

10
2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
Seminario de Derecho del Trabajo
y Seguridad Social

LA EJECUCION EN MATERIA FERROCARRILERA

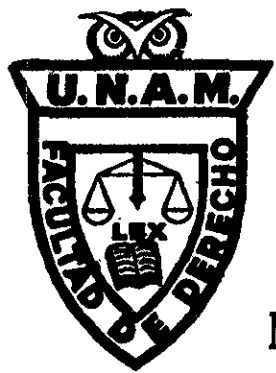


T E S

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a

DIANA LUZ MEDELLIN GAMBOA



México, Ciudad Universitaria

1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

264686



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.

A Dios:

Doy gracias

*Por brindarme la oportunidad de vivir
y tener a mis seres queridos.*

*Por ser el estímulo para continuar adelante
y permitirme llegar a este momento.*

A mis padres:

Leoncio y Ana María.

*Que con paciencia,
abrigaron la esperanza
de que llegaría este momento.*

A mi esposo:

Marco, por su comprensión y apoyo.

A mi hija:

*Aurora, por ser un gran estímulo
en mi vida.*

A mis hermanos:

Luis Felipe, Juan Leonardo

Dulce Elena y Arturo.

A mi suegra y cuñados.

A mi asesora

Lic. Alena Garrido Ramón

*Por el tiempo, conocimientos
y consejos que me brindó
para la elaboración de la
presente tesis.*

I N D I C E

Introducción..... 1

CAPITULO I

1. LOS CONFLICTOS DE TABAJO

1.1. Concepto..... 2

1.2. Principios rectores..... 3

1.3. ¿Cómo surgen?..... 4

1.4. Clasificación..... 5

1.5. Medios de solución..... 11

CAPITULO II

2. EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1. Concepto..... 18

2.2. Principios rectores..... 20

2.3. La jurisdicción del trabajo..... 23

CAPITULO III

3. LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

3.1. Antecedentes..... 27

3.1.1. El artículo 123 Constitucional..... 32

3.1.2. La Ley Federal del Trabajo..... 34

3.2. Concepto.....	39
3.3. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	41
3.3.1. Competencia de la Junta Local y de la Federal de Conciliación y Arbitraje.....	42
3.4. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	46
3.4.1. Fundamento jurídico.....	48
3.4.2. Marco jurídico, estructura y funcionamiento.....	50

CAPITULO IV

4. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL	
4.1. Antecedentes.....	54
4.2. Concepto.....	57
4.3. Principios rectores.....	59
4.4. ¿Cómo se inicia?.....	64
4.5. Actividad procesal de las partes y del órgano jurisdiccional.....	66

CAPITULO V

5. EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN Y EMBARGO	
5.1. Conceptos.....	88
5.2. ¿Cómo se inicia?.....	89
5.3. Fundamento jurídico y principios rectores.....	98
5.4. Títulos que traen aparejada la ejecución.....	100

5.5. Autoridades ejecutoras.....	101
5.6. Modalidad que presenta en materia ferrocarrilera.....	101
Conclusiones.....	115
Bibliografía.....	118

INTRODUCCION

La elección del presente tema de tesis no fue al azar, surgió de una inquietud nacida en el ejercicio de la función actuarial dentro de la Junta Especial Numero Uno de la Federal de Conciliación y Arbitraje. Y que mejor oportunidad para desarrollarlo que en la elaboración de la presente tesis.

En el capítulo I, iniciaremos con los conflictos de trabajo, su concepto, principios rectores, la manera de cómo surgen, su clasificación y los medios de solución.

El capítulo II, en el cual hablaremos del Derecho Procesal del Trabajo, su concepto, principios rectores y la jurisdicción del trabajo.

Dentro del capítulo III, nos referiremos a las Autoridades del Trabajo, haremos una breve mención a sus antecedentes refiriéndonos tanto a el artículo 123 constitucional y a la Ley Federal del Trabajo, estableceremos el concepto de las mismas, y estudiaremos lo referente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, competencias tanto de la Junta Local como de la Federal de Conciliación y Arbitraje y nos adentraremos un poco más al fundamento jurídico, estructura y funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje por corresponderle a ella el conocimiento de los conflictos laborales en materia ferrocarrilera.

Por lo que hace al capítulo IV, que denominamos el Procedimiento Ordinario Laboral, veremos brevemente sus antecedentes, nos referiremos a su concepto, principios rectores, la forma en cómo se inicia y la actividad procesal de las partes como del órgano jurisdiccional.

Por último en el capítulo V, El procedimiento de ejecución y embargo, veremos sus conceptos, la forma en que se inicia, su fundamento jurídico y principios rectores, así como los títulos que traen aparejada la ejecución, las autoridades ejecutoras y la modalidad que presentan en materia ferrocarrilera.

CAPITULO I

1. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

La historia de los conflictos de trabajo es la que dio origen y evolucionó al Derecho del Trabajo, sobre todos tratándose de conflictos de carácter colectivo.

La era de la prohibición, que se inició para el mundo contemporáneo con la Ley Le Chapelier de junio de 1791, el derecho civil, penal y procesal, expresión pura del individualismo social, político y jurídico de la burguesía triunfante, reconoció únicamente los intereses y derechos de personas determinadas. En aplicación de éstas ideas las únicas controversias reguladas por los códigos y Leyes, eran las que se suscitaban, con la terminología de la época, entre individuos determinados.

"Partiendo de estos principios y teniendo como base las prohibiciones penales de las coaliciones de los trabajadores, de las huelgas y de las asociaciones obreras, el derecho civil del Código Napoleónico reguló el contrato denominado, de conformidad a la tradición romana, *arrendamiento de servicios*."¹

En el momento histórico en el que los pueblos despiertan, y luchan contra la opresión a los que estaban sometidos y alcanzan la libertad de coalición, la supresión de los delitos de asociación sindical y de huelga comienza el tránsito de la *era de la opresión* a la *era de la tolerancia*, con ella se alcanzó el reconocimiento legal de las instituciones del trabajo.

1.1. Concepto

La palabra *conflicto* de acuerdo al diccionario de la Real Academia Española, deriva del latín *conflictus*, de *confligere*, chocar, teniendo los siguientes significados: antagonismo, conflicto de intereses, combate.

Gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina *confligere*, que significa combatir y por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave. El vocablo es sinónimo del término colisión, de *colission*, derivado verbal de *coligere*, que significa chocar, rozar.

¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1991, p. 506.

Los conflictos de trabajo son todas aquellas diferencias, fricciones o incumplimientos que surgen entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la celebración, formación, implantación, alcance y vigencia de las normas de trabajo y de las propias relaciones de trabajo, que surgen para definir los derechos y obligaciones de sujetos, a la luz de una norma prestablecida, o de un contrato o de una relación de trabajo, ya se trate de las normas legales, o de los principios que emanan de la Ley.

1.2. Principios rectores

Los principios rectores son las características necesarias que deben reunir los conflictos para ser considerados como conflictos de trabajo, es decir, que a falta de uno de ellos, el conflicto no tendrá esa característica peculiar que lo encuadre dentro de la materia de derecho de trabajo, y en consecuencia, las autoridades de trabajo se encontrarán con la imposibilidad jurídica de intervenir en él.

Estos principios rectores son:

- ◆ Las *personas* que intervienen en él,
- ◆ La *materia*, sobre la que verse el conflicto debe estar regida por las normas del Derecho del Trabajo.

Por lo que se refiere a las *personas* que en él intervienen, éstos deberán ser: los trabajadores, el patrón, o terceros vinculados con la relación laboral, en forma individual o colectiva, lo cual detallaremos más adelante.

Aún y cuando no a todos los conflictos de trabajo atañe necesariamente un proceso jurisdiccional, existe la posibilidad de hacer valer en un momento dado este derecho que le asiste, por formar parte de la materia del Derecho del Trabajo, no siendo lo mismo, que se encuentre imposibilitado jurídicamente para que determinado conflicto pueda ser considerado dentro de la materia del Derecho del Trabajo si no reúne las características necesarias para que las autoridades puedan intervenir en un proceso jurisdiccional.

A manera de ejemplo de lo anterior podemos exponer, que en el primer caso al ser despedido un trabajador que presta un servicio personal, lícito, subordinado a cambio de una retribución, y acude ante su patrón y arregla el problema sin necesidad de plantearlo ante la autoridad competente, si bien es cierto sí existe un conflicto de trabajo, pero el mismo se resuelve por vía autocompositiva, es decir, por un arreglo directo entre las

partes en pugna, sin necesidad de un proceso, aquí le asiste el derecho al trabajador si considera que la retribución que le dio su patrón es menor a lo que legalmente le corresponde, y tiene, la potestad para hacer valer el mismo. En cambio, si dos personas, un mecánico, y otro, dueño de un vehículo, tienen un conflicto por relaciones comerciales, si bien es cierto, una de ellas presta un servicio personal, subordinado a cambio de una remuneración, y la otra recibe como contra prestación la reparación de un vehículo, o sea la utilización del servicio que le brinda el mecánico, esto de ninguna manera podría decirse que en caso de un conflicto de trabajo, le atañe al Derecho del Trabajo, o a la materia laboral, no siendo competencia de las autoridades de trabajo intervenir en él.

Todo conflicto presupone un enfrentamiento de dos o más personas, y no siendo la excepción la materia del trabajo, este presenta características propias, resultando dos de particular importancia: la primera de ellas es en cuanto a las *personas* que intervengan en el conflicto, por lo menos uno debe ser sujeto de una relación de trabajo; por ejemplo cuando fallece un trabajador a resultas de un riesgo de trabajo, su esposa e incluso su concubina puede reclamar del patrono de su esposo o ex-amasio, con apoyo en la Ley laboral y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la indemnización correspondiente. En segundo lugar, *la materia* sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas de trabajo, a manera de ejemplo: si un trabajador y un patrono se encuentran en una relación civil o comercial, la controversia o conflicto no será de trabajo del que puedan las Juntas de Conciliación y Arbitraje tomar conocimiento.

De lo anterior, no es posible concebir la existencia de un conflicto de trabajo sino está vinculado a una relación laboral, o a las personas que en forma directa o indirecta en ella intervienen, siempre que se encuentren dentro de la materia regulada por el Derecho del Trabajo, pues estas propias relaciones de trabajo van a provocar a su vez la gran variedad de los probables conflictos de trabajo que en la práctica puedan producirse, de tal manera que sólo pueden intervenir los factores de la producción reconocidos como capital y trabajo, y los terceros vinculados con la relación laboral.

1.3. ¿Cómo surgen?

Los conflictos de trabajo pueden producirse o suscitarse por las siguientes causas:

- ◆ Por violación de un derecho;
- ◆ Por violación a una norma de trabajo;

- ♦ Por la inexistencia de condiciones de trabajo justas;

Es decir, que pueden surgir con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

Se generan por incumplimiento de las obligaciones contraídas conforme a las normas materiales o sustantivas o bien por el afán de superación de las condiciones de trabajo. Este último motivo, caracteriza y suma un elemento más de diferenciación respecto de los conflictos laborales.

Los conflictos de trabajo viven enmarcados en el Derecho del Trabajo, con esto queremos decir que su sustantividad, autonomía y caracteres, son el reflejo mismo del estatuto al que pertenecen.

"Los conflictos de trabajo derivan de la injusticia social y de los desequilibrios económicos existentes entre la clase trabajadora y la patronal."²

1.4. Clasificación

De acuerdo a los *sujetos* que entran en su composición los conflictos de trabajo se clasifican en *obreros patronales, interobreros o interpatronales*, con las variantes que aporta en un momento dado la presencia de las organizaciones sindicales, ya de trabajadores o ya de patrones.

Por su composición *extrínseca* son *jurídicos o económicos*.

Por su composición *intrínseca*, son *individuales o colectivos*.

La clasificación que nos ofrece el autor Mario de la Cueva de los conflictos laborales es la siguiente:

I. Los conflictos entre trabajadores y patronos.

a) Conflictos individuales y colectivos.

² Temario de Derecho Procesal de Trabajo, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1985, p. 45.

b) Conflictos jurídicos y económicos

c) Sustantividad, autonomía y caracteres de los conflictos de trabajo.

II. Los conflictos entre trabajadores.

a) Los conflictos intersindicales.

b) Los conflictos entre trabajadores.

c) Los conflictos entre los sindicatos y sus agremiados.

Para el autor Trueba Urbina, la clasificación de los conflictos debe ser la siguiente:

a) Entre obreros y patrones: individuales jurídicos.

b) Entre obreros y patrones: colectivos jurídicos.

c) Entre obreros y patrones: colectivos económicos

d) Interobreros: individuales y colectivos.

Este autor omite la referencia a los conflictos individuales de carácter económico.

Para el autor Néstor de Buen L., la clasificación que ofrece de los conflictos de trabajo incluye los conflictos de trabajo que se suscitan entre las organizaciones sindicales y los organismos estatales competentes, con motivo de los registros de los sindicatos y el reconocimiento de mesas directivas, cambios de estatutos, etc., y aún y cuando éstos no se tramitan ante los Tribunales de trabajo, considera que no los hace ajenos al derecho laboral, y más aún cuando las normas sustantivas aplicables se encuentran en la propia Ley Federal del Trabajo, aunque procesalmente, deban de apoyarse en el juicio de garantías, y nos propone la siguiente clasificación:

a) Obrero-patronales.

1. Individuales de carácter jurídico.

2. Individuales de carácter económico.
 3. Colectivos de carácter jurídico.
 4. Colectivos de carácter económico.
- a) Inter-obreros.
 - b) Intersindicales.
 - c) Interpatronales.
 - d) Entre sindicatos y el Estado.

Atendiendo a las clasificaciones que nos dan estos tres autores procederemos de tal forma procurando retomar lo más trascendental de todas y cada una de las mismas a efecto de hacer el presente lo más explicativo posible.

- i. Tomando en cuenta a los *sujetos* que intervienen en los conflictos encontramos la siguiente clasificación:
 - a) Conflictos *obreros patronales*, son aquéllos que se suscitan entre un patrón y uno o varios trabajadores o sindicato de trabajadores.
 - b) Conflictos *intersindicales*, son los que se suscitan entre dos asociaciones profesionales. En el caso de titularidad, se lleva a cabo mediante procedimiento especial previsto en los artículos del 829 al 899 de la Ley laboral, y tratándose de la cancelación del registro, se tramitará en juicio ordinario.
 - c) Conflictos *entre una asociación profesional y sus agremiados*, se suscitan por problemas sindicales, como aplicación de sanciones sindicales disciplinarias y cláusulas de separación o expulsión de sus miembros. Se trata por supuesto de conflictos jurídicos, se tramita en juicio ordinario.
 - d) Conflictos *entre una asociación profesional y personas ajenas a ella*, se suscitan cuando un trabajador que ingresa a una empresa al margen de una cláusula de admisión.

e) Conflictos *entre obreros*, consistentes en la reclamación de preferencia de derechos para ocupar una vacante. Pueden surgir incluso antes del nacimiento de la relación de trabajo, o derivado del desarrollo mismo de la vida de la empresa, en el caso a la ocupación de una vacante o puesto de nueva creación, tienen como característica que deben repercutir necesariamente en un patrón o, inclusive, en un sindicato o en ambos. Por ello generalmente los juicios que se entablan exigen la participación de la empresa o el sindicato que deban reconocer esa preferencia.

f) Conflictos entre patrones, meramente teóricos .

I. Clasificación atendiendo a la *naturaleza intrínseca del problema* o del tipo de interés que esta en juego.

Conflictos de trabajo *obrero patronales*:

a) Conflictos *individuales de naturaleza jurídica*. Se tramita vía juicio ordinario, regulado en sus diferentes etapas por los artículos del 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo.

b) Conflictos *individuales de carácter económico*. En nuestros procesos laborales no tiene en rigor cabida ya que la Ley Federal del Trabajo regula en el orden económico, sólo los conflictos colectivos. En la práctica, se ventilan en juicio ordinario, no obstante que el artículo 780 de la Ley de referencia, claramente refiere ese procedimiento solo a los "conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica."

c) Conflictos *colectivos de naturaleza jurídica*.

d) Conflictos *colectivos de naturaleza económica*.

Atendiendo a la clasificación anterior, trataremos de exponer en que consisten cada uno de ellos.

Los *conflictos obrero patronales* consisten en diferencias surgidas con motivo de una relación laboral, generalmente ya constituida con motivo de modificación, suspensión, rescisión o terminación de un contrato de trabajo, pero también pueden preceder a su nacimiento, por ejemplo en el caso en que un trabajador pretenda ser contratado con base a los derechos de preferencia previstos en los artículos 154, 155, 156 y 157 de la Ley Federal de Trabajo, o ser posterior a la conclusión de la relación de trabajo, por ejemplo en caso de la muerte del trabajador en el que sus beneficiarios reclamarán

responsabilidad por riesgos profesionales a cargo del patrón o, simplemente, el pago de la prima de antigüedad.

En cuanto a la clasificación de los *conflictos obrero patronales en individuales y colectivos*, podemos decir que los individuales, son aquéllos en los que está en juego el interés de uno o varios trabajadores, sin afectar el interés colectivo o de toda la comunidad de trabajadores respecto de un derecho concreto. Y en cuanto a los colectivos encontramos que éstos surgen cuando se afecten los intereses o derechos concretos de la comunidad obrera, o bien, el interés general de los trabajadores.

Los *conflictos de trabajo individuales*, son los que surgen entre un trabajador y su patrón, en atención a la relación de trabajo, y el interés individual de cada trabajador se encuentra protegido por el derecho individual de trabajo.

Los *conflictos jurídicos*, son aquellos que se refieren a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, ya sea de la prescripción formal de la norma laboral, pudiendo ser ésta constitucional, de la Ley, o de un contrato colectivo o individual, el problema que se debate es un problema de derecho.

Los *conflictos de trabajo de intereses o conflicto económico*, es un planteamiento que tiende a modificar un derecho existente; a crear un derecho nuevo; a suspender o suprimir las condiciones en las que se prestan los servicios por parte de los trabajadores, siempre y cuando se haya planteado ante la autoridad competente, previo el procedimiento que se establece en la Ley Federal del Trabajo en vigor, en los artículos del 900 al 919. Y le competen en su conocimiento normalmente al conciliador o al árbitro. Aquí es necesario establecer que aún y cuando la Ley Federal de Trabajo en vigor, en el artículo 57 se establece:

Art. 57. "El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen."

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

Ahora bien, los *conflictos de trabajo obrero patronales de carácter económico* son en términos generales colectivos únicamente, pero en el artículo 57 de referencia, la Ley contempla la posibilidad de que exista un conflicto que podría calificarse individual de naturaleza económica, y surgirá cuando en el centro de trabajo no exista un contrato colectivo de trabajo pues de haberlo, se rompería el equilibrio del contrato, en perjuicio de sus

titulares, sindicato y agremiados por ser sujetos colectivos. Motivo por el que se considera que tal procedimiento sería implanteable a las autoridades laborales.

Los *conflictos intersindicales* o entre sindicatos, pueden surgir en la reclamación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo art. 389 o de la administración de un contrato Ley art. 418, ambos de la Ley Federal de Trabajo, siendo éstos los más frecuentes, o bien cuando un sindicato declare que otro sindicato deba sufrir la cancelación de su registro, por haber dejado de reunir los requisitos legales. Esta clase de conflictos son jurídicos colectivos, y su tramitación como anteriormente señalamos en el caso de titularidad, se lleva a cabo mediante el procedimiento especial, y en el caso de cancelación de registro, en cambio se tramitará en juicio ordinario.

Los *conflictos entre patrones*, encuentran su fundamento jurídico en el artículo 604 y 700 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra establecen:

Art. 604. "Corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV."

Art. 700. "La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado."

En atención a lo expresado por el autor Néstor de Buen L., procedemos a transcribir su punto de vista a este tema:

"Estuvimos a punto de rechazar, por absurda, la hipótesis de los artículos 604 y 700-V. Pero dándole de vueltas al asunto nos pareció encontrar una justificación de la disposición: La posibilidad de un conflicto dentro de un sindicato patronal, tanto de suspensión o expulsión como de control de mesa directiva, o situaciones análogas. Es obvio que los protagonistas serían necesariamente, patrones y que nadie podría discutir la competencia estricta de las Juntas de conciliación y arbitraje para conocer esos conflictos."³

Como el mismo autor señala dada la índole sindical de estos conflictos los juicios correspondientes deberán tramitarse solo en la vía ordinaria, aquí

³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, quinta edición, Porrúa, México, 1997, p. 87.

no cabe los relativos a conflictos de titularidad, que se ventilan en juicio especial. Y siempre tendrán naturaleza jurídica.

En los conflictos de trabajo, los conflictos obrero patronales constituyen el grupo principal, porque todo el Derecho del Trabajo se construye fundamentalmente sobre la relación de trabajo.

La idea de conflicto colectivo despierta la noción de una colectividad y en efecto, los conflictos del Derecho del Trabajo suponen, por lo menos, la presencia de la comunidad obrera.

Los términos individual y colectivo no se relacionan con el número de personas que intervienen en un conflicto obrero patronal, de manera que la participación de diez o quince trabajadores en un proceso en contra de un mismo patrón no transforma el carácter del conflicto, pues la importancia fundamental de esta distinción consiste en que tratándose de conflictos obrero patronales de carácter colectivo, el que lo determina es el interés general.

Asimismo, la distinción entre individual y colectivo está en la diferencia de los intereses en juego, intereses individuales o de personas determinadas; e intereses generales, es decir, intereses de una colectividad considerada como unidad.

Entonces podemos decir que los conflictos colectivos son aquellos en los que se afecta el interés de la comunidad de los trabajadores y esto puede ocurrir si se pretende afectar o se afecta la existencia misma de un derecho concreto en favor de los trabajadores en general, o la existencia y efectividad de las garantías para la formación y vigencia de los derechos contenidos en el contrato colectivo de trabajo, contrato-Ley o en la Ley Federal del Trabajo.

1.5. Medios de solución

Una vez desarrollado los anteriores puntos, nos es preciso el considerar los medios de solución de los conflictos de trabajo.

La vida en sociedad nos atañe necesariamente a un régimen de derecho, no es posible concebir una relación con nuestros semejantes que no se encuentre regulada por un conjunto de normas jurídicas, aún y cuando no se tenga la conciencia de ellas. Y el derecho precisamente esta pensado en los destinatarios de las normas, y pretende que éstos las cumplan

espontáneamente, no nada más por el hecho de cumplir con la obligación que la Ley impone, sino por el compromiso de satisfacerlo por sí mismo, esperando un compromiso evidentemente moral.

