardada”, ya referida.

IV.- El último requisito que refiere Trueba Urbina, es la decisión de los puntos litigiosos, mediante declaración, condena o absolución. Pero existe otro requisito más, éste, de forma, consistente en que los laudos

⁵⁴ Alberto Trueba Urbina. Op. Cit. Págs. 395 a 398.

deben estar firmados por los integrantes de la Junta y por el Secretario, quien se encarga de recabar dichas firmas, lo que se conoce como el engrose, (artículo 839 L. F. T.).

4) CLASIFICACION DE LOS LAUDOS

La doctrina procesal clasifica las sentencias, de acuerdo con sus efectos substanciales en: declarativas, condenatorias, y constitutivas; clasificación que también es aplicable al proceso laboral, ya que es congruente con los diversos tipos de laudos que en el se dictan, partiendo de que estos constituyen verdaderas sentencias.

Los laudos declarativos, careciendo de condena alguna, ponen de manifiesto declaración, la existencia o inexistencia de un derecho o de una relación laboral, o bien de un hecho con trascendencia jurídica, aquello y éste, cuando han sido puestos en duda o discutido así mismo en el campo laboral.

Los condenatorios, no solo declaran el derecho, sino que condenan el cumplimiento de una obligación o al pago de determinadas prestaciones, haciendo posible su ejecución. Y los laudos constitutivos, son aquellos que tienen por objeto la constitución, modificación, extinción, de una relación de derecho laboral, es decir, el laudo constitutivo es aquel que esencialmente produce un estado jurídico que antes de el no existía. Un ejemplo

de este tipo de resolución, señala Trueba Urbina, sería la dictada por el proceso económico.

Existe además en el proceso laboral, una clasificación que atiende a la naturaleza de la acción, esto es el tipo de pretensión deducida que puede ser colectiva jurídica, o colectiva económica.

Los laudos colectivos jurídicos, son aquellos que resuelven controversias sobre la aplicación e interpretación de un derecho, nacido y actual. Un ejemplo típico de estos, expresa Mario de la Cueva, es la relación que deriva de la interpretación genérica de las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo o bien de la ley.

Trueba Urbina explica que, en el laudo colectivo jurídico, "La aplicación del derecho y la función que desempeña la equidad, en la aplicación e interpretación del contrato colectivo de trabajo, debe estar en función tutelar a los trabajadores y reivindicarlos en sus derechos, como una de las funciones creadoras de los tribunales de trabajo en la aplicación de los principios de la justicia social, que emanan del artículo 123 constitucional"⁵⁵

Los laudos colectivos económicos, tiene como finalidad lo marcado por el artículo 919 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que su objeto es conseguir el equilibrio entre ambas partes, el capital y el trabajo, ya sea aumentando o disminuyendo el personal, bien la jornada o semana de

⁵⁵ Ibidem. Pág. 402.

trabajo, o bien los salarios de los trabajadores, o ya sea fijando nuevas condiciones de trabajo o en su caso simplemente modificándolas. Pero en cualquiera de esas situaciones no se podrá, tal y como lo consigna el artículo citado, reducir los derechos mínimos de los trabajadores, consignados en la Constitución, y en las leyes laborales.

El doctor Mario de la Cueva, hace la observación, de que la doctrina alemana, no diferencia el conflicto colectivo económico, del colectivo jurídico, en tal doctrina, se habla de conflictos colectivos (verbigracia tratándose de los contratos colectivos de trabajo) sea para tratar de la reglamentación adecuada y justa, como de los fines económicos; pero de acuerdo a ésta doctrina, esos conflictos no responden a la pregunta; ¿a quién corresponde el derecho, cuáles son los salarios y condiciones de trabajo vigentes o cuál es la interpretación de los contratos individuales o colectivos de trabajo? Advierte este autor, que aún cuando, el criterio de referencia, se ha seguido por algunas legislaciones, no es más adecuado, pues como lo indica la Organización Internacional del Trabajo, es un estudio que menciona el propio Mario de la Cueva; las legislaciones que sustentan ese sistema, se ocupan únicamente de los conflictos del trabajo, distinguiendo los conflictos individuales de los colectivos, más sin diferenciar los aspectos jurídicos de los económicos. Precisa de la Cueva, que hay en realidad una distinción en los conflictos de trabajo, pues mientras los jurídicos pueden ser individuales o colectivos, los económicos versan sobre intereses económicos.

La distinción de referencia es muy importante para las resoluciones laborales, ya que estas han de dictarse en relación de la naturaleza de la acción, y no es lo mismo aplicar, un derecho ya nacido y actual, que modificar o establecer nuevas condiciones (salarios, jornadas de trabajo, etc.). La fuente del conflicto jurídico y así mismo del laudo colectivo jurídico, puede ser, como indica Mario de la Cueva, una prescripción legal, alguna disposición de un contrato individual o colectivo de trabajo.

Por tanto, si el laudo colectivo jurídico, va a resolver sobre la interpretación y aplicación de normas contenidas en el contrato contenido o en la ley, entonces las Juntas que lo dictan estarán declarando el derecho; pero al haber controversia entre las partes en cuanto a la aplicación e interpretación del derecho, si cabe la pregunta, ¿a quién corresponde el derecho?.

Manuel Alonso García, habla de que el planteamiento de esos conflictos, otorga distinta significación al laudo arbitral, apoyándose en el derecho jurídico, y en la equidad, en lo económico.

Al establecer y reconocer esa distinción la legislación laboral mexicana, podrá resolver de manera más efectiva y precisa tales conflictos.

5) MEDIDAS PRECAUTORIAS

Hay ocasiones en que el demandante considera necesario llevar a cabo, ciertas medidas, a fin de que su demanda surta los efectos deseados y especialmente la seguridad del éxito en la ejecución del laudo definitivo. Estas medidas se llaman precautorias o bien providencias cautelares, como también las denomina la Ley Federal del Trabajo y son potestivas por cuanto que se lleven a cabo a solicitud de parte; más sin que su omisión o no realización impidan que el proceso se inicie.

Las providencias cautelares obtenidas en la mencionada ley son: el arraigo y el secuestro provisional, y las normas a seguir se encuentran a seguir en el Título Catorce, Capítulo XV, artículo 857 al 864.

Compete la situación de esas autoridades a los Presidentes de las Juntas Especiales, tanto de las locales como de las federales, funcionario, a quien no solo corresponde la facultad y la obligación de conocer y resolver sobre las providencias cautelares, sino que así mismo revisan los actos de los Actuarios encargados de su ejecución; más siempre a solicitud de parte, como lo disponen las fracciones III y IV, del artículo 618 de la ley de la materia.

Las medidas mencionadas pueden solicitarse en la propia demanda o en la comparecencia la presentarse aquella; pero también con posterioridad a la presentación de la demanda. Si la solicitud se hace en la demanda o simultáneamente a su presentación, en comparecencia, entonces ella

se tramita previamente al emplazamiento; más si se hace posteriormente, la solicitud se tramita por cuerda separada, pero en ambos casos, la ley prohíbe que la solicitud se haga y el conocimiento de la persona contra la cual se dirige la medida.

El nombre de las “providencias cautelares”, deriva, según Becerra Bautista, del vocablo “caución”, que significa garantía.

Siguiendo el orden en que están dispuestas en nuestra ley laboral, el artículo 857, considero conveniente ocuparme primero del arraigo. Se acude a él, cuando se tiene temor de que la persona demandada o que se vaya a demandar se oculte o se ausente; y consiste en hacerle saber, tanto que, no debe ausentarse del lugar de su residencia, como que, si lo hiciera, debe dejar persona suficientemente instruida y expensada que lo represente conforme a la ley. El arraigo se decretará de plano, de acuerdo con lo que marca el artículo 859 de la legislación laboral.

Castorena expresa que el arraigo, por su propia naturaleza procede únicamente cuando se trata de personas físicas, explica que, tratándose de personas morales, si son sociedades constituidas en nuestro país, tanto nacionales como extranjeras, tienen su domicilio en éste, aun cuando la sociedad extranjera no estuviera constituida en nuestro país, en cualquiera de los casos acabados de mencionar, el responsable es su representante, trátase de persona física o moral.

Existe una sanción para el ejecutado que quebrante el arraigo, pues el artículo 860, dispone que será responsable del delito de desobediencia aun mandato de autoridad (artículo 187 del Código Penal) hipótesis en la cual el Presidente de la Junta, debe hacer la denuncia ante el Ministerio Público que corresponda.

La segunda medida que se señala en el artículo 857 es el secuestro provisional o embargo precautorio, el cual se decreta cuando es necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento, tiene un carácter conservativo, tiende a evitar que el demandado dilapide, oculte o enajene bienes quitado con el propósito de colocarse en estado de insolvencia, que le imposibilite cumplir con sus obligaciones.

Para obtener ese embargo, el solicitante, de acuerdo con el artículo 861, debe determinar el monto de lo demandado o de la futura demanda, así como rendir las pruebas que acrediten la necesidad de la medida. Si el Presidente de la Junta juzga necesario el embargo solicitado, atendiendo a las pruebas rendidas y, en consideración de las circunstancias del caso lo concederá dentro de las 24 horas siguientes a la presentación de tal solicitud, señalando la cantidad por la cual deba practicarse el embargo. El Presidente de la Junta está obligado a determinar las medidas a que se sujetará el embargo; medidas que tenderán a que se suspenda o se dificulte el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento. En caso de que el solicitante compruebe que el demandado, tiene diferentes juicios o reclamaciones, ante la autoridad judicial o administrativa, promovidos por terceros en su contra, cuando

exista a criterio de la autoridad laboral riesgo de insolvencia, decretará el embargo. Pero si al llevarse a cabo, la diligencia correspondiente, no se encuentra el demandado, la misma se realizará con apego a lo dispuesto por el artículo 951, fracciones I, II, IV, V y VI, y demás preceptos conducentes del capítulo correspondiente a embargos; en el concepto de que los bienes asegurados, queden con el propietario, que tendrá la calidad de depositario por disposición de la ley, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a su cargo. Si el ejecutado es persona moral; el depositario será su gerente, su directos, o quien tenga su representación jurídica (artículo 863 L. F. T.).

El secuestro o embargo precautorio, sigue la suerte del negocio principal, salvo que la medida sea modificada, esto es, teniendo presente que el demandado pueda constituir depósito u otorgar fianza bastante, con el objeto de que el secuestro no se lleve a cabo o de que el mismo en su caso, sea levantado.

El demandado puede a su vez, interponer el recurso de revisión, el cual se tramita conforme a las normas del capítulo correspondiente a la revisión de los actos de ejecución, es decir, debe de presentar un escrito ante la autoridad que conoce del procedimiento, dentro de los tres días siguientes al en que se ha tenido conocimiento del acto que se impugna. El artículo 852, dispone que el recurrente debe ofrecer sus pruebas, y que se dará vista con el escrito impugnatorio a la contra parte, para que ésta a su vez, produzca su contestación y ofrezca sus pruebas. Dentro de tres días siguientes, tiene lugar una audiencia de pruebas y alegatos, a la que son citadas las partes; en ella se

admiten y desarrollan las pruebas, y se producen los alegatos, dictándose en la propia audiencia, la resolución. Si la revisión prospera, se modifica o se deja sin efecto el acto impugnado. Si la revisión no prospera, el Presidente de la Junta, podrá imponer a quien lo interpuso, una multa de dos a siete veces el salario mínimo, según; pero en todo caso sin que el juicio se interrumpa.

El propósito de estas providencias, como se explica en la exposición de motivos relativas a éstas, “es lograr que su objeto se alcance plenamente en beneficio de los demandantes que prueben oportunamente sus derechos”⁵⁶. Pues se debe evitar, como advierte Ramírez Fonseca, “que por ausencia o insolvencia del demandado, aún ganado el juicio, el trabajador se quede con la gloria del triunfo pero sin el dinero”.⁵⁷

⁵⁶ Ibidem. Pág. 470.

⁵⁷ Francisco Ramírez Fonseca. Op. Cit. Pág. 258.

CAPITULO IV

EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION

1) NATURALEZA DE LA EJECUCION

Una vez que se ha dictado sentencia, podría decirse que el proceso ha llegado a sus límites naturales. Cuando la resolución final es acatada por la parte condenada, y ésta procede a satisfacer los derechos del acreedor, violados o no cumplidos, concluye sin mayor problema el conflicto existente. Si hacer efectiva la vigencia de una norma jurídica, violada o desconocida por el obligado es la función esencial del órgano jurisdiccional, al lograrlo éste en la forma ya mencionada, con ello ve realizado su objetivo. El problema se presenta ante la negativa del condenado, a observar la sentencia, ya que, como acertadamente señala el Licenciado Adalberto Galeano Sierra, "al resolverse el litigio se agotara la acción, pero la obligación primitiva queda viva"⁵⁸ Agrega que entonces la obligación ya no está asistida por la garantía de una decisión, sino por otra más definida y enérgica: la de responsabilidad; por lo que el acreedor no va a conformarse con obtener una sentencia favorable, en tanto lo que busca es la concreta y tangible satisfacción de sus pretensiones.

Galeano Sierra, manifiesta que las normas creadas por el poder legislativo, llevan en su generalidad, una garantía primaria que adquiere vida en el proceso jurídico, al individualizarse. En algunas ocasiones, advierte,

⁵⁸ Adalberto Galeano Sierra. Teoría de la Ejecución Forzada. Revista de la Facultad de Derecho de México. Tomo XXXI no. 19 UNAM. 1ª edición.

se agota en la sentencia declarativa; pero en otras no sucede así sino que se requiere de medidas coercivas.