Sin embargo, el derecho acepta y plantea la hipótesis contraria, y en base a ello organiza y estructura todo un sistema para lograr el cumplimiento de las normas jurídicas aún en contra de la voluntad del obligado, lo cual se plantea como una de las características que posee, la *coercibilidad*.

Por otro lado, resulta evidente, que no tendría sentido una organización jurídica que a la vista del incumplimiento reiterado de las normas jurídicas, sólo tuviera el remedio de hacerlas efectivas mediante la fuerza, pues de ser así, estaríamos frente a un sistema en el cual sus normas provocan ese rechazo, y los destinatarios por consiguiente, no son los causantes del incumplimiento.

Siempre al establecerse un sistema de derecho, cuyos fines deben perseguir la justicia, seguridad jurídica y bien común, debe también considerarse primordialmente su *factibilidad*. Y la materia laboral, no escapa a esta regla.

Es preciso hacer notar que la mayor parte de las obligaciones nacidas en las relaciones laborales, se cumplen por las partes, atendiendo cada una, por propia convicción, a su propia responsabilidad, por lo que podríamos afirmar que los conflictos laborales son excepcionales, puesto que no toda relación laboral se traduce necesariamente en un conflicto.

Un matiz de suma importancia, lo encontramos en nuestra Constitución Política en vigor, en el artículo 123 apartado "A", Fracción XXVII incisos g) y h), en el que se establece:

Art. 123. "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de la indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en la Leyes de protección y auxilio a los trabajadores;"

Este mismo precepto legal, sirvió de fundamento a los artículos 5 Fracción XIII y 33 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales establecen:

Art. 5.- "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo."

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Art. 33.- "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores."

Dado el carácter imperativo del Derecho del Trabajo, debe concluirse que todo convenio celebrado en contravención a las disposiciones invocadas, es nulo de pleno derecho por lo que la acción de los trabajadores para impugnarlo es imprescriptible.

El maestro Mario de la Cueva expone con precisión la teoría de la nulidad en materia de trabajo, en su obra Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, y nos enuncia:

1) "La nulidad no necesita ser declarada, pues opera de pleno derecho.

- 2) La nulidad de una cláusula no produce la nulidad del contrato, ya que subsiste su vigencia en el resto del clausulado, pues de otro modo la nulidad redundaría en perjuicio del propio trabajador.
- 3) La nulidad opera retroactivamente en beneficio del trabajador, quien puede exigir las prestaciones que no le fueron cubiertas.
- 4) La nulidad absoluta es imprescriptible. El tiempo no convalida la cláusula nula. Lo que puede prescribir es el derecho al pago de las diferencias de prestaciones derivadas de la aplicabilidad de la cláusula nula.
- 5) Independientemente de la acción del trabajador para reclamar el pago de las prestaciones adeudadas, la nulidad lleva aparejada la sanción administrativa."

Además se plantean las siguientes cuestiones:

- a) "La nulidad absoluta es imprescriptible, pero no así la nulidad relativa, en cuyo caso opera la prescripción.
- b) *Alcance de los derechos irrenunciables.* Además de las garantías mínimas consagradas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, deben comprenderse todos los derechos definidos como patrimonio del trabajador; lo que incluye todos los efectos jurídicos del contrato, ya realizados y reconocidos a favor del trabajador, entre ellos, derechos contractuales extralegales como la jubilación y situaciones de hecho, como la antigüedad."

En cuanto a la clasificación de los medios de solución de los conflictos de trabajo compartimos la expuesta por el maestro Néstor de Buen Lozano.

1) *Solución directa entre las partes.*

- a) Pago.
- b) Transacción.(relacionada con el cumplimiento de obligaciones previas).
- c) Convención (relacionada con el establecimiento de nuevas condiciones):

2) *Solución con intervención de terceros.*

- a) Conciliación.
- b) Mediación.
- c) Arbitraje: Voluntario, o Forzoso.

3) *Solución mediante juicio.*

- a) Ante jueces ordinarios.
- b) Ante jueces especiales.
- c) Ante Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo a la clasificación expuesta procederemos a referirnos a cada una de ellas.

1) Dentro la *solución directa entre las partes* encontramos:

- a) *Pago.* Entendemos por pago o cumplimiento, de acuerdo al artículo 2062 del Código Civil para el Distrito Federal, (C.C.D.F.), en vigor "la entrega de la cosa o cantidad debida, o la prestación del servicio que se hubiere prometido".
- b) *Transacción,* (relacionada con el cumplimiento de obligaciones previas) "es un contrato por el cual, las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura", lo anterior se desprende del contenido del artículo 2944 Código Civil para el D.F.

Sobre este particular, debemos recordar el texto del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo en vigor para que la transacción no se vea afectada de nulidad, y en relación al segundo párrafo del mismo, cabe precisar que la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje no implica intervención de un tercero en su celebración, allí la autoridad no participa en el acuerdo, sólo sanciona su validez y obliga a respetarlo.

De lo anterior, podemos concluir que la manifestación del trabajador de dar por terminada una relación de trabajo (renuncia), no implica de ninguna manera que para su validez se tenga que hacer con la intervención o aprobación de los Tribunales de trabajo. Dado que no es lo mismo renunciar al trabajo, que renunciar a un derecho derivado de la relación de trabajo. Sin

embargo la renuncia sí puede ser objeto de una transacción en beneficio del trabajador si el patrón conviene en no exigir de éste la responsabilidad civil que pudiera derivar de que se de fin al contrato antes de cumplir un año de su vigencia, tal y como se establece en el artículo 32 y 40 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 32.-" El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

Art. 40.- "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año."

c) *Convención.* (relacionada con el establecimiento de nuevas condiciones) La convención o convenio, es el resultado de un "acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones" de acuerdo a lo establecido en el artículo 1792 del Código Civil para el D.F.

El principio de *irrenunciabilidad* refleja fundamentalmente el carácter tutelar del Derecho del Trabajo, tanto en su aspecto sustantivo como procesal; y está presente de manera especial en los *convenios* que impliquen una solución conciliatoria al conflicto, ya sea en el curso del procedimiento, correspondiente a la conciliación procesal, o para evitar el litigio mediante los convenios fuera de juicio.

En materia laboral sólo debe estudiarse esta figura en su aspecto creativo, cuando nace el convenio para dar fin a un conflicto que hubiere tenido, precisamente como objeto, el fijar nuevas condiciones de trabajo.

2) *Solución con intervención de terceros.*

La intervención de terceros, generalmente surge por la incapacidad que tienen una o ambas partes para resolver el conflicto laboral que entre ellos nació.

Generalmente, al surgir un conflicto, de cualquier naturaleza, la primera actitud del ser humano, es lograr obtener la victoria, y cuando se confrontan intereses propios, predomina la pasión sobre la razón, trayendo consecuentemente un resultado nefasto.

Las relaciones laborales no podía ser la excepción, cuando surge un conflicto en ocasiones, el problema asume proporciones que afectan no sólo a las partes confrontadas, aún y cuando la familia del trabajador segregado sería el que sufriría las peores consecuencias de la rescisión, pero también pueden afectar directamente a todo un ámbito social determinado ante un

fenómeno general de desempleo, así como a la sociedad en su totalidad se vería afectada, al cierre de fábricas, comercios o bien de servicios.

Nadie puede ser indiferente ante un problema social, y mucho menos el Gobierno. Por tal motivo se provoca su intervención como representante del Estado, pues los factores en pugna, denotan necesariamente la presencia innegable de la lucha de clases, y consecuentemente el antagonismo que durante siglos ha existido entre ambas.

El Estado a través del Gobierno, surge como un árbitro natural de todos los conflictos, es a quien se le asume la responsabilidad de tomar las medidas necesarias para acabar con el enfrentamiento y restablecer la paz, precisamente con el Derecho del Trabajo integró un régimen no sólo tutelar, en él, se crearon los organismos administrativos y jurisdiccionales cuya misión es, en lo esencial, preservar la tranquilidad y la armonía, como una de las metas fundamentales de las normas de trabajo tal y como se establece en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 2.- "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos."

"Esta participación de los terceros puede a su vez asumir, sin embargo, diversas formas. Preservando siempre como elemento esencial, la propia decisión de los interesados quienes podrán designar conciliadores, mediadores o árbitros. En una segunda instancia, a veces previa y en otras contemporánea al pleito ante Tribunales, se establece la intervención de organismos administrativos de conciliación. Cuando los problemas llegan a su etapa más aguda, el conflicto se tiene que resolver a través de la sentencia o del laudo dictado por los jueces o los árbitros. Aparece allí la fuerza de la coacción, como elemento definidor del problema. No es el mejor de los resultados. Pero es indispensable para que no predomine la violencia sobre el derecho."⁴

⁴ *Ibidem*, p. 93.

CAPITULO II

2. EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Para lograr alcanzar un concepto de lo que es el Derecho Procesal del Trabajo, empezaremos el presente, destacando las funciones del Estado como organización jurídica de un pueblo dentro de un territorio determinado.

Al Estado, le competen tres funciones principalmente:

- ◆ Determinar su orden jurídico, estableciendo las normas que van a regir la vida en colectividad.
- ◆ La forma en que va a mantener ese orden jurídico, es decir, los lineamientos para que se cumplimenten las normas, para así garantizar la paz social.
- ◆ Y por último, la satisfacción de necesidades de seguridad, cultura y bienestar general.

Para cumplir tales funciones y según la tradicional división de poderes de Montesquieu, el poder para su ejercicio se divide en legislativo, ejecutivo y judicial, y encajan perfectamente en ese orden en los tres puntos destacados.

Es factible que en ciertos casos excepcionales rompan la regla general y actúen en esferas de los otros poderes.

De lo anterior podemos destacar la importancia tan grande que tiene el poder judicial, en lo que a nuestro tema se refiere, pues de nada serviría para la vida en colectividad humana sin el mantenimiento del orden jurídico, de nada servirían las Leyes expedidas por el poder legislativo, sino hubiera un órgano encargado de vigilar su cumplimiento.

2.1. Concepto

El derecho, entendido como una norma que determina la conducta social, presupone que los destinatarios habrán de observarlo espontáneamente, pero admite también la posibilidad contraria, y por ello estructura al proceso, que es en principio, un conjunto de acciones

destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas. Su principal fundamento, lo encuentra en la necesidad preservar la paz social, evitando que los interesados, intenten obtener la satisfacción de sus derechos por la fuerza.

La esencia misma del Derecho Procesal del Trabajo, radica en la actividad jurisdiccional del Estado, y tiene plena validez en la administración de justicia por parte de los Tribunales Laborales, pero no hay que olvidar que su actividad no sólo se constriñe a la aplicación del derecho (como jurisdicción), sino que también tiene la facultad de conciliar e interpretar el derecho e incluso de construirlo.

"El Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo."⁵

El Derecho Procesal de trabajo es el instrumento que otorga el Estado, para la solución de los conflictos de trabajo.

"No podremos entender al proceso si no tomamos en cuenta que es un instrumento que sólo puede ser útil en manos de un hombre que juzga. Analizarlo sólo desde la perspectiva de la norma abstrayéndose de la condición humana de quien investido de poder, dice el derecho, es ver las cosas sólo a medias. En ese sentido el Derecho Procesal debe ser síntesis de legalidad y juridicidad y debe contemplar tanto las necesidades de la sociedad a la que sirve, como las condiciones de quien lo aplica."⁶

"El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interpatronales o interobreros."⁷

Derecho Procesal del Trabajo, que como norma de derecho social ejerce una función tutelar de los trabajadores en el proceso laboral, así como reivindicadora, fundada en la teoría del artículo 123 de la Constitución de 1917, en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la clase trabajadora, supliendo sus quejas o reclamaciones defectuosas. En los conflictos de naturaleza económica puede realizarse la reivindicación proletaria, mas que aumentando los salarios y disminuyendo jornadas de trabajo, etc., entregando las empresas o los bienes de la producción cuando los patrones no cumplan con el artículo 123 Constitucional o la clase obrera en el proceso así lo plantee, pues el Derecho Procesal social no está limitado por los principios de la Constitución Política,

⁵ Ibidem, p. 38.

⁶ Ibidem, p. 26.

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México, 1978, p. 135.

de esencia burguesa y sostenedora de la propiedad privada, ni esta puede estar por encima de la Constitución social, que es la parte mas trascendental de la Carta Suprema de la República.

2.2. Principios rectores

Desde el punto de vista filosófico, los principios rectores son las máximas o verdades universales del Derecho Procesal del Trabajo.

La escuela histórica por su parte, los considera como todos aquellos principios que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar al derecho mismo.

La materia laboral se rige por principios especiales y particulares, que poco a poco le han dado autonomía, e incluso se plasman como *principios procesales*, dentro de nuestra propia Ley Federal del Trabajo.

Dentro de los principios rectores, encontramos y reiteramos que éstos se refieren a las ideas fundamentales o informadoras del procedimiento laboral, que tienen un origen ideológico con un doble sentido:

"En la esfera metajurídica al preguntarse por el fundamento íntimo del derecho, tal y *como debería ser*, al adoptarse por tanto un punto de vista y una tabla de valores con los que se puede juzgar la bondad de las propias normas constitucionales; y en la esfera estrictamente jurídica, al preguntarse por el derecho *tal y como es*, al buscarse por tanto, los principios informadores del ordenamiento jurídico laboral establecido y garantizado por el Estado y por los demás entes dotados de virtualidad jurídica."⁸

La diferencia de los principios rectores del derecho en general, con los propios del derecho laboral, son sin duda que en éstos últimos evidentemente están supeditados a cuestiones de política social.

Encontramos principios sustantivos y procesales en el Derecho del Trabajo, ambos intentan la realización de la justicia social, estimando que existe una evidente desigualdad de las partes derivada de la diferencia económica y consecuentemente cultural, en la que se encuentran los individuos que intervienen en la relación de trabajo, cada uno de los

⁸ *Ibidem*, p. 66.

capítulos de la Ley Federal del Trabajo, está destinado en lo fundamental a consagrar los derechos de los trabajadores, mientras que las normas procesales contienen las vías para hacer efectivos esos derechos.

El derecho sustantivo, establece de manera impositiva determinados derechos mínimos y ciertas obligaciones máximas.

“El Derecho Procesal, reconociendo que el trabajador debe ser auxiliado durante el proceso por la propia autoridad juzgadora de manera que al momento de quedar el expediente en estado de resolución, la aportación procesal de las partes permita una resolución justa.”⁹

Las normas jurídico laborales, tanto sustantivas como procesales intentan la realización de la justicia social, y a este efecto a partir de la reforma, de la Ley Federal del Trabajo que en materia procesal se practicó, y que entró en vigor a partir de el primero de mayo de 1980, puso de manifiesto una nueva política procesal, el nuevo Título Catorce de la Ley, destaca los principios procesales, del Derecho Procesal del Trabajo, que a continuación transcribiremos.

TITULO CATORCE.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

CAPITULO I

PRINCIPIOS PROCESALES.

Art. 685. “El proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos por el artículo 873 de esta Ley.”

Art. 686. “El proceso del Derecho del Trabajo y los procedimientos para procesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.

Las Juntas ordenarán que corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso para el efecto de regularizar el

⁹ Ibidem p. 68.

procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones según lo dispone el art. 848 de la presente Ley."

Art. 687. "En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios."

Art. 688. "Las autoridades administrativas y judiciales, están obligadas, dentro de la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje; si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las Leyes aplicables al caso. Las Juntas se auxiliarán entre sí en el ejercicio de sus funciones."

De conformidad con lo expuesto en los cuatro artículos que mencionamos, nuestra Ley laboral consagra los siguientes principios generales del Derecho Procesal:

- ◆ Publicidad.
- ◆ Gratuidad.
- ◆ Inmediatez.
- ◆ Oralidad predominante
- ◆ Instancia de parte (principio dispositivo)
- ◆ Tutela en beneficio del trabajador y a cargo del propio Tribunal de trabajo.
- ◆ Inmutabilidad del proceso.
- ◆ Facultamiento a las Juntas para regularizar el procedimiento, sin revocar sus propias resoluciones.
- ◆ Informalidad, con la sola exigencia de que se precisen los puntos petitorios.
- ◆ Auxilio de las demás autoridades administrativas y judiciales.

Si bien es cierto, que del artículo 685 al 688 de la Ley Federal del Trabajo, se enuncian los principios procesales, existen también principios implícitos que no se expresan por su nombre, pero están presentes dentro

de la misma, siendo representativos dentro del espíritu de la Ley y se ponen de manifiesto fundamentalmente en relación a las reglas que determinan los presupuestos y actos procesales y de la facultad de juzgar, aún y cuando no suelen aparecer dentro de las normas que fijan las vías procesales. Dentro de estos principios encontramos por enunciar algunos los siguientes:

- ◆ Desigualdad procesal.
- ◆ Libre elección de foro para el trabajador. (art.700-F. II).
- ◆ Preclusión durante el proceso. (art. 738).
- ◆ Impulso procesal de la autoridad en beneficio del actor trabajador. (arts. 771 y 772).
- ◆ Admisión de todos los medios de prueba. (art.776).
- ◆ Libertad de interrogatorio. (art. 781).
- ◆ Libertad probatoria del Tribunal. (art. 782).
- ◆ Resolución en conciencia. (art. 841).
- ◆ Claridad y conciencia en los laudos. (art. 842).
- ◆ Fijación de la condena en cantidad líquida. (art. 843).
- ◆ Irrevocabilidad de las propias resoluciones. (art. 848).
- ◆ Revisión de los autos de ejecución. (art. 849).

En el presente capítulo, sólo enunciaremos los principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo, puesto que en el capítulo cuatro, los estudiaremos dentro del procedimiento ordinario laboral, y en el capítulo cinco dentro del procedimiento de ejecución y embargo.

2.3. La jurisdicción del trabajo

Dentro del tema Derecho Procesal del Trabajo, es de trascendental importancia el tema de la *jurisdicción*. El proceso jurisdiccional laboral, es el conjunto de actos del Estado, de las partes y de terceros involucrados directa o indirectamente en la relación laboral, tendientes a solucionar o dirimir los conflictos de trabajo, presentado ante el órgano que con esa finalidad fue creado.

El concepto de *jurisdicción* está dado básicamente, por su etimología, derivando de dos latinas *ius*, derecho y *dicere*, decir, y significa "decir el derecho". De lo anterior podemos establecer que no todos los que dicen el derecho gozan de la facultad jurisdiccional, ni tampoco puede entenderse el concepto de jurisdicción si éste no va acompañado de la facultad de ejecutar la resolución que se dicte.

"La jurisdicción en términos generales, es la función soberana del Estado, que se realiza a través de una serie de actos que están encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una Ley general a un caso concreto, para solucionarlo o dirimirlo, y está comprendida dentro del proceso. La culminación de la función jurisdiccional es la propia sentencia."¹⁰

La *función jurisdiccional*, es pues la actividad con que el Estado interviene a instancia de los particulares, a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el derecho que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara, es decir, es la facultad estatal para resolver, con base en su soberanía y por conducto de sus órganos idóneos, las controversias surgidas en su territorio.

La jurisdicción del trabajo, como función soberana del Estado, que persigue la justicia social, encuentra limitantes así como principios rectores para poder ejercerla, las cuales se encuentran plasmadas en las propias normas jurídicas, o están implícitas dentro del Derecho Procesal del Trabajo.

La jurisdicción laboral consistirá, en una potestad constitucionalmente establecida para que los Tribunales Laborales, de integración tripartita, resuelvan los conflictos de trabajo con facultades para ejecutar, por sí mismos sus resoluciones.

"Entendemos por administración de la justicia obrera el conjunto de instituciones y procedimientos que tienen asignada la tarea de lograr el

¹⁰ GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, sexta edición, Textos Universitarios, U.N.A.M., México, 1983. p. 111.

respeto de las normas de trabajo, la paz social y el triunfo de los valores humanos sobre las fuerzas económicas."¹¹

Dentro de las particularidades que presenta la jurisdicción del trabajo encontramos que el juzgador, no es un árbitro impasible que contempla la contienda entre las partes, sino que por el contrario, tiene participación activa en el proceso, otra característica es que atiende a la finalidad de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, y como último podemos destacar que en los problemas de interpretación deberá prevalecer la que más beneficie al trabajador.

La jurisdicción de trabajo, encuentra su fundamento jurídico en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional que dispone que las diferencias entre capital y trabajo se sujetaran a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros, de los patrones y uno del Gobierno, y tiene las siguientes características:

- ◆ Es formalmente administrativa, los encargados de encauzarlas dependen del Poder Ejecutivo, sin embargo desde el punto de vista material, ejercita actos de la misma naturaleza que los ejecutados por el Poder Judicial, aunque son autónomos.
- ◆ Es de orden público, con intereses para toda la sociedad.
- ◆ Es proteccionista de la clase trabajadora, pues la Ley tiene que ser interpretada en todo lo que le beneficie y en ocasiones rompe con el principio de paridad procesal (art. 18 L.F.T.).
- ◆ Con mucha frecuencia, la jurisdicción tiene caracteres de oficiosidad, esto es que a la solución de los problemas obrero-patronales es de interés general.
- ◆ La jurisdicción de trabajo se determina preferentemente por la naturaleza de los conflictos más que por la cuantía, es decir, que el carácter predominante de la competencia es por la materia de la jurisdicción.
- ◆ La jurisdicción de trabajo se rige por la equidad: aplica, concilia y crea el derecho.

¹¹¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. cit. p 528.

CAPITULO III

3. LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

Se pueden distinguir tres etapas, en México a propósito de las autoridades de trabajo:

Primera: No se consideraba como una necesidad el establecer autoridades propias para conocer y resolver los conflictos de trabajo: la autoridad competente era, por lo general, el jefe del partido político, el juez civil e incluso el juez penal.

Segunda: Se inicia con la creación de la autoridad administrativa de trabajo, en este caso con el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, establecido el 18 de diciembre de 1911.

Tercera: Empieza a hacerse la distinción entre autoridad jurisdiccional del trabajo y autoridad administrativa del trabajo, dando nacimiento así a una jurisdicción propia facultada para resolver de manera especial los problemas surgidos entre trabajadores y empresarios.