Esa coercibilidad constituye el elemento indispensable en la función jurisdiccional; es ella la fuerza del derecho, y se manifiesta en el procedimiento de ejecución. Aún cuando no se recurre a dicho procedimiento, él viene a satisfacer la realización de la norma jurídica, distinguiéndose precisamente por esto, como dice Euquerio Guerrero, de las normas éticas o de urbanidad, que carecen de sanción jurídica y se agotan con el simple señalamiento del “debe ser”. La norma de derecho en cambio, está provista de una fuerza (concretamente la coacción), que le permite el cumplimiento de una conducta. Observa con razón, que “Las declaraciones jurídicas carecían de valor práctico, al no cumplir la finalidad de la norma jurídica”⁵⁹

Becerra Bautista, manifiesta que toda sentencia es perfectamente jurídica, una vez que ha sido dictada por el juez, y que produce todos los efectos inherentes a ella, conservándose apta para su ejecución, la cual constituye un fenómeno complementario, en cuanto que se hace posible la actualización del derecho objetivo declarando en la sentencia; opinión que es compartida por Galeano Sierra, cuando éste advierte que la ejecución es una forma tutelar complementaria.

Para Rendeti, citado por Becerra Bautista, la ejecución es un acto hecho de la tutela jurisdiccional, llegado el momento de la sanción;

⁵⁹ Euquerio Guerrero. Op. Cit. Pág. 495.

pero esa forma tutelar o acto hecho, es parte de un todo (del proceso), al cual Carnelutti, ve desde dos ángulos: en el primero de ellos dice, predomina la resolución de un problema discutido; en el segundo, en cambio, destaca esencialmente la coacción. Galeano Sierra, precisa de este modo tales facultades; la sentencia es la fuerza material donde reside la seguridad jurídica ya que la finalidad esencial del proceso, es la satisfacción efectiva de las relaciones ya definidas.

En cuanto a la ejecutoriedad del fallo, apunta, que es una fuerza potencial “presta a desarrollarse a instancia de parte legítima, no como simple facultad de Imperio cualitativamente diversa de la jurisdicción, sino como actividad jurisdiccional”⁶⁰.

Esta actuación complementaria, elemento coercitivo de la jurisdicción, es una garantía del sistema de legalidad, esta hay para hacerse efectiva en el momento en que el obligado no se allane a la sentencia; entonces el procedimiento de ejecución, es la fuerza del derecho y elemento esencial para el orden jurídico.

En nuestro país los tribunales de trabajo gozan de tales facultades decisorias y ejecutorias; facultades que les fueron negadas en la práctica al inicio de la creación de tales tribunales, en la Constitución; limitando su función a la de simples mediadores como resultado de esta falta de coerción. Al referirse al procedimiento de ejecución, la exposición de motivos de la Ley

⁶⁰ Adalberto Galeano Sierra Op. Cit. Pág. 620.

Federal del Trabajo de 1980 señala que “forma parte del Derecho Procesal del Trabajo y regía el ejercicio de la facultad del Estado de hacer cumplir las soluciones emanadas de los tribunales laborales, cuando los obligados por ellos se niegan a cumplir espontáneamente”⁶¹,

Aún cuando la ejecución de los lineamientos del proceso en general en todas y cada una de las etapas del proceso laboral se ha de procurar proteger al trabajador, esto se hace patente en la ya mencionada Exposición de Motivos, al expresar que, “se da a la ejecución de resoluciones laborales la mayor celeridad posible, para evitar que los trabajadores favorecidos por el laudo, tengan que esperar un largo tiempo para recibir las prestaciones que derivaron de su desempeño, una compensación por lo perjuicios que les causaron los hechos fundamentales de su acción”⁶².

Euquerio Guerrero, sostiene que la ejecución laboral, es de tipo administrativo, basándose en el Derecho de que la ejecución esta encomendada a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanentes, a los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales.

Contrariamente a tal criterio está el de Don Alberto Trueba Urbina que señala que, “la manifestación imperio de que se hayan revestidas las Juntas para ejecutar sus laudos, no significa un puro auto de

⁶¹ Alberto Trueba Urbina. Op. Cit. Pág. 492.

⁶² Ibidem. Pág. 492.

ejecución, función administrativa, sino característica de obligatoriedad, pues el imperium es facultad para imponer sus decisiones”⁶³

De acuerdo con la doctrina, el proceso es un todo en el cual se desarrolla la función jurisdiccional, la ejecución forma parte de la actividad jurisdiccional, conformando el elemento coactivo; por lo tanto considero acertada la opinión de Trueba Urbina, en cuanto a que la ejecución está revestida de un carácter jurídico.

Castorena, no habla de que la forma de ejecución es antecedida por el principio conciliatorio, es un intento de entendimiento entre las partes, a efecto de que las misma , determinen la manera de cumplimiento del fallo de la Junta, y aún de variar los términos de cumplimiento contenidos en la resolución. Esto no significa que la prestaciones reconocidas en el laudo en favor del trabajador, disminuyan, sino que se acuerde en que términos se satisfecerá.

El procedimiento de ejecución en materia laboral, es una etapa o actuación complementaria; ya que debe de tener como antecedente, un proceso de conocimiento; al no tener autonomía frente a tal proceso, no constituye en si mismo un proceso.

⁶³ Ibidem. Pág. 240.

2) CLASES DE EJECUCION

Es una forma muy concreta, la doctrina ha dividido a las obligaciones, en obligaciones de dar y en obligaciones de hacer. En las condenas de hacer, dice Euquerio Guerrero, la rebeldía del condenado se traduce en un pago de daños y perjuicios; pero de ser factible, otra persona puede ejecutar el acto materia de la condena, a costo del propio condenado. Mientras que en las condenas de dar, se pagará el objeto debido al acreedor, procediendo en este caso al embargo de bienes y de ser necesario al remate de los mismos.

En atención a lo expresado, Carlos Villamil, señala que, al llevarse a cabo la ejecución para que las obligaciones se cumplan, las diligencias que se dictan serán de acuerdo con lo que el laudo ordene.

Al respecto, Castorena, habla de que, para cada uno de los tipos de decisiones sean de dar o de hacer, se cuenta con una fórmula de ejecución en la Ley Federal del Trabajo. Esto es muy cierto, ya que en ambos existen diversas situaciones. Las condenas de hacer por ejemplo, pueden consistir en la firma de un documento, en la realización de un hecho o bien en la abstención de hecho.

Cuando el supuesto consiste en la firma de algún convenio, o escritura, se concederá un plazo para su realización, y en su caso, en rebeldía del condenado, el Presidente de la Junta, procederá a firmar el convenio o otorgar la escritura correspondiente. Si se condena a realizar un hecho, se

concederá un plazo al condenado para que lo lleve a cabo; el plazo que se conceda, explica Castorena, deberá ser prudente de acuerdo con la naturaleza del hecho. Ante el incumplimiento del sentenciado, el acreedor puede solicitar, que el acto o hecho sea ejecutado por un tercero, si la naturaleza de la obligación lo admite; pero en caso contrario el obligado tendrá que pagar los daños y perjuicios que deriven de su inejecución. Carlos Villamil señala que el acreedor puede también, si fuere necesario, ejecutar el hecho a costa del obligado.

En las condenas de no hacer, se impone una abstención al condenado que consiste en no ejecutar un hecho; si la prohibición es violada por el obligado, el que obtuvo podrá solicitar al Presidente de la Junta que señale un plazo al deudor para que a su costa restituya las cosas al estado en que se hallaban antes del quebranto, o bien para que se indemnice por los daños y perjuicios que su conducta haya provocado.

En cuanto a la condena de entregar cosa determinada, su ejecución consistirá en ordenar que la misma, sea secuestrada al obligado; pero cuando ese embargo no pueda realizarse, se exigirá la entrega del precio de la cosa hecho el avalúo correspondiente, más el pago de los daños y perjuicios causados.

En las condenas de dar, se trata de pagar una cantidad de dinero en el plazo que marca la ley, más sino se verificara el pago, se requerirá al deudor para que cumpla y si se niega, se procederá a embargarle

bienes suficientes, para que con lo que se obtenga de su remate, se cubra la deuda del acreedor.

En todos los casos según señala el artículo 944 de la legislación laboral los gastos que origine la ejecución de los laudos, serán a cargo de la parte que no cumpla.

Dentro de las condenas de hacer, está la del cumplimiento individual del trabajo, la cual, por ser una de las más complejas, requiere de una explicación más amplia. Principiaré por la reinstalación, que como se sabe, consiste en que el patrón vuelva a proporcionar su trabajo al obrero, en los mismos términos y condiciones en que éste lo venía desempeñando.

Cuando el trabajador demanda la reinstalación por despido injustificado y el laudo le es favorable, se condena al patrón a darle el trabajo en la forma ya mencionada, así como a pagarle sus salarios vencidos, los cuales, de acuerdo con el criterio de la H. Suprema Corte, se tomarán en cuenta a partir del momento en que el trabajador fue separado de su trabajo, hasta que se cumplimente el laudo. La misma jurisprudencia indica que como la relación de trabajo debe continuar en los mismos términos y condiciones pactadas, esto es, como si nunca se hubieran interrumpido, si durante la tramitación del juicio, hasta la fecha de reinstalación, se de un aumento en los salarios ya vencidos.

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, señala que el trabajador en el supuesto de despido injustificado, podrá elegir entre la indemnización constitucional (artículo 123, fracción XXII), consistente en el importe de tres meses de salarios y en los salarios vencidos; además de que tendrá derecho como explica el maestro Baltazar Cabazos, el pago de las prestaciones que hubiera devengado o que le otorgue expresamente la ley o los contratos de trabajo.

Cuando el trabajador elige el pago de la indemnización constitucional los salarios vencidos se cuantificarán con base en el salario que percibía al momento de su despido, ya que, de acuerdo al criterio de la misma Suprema Corte, por haber demandado indemnización constitucional el trabajador prefirió la ruptura de la relación laboral, la cual tiene lugar desde el momento mismo de su despido injustificado.

Puede darse el caso de que la autoridad laboral absuelva al demandado de estas acciones; ello sucede cuando el actor ejercita ambas acciones simultáneamente; en este sentido el máximo tribunal ha indicado que, “cuando un trabajador ejercita simultáneamente las acciones de cumplimiento de contrato e indemnización constitucional por despido injustificado que le condene la fracción XXII del artículo 123 constitucional; la Junta reconoce el conflicto, debe de absolver al demandado por no poder decidir sustituyéndose al actor, que es lo que ha de condenar, toda vez que una de dichas acciones excluye a la otra, en virtud de que la primera considera existente el

contrato de trabajo, mientras la segunda indica admisión por parte del actor de la rescisión del propio contrato”⁶⁴.

Diversos tratadistas laborales, consideran que la reinstalación, por tratarse de una condena de hacer, no tiene una ejecución forzada. Al respecto, el legislador ha previsto las diversas situaciones que hacen sino imposible, si difícil de llevar a cabo tal medida; el artículo 49 de nuestra ley laboral, menciona los casos en que el patrón queda eximido de reinstalar al trabajador; pero fuera de esos casos se le debe de proporcionar a este nuevamente en su trabajo.

PROCEDIMIENTO DE EMBARGO

Como generalmente las condenas traducen en el pago de una cantidad de dinero, la legislación laboral se ocupa suficientemente del procedimiento a seguir cuando ese pago a que se condena el laudo, no se efectúa voluntariamente.

Transcurrido el plazo de 72 horas que otorga la ley para el cumplimiento del laudo, si el deudor no realiza el pago en forma voluntaria, el trabajador podrá solicitar al Presidente de la Junta respectiva, su ejecución forzada. El Presidente de la Junta, una vez que ha recibido solicitud, dicta acto de requerimiento y embargo; pero antes de despachar tal diligencia, solicita a la Secretaría Auxiliar de Amparos, que verifique si existe algún amparo en contra

⁶⁴ Francisco Ramírez Fonseca. Op. Cit. Pág. 552

del laudo dictado; es necesario entonces que hayan transcurrido los 15 días hábiles que la ley concede para la interposición del amparo (artículo 21 de la Ley de Amparo). Si dicho término transcurrió sin el Juicio de Garantías aparezca interpuesto o si hecho valer, el mismo se declara improcedente, entonces no hay impedimento para que se lleve a cabo dicha diligencia de requerimiento y embargo.

El embargo, como señala el Manual de Derecho del Trabajo, “Es la aprehensión corporal que se lleva a cabo en los bienes del deudor con el objeto de asegurar el resultado de la ejecución del laudo o resolución”⁶⁵.

Chiovenda, citado por Galeano Sierra, explica que el embargo no tiene por escrito la propiedad, sino la facultad de vender, o sea la facultad de disponer de un derecho que es cosa distinta del derecho de disposición. Etimológicamente, dice Galeano Sierra, significa obstáculo a la libre disposición del embargado.

La diligencia de requerimiento y embargo la efectúa el Actuario comisionado por el Presidente de la Junta. Las normas a seguir señalan en el artículo 951 de la ley de la materia, conforma a la cual, se practica en el lugar en donde se presta o prestaron los servicios; en el nuevo domicilio del deudor, en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el Actuario en el acta de notificación a que se refiere el artículo 740 de la ley.

⁶⁵ *Ibidem*. Pág. 523

Acompañado del acreedor, se llevará a cabo la diligencia con el deudor; pero si éste no se encuentra, entenderá la diligencia con la persona que este presente. Primeramente requerirá de pago al deudor o a la persona con quien entienda la diligencia; si el deudor realiza el pago, en ese momento dará por terminado el juicio respectivo de conformidad con la parte actora, manifestado el Actuario en el acta de ejecución ese hecho, y una vez que anota que el asunto ha quedado total y definitivamente concluido, las personas que intervinieron procederán a firmar el acta; pero el Actuario, concluida la diligencia, procederá a informar al Presidente de la Junta, del resultado de la misma. La Junta dictará un acuerdo en que se hará constar la terminación del juicio, y en él se ordene el archivo del expediente.

Cuando en la diligencia señalada, el deudor realiza un pago parcial o se niega a pagar, entonces se continúa con la ejecución procediéndose al embargo. La diligencia de embargo, una iniciada, no puede suspenderse; si se suscitaron algunas cuestiones, el Actuario las resolverá en el acto. Si en el lugar en el que el embargo debe practicarse, no hay persona alguna, la entrada del local correspondiente; si fuere necesario, el Actuario hará uso de la fuerza pública sin previa autorización, y podrá romper las cerraduras del local; pero él es el responsable de que se embarguen únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, así como los intereses y gastos que se originen en la ejecución (artículo 951 fracciones II, III y V L. F. T.).