Con la prohibición en la mayoría de los Estados modernos de la *autodefensa*, y nuestro país no siendo la excepción, en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, se estableció:

Artículo 16.- "A ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos sino mediante juicio seguido ante los Tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho..."

Artículo 17.- "Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales."

Con lo anterior a el Estado, se le asume la obligación de crear los mecanismos legales que prevengan una ordenación jurídica adecuada, así

como también estructurar Tribunales encomendados a la administración de la justicia y sus autoridades.

3.1. Antecedentes

Aún y cuando fueron diversos los cuerpos normativos, Leyes, bandos, ordenanzas, etc., que regulaban o pretendían regular, los derechos sociales, y no obstante la hondura del pensamiento social del siglo XIX, el Derecho del Trabajo no se reconoció, puesto que en la primera mitad del siglo XIX, el Derecho del Trabajo no se reconoció y continuó aplicándose el viejo Derecho Español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias, e incluso las condiciones de la clase trabajadora no sólo no mejoró, sino más bien sufrió las consecuencias de las crisis políticas, sociales y económicas en las que se encontraba la sociedad.

Una de las tres grandes luchas para que los mexicanos alcanzaran integrar su nacionalidad, conquistar su independencia, libertad y justicia lo fue la revolución de Ayutla, que representó el triunfo del pensamiento individualista y liberal, cuyo objetivo inmediato era el poner fin a la dictadura de Santa Anna, para así conseguir el reconocimiento de libertades consignadas en las viejas declaraciones de derechos. Al lograr Juan Alvarez y Comonfort arrojar del poder a Santa Anna, convocan al pueblo para que eligieran representantes a un Congreso constituyente, que se reunió en la Ciudad de México durante los años de 1856 y 1857.

La declaración de derechos de aquella asamblea contenía disposiciones relevantes a la materia de trabajo en sus artículos 4º, 5º y 9º, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, otra de las aportaciones de éstos era el principio de que a nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, así como también hizo mención a la libertad de asociación.

Esta Constitución aparece bajo una concepción liberal, no muy bien definida, el 5 de febrero de 1857, pero con tibieza establece y contiene principios reguladores del trabajo, garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones anteriores, y resulta notorio que a pesar de esta protección brindada por estos principios constitucionales, en realidad se dejaba a los trabajadores a merced de la Ley de la oferta y la demanda.

En ésta Ignacio Ramírez, hizo una atinada intervención en los debates legislativos y propugnaba que era necesario que la Constitución protegiera ya a los derechos de todos los ciudadanos, pero bajo nuevos conceptos, sobre todo en el aspecto de sus derechos laborales; desgraciadamente las

argumentaciones del constituyente Ramírez no fueron consideradas y la Carta Magna de 1857 omitió gravemente este derecho fundamental.

"La vigencia de la Constitución de 1857, confirmó entre nosotros la era de la tolerancia."¹²

El Archiduque Maximiliano de Habsburgo, el 10 de abril de 1865, expidió una legislación social, denominada "Estatuto Provisional del Imperio" y en sus artículos 69 y 70 en el capítulo de las "Garantías Individuales" prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores, éste estatuto representó un esfuerzo por defender a los campesinos y los trabajadores. Para el 1 de noviembre del mismo año, expide la "Ley del Trabajo del Imperio", que contenía la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol, con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o mas familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunos otras disposiciones complementarias.

Al principio del presente siglo estalla la revolución de 1910, etapa violenta en nuestra historia que culminó, en la elaboración de la Constitución de 1917, en la que por primera vez se establecían los derechos de los trabajadores dentro de un orden constitucional y con ellos se dignificase el trabajo como actividad humana, así como los principios mediante los cuales en una legislación ordinaria y específica a la materia laboral, se ordenaban todos los derechos reconocidos a la clase trabajadora.

En algunos Estados se empezó a promulgar códigos de trabajo que protegieran a los trabajadores urbanos y rurales, en agosto, septiembre y octubre de 1914.

Fue el 15 de Julio de 1914, cuando el general Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la revolución, casi inmediatamente después los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del Derecho del Trabajo: el 8 de Agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de Septiembre, se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos, cuatro días mas tarde, se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

¹² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décima edición, Porrúa, México, 1985, p. 41.

Mayor importancia tuvo el movimiento creador del Derecho del Trabajo, en los Estados de Jalisco y Veracruz .

En Jalisco Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones; y el 7 de Octubre Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de primera Ley del trabajo de la revolución constitucional sustituida y mejorada por el de 28 de Diciembre de 1915 que contenía: jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de menores de nueve años, salario mínimo en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El 4 de Octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz , y el 19 de ese mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la República pues contenía: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año después, se promulgó en aquella entidad federativa la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

"El Programa de Reformas Políticas y Sociales de la Convención, que en febrero de 1915 se sometió a debate, fue probablemente el proyecto más completo de reformas laborales aparecido antes de la Constitución de 1917. Aún más, muchos de sus artículos anunciaban ya algunas disposiciones constitucionales cuando en marzo fue discutido el programa de la convención, la mayoría de los delegados se declararon partidarios de la aprobación de los artículos relativos a la cuestión obrera."¹³

En el mismo año de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán a cuyo efecto expidió las Leyes que se conocieron con el nombre de las cinco hermanas: agraria, hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo consideradas como un intento en la socialización en la vida.

La Ley del Trabajo reconoció y declaró algunos principios básicos que mas tarde integrarían el artículo 123 de la Constitución: el Derecho del Trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social, el trabajo no puede ser considerado como una mercancía, las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios, las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollaran y complementaran en los contratos colectivos y en los laudos

¹³ COLMENARES M., Ismael et al. rec., Cien años de lucha de clases en México (1876 - 1976), Tomo I, Quinto Sol, México, 1980, p. 231.

del Tribunal de Arbitraje. La Ley reglamentó: las instituciones colectivas asociaciones, contratos colectivos, y huelgas. Comprende también las bases del derecho individual de trabajo, jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Se encuentran también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, la regla sobre higiene y seguridad en las fábricas y las previsiones sobre riesgos de trabajo. En armonía en esos principios, la Ley creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal de Arbitraje encargadas del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo individuales y colectivos, jurídicos y económicos, y facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos las normas para la prestación de los servicios y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

Conviene todavía mencionar el proyecto de Ley del Contrato de Trabajo elaborado en el mes de abril de 1915 por una comisión que presidió el Secretario de Gobernación Rafael Zubarán Capmany, ya que fue un proyecto bastante completo que reguló los contratos individual y colectivo de trabajo, el segundo de los cuales en concordancia con un proyecto francés de 1906 de Doumergue y Viviani fue concebido como un contrato normativo.

Es también interesante la legislación del Estado de Coahuila de 1916 obra del gobernador Gustavo Espinoza Mireles mediante decreto del mes de septiembre, creó dentro de los departamentos gubernamentales una sección de trabajo, y en el mes siguiente publicó el mismo gobernador una Ley inspirada en el proyecto Zubarán y en la Ley de Bernardo Reyes sobre accidentes de trabajo, su principal interés radicaba en las disposiciones que ordenaban que en los contratos de trabajo se consignaran las normas sobre la participación obrera en las utilidades, quizá la primera norma legislativa sobre ese relevante tema.

Debido a la situación política que atravesaba nuestro país en los años de 1857 a 1913, no se lograron grandes avances en este rubro.

Al comenzar una nueva etapa revolucionaria en el año de 1913, denominada *constitucionalista*, porque en ella se pretendía restaurar el orden constitucional, cuya ruptura se atribuía a Huerta, fue cuando nuevamente comienza a surgir la idea entre otras tantas, de un Tribunal o Junta que dirimiera las controversias de los conflictos laborales.

Fue en esta etapa que Carranza el 12 de diciembre de 1914 expidió las adiciones al Plan de Guadalupe, en Veracruz. Y las reformas realizadas en este periodo, fueron consideradas *pre-constitucionales*, pues se consideraba en suspenso la vigencia de la Constitución de 1857, pero como el mismo nombre lo indica, era un periodo que precedía al retorno íntegro de la constitucionalidad.

"En el año de 1916, vencida la fracción villista y reclusa la zapatista en su región de origen, había llegado el momento de restablecer el orden constitucional. Para ello se abrían varios caminos: la restauración lisa y llana de la Constitución de 1857, lo que obstruiría la reforma político-social ya iniciada; la revisión de la Carta mediante el procedimiento en ella instituido, lo que demoraría o acaso menoscabaría aquella reforma; la reunión de un Congreso constituyente, encargado de reformar la Constitución de 1857 o expedir una nueva."¹⁴

Venustiano Carranza eligió el último camino, convencido él y sus colaboradores que el convocar a un Congreso constituyente era indispensable en términos jurídicos y lo más conveniente para nuestro país.

A partir de el año de 1914 y toda vez que las diversas entidades federativas tenían facultad para legislar en materia de trabajo, en los meses de agosto, septiembre y octubre, empezaron a promulgarse Leyes y códigos de trabajo, que protegían a los trabajadores urbanos y rurales, y sobre todo que establecieron la creación de un Tribunal o Junta para hacerlas aplicables. Destacando las siguientes:

- 📖 En 1914, se mencionan las *Juntas de Administración Civil*, según la Ley de Cándido Aguilar, en Veracruz..
- 📖 En 1915, se les denomina *Juntas de Conciliación y Arbitraje*, con Manuel M. Diéguez y Aguirre Berlanga, en el Estado de Jalisco.
- 📖 También en 1915, con el General Salvador Alvarado se crean las *Juntas de Conciliación y Arbitraje* y el *Tribunal de Arbitraje*, en el Estado de Yucatán.

Aún y cuando ya existían los procedimientos de derecho común, a éstos se les consideraba que no reunían las características necesarias para adecuarse a las necesidades de los conflictos de trabajo, pues el derecho laboral, tiene necesidades propias y diferentes, así también, se encontró que los jueces encargados de impartir la justicia en esos Tribunales tenían como función primordial el aplicar la norma, sin tratar de interpretar los hechos, lo cual es fundamental tratándose de conflictos obrero-patronales.

"Y fueron precisamente los conflictos colectivos de carácter económico, los que sirvieron de acicate y plantearon la urgente necesidad de establecer no sólo procedimientos especiales, sino Tribunales con las características necesarias para atender y dar satisfacción a esos conflictos y a los individuales derivados de las relaciones obrero patronales. El sector

¹⁴ TENA RAMIREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México 1908-1985, décima tercera edición, Porrúa, México, 1985, p. 809.

obrero desconfiaba de los procedimientos tradicionales de los jueces que impartían justicia."¹⁵

Por lo anterior, podemos considerar que la realidad provocó la formación y el establecimiento de Tribunales que sólo resolvieran este tipo de conflictos, y que tuvieran representación e intervención los factores en pugna.

Al establecerse los Tribunales de Trabajo, el sector obrero reclamó su intervención y participación directa en la administración de justicia, y de ahí que fuera necesario la creación de los Tribunales de Trabajo configurados en forma tripartita, integrados con representantes de los trabajadores, representantes de los patrones y representantes del Gobierno.

3.1.1. El Artículo 123 Constitucional

El artículo 123 Constitucional, al igual que el 27, tiene en su origen una larga historia de lucha de los proletarios mexicanos por mejorar su condición de explotados y el alcance del artículo 123 era el legitimarlo como la manifestación más alta de justicia social, al demandar que se incluyera en el texto constitucional, convirtiendo sus demandas en garantías jurídicas que el Estado se asignaba, al mismo tiempo como deberes y como programa.

Dicha consagración no era sólo jurídica sino sobre todo política constitucional.

La cuestión obrera se convertía así en una entidad que pasaba de lleno al campo del interés público dejando de ser una mera relación entre privados. Una vez que siendo de interés público la cuestión de trabajo producía dos efectos inmediatos, por un lado el de la protección a los trabajadores como tales, y por el otro el de las relaciones entre el capital y el trabajo, que a partir de entonces quedaban encuadrados en un sistema institucional de coexistencia social.

"El Estado como supremo regulador de la economía y del orden social quedaba en posibilidades de intervenir en las relaciones laborales."¹⁶

Nuestra Constitución de 1917 fue la primera que reconoció en el mundo la huelga, los sindicatos y el contrato colectivo.

¹⁵ Temario de Derecho Procesal del Trabajo, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Op. cit. p. 9.

¹⁶ COLMENARES M, Ismael et al. rec., Cien años de lucha de clases en México (1876-1976), Ob. cit., p. 304.

Toda manifestación de la cultura, para ser comprendida cabalmente, demanda referencias históricas adecuadas y concretas, y el derecho es al fin y al cabo, vía y expresión de la política, por consiguiente la pluralidad temática del artículo 123 es un indicador de su vastedad normativa.

"Nos referimos de manera sucinta y breve a las acciones, documentos y circunstancias relacionados con la declaración de derechos sociales, y su elevación al nivel más alto del sistema jurídico del Estado Mexicano; texto incluido además, por vez primera, en carta constitucional alguna."¹⁷

No hay que perder de vista que diversas entidades federativas legislaron antes de 1917 - y después también, puesto que hasta 1929 lo pudo hacer la Federación de manera exclusiva - en materia de trabajo. Como lo mencionamos en el apartado inmediato anterior, de los cuales destacan los códigos laborales de Yucatán (1915) y Veracruz (1914). No en vano los diputados constituyentes provenientes de tales Estados fueron los legisladores más activos y de óptica social mas avanzada.

Los derechos sociales plasmados en el artículo quinto, fue el antecedente inmediato del artículo 123, y la propuesta de redacción presentada por Venustiano Carranza, motivó una serie de debates de los constituyentes.

El Código Carrancista no descuidaba a las Junta de Conciliación y Arbitraje ni a la huelga, ni a los sindicatos, tampoco al contrato colectivo de trabajo, no obstante no se incluyó prácticamente ninguno de sus elementos en el esquema constitucional planteado por Carranza ante la asamblea de Querétaro. Y se justificó la falta de promulgación de dicho ordenamiento *por el estado de intranquilidad en que se encontraba el país*.

La primera comisión de Constitución modificó la redacción carrancista introduciendo ligeras enmiendas y algunas adiciones.

Fue el general Francisco J. Múgica, quien no consideró el artículo quinto como el lugar adecuado para el salario mínimo laboral, Manjarrez, destacado legislador poblaro insiste en un capítulo exclusivo para tratar los asuntos obreros, así como en la integración de una comisión de cinco personas que propusieran *tantos artículos como fueren necesario*. Así de la discusión de un precepto enmarcado en el apartado de las garantías individuales, se perfilaba vigoroso: el Título Sexto: sobre el Trabajo y la Previsión Social. Producto de la pluralidad, algunos diputados hicieron reservas, aunque extornaron su aprobación en lo general. El artículo quinto era el parteaguas del debate, el cual quedó reducido al primer título y al primer capítulo constitucionales. En esa negociación no pactada de

¹⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por Investigadores del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1985, p. 306.

corrientes, Macías, tuvo un papel preponderante en la exposición de motivos. El trece de enero de 1917, por fin, se presentó el proyecto de declaración de derechos sociales (artículo 123) el cual estaba a tono con la perspectiva más radical del constituyente.

"Siendo las 22:15 horas del día 23 de enero de 1917, cuando se cerró la histórica discusión, que por unanimidad absoluta, votaron por la afirmativa 163 constituyentes. Había un texto definitivo y un legado profundamente revolucionario: el artículo 123."¹⁸

La declaración contiene únicamente los beneficios mínimos de la previsión social que deben otorgarse necesariamente a los trabajadores a saber: facultad para expedir Leyes en materia de trabajo, duración de la jornada de trabajo; regulación en trabajos de menores y mujeres; días de descanso, salario mínimo; pago e igualdad de salario; participación en las utilidades de la empresas al trabajador; horas extras; establecimiento de viviendas, mercados públicos, edificios para los servicios públicos municipales y centros recreativos; riesgos de trabajo y enfermedades profesionales; derecho a la coalición; las huelgas; paros; las diferencias del trabajo se someterán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje; indemnización por despido; preferencia de los créditos del trabajador; el servicio de colocación; contratos individuales, colectivos y celebrados entre un trabajador mexicano y empresario extranjero; establecimiento de cajas de seguros populares; entre otros.

El contenido del artículo 123 constitucional, ha sufrido cambios, variaciones de contenido, adiciones en sus principios fundamentales, y el agregado de todo un apartado completo, el "B", relacionado con el trabajo burocrático, del 5 de diciembre de 1960.

3.1.2. La Ley Federal del Trabajo

En cuanto a lo que a las Leyes de trabajo se refiere, el texto original dejó en libertad a los Estados para legislar en materia de trabajo, considerando en aquél entonces que la situación particular de cada uno de ellos permitiría, dentro del marco de su soberanía política, ofrecer las mejores soluciones para regular las relaciones obrero patronales, tal y como le había ocurrido en sus Leyes pre-constitucionales. Y con eso se inició desde 1918 un intenso movimiento legislativo local, promulgándose Leyes de trabajo que introdujeron, algunas de ellas incluso aspectos mas avanzados que los contemplados por el propio artículo 123, a manera de ejemplo comentamos las Leyes de los Estados de Veracruz, Yucatán, Coahuila y Tamaulipas, que sirvieron como base de varios capítulos de la primera

¹⁸ Ibidem, p. 310.

legislación federal sobre materia laboral, ya que la de Veracruz reguló materias como los contratos especiales y la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresas, Yucatán dio las bases para el servicio público de empleo en la organización de su bolsa de trabajo y los principios de capacitación técnica en la sección creada para tal objeto, Tamaulipas también reguló sobre la participación de la utilidades y sobre los seguros en instituciones privadas y la protección de los trabajadores mexicanos en el extranjero, anunció desde aquel entonces de los problemas de los indocumentados y Coahuila aportó lo referente a la reglamentación de talleres, que es el antecedente inmediato del Reglamento Interior de Trabajo en la Ley de 1931.

Sin embargo, poco tiempo transcurrió en cuanto se pudo observar que la libertad que fue otorgada a los Estados de la República acarreaba grandes problemas nacionales en lugar de dar soluciones satisfactorias y se comenzó a promover una legislación federal, tomando en consideración varias razones dentro de las cuales destacaremos las siguientes:

- ◆ En lo relacionado a las condiciones generales de trabajo, y específicamente en los contratos, se permitieron en algunos Estados hacer modificaciones en cuanto a jornada, días de descanso, e incluso en algunos se restringieron el derecho a la acción sindical y huelga, así como también organizaron sus propios Tribunales del Trabajo e impusieron normas respecto al salario que no se ajustaban al principio del artículo 123 Constitucional.
- ◆ La Suprema Corte de Justicia de la Nación, estimó que los Tribunales Obreros Especiales de esos Estados eran prohibidos por la propia Constitución. Y después de un amplio debate llegaron a considerarse como Tribunales especializados.
- ◆ Al presentarse los primeros conflictos nacionales en los años de 1925 a 1927, de los trabajadores ferrocarrileros, mineros y textiles, se pudo observar con mayor claridad lo inconveniente que había sido el permitir a cada Estado legislar sobre materia laboral, ya que cada Estado daba tratamiento jurídico distinto a los conflictos, dictándose resoluciones contradictorias, pero siendo lo más grave el que daba tratamiento desigual a problemas que en esencia eran similares.
- ◆ Otro de los problemas como ya hemos venido comentando, en algunos Estados si bien es cierto que tenían grandes aportaciones en materia laboral, también existían otros que carecían de reglamentación sobre muchos de los aspectos laborales ya que ni siquiera habían reglamentado aspectos importantes de la norma Constitucional.

Con todo lo anterior, se creó la necesidad y se obligó al Gobierno Federal a que por lo menos en algunos ramos de la industria se hiciera una legislación nacional. Siendo que a partir de 1925, se elaboraron diversos proyectos que dieron pauta para las primeras reformas a la Constitución en nuestra materia, como lo fue la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en 1927, que estudiaremos mas adelante. El mismo año se reformó el párrafo introductorio del artículo 123 y la fracción X del artículo 73 constitucional, para permitir al Congreso Federal legislar en materia de trabajo y para expedir una Ley Federal.

"El Derecho del Trabajo es dinámico en su contenido, por cuanto ha debido desenvolverse a la par del progreso económico internacional. En el caso particular de México no sólo este factor influye en su permanente actualización, sino también los cambios políticos y sociales habidos en nuestra Nación en los últimos sesenta años, han impreso características especiales a las relaciones obrero patronales, derivadas más que de una verdadera lucha de clases, de una lucha de intereses sectoriales y de una gran dosis de demagogia política."¹⁹

Como se mencionó anteriormente, fue necesaria la promulgación de una Ley Federal del Trabajo, y sobre el particular se presentaron dos proyectos el primero de ellos denominado "Portes Gil", por ser su iniciador el entonces Presidente de la República, Licenciado Emilio Portes Gil, quien había sido gobernador de Tamaulipas y autor de una de las Leyes más avanzadas, y el segundo fue presentado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, el primero de ellos empezó a discutirse en 1929 y los debates surgidos fueron tan críticos y prolongados, que se abandonó cuando era ya Presidente el Ingeniero Pascual Ortíz Rubio, durante cuyo Gobierno fue presentado el segundo proyecto enunciado, mismo que fue aprobado en el Congreso de 1931.

"En la Ley de 1931, se encontraban plasmados los principios fundamentales del artículo 123 Constitucional, en cuanto a los derechos mínimos individuales y los derechos sociales de sindicación y de huelga que implementaron los Constituyentes de 1917, habiéndose agregado en dicha Ley la contratación colectiva que derivaba de aquellos. Incorporó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje con su peculiar composición tripartita, como Tribunales con plena jurisdicción para resolver toda clase de conflictos laborales. Durante su vigencia se produjeron reformas que revivieron instituciones que habían permanecido inoperantes por falta de reglamentación constitucional, como la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresas, se amplió el concepto de salario mínimo general, con el nuevo salario mínimo profesional y se fortaleció la estabilidad en el empleo mediante la reinstalación obligatoria."²⁰

¹⁹ BARAJAS, Santiago, Derecho del Trabajo, UNAM, México, 1983, p. 16.

²⁰ Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan B., Climent Beltrán, cuarta edición, México, 1990, p. 7.