La ley proporciona la lista de bienes que por su naturaleza especial, considera que no son susceptibles de embargo. En efecto, el

artículo 952 señala como inembargables: el patrimonio de familia, los bienes de uso indispensable en una casa habitación; la maquinaria, los instrumentos útiles y animales en cuanto sean necesarios para el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento; las mieses antes de ser cosechadas mas no así los derechos sobre las siembras; las armas y los caballos de los militares en servicio activo, que les sean indispensables de conformidad con las leyes; el derecho usufructo, pero no sus frutos; los derechos de uso y habitación; las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo a cuyo favor estén constituidos; los salarios de los trabajadores (artículo 112), con las excepciones que señalan los artículos 97 y 110 de la ley laboral.

El Actuario teniendo en consideración lo que las partes expongan, determinará los bienes que ha de embargar, prefiriendo los de más fácil realización (artículo 954 L. F. T.).

Cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, el Actuario tendrá que trasladar al local donde manifieste el actor que se encuentran, y previa identificación de los bienes, practicará el embargo. (artículo 955 L. F. T.).

Por supuesto que los bienes sobre los que el embargo ha de recaer, pueden ser de muy diversa naturaleza. Si es un embargo sobre dinero o créditos realizables en el acto, trabado el embargo, el Actuario los pondrá a disposición del Presidente Ejecutor, quien deberá resolver de inmediato el pago al actor. Los créditos realizables en el acto, dice Castorena, "son

aquellos contenidos en títulos que circulen libremente, y que se transmiten por la simple tradición del documento que amparan⁶⁶. Si el embargo sobre bienes muebles, se pondrán en depósito de la persona que bajo su responsabilidad, designe al actor; pero el depositario debe informar al Presidente de la Junta, el lugar en que quedarán los bienes embargados bajo su custodia (artículo 957 L. F. T.). Cuando se embarguen créditos, frutos o productos, se notificará al deudor o inquilino, que el importe del pago lo haga al Presidente de la Junta, con apercibimiento de que, en caso de desobediencia pagará el doble. Para tales fines, el actuario requerirá al demandado, a fin de que le exhiba los documentos y contratos respectivos, para que conste en el acta y de fe de las condiciones que estipulan los mismos (artículo 958 y 959, L. F. T.). Cuando se embarga un crédito y se asegura el título mismo del crédito, se designará un depositario para que lo conserve y guarde; depositario que tendrá las obligaciones que, al respecto le impone el artículo 960 de la ley laboral. Si el crédito es litigioso, se notificará el embargo a la autoridad que conozca el juicio respectivo, el nombre del depositario, a fin de que este pueda cumplir con las obligaciones que le impone el anterior artículo. Si recae sobre bienes inmuebles, dentro de las 24 horas siguientes, se ordenará su inscripción en el Registro Público de la Propiedad (artículo 962). Si recae sobre finca urbana y sus productos o sobre éstos solamente, el depositario que se nombre tendrá el carácter de administrador, con las facultades y obligaciones, que le marca la ley (artículo 963), pero si el depositario no cumple con tales obligaciones sufrirá las sanciones previstas en la ley. Cuando el embargo finalmente recae sobre una

⁶⁶ J. Jesús Castorena. Op. Cit. Pág. 212.

empresa o establecimiento, entonces el depositario será interventor a cargo de la caja, con las obligaciones que le marca el artículo 964.

AMPLIACION DEL EMBARGO

La ampliación del embargo procede en los siguientes casos:

- a) Cuando de acuerdo con los avalúos practicados, los bienes objeto del embargo, no basten para cubrir las cantidades por las que se despachó ejecución;
- b) Cuando se promueva una tercería, lo que puede tener lugar a raíz del embargo o de cualquier momento posterior.

El Presidente Ejecutor, podrá decretar la ampliación cuando concurren las circunstancias mencionadas, sin que sea necesario ponerlo en conocimiento del deudor (artículo 965).

En el supuesto de que existan varios embargos, se seguirán las disposiciones del artículo 966, es decir, si se trata de créditos de trabajo, se pagarán en el orden sucesivo de los embargos, salvo el caso de preferencia de derechos; preferencia que se tramitará mediante tercerías, en los términos de los artículos 976 a 978 de la ley laboral.

Si es embargo practicado en garantía de un crédito de trabajo, aún cuando éste sea posterior, el mismo debe cubrirse preferentemente a los créditos con embargos que provengan de autoridad distinta a las Juntas; pero siempre que el embargo proveniente de las Juntas sea practicado antes de que quede fincado el remate en otros embargos. Al efecto, cuando el Presidente Ejecutor, tenga conocimiento de la existencia del otro embargo, hará saber a la autoridad que lo practicó, que los bienes embargados, quedan afectados al pago preferente del crédito del trabajo, continuará el procedimiento hasta que se efectúe el pago; en el concepto de que las cuestiones de preferencia que se presenten, deben tramitarse y resolverse por la Junta que conozca del negocio con exclusión de cualquier otra autoridad (artículo 966 L. F. T.).

La fracción III del artículo 9666, hace mención del reembolso. "El que haya embargado puede continuar la ejecución del laudo o convenio... salvo el caso de preferencia de derechos". El reembolso procede, cuando los bienes materia del reembolso, ya hayan sido embargados con anterioridad por un tercero; hipótesis en la que, efectuando el reembolso, continuará la ejecución hasta obtener el remate de los bienes, hecho lo cual, se procederá a pagar al primer embargante el importe de su crédito preferente. En caso de preferencia de crédito, puede promoverse la tercería correspondiente, para que aquel sea pagado en primer término; más tratándose de créditos de trabajo, será preferente el de quien hubiera reclamado en primer lugar.

El artículo 967, en su segundo párrafo dispone, que el demandado puede liberar los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo, el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución; pero antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación.

REMATE

Concluidas las diligencias de embargo, se procede.á al remate de los bienes, siguiendo las normas del artículo 968 de la Ley Federal del Trabajo.

En el caso de los bienes muebles, ordenando su remate, el Presidente de la Junta, mandará practicar su avalúo, que hará la persona que él designe. Practicando el avalúo de los muebles, el cual servirá de base para el remate, se procederá a anunciar la venta de los bienes en los tableros de la Junta, en el Palacio Municipal o en la oficina de gobierno que designe el Presidente Ejecutivo, señalándose en el proveído el día y hora en el que debe tener verificativo dicho remate. Pero si se trata de bienes inmuebles, el avalúo deberá practicarlo un perito valuador legalmente autorizado, quien será designado por el Presidente Ejecutivo. El embargante deberá exhibir certificado de gravámenes, relativo al lapso faltante para ajustar los diez años indicados. En el aviso que ordene el remate, naturalmente se convocará a los postores; aquél se fijará en los tableros de la Junta y se publicará por una sola vez en la Tesorería de cada entidad federativa, así como en uno de los periódicos de mayor circulación del lugar de ubicación de los bienes afectados. Si al expedirse el certificado de

gravámenes, apareciera que existen otros acreedores, se les citará personalmente para que comparezcan a hacer valer sus derechos (artículo 986 L. F. T.)

En los edictos y avisos, deberá señalarse el valor de los bienes; el lugar de su ubicación; la autoridad ejecutora del remate; el día y la hora del mismo.

Cuando se embarga una empresa o establecimiento, el Presidente de la Junta, ordenará que el avalúo se practique por un perito de la Nacional Financiera S. A., o de alguna otra institución oficial; ese avalúo servirá de base para su remate y su anuncio se practicará también en los tableros de la Junta, en el Palacio Municipal o en la oficina de gobierno que designe el Presidente Ejecutor. Cuando la empresa o establecimiento se integre con bienes inmuebles, asimismo se solicitará el Registro Público certificado de gravámenes de tales bienes y se seguirán las disposiciones ya mencionadas al respecto.

Para participar en el remate, las personas deberán presentar su postura por escrito, exhibiendo el billete de depósito de Nacional Financiera S. A., que alcance a cubrir el 105 de su puja. El artículo 970, precisa que la postura legal, es la que cubre las dos terceras partes del avalúo.

El desarrollo el remate, se ajusta a las normas del artículo 971. El Presidente Ejecutor declarará fincado el remate en favor del mejor postor, es decir, de aquel que haya ofrecido el mejor precio.

La ley prevé la posible ausencia de postores y para tal hipótesis dispone que el actor podrá pedir que se le adjudiquen los bienes por el precio de las posturas o bien solicitar la celebración de nuevas almonedas. Estas se llevarán a cabo dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la almoneda anterior (artículo 973).

El adjudicatario de los bienes debe exhibir, dentro de los tres días siguientes el importe total de su postura, apercibido de que, de no hacerlo, la cantidad exhibida quedará en favor del actor, el Presidente señalará nueva fecha para la celebración de la almoneda (artículo 974).

Exhibido por el adjudicatario el importe total del precio, el Presidente declara fincado el remate y procederá a hacer el pago al actor; pero si existen más acreedores, se cubrirá su pago en el orden de preferencia que les corresponda, y el remanente si lo hubiere, se entregará al demandado. Tratándose de bienes inmuebles, el anterior propietario hará entrega al Presidente de la Junta, de toda la documentación señalada con el bien rematado. Si se lo adjudica el trabajador, la adjudicación estará libre de todo gravamen, de impuestos y derechos fiscales; luego se notifica al anterior propietario, que deberá firmar la escritura relativa, dentro de los cinco días siguientes de dicha notificación, que le será hecha por el notario público correspondiente, con el apercibimiento de que, de no firmarla, lo hará el Presidente en su rebeldía, y una vez que se firme la escritura, se pondrá al adquirente en posesión del inmueble (artículo 975 L. F. T.).

TERCERIAS

En materia laboral, tienen lugar dos clases de tercerías que menciona el artículo 976, a saber: las excluyentes de dominio, que tiene por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes propiedad de un tercero; y las del preferencia, cuyo objeto es obtener que se pague preferentemente un crédito, con el producto de los bienes embargados.

El llamado incidente de tercerías, debe de tramitarse por cuerda separada, a la demanda de tercerías debe acompañarse el título en que se funde y las pruebas pertinentes, con el objeto de que la Junta cite a una audiencia que tendrá lugar dentro de los 10 días siguientes de presentado el libelo, audiencia en que se oirá a las partes, se desahogarán las pruebas, observándose las disposiciones que contienen los capítulos XI (relativo al ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas), XVII (referente al procedimiento ordinario), y XVIII (de los procedimientos especiales, en lo que sena aplicables), y pronunciará la resolución correspondiente.

Aún cuando las tercerías, no suspenden la tramitación del procedimiento, la excluyente de dominio si suspende, por razón natural, el acto del remate, a fin de que , si ella prospera, la Junta pueda ordenar el levantamiento del embargo; en tanto que la preferencia sus pende el pago del crédito, por que solo así, en caso de que el tercerista pruebe su acción, podrá suspender la Junta, el pago del crédito que en su resolución haya declarado preferente (artículo 977 LFT).

Cuando el embargo haya sido practicado por alguna autoridad exhortada, ante ésta podrá presentar sus demanda designando domicilio en el lugar de resistencia de la Junta exhortante, para que se le hagan las notificaciones personales; pero si no se hace la designación, todas las notificaciones se le harán por el boletín o por estrados (artículos 978 LFT).

El segundo párrafo del artículo 977, dispone, “Las tercerías se tramitarán y resolverán por el Pleno de la Junta Especial o por la de Conciliación, que conozca del asunto principal...”.

3) AUTORIDADES ENCARGADAS DE LA EJECUCION

La jurisdicción función soberana del Estado, se ejerce en la materia laboral, a través de los órganos colegiados: Juntas de Conciliación y Arbitraje; Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y Pleno de la Suprema Corte de Justicia, en materia de Amparos. Pero como acertadamente señala Trueba Urbina, no todas las facultades comprendidas en el concepto de jurisdicción, las encomienda la ley a un mismo órgano; de este modo las juntas de conciliación serán las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje, así como a los de las Juntas Especiales; pero en forma mas concreta, el órgano de ejecución será, en su caso, el Presidente de la Junta que dictó el laudo o ante quien se celebró el convenio, salvo aquellas situaciones en las que la autoridad que tenga que ejecutar el laudo deba ser distinta de la que haya dictado, según lo expondremos más adelante.

Los funcionarios que de modo directo intervienen en la ejecución, son el Presidente de la Junta que conoce del negocio y el Actuario comisionado por el Presidente Ejecutor; más uno y otro complementan al ejercer sus respectivas funciones.

Al Presidente Ejecutor corresponde el ejercicio de la coacción y del imperio que, como representante del gobierno, le reserva la ley. El Presidente Ejecutivo, tiene la doble función de conocer las resoluciones propias o de las Juntas.

Para don Alberto Galeano Sierra, los poderes del juez tienen por regla general en la ejecución, un carácter final o instrumental que se ejerce mediante actos de intimación o requerimiento, de órdenes de cumplimiento y, en su caso, de coacción o expropiación. Tales actos serán el despacho de los embargos precautorios, la declaración de arraigo; la aplicación de las medidas disciplinarias; el uso de los medios de apremio y la ejecución de los laudos y de los convenios.

En cuanto al Actuario, cabe expresar que cumple él una doble función en forma material: como comunicador intermediario entre el órgano jurisdiccional y el representante del gobierno, con las partes y con toda otra persona que haya de intervenir en el proceso; como ejecutor de los laudos y de los convenios aprobados por las Juntas, y encargado además tanto de realizar las notificaciones y las citas, como de complementar los autos de ejecución.