No siendo materia de la presente investigación enunciar al detalle todas las reformas que sufrió el texto legal de 1931 durante casi cuarenta años de vida institucional, pero sí el enunciar por lo menos las tres de mayor trascendencia:

- 📖 Durante el Gobierno del general Lázaro Cárdenas se originaron varios conflictos obreros, que obligaron a reformar los puntos básicos del derecho de huelga;
- 📖 La creación del Instituto Mexicano del Seguro Social a fines del año de 1943, tuvo como resultado inmediato la reforma de varios capítulos de la Ley, en particular los relacionados con los riesgos de trabajo y el pago de indemnizaciones que sufrieran los trabajadores a consecuencia de tales riesgos.
- 📖 La introducción, durante el régimen del Licenciado López Mateos, de una gran variedad de disposiciones, entre otras, la correspondientes a reparto de utilidades, que dio motivo incluso a reformas constitucionales trascendentes y que favoreció desde entonces la idea de que resultaba de mayor eficacia una reforma substancial a dicha Ley, idea que fue recogida por el Presidente Díaz Ordaz, en cuya administración se redactó el proyecto de la Ley vigente a partir de 1970.

Fue hasta el año de 1970, en la que la Ley Federal del Trabajo incluyó el procedimiento específicamente laboral, toda vez que en la Ley de 1931 no se regulaba dicho procedimiento y se tenía que aplicar supletoriamente al respecto el Código Federal de Procedimientos Civiles, y fue hasta entonces cuando se mejoraron los principios rectores del Derecho del Trabajo, así como la interpretación de sus normas basados en la protección y sobre todo la dignificación de los derechos humanos de los trabajadores, para poder lograr así su finalidad en el equilibrio de la justicia social en las relaciones entre los factores de la producción.

Son cuatro las características que nos expone el Dr. Mario De la Cueva, que distinguen al derecho laboral y que fueron tomadas en consideración para esta Ley :

- ◆ Es un derecho en constante evolución, pues toda legislación laboral, debe contener las garantías mínimas de la relación obrera patronal, y deberá de cambiarse en la medida en que así lo determinen los cambios económicos y sociales, para así poder cubrir las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de la empresas.

- ◆ La inversión de la jerarquía de las fuentes jurídicas, en el derecho común la fuente principal es la Ley, mientras que en el Derecho del Trabajo, el uso y la costumbre que en mayor grado beneficien al trabajador.
- ◆ Es un derecho concreto y actual, las normas que lo integran sólo implican reglas a seguir que pueden ser variables según las condiciones y necesidades implícitas del trabajo que ha de realizarse.
- ◆ Es derecho imperativo, el derecho común tiene como límite el orden público, en tanto el Derecho del Trabajo forma parte de él, en el derecho común se deja a las partes la solución de sus conflictos, pero de llevarlos ante el juez, éste resuelve conforme a disposiciones cuya aplicación no puede variar ni en su interpretación ni en su contenido. En el segundo, al ser de interés social de mayor importancia en cualquier conflicto ha de privar la solución que beneficie al mayor número de personas, por sobre cualquier interés individual. En tales casos es justificable que intervenga el Estado para que permita se resuelvan tales conflictos de modo que no dañen al orden público.

A partir de 1970, la Ley Federal del Trabajo ha sufrido varias reformas, que a continuación procederemos a enunciar las más trascendentales:

- 📖 La igualdad del hombre y la mujer en lo que atañe el trabajo que desempeñen.
- 📖 En lo relacionado a los menores, se le permitió trabajar en horarios nocturnos, así como en labores insalubres y peligrosas, excepto los que no hayan cumplido dieciséis años.
- 📖 Vivienda, se estableció como obligación patronal el proporcionar casas cómodas e higiénicas, a sus trabajadores, de acuerdo con el texto constitucional, agregándose en la disposición relativa que en tanto el trabajador no dispusiera de habitación tendría derecho a una compensación mensual, y se crea para tal efecto el I.N.F.O.N.A.V.I.T.
- 📖 Se adicionó el capítulo referente a capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- 📖 Se reformó el servicio para la ocupación de los trabajadores y el capítulo correspondiente al servicio público del empleo.

- 📖 En materia de seguridad e higiene también hubo reformas, para prevenir accidentes y enfermedades.
- 📖 En el trabajo en las universidades y centros de enseñanza superior.
- 📖 Se incrementaron las prestaciones en materia de descansos y vacaciones.
- 📖 Se crearon prestaciones como el aguinaldo, prima de antigüedad.
- 📖 Se determinó la preferencia de los créditos laborales.
- 📖 En derecho colectivo: se asentó el principio de las mayorías para la titularidad del contrato colectivo de trabajo o la administración del contrato-Ley; se institucionalizó el sindicato como coalición permanente con personalidad para el ejercicio del derecho de huelga, y se imprimió celeridad a éste procedimiento.

Cabe aquí hacer mención que la Ley Federal del Trabajo de 1970, contemplaba 891 artículos, y con las reformas de 1980 se amplió a 1010 artículos. Los títulos que tuvieron más reformas en el año de 1980 fueron los siguientes: XIV "Derecho Procesal del Trabajo"; XV "Procedimientos de Ejecución". En lo concerniente al Derecho Procesal del trabajo, se situó la importancia del mismo, y se puso de manifiesto que éste no podía considerarse dentro de los lineamientos tradicionales del proceso civil, sino que debe estar influido por los principios que conforman al Derecho del Trabajo. Por lo que la reforma de 1980, fue de trascendental importancia en materia procesal.

3.2. Concepto

Son lo órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo y de imponer a las partes su resolución.

La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones a:

- 1 Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- 2 Secretaría de Hacienda y Crédito Público (en lo concerniente a reparto de utilidades).
- 3 Secretaría de Educación Pública (escuelas art. 123 const.).
- 4 Autoridades de entidades federativas.
- 5 Dirección o Departamento de Trabajo (entidades federativas).
- 6 Procuraduría de la Defensa del Trabajo (asesor, apoderado y conciliador de los trabajadores).
- 7 Servicio Nacional de Empleo (bolsa de trabajo gratuita en colocación de trabajadores).
- 8 La Inspección del Trabajo.
- 9 Dirección General de Capacitación y Productividad
- 10 Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos.
- 11 Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- 12 Juntas Federales y Locales de Conciliación.
- 13 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 14 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
- 15 Jurado de Responsabilidades.

Sólo nos limitaremos a enunciarlas, y retomaremos únicamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Locales como Federales, y de ésta última procuraremos analizarla más detenidamente, pues a ella corresponde el conocimiento de los conflictos de trabajo en materia ferrocarrilera, dentro de tres Juntas Especiales.

3.3. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje

La vida en sociedad nos atañe necesariamente a un régimen de derecho, no es posible concebir una relación con nuestros semejantes que no se encuentre regulada por un conjunto de normas jurídicas, aún y cuando no se tenga conciencia de ellas. Y el Derecho precisamente esta pensado en los destinatarios de las normas, y pretende que éstos las cumplan espontáneamente, no nada más por el hecho de cumplir con la obligación que la Ley impone, sino por el compromiso de satisfacerlo por sí mismo, esperando un compromiso evidentemente moral.

Sin embargo, el derecho acepta y plantea la hipótesis contraria, y en base a ello organiza y estructura todo un sistema para lograr el cumplimiento de las normas jurídicas aún en contra de la voluntad del obligado, lo cual se plantea como una de las características que posee, la *coercibilidad*.

Siempre al establecerse un sistema de derecho, cuyos fines deben perseguir la justicia, seguridad jurídica y bien común, debe considerarse primordialmente su *factibilidad*. Y la materia laboral, no escapa a esta regla, por lo que fue necesario el establecimiento de las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje.

Nos es preciso el resaltar, que la mayor parte de las obligaciones nacidas en las relaciones laborales, se cumplen por las partes, atendiendo cada una, por propia convicción, a su propia responsabilidad, por lo que podría afirmarse que los conflictos laborales son excepcionales, puesto que no toda relación laboral se traduce necesariamente en un conflicto. Pero en materia ferrocarrilera, parece haberse roto esta regla, pues cada vez son más frecuentes los conflictos de trabajo en esta rama.

El concepto legal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo encontramos en el artículo 123, apartado "A" Constitucional que declara en la fracción XX:

Las diferencias o los conflictos entre el capital y el Trabajo, se sujetarán a las decisiones de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

3.3.1. Competencia de la Junta Local y de la Federal de Conciliación y Arbitraje

La jurisdicción denota unidad, pero en virtud de la división del trabajo, será humanamente imposible que un juez o juzgador conociera de toda clase de negocios. Por tal motivo se ha dividido a la jurisdicción por la razón del territorio, de la cuantía de la materia y grado. Estos criterios de clasificación son conocidos comunmente con la denominación de *competencia*.

En consecuencia, definida la jurisdicción como el poder del juez, la competencia será la *medida de ese poder*. En otras palabras, la competencia es la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios, por ello, es la facultad y deber del Tribunal de resolver determinados negocios.

Siendo nuestro país una República Federal, existen normas jurídicas que son aplicables en toda la República denominadas federales, y otras que sólo imperan en los límites de cada Estado miembro de la Federación y que se les denominan locales. Así como también existen autoridades con estas características, que son dotadas ya por su origen, o por la naturaleza de sus funciones.

“Las autoridades del trabajo son un grupo de autoridades, distintas de las restantes autoridades del Estado cuya misión es crear, vigilar y hacer cumplir el Derecho del Trabajo.”²¹

En materia laboral, no hay sino una sola Ley que es federal y que se aplica también local, y que tiene su fundamento jurídico en la fracción XXIX del apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, que por decreto del 5 de noviembre de 1942, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de Noviembre de 1942 se adicionó la fracción XXXI sobre la competencia federal.

Como mencionamos en el punto inmediato anterior, el 6 de junio de 1929, al publicarse las reformas a la fracción X del artículo 71, así como al párrafo introductorio del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quedó integrada con cinco grupos que conocían los siguientes asuntos:

- ◆ Los que surgieran en zonas federales.
- ◆ Los que se suscitaran en industrias y negociaciones cuya explotación o establecimiento se hallaban a contrato o concesión federal.

²¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op cit. p. 95.

- ◆ Los que abarcaran dos o más Estados, o un Estado y zona federal.
- ◆ Los derivados de contrato que tuvieran por objeto la prestación de labores continuas y de la misma naturaleza de distintos Estados de la República, y
- ◆ En los casos que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores de la misma, se hubiere aceptado expresamente la jurisdicción del Gobierno Federal.

Encontrándose en vigor la Ley Federal del Trabajo creada por decreto el 18 de agosto de 1931, se creó en el año de 1933 en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, un grupo especial para conocer de los conflictos de la industria textil; más tarde en enero de 1936, se creó el grupo especial 7 dedicado a la industria petrolera, transportes aéreos y terrestres por carretera de jurisdicción federal y construcción de éstas últimas.

En 1970, se promulga la segunda Ley Federal del Trabajo, que se encuentra en vigor, y que abrogó la Ley de 1931.

Con la reforma a la Constitución General de la República en su artículo 123, apartado "A" Fracción XXXI de fecha 4 de febrero de 1975, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 del mismo mes y año, en el cual se amplió la competencia de la Junta Federal para atender los conflictos de la industria automotriz, la química farmacéutica y la de celulosa y papel, a través de la creación de la Junta Especial número 15 y 16 para atender lo relativo a las industrias de: aceites y grasas vegetales; alimenticias; referentes al enlatado, empaquetado y envasado; elaboradoras, embotelladoras y enlatadoras de bebidas.

Con el propósito de desconcentrar las funciones de este Tribunal, se reformaron los artículos 600 y 606, entre otros de la Ley Federal, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 2 de febrero de 1976, creándose Juntas especiales en diferentes entidades federativas, con objeto de acercar la justicia en donde se originan los conflictos, con fundamento en esto se han continuado creando Juntas especiales en toda la República mexicana e incluso en el Distrito Federal se han creado más Juntas especiales bis desde esa época.

A la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional se han agregado tal número de ramas industriales a estos preceptos, que la competencia federal es mucho más importante y extensa que la local.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 527, reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado "A" Fracción XXXI, nos señalan la competencia de las autoridades de trabajo y establece:

Art. 527.-" La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las Autoridades Federales, cuando se trate de:

I. Ramas Industriales:

1. Textil;

2. Eléctrica;

3. Cinematográfica;

4. Hulera;

5. Azucarera;

6. Minera;

7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero de todas sus formas y ligas, y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímicos;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz incluyendo auto-partes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y de las industrias que le sean conexas; y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo."

Art. 527-A.-" En la aplicación de las normas de trabajo referente a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas."

De lo anterior podemos establecer que corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dirimir las controversias suscitadas en relación a lo que establecen los dos preceptos jurídicos mencionados con anterioridad.

Finalmente sólo nos resta mencionar que la materia Local es de *exclusión* respecto a la Federal, y que tanto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, son Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, tal y como lo establece la Ley Federal del Trabajo en el Título Once, Capítulo I , artículo 523, en sus fracciones X y XI respectivamente que establece:

Art. 523.- "La aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones:...

- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje;..."

Por lo que hace a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y de acuerdo en lo establecido en el capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo en vigor, establece:

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

3.4. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Dentro de la propia Ley Federal del Trabajo encontramos las atribuciones, integración, funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y de sus respectivas Juntas Especiales.

Art. 604.- "Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV."

Art. 600.- "Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje tienen las facultades y obligaciones siguientes:

I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;

II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

III. Recibir las demandas que le sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

IV. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;

V. Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje;

VI. Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios trabajadores;

VII. De ser procedente, aprobar los convenios que le sean sometidos por las partes; y

VIII. Las demás que les confieran las Leyes

No nos adentraremos al funcionamiento de las Juntas Federales de Conciliación Arbitraje ni a su integración en este punto, pues será objeto de estudio en el siguiente, pero sí señalaremos que de conformidad en el artículo 606 se establece:

Art. 606. "La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su conocimiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".

De lo transcrito del artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, podemos exponer que no hay sino una sólo Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que reside en la Ciudad de México, y todas aquellas que se encuentran fuera de la capital de la República son Juntas Especiales.

3.4.1. Fundamento jurídico

Lo encontramos en el artículo 123 fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada el 5 de febrero de 1917 con vigencia a partir del 1º de mayo de ese mismo año que establece:

Artículo 123.-"El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir Leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de manera general todo contrato de trabajo...

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno..."

Con base a la esencia y espíritu del artículo 123 nacen las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Congreso Constituyente de Querétaro del año en referencia.

"El surgimiento de conflictos de trabajo que iban más allá de la jurisdicción de las Juntas de los Estados, y que por lo mismo, no podían ser resueltos por dichos órganos jurisdiccionales y de conflictos que afectaban directamente a la economía nacional, revelaron la necesidad de establecer las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje."²²

La entonces Secretaría de Industria, giró una serie de circulares: la del 28 de abril de 1926 previno que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría, la de 5 de marzo de 1927 dispuso que dado que el artículo 27 Constitucional declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, los conflictos que surgieran o se suscitaran en ésta, se resolverían por la Secretaría de Industria; una última circular del 18 de marzo del mismo año, dispuso que con objeto de uniformar la aplicación de un contrato Ley firmado entre trabajadores y patrones de la industria textil, el Derecho del Trabajo de la Secretaría resolvería todos los conflictos derivados de dicho instrumento.

Todos estos documentos trajeron como consecuencia, el obligar al ejecutivo a expedir el 27 de septiembre de 1927 un decreto por el cual se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación; decreto reglamentario de las Leyes de ferrocarriles, petróleos y minería, las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Posteriormente se expidió un reglamento al que se sujetó la organización y funcionamiento de las Juntas.

El 17 de septiembre de 1927, el entonces Presidente de la República Plutarco Elías Calles, firmó el decreto por el cual se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, publicado el 23 del mismo mes y año en el Diario Oficial de la Federación.

El 6 de junio de 1929 se publicaron reformas a la fracción X del artículo 71, así como al párrafo introductorio y fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con estas reformas, quedaron regularizados la existencia y el funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje integrada con cinco grupos que estudiaremos en el siguiente punto al entrar en materia de la competencia.







De acuerdo con el Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, publicado el día 27 de septiembre de 1927, el día 28 de ese mismo mes y año la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, publicó la convocatoria para la integración de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, haciendo un llamado a los representantes de los patrones y de los trabajadores de las industrias y negocios que estaban considerados de materia federal.

²² DAVALOS, José, Derecho del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México, 1992, p. 71.

Por decreto el 18 de agosto de 1931, fue promulgada la primera Ley Federal del Trabajo, destacando entre sus dispositivos el artículo 365, fracción IX, que otorgó a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, funcionando en Pleno, la facultad de expedir su Reglamento interior.

3.4.2. Marco jurídico, estructura y funcionamiento

Su *marco jurídico* o fundamentación legal tiene como base a los siguientes:

-  Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, D.O. 5-II-1917.
-  Ley Federal del Trabajo, D.O. 1-IV-1970 al D.O. 21-I-1988.
-  Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, D.O.29-XII-1976 al D.O.25-V-1992.
-  Ley de Responsabilidades de los servidores Públicos, D.O. 31-XII-1982 al D.O. 22-VII-1992.
-  Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. D.O. 18-II-1980 al D.O. 11-IV-1984.
-  Decreto por el cual se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje D.O. 23-IX-1927.

Por lo que hace a su *estructura*, se sustenta en los principios y normas que a continuación enunciaremos:

- ◆ Integración Tripartita, con un representante del Gobierno, y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por las actividades o industrias, que constituyen la competencia del Tribunal. Norma establecida en el artículo 123 constitucional, apartado "A", fracción XX y en el numeral 605 de la Ley Federal del Trabajo.
- ◆ Juntas Especiales en la estructura del Tribunal. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se compondrá de las Juntas Especiales que queden establecidas en la capital de la República, correspondiéndoles los asuntos que el Secretario del Trabajo y

Previsión Social les asigne por clasificación de industrias, actividades o ramas industriales y por otro lado, las que establezcan las entidades federativas, cuya competencia territorial será fijada por el mismo funcionario, correspondiendo a cada una, toda clase de asuntos del orden federal sin distinción de materia, pero solamente de carácter individual. Regla fijada en el artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo.

- ♦ Pleno. Además de poder funcionar en Juntas Especiales, podrá hacerlo en Pleno, mismo que se integra con el Presidente Titular y la totalidad de los representantes patronales y del trabajo, tal y como lo establece en el artículo 606 y 607 de la Ley laboral.
- ♦ Secretarías Generales. En el artículo 605 de la citada Ley laboral, se dispone que en la Junta habrá uno o más Secretarios Generales, según se juzgue conveniente.
- ♦ Personal Jurídico y Administrativo. El ordenamiento laboral en cita, dispone que el personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales, y Presidentes de Junta Especial. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de la entidades federativas y el jefe del departamento del Distrito Federal, determinarán el número de personas que deba componer cada Junta.
- ♦ Vigilancia administrativa por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En la integración o modificación de su estructura la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje debe sujetarse a la vigilancia administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Regla que se desprende del artículo 40 fracción VIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Por su parte el reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje establece:

Art. 10. Para el mejor funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el Pleno de la misma expedirá manuales con la información sobre las relaciones y comunicaciones entre sus Dependencias y sobre los conducto mas adecuados para la mejor atención de los cursos, promociones y quejas.

El *funcionamiento* está sujeto a las reglas y normas de derecho que a continuación enumeraremos brevemente:

- ◆ *Actuación en tiempo.* Las actuaciones deben iniciarse en días y horas hábiles, es decir, entre las 7:00 y las 19:00 horas, pudiendo prolongarse hasta su terminación, sin necesidad de habilitar tiempo. En materia de huelga todos los días y horas son hábiles. Artículos 928 fracción III, 716 y 718 de la Ley Federal del Trabajo.
- ◆ *Fe Pública.* Todas las actuaciones de la Junta deberán ser autorizadas con la Fe del Secretario o Actuario en su caso (ya sea del Pleno o de la Junta Especial correspondiente) ya que de lo contrario serán nulas. Artículos 619 y 721 de la Ley Federal del Trabajo.
- ◆ *Competencia.* Requisito indispensable para la actuación de el órgano y los funcionarios. Como mencionamos con anterioridad en el artículo 123 apartado "A" fracción XXXI, de la Constitución General de la República, Artículos 527, 606, 608, 609, 610, 614 y 616 de la Ley Federal del Trabajo.
- ◆ *Votación y Quórum.* Regulado por los artículos 615 y 620 de Ley Federal del Trabajo, que de manera general establecen:
 - a) *Pleno:* para sesionar se requiere de la presencia del Presidente Titular de la Junta y por lo menos el 51% de los representantes; en caso empate, el voto de los ausentes se sumará al del Presidente.
 - b) *Juntas Especiales:* es necesaria la presencia del Presidente o del auxiliar si se encuentran los representantes, desde luego emitirán su voto, pudiéndose incluso dictar las resoluciones por mayoría en caso de empate, el voto del representante ausente se sumará al del Gobierno; si sólo este se halla presente, por regla general se tomará la resolución con su voto, la Ley hace algunas salvedades previstas en el mismo artículo 620, fracción II inciso a) parte final e inciso b).
- ◆ *Substitución de funcionarios.* Esto tiene el propósito de garantizar se dicten las resoluciones y no se suspenda el procedimiento en base a los lineamientos siguientes previstos en la Ley Federal del Trabajo que establecen:
 - a). *El Presidente Titular de la Junta* será sustituido en sus faltas temporales, o definitivas entre tanto se hace nombramiento, por el Secretario General de mayor antigüedad. Artículo 613.
 - b). *El Presidente de la Junta Especial,* será sustituido por el Auxiliar. Artículo 635 y

- c). *Los representantes propietarios, patronales y del trabajo* serán sustituidos por sus respectivos suplentes; a falta de éstos o cuando llamados por el Presidente no se presentaren, dentro de los 10 días siguientes al llamamiento, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, hará la designación del sustituto, debiendo de recaer en un patrón o trabajador según sea el caso.

CAPITULO IV

4. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

Surge para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, cuando no exista señalamiento de tramitación especial, es decir constituyen la regla general y las excepciones se reglamentan por procedimientos específicos. En sus laudos, no se crean condiciones nuevas de trabajo como en los conflictos económicos, sino que se aplican las disposiciones legales al caso concreto, dirimiendo la controversia planteada por las partes.

Cabe señalar, que la Ley omitió el procedimiento que ha de seguirse para los conflictos individuales de naturaleza económica, por lo que deben ventilarse a través de este procedimiento de carácter general.

4.1. Antecedentes

Durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el procedimiento laboral ante las Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje contempladas en la Ley de referencia tenía las siguientes características:

- a) Al momento de recibir la demanda se citaba para una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, que debería verificarse a más tardar diez días después de la primera (artículo 511).
- b) La comparecencia del demandado le obligaba a contestar en el mismo acto (artículos 512, 513 y 514).
- c) Una vez celebrada la audiencia de demanda y excepciones se señalaba otra audiencia para el ofrecimiento y admisión de pruebas (artículo 521).
- d) No estando las partes conformes con los hechos o estándolo, o se hubieren alegado otros en contrario, la Junta deberá recibir el negocio a prueba, sólo se admitían pruebas sobre hechos supervenientes o que tenían por fin probar las tachas que se han hecho valer en contra de los testigos (art. 522), de tal manera que el artículo no habla de señalar una nueva audiencia para admitir pruebas supervenientes, esto es que sólo se admitían si se hacía

un escrito dirigido a la Junta señalando las pruebas en cuestión. A tal efecto se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas (artículo 522).

- e) En el artículo 524 se preveía la recepción inmediata de las pruebas, pero en rigor la práctica obligó a celebrar una o varias audiencias complementarias de desahogo de pruebas e inclusive, a desahogar diligencias fuera de su propio local, puesto que la Ley no contenía el procedimiento y como mencionamos anteriormente se aplicaba el Código Federal de Procedimientos Civiles supletoriamente.
- f) El artículo 531, otorgaba a las partes un término común de 48 horas para alegar por escrito. De inmediato se concedía a los representantes del capital y trabajo 24 horas para que, en su caso, solicitaran mayor instrucción para mejor proveer, pidiéndose ordenar con ese motivo la práctica de nuevas diligencias si lo consideraban necesario (artículo 532).
- g) Si la Junta no dictaba acuerdo para mejor proveer porque los CC. Representantes no lo hubieren pedido, el Presidente o el Auxiliar declaraban concluida la tramitación y citaba en el mismo acuerdo a las partes para presentar alegatos por escrito que se tenían que entregar dentro de las 24 horas siguientes. Transcurrido ese término, el Auxiliar del Presidente de cada grupo dentro de las 72 horas siguientes a la que debieron presentarse los alegatos por escrito, debía presentar un dictamen en el que contestara un extracto de la demanda y la contestación, apreciándose cuales fueron los hechos controvertidos y cuales debían tenerse por ciertas, se expresaba cuales fueron las pruebas rendidas por cada una de las partes, haciendo una apreciación de ellas en conciencia, cuales hechos fueron probados y las conclusiones que debían contener a juicio del Auxiliar y los puntos resolutivos del laudo que se pronunciaba.

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 rigió durante casi 40 años la vida económica y social de México.

Al entrar en vigor la Ley Federal del Trabajo el 1º de mayo de 1970, tanto en lo concerniente a las autoridades de trabajo como en reglas procesales, se introdujeron reformas significativas, dentro de las primeras se trató de recoger las innovaciones que a lo largo de la vigencia de la Ley anterior se habían producido, y con las segundas se intentó superar ciertos vicios que la práctica de la Ley había generado, para así aligerar los procedimientos, procurándose crear nuevas vías procesales que resultaban necesarias. Y fue hasta 1970 en donde se incluye el procedimiento que aún y cuando se contemplaba no se encontraba debidamente reglamentado.

En lo concerniente al aspecto orgánico, se atribuyó a las Juntas de Conciliación la facultad necesaria para arbitrar los conflictos de menor cuantía, con valores en juego cuyo monto no excediera de tres meses de salario. Y a partir de esa fecha la S.T.Y.P.S. tuvo la facultada para integrar a su juicio, las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en las diversas entidades de la República, con ese mismo espíritu se facultó a los gobernadores de los Estados, y al Jefe del Departamento del Distrito Federal para crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Quedo establecida que la presencia de la mayoría de los representantes sólo era necesaria para la resolución de los conflictos. Y se determinó que durante el periodo de instrucción no sería indispensable, pues la experiencia de la Ley de 1931, la cual permitía con las constantes desintegraciones de las Juntas por ausencia de dos de los representantes, el entorpecimiento de la función de la Junta y que generalmente solía ser el resultado de maniobras interesadas.

Las normas procesales ratificaron la oralidad predominante, no exclusiva, de los juicios laborales; hicieron más fáciles las notificaciones; aligeraron los trámites de los incidentes; aumentaron el plazo de la caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores; se suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitoria, que propiciaba dilaciones excesivas y se mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas.²³

El principio procesal de la concentración en el procedimiento ordinario, se intentó cumplir, al establecerse una audiencia única de conciliación y de demanda, y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Y con las diligencias de mejor proveer, se propició un impulso procesal que facilitaba a los representantes lograr el conocimiento real de los hechos. En el capítulo de pruebas se incluyó la de inspección, y se facilitó el desahogo de las periciales.

Incluyó un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica fundamental lo era la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo, sólo para asuntos que el legislador consideró de suma importancia su tramitación expedita, tales conflictos se rigen en los procedimientos especiales enunciados en el art. 892 y se refieren a los siguientes: reducción de la jornada excesiva art. 5 fracc. III; prestación de servicios de trabajadores mexicanos en el extranjero art. 28 fracc. III; pérdida de la titularidad del contrato colectivo art. 389; indemnizaciones en los casos de muerte por riesgo de trabajo art. 503, por señalar alguno de ellos.

²³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Op. cit. p. 134.

En materia de recursos, se mantuvo el principio de que las únicas resoluciones que pueden revocarse son los actos de ejecución.

Las reformas de la Ley Federal del Trabajo, publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 4 de enero de 1980, fueron sobre trabajos especiales, capacitación y adiestramiento y se incluyó constitucionalmente el derecho al trabajo.

4.2. Concepto

Para iniciar el presente, nos es preciso entender que es el procedimiento en general, y su diferencia con el proceso, para así delimitar lo que entendemos por procedimiento ordinario laboral.

"Los términos proceso y procedimiento se emplean con frecuencia incluso por procesalistas inminentes como sinónimos o intercambiables."²⁴

Consideramos de trascendental importancia puntualizar que el Derecho Procesal del Trabajo es sumamente reciente, en comparación al Derecho Procesal en general, al que podemos considerar como el tronco común del cual deriva.

Como la esencia del Derecho Procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado para la impartición de justicia, se consideró indispensable la inclusión en la Ley Federal del Trabajo de un procedimiento conociese de dicha actividad jurisdiccional, porque precisamente, en función de la impartición de justicia, todas las normas procesales se encuentra unidas por principios que les son comunes y por ende aplicables a todas las ramas del derecho. Es así como nace a la vida jurídica, la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo.

"Para evitar confusiones, conviene establecer que todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, pero no todo procedimiento es un proceso. El proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento (que puede manifestarse fuera del campo procesal, cual sucede en el campo administrativo o en legislativo) se reduce a ser una coordinación de actos en marcha, relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final,

²⁴ GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, Op. cit. p. 245.

que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo (procedimiento incidental o impugnativo)."²⁵

Los conceptos proceso y procedimiento, coinciden en su carácter dinámico, pues ambos tienen la misma raíz etimológica de *procedere*, que significa avanzar, pero en el caso del proceso, además de un procedimiento como forma de exteriorizarse, comprende los nexos que constituyan o no relación jurídica, que entre sus sujetos (es decir las partes y el juez) se establecen durante la substanciación del litigio.

El proceso es pues un conjunto de procedimientos, entendiéndose éstos como conjunto de formas o maneras de actuar. Podemos afirmar que el proceso de una manera general siempre implicará un conjunto de actos que suceden en el tiempo y en el espacio, y que se manifiestan vinculados entre sí, esto es que para que exista proceso genéricamente hablando, independientemente del acaecimiento de fenómenos en el tiempo y en el espacio, es necesario que exista una relación de coordinación entre tales actos, vinculándolos hacia determinada finalidad, que puede ser diversa, tanto por la causa generadora como por el objetivo que se persigue; en cambio el concepto procedimiento nos da la idea de una unidad en las diligencias, y se refiere a la forma de actuar.

El procedimiento es procesal, cuando está eslabonado con otros, todos ellos dados dentro del conjunto de actos que configuran al proceso, y que son actos de las partes, del órgano jurisdiccional y de los terceros ajenos a la relación substancial, que se enfocan o proyectan hacia un acto final de aplicación de una Ley general a un caso concreto controvertido para dirimirlo a resolverlo.

"El procedimiento ordinario laboral, podría ser calificado del juicio de mayor cuantía por comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial. En realidad es un procedimiento de carácter general, quiere decir que, preferentemente, los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial."²⁶

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de mayo de 1980 en su primer artículo del Título Catorce señala los principios que en materia procesal deben regir en la tramitación de los conflictos de trabajo, y así mismo introduce en su párrafo segundo la obligación para las Juntas de Conciliación y Arbitraje de subsanar la deficiencia de petición de los trabajadores exclusivamente, cuando su demanda no comprende todas las prestaciones que derivan de los hechos expuestos, en cuyo evento y al admitir la reclamación debe subsanarse señalándose las prestaciones omitidas, sin perjuicio de la posibilidad que

²⁵ Idem.

²⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Op. cit. p. 547.

otorga al trabajador el artículo 873 de la propia Ley durante la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas en su etapa de demanda y excepciones.

**Capítulo XVII.
PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

Art. 870.-" Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley."

Haremos una breve referencia a los conflictos individuales o colectivos de naturaleza jurídica, los cuales versan sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral, pudiendo ser ésta constitucional, legal o producto de una convención (ver capítulo tres, punto 3.4.).

Como se mencionó anteriormente, y toda vez que la Ley omitió una vía propia para los conflictos individuales de naturaleza económica, la fórmula tradicionalmente seguida ha sido la de resolverlos precisamente, en la ordinaria, sin olvidar que no es la que en rigor le corresponde, pero es evidente que no sería posible aplicar a esos conflictos las reglas de los económicos de naturaleza colectiva.

En relación a lo anterior, el maestro Néstor de Buen L. nos dice:

"Teniendo que elegir entre ambos, sin dejar de reconocer que no es la mejor de las soluciones, parecerá adecuado seguir el procedimiento ordinario que, por lo menos, es el que más garantías otorga a las partes y en el que la prueba pericial puede suplir las deficiencias de la falta de un procedimiento especial."²⁷

De lo anterior podemos establecer que el procedimiento ordinario laboral, es un proceso por medio del cual pueden resolverse los conflictos de trabajo que por exclusión no deben tramitarse en vía especial, y que la propia Ley Federal del Trabajo dentro del capítulo XVII que abarca de los artículos 870 al 891, marca sus limitantes.

4.3. Principios rectores

Los principios rectores del procedimiento ordinario laboral no son exclusivos a éste, puesto que pertenecen al Derecho Procesal del Trabajo en

²⁷ Idem.

su conjunto, y se encuentran plasmados en la Ley Federal del Trabajo dentro del Título Catorce, Capítulo I, Principios Procesales, en los artículos 685 al 688.

Al ser parte el procedimiento ordinario laboral del Derecho Procesal del Trabajo, los principios procesales a que se encuentra delimitado son los mismos.

Los principios procesales del derecho laboral o principios rectores, fueron establecidos en las reformas de 1980, y se encuentran principalmente en el artículo 685.

Título Catorce
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Capítulo I.
PRINCIPIOS PROCESALES.

Art. 685.- "El proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

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 expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos del artículo 873 de ésta Ley."

Dentro del primer párrafo de este artículo encontramos los siguientes principios:

- a) *Publicidad*. Se refleja en un doble aspecto: en cuanto a que las audiencias y el procedimiento en general es público, y sólo en casos excepcionales, se llevan diligencias a puerta cerrada; y también en el sentido apuntado por Carnelutti, al referirse a la moderna tendencia *publicista* toda vez que el interés público y social se sobrepone a la voluntad de las partes.

Además, en otro aspecto, el procedimiento es de orden público por su imperatividad, según tesis de jurisprudencia : "El procedimiento judicial es de orden público, por lo que es inconducente conceder la suspensión que tienda a detenerlo" Apéndice al tomo XCVII, p. 1515.

- b) *Gratuidad* .Las actuaciones laborales son gratuitas, principio que esta consagrado en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, al decir que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la

aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno. El artículo 824 señala que la Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, cuando éste los solicite por no estar en posibilidad de cubrir sus honorarios. La inscripción en el Registro Público de la Propiedad de los bienes inmuebles, embargados por los trabajadores, en los términos indicados por el artículo 962, también será gratuita.

- c) *Inmediación*. Atañe, en primer lugar, a la comparecencia personal de las partes en la etapa de conciliatoria, que es obligatoria conforme al artículo 876, y tratándose de personas morales, deben comparecer mediante un representante o apoderado acreditado con facultades suficientes para suscribir un arreglo conciliatorio a nombre de la empresa, y en las demás etapas, pueden hacerlo por conducto de sus apoderados, de acuerdo con el artículo 692.

El principio de *inmediatez* debe apoderar también para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procurando que haya continuidad con el Auxiliar que interviene en cada proceso, en la conciliación, la instrucción y en la formulación del proyecto del laudo, para que exista una compenetración con lo actuado y el laudo pueda dictarse a verdad sabida y buena fe guardada, como dispone el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

- d) *Oralidad*. El proceso laboral es predominantemente oral, lo que según Chiovenda tiene la ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador. Aunque suelen realizarse las comparecencias exhibiendo en el acto los escritos correspondientes, la comparecencia personal es indispensable en las audiencias, requiriéndose la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados según previene el artículo 713, y la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, porque las partes tienen que fundar sus réplicas, contrarreplicas y objeciones de viva voz; de otro modo tendrían que diferirse las audiencias o diligencias, por lo que la oralidad contribuye a la concentración y economía en el procedimiento.
- e) *Principio inquisitorio y de participación activa*. Si bien el artículo 685, en su primer párrafo, indica que el proceso laboral "se iniciará a instancia de parte", esto corresponde a la característica de que la actividad jurisdiccional se ejercita a petición de los particulares, a diferencia de la función legislativa o administrativa donde el Estado puede actuar por su propia iniciativa.

Sin embargo esta facultad que corresponde al principio dispositivo del proceso, opera en la actualidad únicamente para

instaurar la demanda, y como facultad de las partes para promover las actuaciones que convengan a sus intereses; pero en los demás aspectos tiene un carácter inquisitivo o inquisitorio, que se manifiesta en el *impulso de oficio* y en la *participación activa* de las Juntas en el desarrollo del proceso, y la amplia facultad para recabar pruebas, de manera que se ha llegado a hablar de trilateralidad en el proceso, según se desprende de los artículos 771 (quedar que los juicios no queden inactivos), 772 (requerimiento que deberá hacerse al trabajador para continuar el trámite cuando sea necesaria su promoción a fin de evitar la caducidad), 782 (practicar las diligencias que juzguen convenientes); 784 (requerimiento al patrón para que exhiba los documentos probatorios); 790 fracción VI (intervención en la confesional); 803, 883 y 884 fracción III (solicitud de informes por la Junta); 804 (obligación del patrón de exhibir los documentos concernientes a la relación laboral); 886 (diligencias para mejor proveer) 940 (ejecución de los laudos).

- f) *Economía*. Se traduce en la eliminación de las audiencias incidentales, pudiendo resolverse de plano en la mayoría de los casos (arts. 763 y 765); en la simplificación del número de audiencias - donde opera también el principio de concentración -, ya que en el procedimiento ordinario se establece según el artículo 873 una primera audiencia de tres etapas conciliación; demanda y excepciones; y ofrecimiento y admisión de pruebas; continuándose la audiencia aunque no concurra ninguna de las partes , a diferencia de la Ley de 1970 en que se mandaba archivar el expediente . En la segunda fase, el desahogo de las pruebas y en la tercera se pasa a la audiencia de discusión y votación del proyecto del laudo formulado por el Auxiliar.

La facultad de las Juntas de regularizar el procedimiento, sin que implique revocar sus resoluciones , que no existía anteriormente (art. 686). La preclusión que se refleja en la pérdida del derecho, una vez transcurrido los términos, sin necesidad de acusar rebeldía (arts. 735 y 738). La aclaración de los laudos, que evita la interposición de amparos innecesarios (art. 847).

- g) *Concentración*. Se manifiesta en la acumulación de los juicios (arts. 766 y sig.) responde también al principio de economía procesal y a evitar disparidad de criterio en distintas resoluciones sobre un mismo asunto, así como el de mantener la unidad en la continencia de la causa.

La obligación de los colitigantes de designar un representante común, salvo que tengan intereses opuestos, (art. 697).

- h) *Sencillez*. Ausencia de formalismos en el procedimiento; pudiendo limitarse las partes a precisar los puntos petitorios, sin requerirse señalar las disposiciones legales que los fundamenten (arts. 687 y 878 fracciones II y III).

Este principio se equipara al de informalidad, en virtud del cual el trabajador no está obligado a conocer el nombre del patrón, bastará con que precise en su demanda el lugar donde prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón (art. 712).

Se refleja también en la facultad discrecional de las Juntas para tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos sin sujetarse a las reglas del art. 692, tomando en cuenta los documentos exhibidos, según el artículo 693. Asimismo en el poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, que se entenderá conferido para reclamar todas las prestaciones principales y las accesorias que correspondan, aunque no se señalen expresamente (art. 696).

- i) *Celeridad*. Constituye una exigencia indispensable para la justicia laboral efectiva.

La *denuncia o acusación penal* se condiciona a que se haya ejercido la acción penal correspondiente por el Ministerio Público, según la fracción IV del artículo 707, con lo cual se impide la práctica de presentar denuncias penales sin fundamento alguno, como subterfugio para obstruir el procedimiento.

La *supresión del incidente de objeciones o tachas a los testigos*, que deberán formularse oralmente al concluir el desahogo de la prueba (art. 818). La limitación de la suspensión o diferimiento de la audiencia en la etapa conciliatoria, a solicitud de ambas partes, por una sola vez (art. 876 fracción IV); y en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, a solicitud del trabajador, en caso de que necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda (art. 880 fracción II). La supresión del término de alegatos, como regla general, debiendo las partes formularlos, una vez desahogadas las pruebas, en la misma audiencia (art. 884 fracción IV).

- j) *Tutelar o de equilibrio procesal*. El párrafo segundo del artículo 685 presenta la innovación de dos importantes y controvertidas hipótesis de intervención de las Juntas al recibir la demanda del trabajador:

Subsanar la demanda incompleta, donde la Junta actúa de oficio y *aclaración de la demanda obscura o irregular*, lo que corresponde al propio trabajador.

Son notoriamente relevantes entre las nuevas figuras jurídicas de protección al trabajador. En este sentido, creemos que representan dos significativos aspectos del principio de equilibrio procesal, inspirado en la finalidad del derecho laboral como un *derecho nivelador de desigualdades*, conforme a la definición de Radbruch, que aquí se manifiesta en procurar no la igualdad formal sino la *igualdad real entre las partes*; de manera que, al decir de la Exposición de Motivos de la Reforma de 1980, el proceso conduzca al esclarecimiento de la verdad y que, independientemente de los recursos de los contendientes, la justicia se otorgue a "quienes tengan derecho a ella".

Otros principios procesales. Junto a los enunciados en el artículo 685, aparecen en diversos preceptos de la Ley Federal del Trabajo, otros principios enlazados al tutelar al equilibrio procesal, como el de *asistencia a los menores en juicio*, a que se refiere el nuevo artículo 691, y el trascendental del *relevo de la carga de la prueba* para el trabajador, contenido en el innovador artículo 784.

Así mismo, el de *buena fe*. El proceso no puede convertirse en "torneo de astucias", al decir de Mario de la Cueva, sino que debe basarse en la buena fe para contribuir al esclarecimiento de los hechos. La Junta sancionará a las partes o a sus representantes que obren con dolo o mala fe. (art. 891).

4.4. ¿Cómo se inicia?

Con la presentación del escrito inicial de demanda. Como hemos venido expresando en el desarrollo de la presente, es necesario que exista previamente un conflicto de trabajo y que éste necesariamente trascienda de la esfera *auto compositiva* a la esfera *hetero compositiva*, - e incluso puede surgir sin haber pasado por la *auto compositiva* - y que se considere el hecho de presentarla, como la posibilidad de solución del conflicto, mediante el trámite ante la autoridad laboral competente.

Dichos conflictos podrán ser tanto individuales o colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en la Ley.

"Recordemos que el principio dispositivo previsto en el artículo 685 significa que no se podrá iniciar el juicio laboral sino a instancia de parte. En buen cristiano esto quiere decir que salvo que se actúe en representación del

interesado, nadie podrá comprometer a otro a intentar acciones en contra de la voluntad, en materia de trabajo."²⁸

Sin duda ningún artículo de la Ley ordena lo contrario por lo que puede afirmarse que en estricto apego a la letra las nuevas reformas respetan el principio dispositivo.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo encontramos la regulación de la tramitación del procedimiento ordinario laboral a partir del artículo 870 y hasta el 891 dentro del Capítulo XVII:

Capítulo XVII
PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Art. 870.-" Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley."

Art. 871.-" El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan labores de la Junta."

Art. 872.-" La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones."

Comentario: de este artículo, en relación a que el actor puede acompañar su escrito inicial de demanda con las pruebas que considere pertinentes encontramos la facultad que se le otorga a éste, y quedando así establecido por la siguiente ejecutoria:

EJECUTORIA. *Pruebas que se acompañan al escrito de demanda.* Resulta violatorio de garantías el acuerdo por medio del cual la Junta tiene por perdido el derecho del actor a ofrecer pruebas, sin tomar en consideración las ofrecidas junto con su escrito inicial de demanda; ya que según lo dispuesto por el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, éste lo faculta para acompañar a dicho escrito las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones.

²⁸ DE BUEN L. Néstor, La Reforma del Proceso Laboral, segunda edición, Porrúa, México, 1983, p. 97.

Amparo directo 232/85 (442/86) Marina Milán Luiz. 29 de septiembre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Zapata Mayorga. Secretaria Rosa María López Rodríguez.

Informe 1986. Tercera Parte. Cuarto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito. P. 305.

Es importante en la demanda fijar la causa o título de la acción y lo que en nuestro concepto adquiere mayor relevancia, es el señalamiento cuidadoso y separado de los hechos que originen dicha demanda. Para el abogado será necesario señalar los fundamentos legales, pero para el propio trabajador o para el lego, no se requerirá de ese señalamiento dada la sencillez que corresponde al procedimiento laboral. Por último debe precisar los puntos petitorios.