Las medidas que el Presidente Ejecutor dicta para la ejecución forzada, es claro que no podrán contravenir las disposiciones de la ley. Una de las primeras que lleva a cabo el funcionario mencionado, es dictar el auto de requerimiento y embargo, pero antes de ordenar el Actuario, la realización de esta diligencia, debe aquel de solicitar a la Secretaría Auxiliar de Amparos, que certifique si existe o no, algún amparo en contra del laudo dictado. Después de transcurrido el lapso que marca la ley para interponer el juicio de garantías (artículo 21 LA), si éste no fue interpuesto o si interpuesto resultó improcedente, podrá entonces el Actuario verificar la diligencia mencionada en acatamiento de la orden que, a ese efecto, reciba del Presidente Ejecutor.

La ley señala las facultades y obligaciones que componen al Actuario durante el desarrollo de la diligencia de requerimiento y embargo. Tales facultades y obligaciones fundamentales aparecen consignadas en los artículos 951 al 961 de la legislación laboral, de los que ese desprende que está facultando para requerir de pago o deudor; para designar los bienes a embargar, tomando en consideración lo que las partes expongan; para hacer uso de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que debe practicar la diligencia, aún previa autorización, resolverá también en todas las cuestiones que se susciten durante la diligencia, embargará únicamente los bienes necesarios para cubrir el monto de la deuda, así como el de los intereses y gastos de ejecución; después de efectuada la diligencia de requerimiento y embargo, rendirá el informe relativo a su actuación en la misma, al Presidente de la Junta.

El Presidente Ejecutor, también tiene obligaciones y facultades relacionadas con los bienes embargados. Por ejemplo, cuando se embargan dinero o créditos realizables en el acto, será él, quien deba resolver el pago que con ese crédito se haga al trabajador (artículo 956 LFT); recibirá el importe del pago de créditos productos o frutos embargados; vigilará, cuando se ha designado depositario, el desempeño de las funciones de éste; recibirá la fianza cuando el depositario debe otorgar alguna en garantía de su manejo (artículo 960, 961, 963, 964, LFT); podrá decretar la ampliación del embargo; cuando existen secuestros que provienen de otras autoridades, será al Presidente Ejecutor a quien corresponda informar que los bienes embargados quedan afectos al pago del crédito de trabajo (artículo 966 LFT); será él en los remates, quien deba fincar los bienes y adjudicarlos, y si el deudor se negara a firmar la escritura de adjudicación de un inmueble rematado y fincado, así mismo será el Presidente Ejecutor quien lo haga en su rebeldía (artículos 971, 972, 975 LFT).

Cuando el laudo deba ejecutarse por el Presidente de otra Juntas, se le dirigirá un exhorto que lo faculte para hacer uso de los medios de apremio, si existiera oposición a la ejecución. EL artículo 758 ordena que los exhortos y despachos se provean dentro de las 72 horas siguientes a su recepción y que se cumplan dentro de los cinco días siguientes, salvo los casos en que, por naturaleza de lo que haya de practicarse, requieran de más tiempo, pues entonces la autoridad exhortada, será la que fije el lapso que crea conveniente; pero sin que éste pueda exceder de 15 días. Cuando se demora el cumplimiento del exhorto, se enviará recordatorio, de oficio o a instancia de parte, a la autoridad

exhortada, más si continúa la demora, la autoridad exhortante, lo pondrá en conocimiento del superior de inmediato del exhortado (artículo 759 LFT).

El Presidente exhortado debe cumplimentar el exhorto, pero si las partes oponen excepciones, aquél no podrá conocer de éstas y devolverá el exhorto. Cuando se oponga algún tercero que no haya sido oído por el Presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación, para lo cual el tercero deberá otorgar fianza para garantizar tanto el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución, como de los daños y perjuicios que puedan causarse; otorgada la fianza, el exhortado devuelve el exhorto al Presidente exhortante, y seguirá el procedimiento señalado para tercerías (artículos 941, 942, 943 LFT).

DE LA REVISION DE LOS ACTOS DEL EJECUTOR

El artículo 849 de la ley laboral, dispone que procede el recurso de revisión, contra actos de los Presidentes y Actuarios u otros funcionarios legalmente habilitados para la ejecución de los laudos y contra las resoluciones que ponen fin a las tercerías. Los encargados de conocer tal revisión, son: la Junta de Conciliación o la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de actos de los Presidentes de las mismas; el Presidente de la Junta o el Presidente de la Junta especial correspondiente, cuando se trate de actos de los Actuarios o funcionarios legalmente habilitados; y el Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de actos de su Presidente o cuando se trate de conflictos que afecten a dos o más ramas de la industria (artículo 850 LFT).

Los artículos 851, 852 y 856, de esta ley, señalan el procedimiento a seguir, consistente en que: debe presentarse el escrito de revisión ante la autoridad competente, dentro de los tres días siguientes a aquel en que se tenga conocimiento del acto que se impugne; al promoverse la revisión, se ofrecerán las pruebas respectivas y con dicho escrito se dará vista a las otras partes, por tres días, para que manifiesten lo que a su derecho convenga y ofrezcan las pruebas pertinentes, dentro de los 10 días siguientes a la presentación del escrito en que la revisión se haga valer; tendrá lugar una audiencia de pruebas y alegatos, en la que se desahogarán las pruebas admitidas y se dictará la resolución, si el recurso prospera, se modificará el acto que le dio origen, según sea procedente, y se aplicarán a fin, las sanciones disciplinarias a los responsables, conforme a los artículos 637 al 647 de esta misma ley (artículo 852 LFT).

El artículo 856 dispone, que a la parte que promueve una revisión o reclamación notoriamente improcedentes, los Presidentes de las Juntas, podrán imponer una multa de dos a siete veces el salario mínimo general, que rija en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción, y en su segundo párrafo aclara que la improcedencia es notoria cuando, a juicio del Presidente, aparezca que se promueve con el propósito de entorpecer o demorar la administración de justicia.

4) MEDIOS O VIAS DE APREMIO.

Ya he explicado que la ejecución forzada tiene como fin utilizar los medios adecuados para obtener, en forma efectiva, el cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones del deudor.

Don Alberto Galeano Sierra, advierte que los medios elegidos por la ley, son directos o indirectos, respecto a la persona del obligado. Señala que los medios directos son los procedimientos de apremio o coacción empleados, dentro de los límites del Derecho Constitucional, para presionar la voluntad del deudor, y como medios indirectos, menciona el embargo.

Chiovenda, citado por el mismo Galeano Sierra, expresa que tales medidas son independientes una de la otra; pero Galeano observa que en la práctica suelen combinarse, ya que si el condenado se opone a la cumplimiento de una sentencia, se podrá emplear la fuerza pública como medida de apremio, con el objeto de vencer su resistencia.

El artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, indica los medios de apremio que los Presidentes de las Juntas pueden emplear, "para que las personas concurran a las audiencias en las que es indispensable su presencia, o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones", en el entendido de que tales medidas de apremio son:

I.- “Multa hasta por siete veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción;

II.- Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública, y;

III.- Arresto hasta por 36 horas”: (artículo 731 LFT)

En materia laboral, “las correcciones disciplinarias y los medios de apremio, se impondrán de plano, es decir, sin substanciación alguna; pero deberán estar fundados y motivados. Por su puesto que tales medidas podrán ser impugnadas en los términos señalados en la ley (artículo 732 LFT).