Como se establece en el artículo 871, el procedimiento ordinario laboral, se inicia con la presentación del escrito inicial de demanda.

4.5. Actividad procesal de las partes y del órgano jurisdiccional

Una vez presentado el escrito inicial de demanda, ante la Oficialía de Partes o a la Unidad receptora de la Junta competente, se inicia la actividad procesal de las partes y del órgano jurisdiccional, actividad que se encuentra delimitada por la Ley laboral.

Para el desarrollo del presente tema, enunciaremos lo establecido dentro del Capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo a partir de los artículos 873 al 891 que regula el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, partiendo de que transcribimos anteriormente los artículos del 870 al 872, a fin de hacer más sencilla la explicación de la actividad procesal tanto de las partes como del órgano jurisdiccional, no debemos olvidar que éste capítulo no es exclusivo para el desarrollo de un procedimiento ordinario laboral, sino que como hemos venido desarrollando a lo largo de la presente tesis, es necesario remitirse a diversos capítulos de la propia Ley Federal del Trabajo.

Una vez transcritos esos artículos, procederemos a hacer breves comentarios e incluso a transcribir ejecutorias en relación a los mismos, procurando con ello dar una visión la más amplia posible de la actividad que en las diferentes etapas del procedimiento se presentan.

Cabe precisar en este apartado lo que debemos entender por parte y por órgano jurisdiccional.

Por *parte* desde un punto de vista meramente jurídico, entendemos a las personas que intervienen en un juicio, ya sea porque tengan un interés directo en él, o bien, porque puedan resultar afectadas por la resolución que en dicho juicio se dicte. Como podemos observar el término *parte* son los sujetos de derecho, tanto personas físicas como morales que son susceptibles de adquirir derechos y obligaciones. Ahora bien, la acepción de sujeto procesal es más amplia, pues involucra a todos los que intervienen en el procedimiento laboral, tanto a los fundamentales, procesalmente hablando, como aquellos que de una u otra forma intervienen y así podemos considerar al juez, peritos, testigos, etc., desde un punto de vista meramente formal ya que en ningún momento se ve afectada en éstos últimos, su esfera jurídica por la resolución jurisdiccional que resuelva el litigio.

"Por *órgano jurisdiccional* entendemos, a la potestad constitucionalmente establecida para que los Tribunales Laborales, de integración tripartita, resuelvan los conflictos de trabajo con facultades para ejecutar por sí mismos, sus resoluciones."²⁹

En esta actividad, encontramos dentro de la Ley Federal del Trabajo una serie de lineamientos para que se desarrolle, y que surge como lo hemos dicho, al presentarse el escrito inicial de demanda y termina con la ejecución del laudo y/o con su final envío al archivo general, y no hay que dejar de considerar que cualquiera de las partes que intervinieron en el juicio puede solicitar el amparo y protección de la Justicia Federal, en los términos previstos por la Ley de Amparo, cuando se considere que viola sus garantía individuales.

Art. 873.-" El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo, se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

²⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Op. cit. p. 160.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días."

Comentario: Como hemos venido señalando, la actividad del órgano jurisdiccional se inicia al momento de la recepción del escrito inicial de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno de la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta, tal y como se establece en el artículo 871, precepto que en la práctica no se aplica, puesto que debido al exceso de demandas que se presentan, puede transcurrir varios días desde el momento en que se recibe, al que es enviado a la Junta Especial que le compete.

Una vez recibido por la Junta Especial y de acuerdo al folio de la Unidad Receptora u Oficialía de Partes, se ingresa, registra y anota en el libro de Gobierno asentando el nombre del actor, el nombre del demandado o demandados, acción intentada, así como número de expediente asignado, y la diagonal que indica el año en el que ingresa, formándose una carátula que contiene los mismos datos que se asentaron en el libro de Gobierno. Este libro de Gobierno es anual y se registrarán todas y cada una de las demandas que fueron ingresadas en un año lectivo. Una vez hecho lo anterior se turna a la mesa de trámite que le corresponda por el número asignado, para que ésta a su vez, por conducto del Secretario de acuerdos, dicte un auto de radicación, el cual debe reunir los requisitos de los art. 873, 875 de la Ley laboral.

En la etapa de *demanda y excepciones*. La actividad del órgano jurisdiccional presenta la innovación de dos importantes y controvertidas hipótesis en la cual se faculta la intervención de la Juntas al recibir la demanda del trabajador, y dada su importancia analizaremos los dos supuestos que pueden presentarse:

Subsanar la demanda incompleta, donde la Junta actúa de oficio, y *aclaración de la demanda obscura o irregular*, lo que corresponde al propio trabajador.

1. *Subsanar la demanda incompleta*. Está enunciado en los términos siguientes: "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 expuestos por el trabajador la Junta en el momento de admitir la demanda subsanará ésta..."

Conviene advertir que la acción a que alude se refiere a la acción como *pretensión reclamada*, esto es, al derecho material exigido en la demanda, y

no a la acción como *facultad* de promover la actividad del órgano jurisdiccional que es un derecho autónomo, integrándola con las prestaciones que se desprendan de los hechos expuestos por el actor, lo que significa sencillamente aplicar las consecuencias jurídicas de los mismos, que tienen un claro antecedente con la ejecutoria de la Suprema Corte en el sentido de que, si un trabajador demanda la indemnización constitucional por despido injustificado y omite reclamar los salarios vencidos, si obtiene un laudo favorable se condena al pago de los tres meses de salarios, y a los salarios vencidos hasta que se cumplimente el laudo, porque éstos son una consecuencia legal del despido injustificado, conforme al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. En tal virtud se subsana la pretensión, pero no se prejuzga la *decisión* de la Junta, que dependerá de la comprobación de los hechos expuestos e la demanda, y por tanto no se convierte en juez y parte.

No se substituye la acción. Otra observación consiste en que cuando el precepto menciona la "acción intentada o procedente", en nuestro concepto no significa, aunque se ha expuesto por tratadistas, que haya dos acciones, la acción intentada por el trabajador y la acción procedente indicada por la Junta, pues ésta carece de facultades para variar la acción ejercitada por el trabajador, lo que implicaría no sólo suplir la demanda sino sustituirla, exceso en el que podría incurrirse, y que creemos descartado por el propio comportamiento de la norma en la práctica, e incluso la Junta asumiría indebidamente la responsabilidad de señalar como "acción procedente" para determinados hechos, lo que después la Suprema Corte estimase como acción improcedente, no ya en cuanto al fondo sino en cuanto a su naturaleza procesal; por ejemplo en la demanda de un agente viajero por reducción de zona, se ha sustentado en algunos casos el criterio de que equivaldría a un despido y en otros que la acción adecuada era exigir el cumplimiento del contrato, hasta que la Ley de 1970, en el artículo 290, señaló en forma expresa que la reducción de la zona no puede hacerse sin consentimiento del trabajador; y todavía cabe derivar de ese mismo hecho, la acción rescisoria del contrato por reducción de salario, inherente a la disminución de las comisiones, a causa de la reducción de la ruta o zona asignada.

Por ello, en el caso de que el trabajador omita en su demanda ejercitar la acción correspondiente a los hechos expuestos en la misma, la Junta deberá requerirle para que la aclare, de conformidad con el artículo 873 párrafo segundo, porque habrá incurrido en una omisión notoria, según está previsto en dicho precepto; y con igual fundamento deberá requerírsele si se trata de una acción improcedente por errónea o de acciones contradictorias, pues la finalidad del precepto citado es que la demanda se plantee "conforme a los hechos expuestos por el trabajador", esto es resulte adecuada la realidad de la pretensiones que se desprendan de los mismos; y al trabajador - que no a la Junta - le corresponderá subsanar la acción, que es cosa distinta a subsanar la demanda incompleta, incorporando las prestaciones omitidas.

En la suplencia de la demanda, no se contemplan constancias preexistentes sino que el escrito inicial del trabajador se adiciona con la reclamación de las prestaciones omitidas que e deriven de los hechos expuestos como salario caídos, prima de antigüedad, etc., No introduce hechos nuevos, sino que aplica las consecuencias jurídicas que se desprendan de los hechos expuestos por el actor para configurar su pretensión de suerte, que en el caso de obtener laudo favorable no encuentre las percepciones disminuidas por omisiones en la demanda planteada. La Junta no está vinculada a la demanda subsanada como juez y parte, sino que opera el principio *iura novit curia*, las partes ponen los hechos y el juez pone el derecho.

Cabe agregar que la demanda quedará integrada con las adiciones hechas por la Junta al subsanarle, y en esos términos deberá notificarse al demandado, tal y como se establece en el art. 873 párrafo primero, al igual que en el caso de ser aclarada por el actor, y así se dará por reproducida si el trabajador no concurre a la etapa de demanda y excepciones pues la expresión contenida en el art. 879 de que se "tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial", debe entenderse también aplicable a la demanda subsanada por la Junta o aclarada por el actor, ya que es la que tiene efectos jurídicos en el procedimiento.

2.- *Aclaración de la demanda obscura o irregular.* En este supuesto la Junta no subsana de oficio la demanda, al recibirla como en el anterior, sino que requiere al trabajador para que la aclare.

Del examen de los artículos 685 y 873 se desprende, que aún y cuando el art. 873 en su párrafo segundo se refiere a la aclaración de la demanda por parte del trabajador, esa aclaración incluye subsanar irregularidades, acciones contradictorias, defectos u omisiones, lo que expresa en forma explícita que debe requerirse al trabajador para que él subsane los errores de la acción intentada. En la inteligencia de que, en caso de no atender al requerimiento dentro de los tres días fijados, no por ello recaerá sanción alguna porque no hay apercibimiento; en todo caso, la Junta tendría que resolver en el laudo con los elementos a su alcance.

EJECUTORIA. Demanda. *La suplencia de su deficiencia no faculta a las Juntas a ejercitar acciones.* El art. 685 de la Ley Federal del Trabajo reformada en el aspecto procesal en el año de 1980, faculta a los Tribunales de Trabajo a adicionar el capítulo de peticiones de la demanda en el supuesto que la acción intentada se derive otra que no se haya reclamado por el actor; pero debe entenderse que se trata de prestaciones que sean una consecuencia jurídica y directa de algunas de las acciones ejercitadas o de los hechos relatados en la demanda, ya que si no son de esa naturaleza, la Junta estará supliendo no la deficiencia de la demanda, sino la voluntad del accionante, y con eso se convierte de hecho en juez y parte al ejercitar, *motu proprio*, acciones diversas a las que deriven del escrito de demanda.

Amparo directo 299/85. Teresa Esquivel de Vallejo. 26 de noviembre de 1985. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio Patlán Romero: Sergio Pallares y Lara.

Informe 1986. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Decimosexto Circuito. P. 589.

Para celebrar la audiencia de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas la Junta dentro de las 24 horas siguientes a la fecha de que reciba la demanda citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, dentro de los 15 días siguientes, apercibido el demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y tener por contestada la demanda en sentido afirmativo y perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia, - sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda - y al actor en caso de no comparecer al periodo de demanda y excepciones, se le tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, de acuerdo a lo establecido en el art. 879.

El término señalado en el artículo 873 "...dictará acuerdo en el que se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda." En la práctica no se cumple, puesto que en ocasiones y dependiendo de la Junta Especial en cuestión, éste término de 15 días generalmente excede.

En cuanto a la notificación que establece el artículo 873 que establece "...En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes..." de la Ley de la materia, debemos remitirnos al capítulo de Notificaciones Título Catorce. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Capítulo VII De las Notificaciones. que abarcan del artículo 739 al 752, en el cual se señalan los requisitos formales que éstas deben reunir, así como también lo establecido en el Capítulo V. DE LA ACTUACION DE LA JUNTAS y que va de los artículos 712 al 732, que contiene las reglas generales.

De lo anterior podemos destacar que el tiempo y los medios de comunicación en el ámbito del Derecho del Trabajo, representan singular importancia, en virtud de que rigen todo el procedimiento laboral, determinando la validez jurídica de las actuaciones de la Junta, ya que dependen de la estricta legalidad de las notificaciones y del cumplimiento de los términos procesales instituciones tan relevantes como la prescripción, la caducidad y la preclusión; que se traducen en la seguridad jurídica de las

partes para ser oídas en juicio, a través de las notificaciones o emplazamientos; así como que los actos procesales se realicen en el término señalado para ello.

Por *notificación*, entendemos, el acto procesal por medio del cual la Junta hace del conocimiento de la partes y de terceros extraños al juicio, los acuerdos, resoluciones o laudos que dicta. Por *emplazamiento*, el acto procesal por el cual la Junta hace del conocimiento del demandado la existencia del juicio, le corre traslado con copia cotejada de la demanda, lo cita a hora y día fijo a la audiencia inicial correspondiente y lo apercibe en términos de los artículos 742 Fracción I, 873, 894, 905, 921, etc. Esta actividad se realiza a través del Actuario Judicial .

Las formas de notificación que establece la Ley Federal de trabajo son cuatro:

- a) *Personales*: se practican en los domicilios señalados por las partes tratándose de: emplazamiento y primer proveído; auto de radicación; resolución de incompetencia; el auto que recae al recibir sentencia de amparo; la resolución que ordena la reanudación del procedimiento; el auto que cite a absolver posiciones; las resoluciones que deban conocer los terceros extraños a juicio; el laudo; el auto que señala fecha o concede término para que el trabajador sea reinstalado; el auto que ordena la reposición de actuaciones; cuando la Junta requiere al trabajador para que promueva y por último; en los casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta. El precepto legal de referencia es enunciativo y no limitativo, ya que en su última fracción proporciona la regla general, donde pueden encuadrarse todos los casos necesarios. Artículos 741, 742 y 743.
- b) Por *Boletín*. Por exclusión las notificaciones que no sean personales se podrán hacer por el Boletín Laboral. Artículos. 745 y 746.
- c) Por *estrados*, cuando no se publican por Boletín Laboral. Artículo 746.
- d) Por *exhorto*, son las notificaciones personales que deben practicarse en el lugar distinto de aquél donde reside la Junta. Artículo 753.

Las notificaciones surten efectos:

- a) Las personales, el día y hora en que se practican, contándose de momento a momento. Artículo 747 fracción I.
- b) Las que se practican por Boletín Laboral o por estrados, al día siguiente de su publicación. Artículo 747 fracción II.

El término es el tiempo en que debe realizarse un determinado acto procesal o ejercitar un derecho para tener eficacia y validez legales ya que los actos procesales realizados antes o después del término procesal oportuno, no produce efectos jurídicos. Y empiezan a correr el día siguiente de aquél en que surta efectos la notificación o sea, que cuando se trata de las notificaciones personales corre el término al día y hora siguiente de aquél en que se practicó y en cualquier otro caso, dos días después de que se haya publicado la notificación. Artículo 733. Salvo disposición contraria en la Ley, los términos se computarán de acuerdo al artículo 736.

Art. 874.-" La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración; a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente."

Comentario: Puede ocurrir sin embargo, que se haya notificado a alguna de las partes pero que no hayan transcurrido entre la notificación y la audiencia los diez días que marca el artículo 873 , en cuyo caso, siendo válida la notificación, de todas maneras es ineficaz, y toda vez que no concurrieron, independientemente de que la notificación fue extemporánea, serán notificadas de nuevo por el boletín o los estrados de la Junta de la nueva fecha.

Art. 875.-" La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de peticiones formuladas en la etapa correspondiente."

Comentario: El artículo 875 establece las etapas de la audiencia, que se hace mención en el artículo 873, así como también de que ésta se inicia con la comparecencia de las partes que concurren a la misma.

EJECUTORIA: *Conciliación y arbitraje, etapas de. Constituyen un solo procedimiento.* Basta relacionar entre sí los artículos 865, 866, 875 y 877 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, para advertir, sin género de dudas, que las etapas de conciliación y de arbitraje en una controversia laboral no constituyen procedimientos distintos sino uno solo en el que la primera de ellas tiene como fin principal dar oportunidad a las partes de conciliar sus intereses y la segunda de componer, con la intervención de la autoridad del Estado, lo que voluntariamente no se compuso, lo cual implica que nada impide que lo sea, consiente en la primera de esas etapas pueda producir efectos en la segunda.

Amparo en revisión 363/82. Nicolás Téllez García. 24 de abril de 1984. Ponente Luis Alfonso Pérez y Pérez. Secretario: Pedro Pablo Hernández Lobato.

Informe 1984. Tercera Parte. Primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito. P. 288.

Art. 876.- "La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;

II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a los mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

V. Son las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI. 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.”

Comentario: En el artículo 876 menciona la forma en que se desarrollará la etapa conciliatoria, y la fracción primera, ha sido una de las disposiciones más controvertidas de la Ley reformada en 1980 por las dos implicaciones que contiene: a) La exigencia de que comparezcan personalmente, sin abogados, asesores ni apoderados, lo que también plantea la cuestión concerniente a la forma en que deben comparecer las personas morales en la etapa conciliatoria; b) El mandato contenido en la fracción VI, en el sentido en que en caso de incumplir esa obligación, deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones. De no hacerlo así, se aplicará al demandado la sanción prevista en el artículo 879, teniéndole por contestada la demanda en sentido afirmativo; y en cuanto al actor, se tiene por reproducida en vía de demanda, aunque ofrece el inconveniente de que no estará en posibilidad de oponer excepciones en contra de las causas de despido invocadas por el patrón.

Como podemos ver, la finalidad de tales preceptos es la de obligar a las partes a concurrir personalmente a la conciliación, independientemente de que se llegue o no a un arreglo, según se expresa en la exposición de motivos, con el propósito de que el encuentro directo entre los interesados propicie el entendimiento para solucionar el conflicto.

Ahora bien, aunque el artículo 876 dispone en su fracción I. la comparecencia personal de las partes, sin abogados o asesores, propicia la conciliación pero no excluye la intervención de los apoderados respectivos en la formulación del convenio que ponga fin al conflicto, toda vez que pudiendo asistir a la etapa de demanda y excepciones, en la iniciación de la misma se reabre la conciliación mediante la exhortación del Presidente de la Junta conforme a al fracción I del artículo 878.

Por cuanto hace a la comparecencia de las personas morales en la etapa conciliatoria, creemos que no podrán hacerlo por medio de simples apoderados para pleitos y cobranzas, pero que debe aceptarse al apoderado para actos de administración o con facultades suficientes para conciliar en materia laboral y obligar a la empresa en el convenio, pues la finalidad es que se pueda llegar a un arreglo conciliatorio de inmediato, sin tener que esperar a una decisión ulterior de la misma.

De lo anterior, podemos decir que este artículo contiene las siguientes características:

- a) Intentar un arreglo conciliatorio. Las Juntas deben procurar los arreglos y exhortar a las partes para que intenten salvar sus diferencias. El resultado práctico es muy pequeño particularmente en las Juntas que atienden un número considerable de juicios, ya que los funcionarios no tienen ni tiempo, ni espíritu, para ello debido a las presiones de la lista de audiencias, para labores de convencimiento. Y la realidad es que las partes, por sí mismas no intentan la conciliación, generalmente empujados por sus propios abogados, consientes de los riesgos de ese tipo de pleitos, por lo que esa etapa se convierte en un simple requisito formal casi sacramental, en el cual la Junta declara terminada la etapa conciliatoria por medio de la siguiente frase casi sacramental: "Las partes manifiestan que no es posible, llegar a un arreglo conciliatorio y piden se pase el siguiente negocio al arbitraje"
- b) Al llegar a un acuerdo conciliatorio. Se dará por terminado el conflicto. Fracción III.
- c) Puede suspenderse por una única vez a petición de ambas partes. Fracción IV.

Art. 877.- "La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la de Conciliación, citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas."

Art. 878.- "La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso, estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos

en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII. Si el demandado reconviene al actor, este procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción."

Comentario: En cuanto al artículo 878, nos señala las normas para el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, y haremos las siguientes consideraciones:

a) *Firma de la demanda como requisito.* (Artículo 878 Fracción I). El principio de que el proceso laboral se inicia a instancia de parte, contenido en el artículo 685, implica que no hay instancia de parte cuando falta la firma de la demanda.

Lo que ocasiona la declaración de inexistencia jurídica de la misma, según la ejecutoria de amparo en revisión 249/84.

Informe 1984. Tercera parte. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. P.213.

Ahora bien puede darse el caso de que se impugne la autenticidad de la firma de la demanda, persiguiéndose los mismos efectos de la falta de la firma; entendemos que aun cuando se ofrezca la prueba pericial y el dictamen sea en el sentido de que no corresponde la firma del trabajador, ese peritaje no puede invalidar la demanda porque se trata de escrito inicial del juicio laboral en el que el actor hace valer sus acciones y no de un

documento de prueba relativo a las mismas, por lo que el reconocimiento de la firma de dicho escrito es un acto personalísimo de la libre voluntad del trabajador, y por tanto no puede quedar expuesto al desconocimiento por el demandado o por terceros.

b) *Modificación de la demanda.* (Artículo 878 Fracción III). Al ser introducido en 1980, la reforma y en especial en esta fracción quedó confuso lo establecido en éste sentido al disponer "el actor expondrá su demanda *ratificándola o modificándola*" precisando los puntos petitorios. Puesto que en la práctica ha sido difícil la interpretación del alcance del vocablo *modificación*, originando en ocasiones que la simple precisión o aclaración de los hechos, se haya entendido por la demandada como una ampliación de la demanda, y por tal motivo solicite el diferimiento de la audiencia reservándose para contestarla en la nueva fecha, dando como resultado que la Junta acuerde tenerla por contestada en sentido afirmativo; o bien a la inversa, que el actor adicione los hechos de su demanda, incorporando prestaciones no reclamadas en el escrito inicial, y la Junta acuerde la improcedencia de esa ampliación.

Estimamos en primer lugar, dado la gravedad de las ampliaciones que origina, siempre que el actor haga nuevas manifestaciones sobre su demanda, la Junta podría cuidar el curso de la audiencia, y si se trata de una aclaración o precisión de los hechos, hacerlo saber así al demandado, teniendo por expuesta la demanda en tal sentido, a fin de que proceda a dar contestación a la misma, con fundamento en la fracción III del artículo 878.

Ahora bien, si el actor *modifica* su demanda, adicionando los hechos sin variar la naturaleza de la acción principal, esa modificación es admisible procesalmente porque el artículo 878 no la prohíbe, sino por el contrario, es compatible con lo previsto en la fracción II del mismo, toda vez que si la Junta debe prevenirle para que adicione la demanda en ese momento, por no haber tomado en cuenta las indicaciones hechas anteriormente por la misma para subsanarla en tal sentido, en congruencia con ese principio puede el trabajador de motu proprio adiconarla, con la salvedad de que no es admisible cambiar la naturaleza de la acción principal, por ejemplo demanda por despido injustificado (artículo 48), y en la audiencia de demanda y excepciones cambiar la acción por la de rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón (artículo 51), porque implicaría cambiar la naturaleza de los hechos, y por consecuencia las consecuencias jurídicas de los mismos, contraviniendo al contenido del artículo 685, en el sentido de que la Junta podrá subsanar la demanda incompleta, de acuerdo con los hechos expuestos en la misma, esto es, en la reclamación inicial, por el trabajador. Además en el caso de modificación de la demanda, por equidad deberá suspenderse la audiencia señalando una nueva fecha, para que el demandado esté en posibilidad de estudiar las adiciones para darle contestación a las mismas.

c) *Controvertir la demanda* (artículo 878 fracción IV). La contestación a la demanda no debe limitarse a una negativa de los hechos expuestos por el actor, sino que la controversia sobre los mismos a los que se refiere esta fracción implica debatirlos dando la versión respectiva, a fin de que ésta sirva de base para fundar las excepciones y el planteamiento de la litis.

d) *Incompetencia.* (artículo 878 fracción V). La incompetencia podrá plantearse por declinatoria, acompañando los elementos en que se funde, independientemente que deberá darse contestación a la demanda de inmediato; y la Junta después de oír a las partes dictará en el acto resolución, conforme al artículo 703, de la Ley Federal de Trabajo; aunque debe entenderse que en el caso de que requiera de mayores elementos de prueba, podrá señalar una audiencia incidental dentro de las veinticuatro horas siguientes, en la que dictará resolución, según lo dispuesto por el artículo 763.

Sin embargo, cuando la Junta, antes de iniciarse la audiencia a que se refiere el artículo 873, advierta notoriamente su incompetencia, deberá hacer la declaración correspondiente con fundamento en el artículo 701, sin entrar en la etapa conciliatoria a que se refiere el artículo 876, para evitar sanciones procesales inadecuadas a la parte que no comparezca a la misma.

e) *Réplica y contrarréplica.*(artículo 878 fracción VI). Es potestativa, como una facultad de aducir razonamiento o alegaciones para esclarecer o corroborar lo expuesto en la demanda o en la contestación de la misma respectivamente, pero sin variar la litis; por lo que se incurriese en esta variación, ya no se trataría propiamente de una réplica, sino de la modificación o ampliación de la demanda, fuera del momento procesal oportuno; y del mismo modo si la contrarréplica planteara hechos o situaciones jurídicas no cuestionadas en la demanda resultaría inconducente.

f) *Reconvención.* (artículo 878 fracción VII). Por tratarse de una contrademanda, debe referirse a las reclamaciones relativas a la relación laboral, por ejemplo: deudas contraídas con el patrón por anticipo de salario, pagos hechos con exceso al trabajador, etc., por lo que no pueden ser materia de la reconvención reclamaciones de carácter civil. Dispone que el actor podrá contestarla de inmediato o bien, a solicitud del mismo, la Junta suspenderá la audiencia señalando una fecha para su continuación dentro de los cinco días siguientes.

Puede sucitarse el problema de que no habiendo comparecido el actor a la etapa conciliatoria ni a la de demanda y excepciones, no puede tampoco comparecer a ésta última por conducto de su apoderado, en cuyo caso la consecuencia procesal es únicamente la de tener por reproducida su demanda conforme a lo dispuesto por el artículo 879; y como en la etapa subsiguiente de ofrecimiento y admisión de pruebas, su apoderado podrá ya comparecer para ofrecerlas, no se afectan substancialmente sus derechos en

el procedimiento. Pero si se promueve la reconvencción no habiendo comparecido el actor, estimamos que la Junta de oficio debe acordar la suspensión de la audiencia, señalando nueva fecha para la continuación dentro de los cinco días siguientes mediante notificación personal, pues de otro modo quedaría en estado de indefensión al ignorar la reconvencción, aplicando el mismo principio que lo equipara al actor que haya comparecido, para permitirle estudiarla, a fin de preparar su contestación. En la inteligencia de que en la nueva fecha para la continuación de la audiencia, el actor podrá comparecer por conducto de su apoderado, ya que no se requiere su comparecencia personal para tal efecto en virtud de que no son aplicables a la reconvencción las reglas de excepción para la etapa conciliatoria previstas en el artículo 876.

EJECUTORIA. Excepciones. Imprecisión de las. Cuando la demandada en su contestación a la demanda se limita únicamente a negar lo expuesto por el actor, sin debatir los hechos, ni da la explicación respectiva para fundar sus excepciones y el planteamiento correcto de la litis, no puede entenderse que se trate de una real y auténtica controversia en relación a los hechos de la demanda laboral, pues es evidente que su actitud se aparta de lo contemplado en la fracción IV del artículo 878 de la Ley de la Materia, traduciéndose ello en su perjuicio, debiendo reflejarse esa situación en el laudo y al no tenerse en cuenta, es incuestionable que dicha resolución resulta inconstitucional.

Amparo directo 1811/86 .Marcelino Jesús Alvarez Porras. 24 de septiembre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretaria: Margarita Pérez Avila.

Informe 1986. Tercera Parte. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. P. 252.

Art. 879.-" La audiencia se llevará a cabo, aún y cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda."

Comentario: En el artículo 879, nos señala que la audiencia se llevará a cabo, aún y cuando no concurren las partes. Así como las consecuencias jurídicas para las partes.

Pruebas del demandado no compareciente a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. Al concurrir la demandada a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones se le debe tener por contestada la demandada como lo hemos venido diciendo, en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario y en tales condiciones, las pruebas ofrecidas por la demandada sólo tenderán a acreditar que el actor no era su trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda, tal como lo dispone la Ley de la materia; por consiguiente, si las pruebas de la demandada se refieren a que el trabajador fue despedido de su trabajo por faltar injustificadamente al mismo en más de tres ocasiones dentro del término de treinta días, la Junta no tiene por qué ocuparse de tales pruebas, ya que las mismas sólo tiene por objeto probar una excepción que no fue opuesta.

Amparo directo 3669/81. Ferrocarriles Nacionales de México. 3 de febrero de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Informe 1982. Cuarta Sala . p. 62.

EJECUTORIA. *Demanda contestada en sentido afirmativo. Pruebas admisibles.* Es admisible como prueba en contrario cualquiera de los medios de prueba que la Ley autorice, entre los que se encuentran la confesión ficta del actor por no haber comparecido a absolver las posiciones que se le articularon, siempre que a su vez ésta no esté en contradicción con otra prueba o hecho fehaciente que conste en autos. (D. 5818/57. Pablo de la Torre Zarza. 23 de septiembre de 1959)

EJECUTORIA. *Demanda contestada en sentido afirmativo. Efectos.* No implica que deban tenerse por probadas las acciones ejercitadas, sino únicamente tenerse por ciertos los hechos afirmados en la demanda, debiendo por ello la Junta estudiar si tales hechos acreditan la justificación de las acciones ejercitadas. (D. 6081/58. Ramón Villarreal Sánchez. 5 de noviembre de 1958).

EJECUTORIA. *Demanda. Acuerdo de darla por contestada en sentido afirmativo.* No puede revocarse por el hecho de que el demandado se presente a la Junta inmediatamente después (antes de que el acta cierre). (D. 46/56. Tupio Elhore. 9 de febrero de 1956).

Art. 880.-" La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado;

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Así mismo en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionados con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de ese plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este capítulo; y

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que se deseche.”

Comentario: En relación al artículo 880, establece las normas en las que se desarrollará la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, y en la fracción segunda prevé dos supuestos en los cuales se pueden ofrecer nuevas pruebas: El primero cuando se trata de pruebas que se relacionan con la ofrecidas por la contraparte, o sea, las llamadas pruebas indirectas; las que deberán ofrecerse en el acto mismo de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, en su etapa de ofrecimiento. El segundo cuando el actor tenga la necesidad de ofrecer pruebas relacionadas con hechos por el desconocidos que haga valer el demandado al contestar la demanda; en este caso el actor puede solicitar la suspensión de la audiencia, puesto que obedece a la circunstancia de que en tanto el demandado conoce con antelación el contenido de la demanda para poder preparar so ofrecimiento de pruebas, el actor puede encontrarse repentinamente ante hechos imprevistos expuestos por el demandado al contestar la demanda.

Pruebas, objeción válida de las. Debe ser particularizada. Para que válidamente se pueda considerar que una prueba es objetada, no basta que durante la audiencia de ofrecimiento de pruebas se diga que se objetan en términos generales las pruebas ofrecidas por la contraria, ya que la objeción debe referirse en forma concreta a determinada prueba, precisando las circunstancias que a criterio del objetante hacen que esa prueba carezca de valor.

Amparo Directo 7601/81. María de la Lourdes Ortíz Hernández. 6 de junio de 1983. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario : Héctor Santacruz Fernández.

EJECUTORIA. Pruebas. Admisión. La apreciación y estimación de las pruebas sólo puede hacerse al pronunciar laudo que pone fin al conflicto, y que la calificación de procedencia y utilidad de las pruebas ofrecidas, para los efectos de su admisión, no puede extenderse y prejuzgar de la eficacia de dichas pruebas; de tal suerte que, basta que los elementos probatorios ofrecidos tengan relación con los hechos fundatorios de las acciones intentadas, para que deban admitirse por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (D. 6303/49. Conrado Muñoz. 20 de abril de 1955).

EJECUTORIA. Prueba. Hechos controvertidos. Es un principio general de derecho que solamente los hechos controvertidos son materia de prueba. (D. 1918/56. Enrique Cabrera Hernández. 4 de septiembre de 1959).

Art. 881.-" Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas."

Art. 882.-" Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo."

Art. 883.-" La Junta, en el mismo acuerdo en el que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercebimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido."

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo se señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días."

Comentario: En relación al presente nos permitimos señalar que debido al exceso de carga de trabajo en algunas Juntas especiales, así como a la falta de personal sobre todo mecanográfico, los Secretarios de Acuerdos se encuentran imposibilitados de admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes en la audiencia respectiva, por tal motivo y con frecuencia se reservan para posteriormente dictar dicho acuerdo, y se señalan los

desahogos de las pruebas en términos que generalmente exceden a los treinta días.

Art. 884.-" La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquéllas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;

III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes;

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

Comentario: El artículo 884, en este sólo señalaremos dos cuestiones. 1) *Documentos que debe remitir las autoridades.* En relación a la Fracción III, exige a las partes de la obligación de acreditar que les ha sido imposible obtener los documentos o copias ofrecidos como prueba que se hayan solicitado a las autoridades, sino que la Junta sin suspender la audiencia, deberá requerir éstas para que los remita, correspondiendo al principio de celeridad procesal. 2) *Alegatos.* Como regla general la Ley reformada no establece término para los alegatos, de manera que la fracción IV dispone que una vez desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos. Por excepción, se concede término para alegar si al concluir la etapa de admisión de pruebas se advierte que las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, sin requerirse el desahogo de prueba alguna, conforme a lo dispuesto en el artículo 882.

Art. 885.- "Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma del laudo, que deber contener:

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, replica y contrarréplica; y en su caso de la reconvenición y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

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

V. Los puntos resolutivos."

Comentario: Los laudos emitidos por las Juntas tienen el carácter de sentencias definitivas, conforme a la tesis 340 de la Jurisprudencia de la Suprema Corte: "Debe entenderse por tal, para los efectos del amparo directo, la que define una controversia en lo principal, estableciendo el derecho en cuanto a la acción y la excepción que hayan motivado la *litis contestatio*, siempre que, respecto de ella, no proceda ningún recurso ordinario por el cual pueda ser modificada o reformada". Apéndice 1975. Cuarta Parte. P. 1024.

El art. 841, correlacionado a éste establece: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

Art. 886.-" Del proyecto del laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas."

Comentario: Establece las modalidades para las diligencias para mejor proveer, en la cual la Junta tiene amplia facultad probatoria, para recabar de

oficio, aún después de cerrada la instrucción, las pruebas que considere convenientes para el esclarecimiento del litigio.

EJECUTORIA. *Diligencias para el esclarecimiento de la verdad.* Las diligencias que se juzguen convenientes practicar para el esclarecimiento de la verdad, deben estar relacionadas con la pruebas rendidas por las partes. Las Juntas no están facultadas ni menos obligadas, para suplir las deficiencias en que incurran las partes al no aportar al juicio las pruebas necesarias para demostrar los hechos fundatorios de la acción deducida o de las defensas opuestas.

Amparo directo. 4650/84. Instituto Mexicano del Seguro Social. 27 de marzo de 1985. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

(Dos precedentes en el mismo sentido)

Informe 1985. Cuarta Sala. P. 28.

Esta ejecutoria limita indebidamente la facultad de los miembros de la Junta que establece el artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Art. 887.-" Transcurrido el término a que se refiere el artículo anterior, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas."

Art. 888.-" La discusión y votación del proyecto del laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:

I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes;

II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y

III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y , el Presidente declarará el resultado."

Art. 889.-" Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones, se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso el resultado se hará constar en acta."

Comentario: *Engrose del laudo.* De este, se desprende que cuando el proyecto de resolución formulado por el Auxiliar fuere aprobado por la Junta, se firmará de inmediato, lo que excluye en estos casos el tradicional engrose del laudo; y aunque aparentemente constriñe a la Junta a resolver apresuradamente, no es así, porque los miembros de la misma dispusieron del término de cinco días hábiles para estudiar el proyecto, conforme al artículo 886. Ahora bien en el caso de que al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se devolvera al Secretario para que incorpore esta enmiendas, y entonces de acuerdo a lo aprobado se llevará a cabo el engrose del laudo, y el Secretario recogerá las firmas de los miembros de la Junta, según el artículo 890.

Art. 890.-" Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al Actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes."

Art. 891.- "Si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo y lugar de residencia de la Junta. La misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes."

CAPITULO V

5. EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION Y EMBARGO

El periodo de instrucción está constituido por la conciliación, demanda, contestación, pruebas, su desahogo y laudo; y el periodo de ejecución a su vez, por el procedimiento de ejecución y embargo, que es la última fase del proceso y tiene como fin el cumplimiento del laudo. Si el que resulta condenado no cumple espontáneamente con el laudo, entonces interviene la coacción del poder público, haciendo que cumpla por medio de la fuerza del Estado como supremo regulador del equilibrio social.

Dice Eduardo Pallares que el vocablo ejecución tiene en la ciencia del derecho diversos significados, algunos amplios y otros restringidos. Una vez significa lo mismo que el cumplimiento voluntario de una obligación. Otras veces se usa en el sentido de llevar a efecto lo mandado por la Ley. En su significación más general, ha de entenderse el hacer efectivo un mandato jurídico, sea contenido en la Ley, en la sentencia definitiva o en alguna otra resolución judicial o mandato concreto.

En el Título Quince de la Ley Federal del Trabajo se encuentran las disposiciones relativas a los procedimientos de ejecución, cuyo articulado forma parte del Derecho Procesal del Trabajo, y regula la facultad del Estado de hacer cumplir las resoluciones emanadas de los Tribunales Laborales, cuando los obligados por ellos se nieguen a cumplir espontáneamente. También se aplican estas normas a los laudos arbitrales, a los convenios celebrados ante las Juntas y a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica que, contemplados desde el punto de vista legal, no difieren de la demás decisiones de los Tribunales Laborales.

5.1. Conceptos

La finalidad de este procedimiento es lograr el cumplimiento efectivo de la resolución jurisdiccional de carácter definitivo cuando el obligado se niegue a hacerlo, o sea, que el procedimiento de ejecución esta encaminado a hacer efectivo el laudo jurídico o económico, o cualquier otra resolución de la Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, y su objeto es la realización del fin procesal.

"La ejecución es la realización material, la mutación en el ámbito fáctico, que es una consecuencia de lo que la sentencia ha ordenado."³⁰

En cuanto al embargo y de acuerdo al Diccionario de la Real Academia (1970), embargo es "retención traba o secuestro de bienes, por mandamiento de juez o autoridad competente".

"El embargo es un acto complejo, pues implica el requerimiento de pago como condición previa; la elección de los bienes que servirán para garantizar el pago, inclusive con su propio valor; su depósito real o virtual, en mano de quien, por sus especiales circunstancias, sabrá hacer honor a esa función en beneficio del acreedor que obtuvo laudo o sentencia favorable. Eventualmente el embargo transfiere el uso y disfrute de las cosas para que con su producto se pague al acreedor y no necesariamente con la cosa misma."³¹

Este concepto tiene como fundamento la tesis de que todos respondemos de nuestras obligaciones con nuestro patrimonio, y en el supuesto de no cumplirlas, es precisamente el patrimonio quien podrá ser afectado por la vía coactiva para obtener el cumplimiento de la misma.

Previo el despacho del *auto de ejecución* dictado por el Presidente de la Junta y por conducto del Actuario se realiza la diligencia de requerimiento al demandado, para que de cumplimiento al mandato contenido en el laudo y de no hacerlo así, se ordena se embarguen bienes de su propiedad que sean bastantes para garantizar el importe de la condena y sus accesorios legales, poniéndolos en depósito de la persona que designe la parte que obtuvo.

5.2. ¿Cómo se inicia el procedimiento de ejecución?

Es preciso aquí el dejar establecido que la ejecución supone un desacato de parte del obligado a cumplir el laudo, y con ello se echa andar la maquinaria estatal para que inclusive a través del uso de la fuerza pública, se imponga su cumplimiento. Si se logra la ejecución, con ello se habrá satisfecho el derecho y la pretensión, cerrándose así el ciclo de las ideas, pretensión-acción-satisfacción.

Se consideran como efectos de los laudos, principalmente los siguientes:

³⁰ GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría general del Proceso, Op. cit. p. 331.

³¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Op. cit. p. 599

- a) La cosa juzgada;
- b) La llamada impropriamente *actio judicati* o sea, la facultad que corresponde a la parte que ha obtenido sentencia favorable de hacerla *ejecutar judicialmente* cuando el vencido no la cumple de modo voluntario, y
- c) Las costas procesales.

La *cosa juzgada* implica básicamente dos consecuencias: la imposibilidad de impugnación ulterior del laudo (aspecto procesal) y la posibilidad de que ese laudo considere el asunto definitivamente resuelto, impidiendo por ello un ulterior examen de la misma cuestión en otro proceso (sentido material).

En este orden de ideas pasaremos a transcribir y comentar el Título Quince de la Ley Federal del Trabajo, el cual regula el tema en cuestión:

TITULO QUINCE
PROCEDIMIENTOS DE EJECUCION
Capítulo I.
Sección Primera.

Disposiciones Generales

Art. 939.-" Las disposiciones de este Título rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas."

Art. 940.-" La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior, corresponde a los Presidentes de las Juntas Permanentes, a los de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictaran las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita."

Art. 941.-" Cuando el laudo deba ser ejecutado por el Presidente de otra Junta, se le dirigirá exhorto con las inserciones necesarias y se le facultará para hacer uso de los medios de apremio en caso de oposición a la diligencia de ejecución."

Art. 942.-" El Presidente exhortado podrá conocer de las excepciones que opongan las partes."

Art. 943.-" Si al cumplimentar un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído por el Presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. Otorgada la fianza se devolverá el exhorto al Presidente exhortante."

Laudo. Suspensión de la ejecución. La jurisprudencia de la Suprema Corte, sobre que la suspensión es improcedente contra los laudos de las Juntas que resueivan conflictos entre el patrono y el obrero, se refiere a aquellos casos en que la ejecución del laudo se dirige directamente contra el demandado; pero no a los que se embarguen a bienes de un tercero extraño al conflicto, a quien se trata de obligar a cumplir un laudo que no fue dictado en su contra, procediendo en estos casos, conceder la suspensión mediante fianza. (Tomo XXXII, Carretto, Juan, p. 1782; cinco ejecutorias en el mismo sentido).

Art. 944.-" Los gastos que se originen en la ejecución de los laudos, serán a cargo de la parte que no cumpla."

Laudos. Gastos de ejecución. El artículo 592 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que todos los gastos que se originen en la ejecución de un laudo serán a cargo de la parte condenada, sólo se refiere a los gastos de ejecución que se originen en el procedimiento seguido ante la Junta, pero no a los originados en un juicio distinto, como lo es el de amparo. (Tomo XLIX, la Hormiga, S.A., p.742; cinco ejecutorias en el mismo sentido).

Art. 945.-" Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación.

Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento."

Art. 946.-" La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por esta, la cuantificada en el mismo."

Art. 947.-" Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o sea aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y I; y

IV. Además condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución."

Negativa de la empresa a aceptar el laudo. La facultad del patrón de negarse a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, a que se refiere el artículo 845 (947 actual), en relación con el 50, está limitada a los casos de excepción precisados en el artículo 49 del citado ordenamiento. En cuanto a la manifestación de la empresa de que ha recibido sendos escritos del sindicato con el que tiene celebrado contrato colectivo de trabajo, en los que se hace saber que se opone a que se efectúe la reinstalación de los actores por los motivos que expresa en esos escritos, tales manifestaciones son inadmisibles, porque no puede quedar al arbitro del sindicato demandado el aceptar o no la reinstalación de los trabajadores a los cuales aplicó la cláusula de exclusión, como consecuencia del laudo dictado por la Junta, sino que se trata de dar cumplimiento al mandamiento expreso, fundado y motivado de esta autoridad para que en rebeldía del propio sindicato y a propuesta del Presidente de esta Junta Especial, se reinstale a los actores. (Junta Especial Numero Dos. Expediente 145/78. Resolución de 19 de febrero de 1981).

Art. 948.-" Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III, último párrafo, de esta Ley."

Art. 949.-" Siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente cuidará que se le otorgue personalmente. En caso de que la parte demandada radique fuera del lugar de residencia de la Junta se girará exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación Permanente, al de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al juez más próximo a su domicilio, para que se cumplimente la ejecución del laudo."