Ramírez Fonseca, comenta al respecto, que la imposición sin substanciación alguna, viola la garantía de audiencia consignada en el artículo 14 de la Constitución.

Pienso, que la aplicación de los medios de apremio empleados para asegurar el cumplimiento de las resoluciones laborales, no viola realmente la garantía constitucional de previa audiencia, por que , como explica Galeano Sierra, “en la vía de apremio ya nada se discute sobre lo principal que ha quedado definitivamente resuelto”⁶⁷ : aparte de que la legislación obrera no deja en estado de indefensión al condenado, puesto que se ha instrumentado el medio de defensa idóneo, o sea, “La Reclamación”, contra los medios de apremio que

⁶⁷ Francisco Ramírez Fonseca. Op. Cit. Pág. 233

se hayan impuesto. El artículo 853, en efecto dispone sobre el particular; “procede la reclamación contra los medios de apremio que impongan los Presidentes de las Juntas de Conciliación, de las Juntas Especiales, y de las de Conciliación y Arbitraje, así como de los auxiliares de éstas”.

El artículo 854, fija las normas a seguir para la tramitación de la reclamación, al establecer: dentro de los tres días siguientes al que se tenga conocimiento de la medida, se promoverá por escrito la reclamación, ofreciendo las pruebas correspondientes, admitida la reclamación, se solicitará al funcionario que haya dictado la medida impugnada, que rinda su informe por escrito fundado y motivado respecto al acto que se impugnó y que adjunte las pruebas correspondientes; la Junta entonces, citará a una audiencia que deberá llevarse a cabo dentro de los 10 días siguientes al que se haya admitido la reclamación; audiencia en la que se recibirán y admitirán las pruebas y se dictará resolución (artículo 854 LFT).

De resultar procedente la reclamación, se modificará en lo que proceda la medida de apremio, y se aplicará, al funcionario responsable, la sanción que previene el artículo 672 de la ley laboral (artículos 854 y 855 LFT).

Los Presidentes de las Juntas, podrán imponer a la parte que promueva la revisión o la reclamación notoriamente improcedente, una multa de dos a siete veces el salario mínimo general que rige en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción (artículo 856 LFT); en el entendido de

que la última parte de este artículo explica, en los mismos términos que para la revisión, lo que se entiende por notoriamente improcedente.

La autoridad exhortada podrá ser autorizada a emplear los señalados medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución (artículo 941 LFT).

La medida de apremio aplicable en cada caso será de acuerdo a las circunstancias y gravedad del caso.

BIBLIOGRAFIA

- Alonso, García Manuel, Curso de Derecho del trabajo, Editorial Ariel, 15a. Edición, España 1992.
- Alvarez, del Castillo Enrique, El Derecho latinoamericano del trabajo, Tomo II, Editorial UNAM, 1a. Edición.- México 1993.
- Bermúdez, Cisneros M., Las obligaciones en el Derecho del trabajo, Editorial Cárdenas, 4a. Edición, México 1988.
- Castorena, J. Jesús, Procesos del Derecho obrero, 1a. Edición, México D.F.
- Castrillón, y Luna Víctor, "La reforma del Derecho Procesal del trabajo", Revista de la Facultad de Derecho de México, Ediciones UNAM, Tomo XXXI 1994, No. 119
- Cavazos, Flores Baltazar, Las quinientas preguntas más usuales sobre temas laborales, Editorial Trillas, 3a. Edición, México 1994.
- Chavero, Alfredo, México a través de los siglos, Tomo I, Editorial Cumbre, México 1953.
- De Buen, Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, 4a. Edición, México 1981.
- La reforma del proceso laboral, Editorial Porrúa, 2a. Edición, México 1983.
- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México.
- El nuevo Derecho mexicano del trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, 8a. Edición, México 1994.
- Delgado, Moya Rubén, Elementos del Derecho procesal del trabajo, Editorial Divulgación, México 1964.
- El Derecho Social del Presente, Editorial Porrúa, 1a. Edición, México 1987.
- De Pina, Rafael, Curso de Derecho procesal del trabajo, Editorial Botas, México 1992.

- Floris, Margadant Guillermo, Derecho Romano, Editorial Esfinge, 14a. Edición, México 1993.
- Galeano, Sierra Adalberto, "Teoría de la ejecución forzada", Revista de la Facultad de Derecho, Tomo XXXI, No. 119, UNAM, México 1990.
- García, Maynes Eduardo, Introducción al estudio del Derecho, Editorial Porrúa, 29a. Edición, México 1992.
- González, Charry Guillermo, El Derecho del trabajo en Colombia. El Derecho Latinoamericano del trabajo, Editorial UNAM, 1a. Edición, México 1974.
- Guerrero, Euquerio, Manual del Derecho del trabajo, Editorial Porrúa, 14a. Edición, México 1994.
- Gutiérrez, y Ramos, Esquema fundamental del Derecho Mexicano, Editorial Porrúa, 2a. Edición, México 1989.
- Herrerías, Armando, Fundamentos para la Historia del Pensamiento Económico, Editorial Limusa, 2a. Edición, México 1975.
- Karartaev, Ryndina y otros, Historia de las doctrinas económicas, Editorial Grijalbo, Tomo I, México 1964.
- López, Larrave Mario, Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco. El Derecho Latinoamericano del trabajo, UNAM, Tomo I, México 1992.
- Mantilla, Melina Roberto, Derecho Mercantil, Editorial Porrúa, 20a. Edición, México 1992.
- Pérez, Paton Roberto, El Derecho Boliviano del trabajo. El Derecho Latinoamericano del trabajo, Tomo I, UNAM, México 1974.
- Ponce, Martínez Lorenzo, Principios de interpretación de las normas laborales de la Ley federal del trabajo, UNAM, México 1975.
- Ramírez, Fonseca Francisco, La Ley federal del trabajo comentada, 4a. Edición, Editorial Pac, México 1984.

- Rocha, Bandalan Juan Francisco, Francos G.S. José Fernando, La competencia en materia laboral, Editorial Cárdenas, 3a. Edición, México 1994.
- Salmoran, de Tamayo María Cristina, Jurisdicción y Derecho procesal del trabajo, el Derecho Latinoamericano del trabajo, Tomo II, UNAM, México 1974.
- Trueba, Urbina Alberto, Nuevo Derecho del trabajo, Editorial Porrúa, 7a. Edición, México 1992.
- Nuevo Derecho procesal del trabajo, Editorial Porrúa, 5a. Edición, México 1980.
- Porras, López Armando, Curso de Derecho procesal del trabajo, Editorial Porrúa, México 1971.
- Villamil, castillo Carlos, Formulario de procedimientos en materia de trabajo, Editorial Botas, México 1949.
- Walker, Linares Francisco, El Derecho Latinoamericano del trabajo, Tomo I, 1a. Edición, UNAM, México 1974.
- Manual del Derecho del trabajo, Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1983.
- Enciclopedia Jurídica Omeba, Editorial Bibliográfica Argentina, Editores Libreros, Tomo XX, B.A. 1964.
- Ley Federal del Trabajo, México 1994.