Comentario: *Entrega personal del dinero al trabajador.* El cumplimiento de esta disposición, que ya existía en el artículo 847 de la Ley de 1970, tiene una importancia fundamental, porque de nada sirve que el trabajador tenga un laudo favorable, si al ejecutarse se le disminuye injustificadamente el monto de sus percepciones.

Al respecto, si en la diligencia de embargo concurre únicamente el apoderado, y se embarga cantidad líquida, el Actuario la pondrá a disposición de el Presidente de la Junta conforme al artículo 956, a fin de que este provea que se entregue directamente al trabajador mediante exhorto; y si la diligencia de embargo se ordena por exhorto, en el acuerdo correspondiente se prevendrá a la autoridad exhortada para que cuide el cumplimiento de esa disposición.

De esta primera sección, del Título Quince, que nos establece las disposiciones generales, nos señala cuando, como y para que surge el procedimiento de ejecución. El artículo 945, señala que los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación, sin embargo el mismo precepto señala que las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento, o sea que si se llega a un término mayor que el señalado para el cumplimiento voluntario del laudo, deberá estarse a lo que las partes hayan concertado, siempre y cuando esto haya sido aprobado por el Presidente de la Junta, pues no habiendo disposición expresa en relación con los convenios de cumplimiento del laudo, el Presidente para aprobarlos deberá aplicar prudentemente y con apoyo en las circunstancias que motiven el convenio, en forma analógica, lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, también se puede suponer que se cumpla voluntariamente un laudo fuera del término de 72 horas (ejemplo: cuando la parte vencida en juicio exhibe billete de depósito, lo que sucede con frecuencia en las Juntas), antes de que la parte que obtuvo, solicite el *auto de ejecución y embargo*, y el Presidente lo pronuncie.

Esta sección nos proporciona a su vez, una visión de cuales son las resoluciones factibles de ejecución (art. 939 y 946); de que autoridades emanan éstas y su fundamento (art. 940); los lineamientos para hacerlas cumplir dentro de otras jurisdicciones (artículos 941 a 943, y 949); los gastos que originen (art. 944); las consecuencias jurídicas para el patrón por negarse a someterse al arbitraje o a aceptar el laudo (art. 947) así como para el trabajador de aceptar el laudo pronunciado (art. 948).

Por lo que hace a la Sección Segunda del *procedimiento de embargo*, regulada en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 950 al 966. Y que pertenece al procedimiento de ejecución, que a continuación procederemos a transcribir y comentar, encontramos lo siguiente:

Sección Segunda DEL PROCEDIMIENTO DE EMBARGO

Art. 950.-" Transcurrido el término señalado en el Artículo 945, el Presidente a petición de la parte que obtuvo, dictará un auto de requerimiento y embargo."

Art.- 951.-" En la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observarán las normas siguientes:

I. Se practicará en el lugar donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación de conformidad con el artículo 740 de esta Ley.

II. Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente;

III. El actuario requerirá el pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el mismo procederá al embargo;

IV. El actuario podrá, en caso necesario, sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia;

V. Si ninguna persona esta presente, el Actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado; y

VI. El Actuario bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución."

Art. 952.-" Quedan únicamente exceptuados del embargo:

I. Los bienes que constituyen el patrimonio de familia;

II Los que pertenezcan a la casa habitación siempre que sean de uso indispensable;

III La maquinaria, instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades.

Podrá embargarse la empresa o establecimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 966 de esta Ley;

IV. Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembra;

V. Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para éste, de conformidad con las Leyes

VI. El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste;

VII. Los derechos de uso y de habitación; y

VIII. Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo, a cuyo favor estén constituidas.

Art. 953.-" Las diligencias de embargo no pueden suspenderse. El Actuario resolverá las cuestiones que se susciten."

Art. 954.-" El Actuario, tomando en consideración lo que expongan las partes, determinará los bienes que deben ser objeto del embargo, prefiriendo los que sean de más fácil realización."

Art. 955.-" Cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, el Actuario se trasladará al local donde manifieste la parte que obtuvo que se encuentren y previa identificación de los bienes, practicará el embargo."

Art. 956.-" Si los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables en el acto, el Actuario trabará embargo y los pondrá a disposición del Presidente de la Junta, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor."

Art. 957.-" Si los bienes embargados son muebles, se pondrán en depósito de la persona, que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo. El depositario debe informar al Presidente Ejecutor del lugar en donde quedarán los bienes embargados bajo su custodia. La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario."

Art. 958.-" Si los bienes embargados son créditos, frutos o productos, se notificará al deudor o inquilino, que el importe del pago lo haga al Presidente Ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia."

Art. 959.- "El Actuario requerirá al demandado a fin de que exhiba los documentos y contratos respectivos, para que en el acta conste y de fe de las condiciones estipuladas en los mismo."

Art. 960.-" Si llega a asegurarse el título mismo del crédito, se designará un depositario que lo conserve en guarda, quien estará obligado a hacer todo lo necesario para que no se altere ni menoscabe el derecho que el título represente, y a intentar todas las acciones y recursos que la Ley concede para

hacer efectivo el crédito, quedando sujeto, además, a las obligaciones que impongan las Leyes a los depositarios."

Art. 961.-" Si el crédito fuese litigioso, se notificará el embargo a la autoridad que conozca del juicio respectivo, y el nombre del depositario, a fin de que éste pueda desempeñar las obligaciones que le impone la parte final del artículo anterior."

Art. 962.-" Si los bienes embargados fueren inmuebles, se ordenará dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad."

Comentario: *Inscripción del embargo.* La falta de una disposición expresa que exima del pago de derechos por la inscripción del embargo, puede ocasionar un gasto injustificado al trabajador, por lo que debe entenderse que es aplicable la regla contenida en el artículo 19, en relación con el 975 de la Ley Laboral, y ordenar el Presidente Ejecutor, con fundamento en dichos preceptos, que la inscripción sea gratuita.

Art. 963.-" Si el embargo recae sobre finca urbana y sus productos o sobre éstos solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador con las facultades y obligaciones siguientes:

I. Podrá celebrar contratos de arrendamiento, conforme a estas condiciones: por tiempo voluntario para ambas partes; el importe de la renta no podrá ser menor al fijado en el último contrato; exigir al arrendatario las garantías necesarias de su cumplimiento; y recabar en todos los casos, la autorización del Presidente Ejecutor;

II. Cobrar oportunamente las rentas en sus términos y plazos, procediendo contra los inquilinos morosos conforme a la Ley;

III. Hacer si previa autorización los pagos de los impuestos y derechos que cauce el inmueble; y cubrir los gastos ordinarios de conservación y aseo;

IV. Presentar a la oficina correspondiente, las manifestaciones, declaraciones que la Ley de la materia previene;

V. Presentar para su autorización al Presidente Ejecutor, los presupuestos para hacer los gastos de reparación o de construcción;

VI. Pagar, previa autorización del Presidente Ejecutor, los gravámenes que reporta la finca; y

VII. Rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente en billete de depósito, que pondrá a disposición del Presidente Ejecutor.

El depositario que falte al cumplimiento de las obligaciones señaladas en este artículo, será acreedor a las sanciones previstas en las Leyes respectivas."

Art. 964.-" Si el embargo recae en una empresa o establecimiento, se observarán las normas siguientes:

I. El depositario será interventor con cargo a la caja, estando obligado a:

a) Vigilar la contabilidad;

b) Administrar el manejo de la negociación o empresa y las operaciones que en ella se practiquen, a fin de que produzcan el mejor rendimiento posible; y los demás actos inherentes a su cargo;

II. Si el depositario considera que la administración no se hace convenientemente o que puede perjudicar los derechos del embargante, lo pondrá en conocimiento del Presidente Ejecutor, para que éste, oyendo a las partes y al interventor en una audiencia, resuelva lo que estime conveniente; y

III. Siempre que el depositario sea un tercero, otorgará fianza ante el Presidente Ejecutor, por la suma que se determine y rendirá cuenta de su gestión en los términos y forma que señale el mismo."

Comentario: Suele darse el caso de que al practicarse el embargo de una empresa o establecimiento en un juicio laboral, se pretende designar un interventor cuando ya existe otro nombrado en un juicio civil o mercantil seguido por terceros. En esa situación es improcedente el nombramiento de un nuevo interventor, por lo que debe subsistir en sus funciones el primeramente designado, toda vez que las Juntas carecen de facultades para removerlo, si bien éste deberá rendir también cuenta de su gestión al Presidente Ejecutor en el juicio laboral, y observar en la aplicación de los productos de los bienes embargados la preferencia de los créditos de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la fracción II del artículo 966 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 965.-" El actor puede pedir la ampliación del embargo:

I Cuando no basten los bienes embargados para cubrir las cantidades por las que se despachó ejecución, después de rendido el avalúo de los mismos; y

II Cuando se promueva una tercera.

El Presidente Ejecutor podrá decretar la ampliación si a su juicio concurren las circunstancias a que se refieren las fracciones anteriores, sin ponerlo en conocimiento del demandado."

Art. 966.-" Cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, se observarán las normas siguientes:

I Si se practican en ejecución de créditos de trabajo, se pagará en el orden sucesivo de los embargos, salvo el caso de preferencia de derechos;

II Si el embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aún cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la Junta de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, siempre que dicho embargo se practique antes de que quede fincado el remate.

Cuando el Presidente Ejecutor tenga conocimiento de la existencia de un embargo, hará saber a la autoridad que lo practicó, que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del crédito de trabajo y continuará los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago. El saldo líquido que resulte después de hacer el pago, se pondrá a disposición de la autoridad que hubiese practicado el embargo.

Las cuestiones de preferencia que se susciten, se tramitarán y resolverán por la Junta que conozca del negocio, con exclusión de cualquiera otra autoridad; y

III. El que haya reembargado puede continuar la ejecución del laudo o convenio, pero rematados los bienes, se pagará al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos."

5.3. Fundamento jurídico y principios rectores

Los principios fundamentales del procedimiento de ejecución son la definitividad o ejecutoriedad de las resoluciones.

Conforme al artículo 16 Constitucional, ninguna persona puede ser molestada sino por virtud de un mandato escrito que funde y motive la causa legal del procedimiento; así pues aunque en materia de trabajo rige el principio de informalidad en las resoluciones de las partes, dicho principio no es aplicable a las resoluciones del Tribunal, que como ordena la Constitución debe fundar y motivar los mandamientos que pronuncie. En tales condiciones el *auto de requerimiento y embargo* a que se refiere el artículo 950 de la Ley Federal del Trabajo, al ser dictado por el Presidente a solicitud de parte, deberá ser formal tanto en su fundamento como en su motivación, aunque no se requiera de las palabras sacramentales: *Se despacha a solicitud de la parte que obtuvo*.

La ejecución procesal es una consecuencia de la potestad y del imperio del juez, como titular del órgano estatal. La jurisdicción es una función estatal integral, en la medida en que el Tribunal pueda hacer cumplir, por sí mismo, las determinaciones que dicte. Pero este cumplir por sí mismo, no debe entenderse necesariamente en el sentido de que sea el propio Presidente Ejecutor, el que materialmente ejecute la resolución dictada, basta con que tenga las atribuciones de imperio para ordenar esa ejecución a los actuarios.

De lo anterior expuesto podemos concluir que el procedimiento de ejecución comprende los siguientes actos:

- a) La solicitud de la parte que obtuvo.
- b) El auto de requerimiento y embargo (art. 950).
- c) La diligencia de requerimiento (art. 951 fracciones I, II Y III).
- d) El embargo en su caso.
- e) Los proveimientos necesarios tales como nombramiento de depositario, vigilarlo, decretar el cambio de depositario así si procede, inscripción del embargo, y la ampliación en el caso de que fuese procedente (artículos 957 a 965), etc.
- f) El remate (artículos 967 a 972) y por último la adjudicación. (artículos 973 a 975).

Se inicia con el requerimiento y culmina con la adjudicación. Si el auto de ejecución queda firme, es decir que no se hizo valer recurso de revisión o habiéndolo interpuesto fue declarado improcedente, se abre la tercera etapa del procedimiento de ejecución que es el remate.

De lo anterior podemos dejar establecido lo siguiente, los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la en que surta efectos la notificación hecha al condenado (art. 945). Sin embargo, en la práctica resulta difícil que se respete ese plazo, fundamentalmente porque las Juntas, al momento en que reciben la promoción de la parte interesada, recaban previamente informes de su sección de amparos para averiguar si existen o no alguna demanda y el correspondiente trámite de suspensión. En el desahogo de ese trámite suelen transcurrir más días de lo previsto en la Ley.

Esa dilación viene a ser una especie de mecanismo de congruencia entre el principio de irrevocabilidad de los laudos (artículo 848) y el de que todos los actos de autoridad están sometidos, en última instancia, al juicio de garantías previsto en los artículos 103 y 107 constitucionales. La práctica suspensiva de la ejecución, sustituye a una norma no escrita que armoniza el plazo de quince días para la presentación de la demanda de amparo, con el mucho más estricto de tres días para la ejecución de los laudos.

5.4. Títulos que traen aparejada la ejecución

En el Derecho Procesal Mexicano del Trabajo, los títulos que traen aparejada ejecución, son únicamente las resoluciones o laudos y los convenios laborales, existiendo varias clases de laudos como son:

- a) Laudos que ordenan pagar una cantidad de dinero; para este presupuesto se hace necesario que la cantidad sea líquida.
- b) Laudos que condenan a hacer algo, que son aquéllos en los que el demandado está obligado a hacer o a otorgar alguna cosa.
- c) Laudos que condenan a no hacer, y en los que su cumplimiento se traduce en el pago de daños y perjuicios; ejemplo: Cancelación de descuentos.
- d) Laudos que condenan a entregar una cosa cierta, que sería el caso de aquéllos en los que la obligación consiste en la entrega de algún certificado de aportación; en la exhibición de la constancia de inscripción y aportación al INFONAVIT.
- e) Laudos que condenan a firmar un documento, por ejemplo: la firma de un contrato colectivo de trabajo.

5.5. Autoridades ejecutoras

Las autoridades encargadas de ejecutar los laudos son aquellos funcionarios investidos de poder jurisdiccional, que deben cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales (artículo 940), y son:

- a) Los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente.
- b) Los Presidentes de la Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Los Presidentes de las Juntas Especiales.

Se puede considerar que los Presidentes son los ordenadores delegando facultades a los actuarios para que ellos sean los ejecutores.

La realización del cumplimiento forzoso de los laudos conforme a los artículos 951 fracciones II a VI, 953, 954 y 955, de la Ley Federal del Trabajo, prevé la intervención de los actuarios de las Juntas para dar cumplimiento a lo ordenado en el auto de ejecución.

También los artículos 941 a 943 se refieren a la ejecución por medio de exhorto y prevén la intervención de Presidentes de Juntas que no conocieron del asunto, y el primero de estos preceptos, faculta a los mismos para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución.

5.6. Modalidad que presenta en materia ferrocarrilera

Retomando lo expuesto a lo largo de este capítulo, diremos que el procedimiento de ejecución se ubica cuando se ha dictado resolución definitiva que ponga fin al juicio de que se trate. Y una vez que se ha notificado el laudo - que obviamente es condenatorio - a las partes, Ferrocarriles Nacionales de México, tendrá las 72 horas siguientes a la fecha en que surte efectos la notificación para cumplirlo en los términos de los resolutivos expresados en el propio laudo.

Precisamente es ahí cuando de no cumplir con la obligación que se le impone, el actor tendrá la facultad de solicitar al Presidente de la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje que conoció del juicio, dicte *auto de ejecución y embargo*, para garantizar la resolución multicitada y no dejarle en estado de indefensión.

No hay que perder de vista que las limitaciones a seguir en el procedimiento de ejecución y en el embargo, las encontramos en lo ordenado y resuelto por la propia Junta Especial en cuestión (y sobre todo en la Ley Federal del Trabajo), pues encontramos que no todos los laudos, y consecuentemente los autos de ejecución, por su propia naturaleza permiten llegar al embargo, aquí tenemos los siguientes:

- a) Laudos que ordenan el *cumplimiento de la acción*, en el cual no es necesario llegar al embargo, pero sí debe de llevarse la ejecución. Ejemplo: se ordena reinstalar a un trabajador en los mismos términos y condiciones en que lo venía realizando. La función del Actuario, consistirá en reinstalar al trabajador, levantando acta debidamente circunstanciada de la diligencia, y con ello se está ejecutando la orden encomendada. En caso de negativa del demandado se estará a lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo. Aquí lo que es de relevancia para el punto en cuestión es el dejar precisado que no fue necesario embargar pero sí se cumplimento en su totalidad la diligencia de reinstalación.
- b) Laudos que ordenan el *cumplimiento de una acción y el pago de una prestación en dinero*. Ejemplo: Se ordena reinstalar a un trabajador pero además a pagarle los salarios caídos desde la fecha en que fue injustificadamente despedido, hasta aquella en que fue materialmente reinstalado. En este supuesto, la ejecución presenta dos matices, por un lado el cumplimiento de la acción y por otro el pago de los salarios caídos, por lo que en caso de negativa por parte del demandado se expone a que le sean embargados bienes suficientes que garanticen el monto de la condena en dinero, de tal manera que estamos en presencia de la ejecución misma y de la posibilidad del embargo.
- c) Laudos que ordenan cumplir el *pago de una prestación en dinero*. Como se mencionó con anterioridad, se circunscribe a un ejecución pero la misma trae aparejada la esencia del embargo.

Una vez que encuadramos la ejecución en el Derecho Procesal del Trabajo, pasaremos a la siguiente cuestión que es precisamente el procedimiento de ejecución en el procedimiento ordinario laboral en materia ferrocarrilera.

Consideramos necesario mencionar en este apartado que el *trabajo ferrocarrilero*, se encuentra reglamentado por la propia Ley Federal del Trabajo en vigor, dentro del Título Sexto: Trabajos Especiales, y propiamente de los artículos 246 al 255.

Dentro de las Disposiciones Generales, del Capítulo I, de dicho Título se establece:

Art. 181.- "Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen."

Capítulo V.

Art. 246.- "Los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos."

Y dicho capítulo señala que en los contratos colectivos se podrá determinar el personal de confianza, de acuerdo a lo establecido en la propia Ley Federal del Trabajo, así como una serie de peculiaridades en cuanto a su contratación, jornadas, causas de rescisión, separación, prohibiciones de los trabajadores, etc.

Ferrocarriles Nacionales de México es un organismo público descentralizada del Gobierno Federal con patrimonio y personalidad jurídica propios, cuyo objeto lo es la administración y operación de los Ferrocarriles Mexicanos conforme a su Ley Orgánica aprobada por el H. Congreso de la Unión y publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 14 de enero de 1985.

No hay que perder de vista que a partir de 1995, Ferrocarriles Nacionales de México a sido objeto de una serie de modificaciones en su estructura, por lo que a continuación procedemos a señalar de una manera general en que han consistido.

En la exposición de motivos de la iniciativa de reforma al cuarto párrafo del artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Presidente C. Lic. Ernesto Zedillo Ponce de León, presentó a principios del año de 1995, y puso a consideración del H. Congreso de la Unión lo que a continuación nos permitimos a transcribir y que a nuestra consideración resulta trascendental para el desarrollo de la presente:

"La participación privada y social, señaladamente en la inversión productiva, sólo es viable si se cuenta con un marco jurídico transparente, que lo promueva y le de certeza. Una mayor participación de los particulares es compatible con el fortalecimiento del Estado en el cumplimiento de su función esencial de gobernar y de ejercer su rectoría en las áreas que así se permita, al tiempo que promueve el desarrollo de áreas prioritarias...

...Con estas consideraciones se presentó la iniciativa de reforma constitucional, para sentar las bases del desarrollo de un ferrocarril eficiente, competitivo, que proporcione un servicio no discriminatorio y que coadyuve a construir la infraestructura que nuestro país reclama..."³²

³² Ley Reglamentaria del Servicio Ferroviario. Gerencia de Comunicación Social de F.N.M., México, 1985, p. 8.

"Como resultado de la promulgación de la reforma al cuarto párrafo del artículo 28 Constitucional, este precepto contiene ahora tres importantes elementos adicionales, fruto de una enmienda del constituyente permanente. En efecto los ferrocarriles se considera como área prioritaria para el desarrollo nacional, en los términos del artículo 25 de la propia Carta Magna; el Estado, al ejercer en ellos su rectoría, debe proteger la seguridad y soberanía de la Nación; y, en el otorgamiento de concesiones y permisos a particulares, el propio Estado habrá de mantener o establecer el dominio de las respectivas vías de comunicación...

"En este orden de ideas, la iniciativa que se presenta a su consideración señala expresamente que las vías generales de comunicación ferroviaria se mantendrán, en todo momento, dentro del dominio público de la Federación, y que aquellas vías que se construyan al amparo de un título de concesión pasarán inmediatamente a formar parte del dominio público, con independencia de las condiciones y plazos de la concesión de que se trate...

Con base a estos principios fundamentales, la presente iniciativa plantea un sistema ferroviario que, sin renunciar a la rectoría de Estado o al fortalecimiento de la seguridad y soberanía nacionales, aliente la participación de los particulares en condiciones que les permitan contar con la certeza y seguridad jurídica para su inversión." ...³³

"Por otra parte se prevé que Ferrocarriles Nacionales de México continuará operando, inicialmente, la totalidad de las vías férreas que hoy maneja, al amparo de su Ley Orgánica, en el entendido de que en la operación y en la prestación de los servicios le será aplicable lo dispuesto en la Ley cuya iniciativa se somete a su consideración. Esto significa que, sin contar con un título de concesión específico para las vías, rutas o equipos, la Ley permitirá que este organismo público descentralizado, mantenga la operación de los ferrocarriles, sin perjuicio de que la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, en términos del propio ordenamiento jurídico proceda al otorgamiento de concesiones y permisos a particulares, en cuyo supuesto Ferrocarriles Nacionales de México dejará de prestar sus servicios respecto de las correspondientes rutas o vías...

De especial relevancia es la previsión de que los derechos de los trabajadores, activos, jubilados y pensionados de Ferrocarriles Nacionales de México, se respetarán conforme a la Ley."³⁴

El artículo 28 párrafo IV fue reformado en decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 2 de marzo de 1995, con el propósito de que la actividad ferroviaria dejara de ser exclusiva del Estado y permitir la participación de los particulares en la prestación de los servicios ferroviarios

³³ Ibidem, p. 9.

³⁴ Ibidem, p.13

a fin de crear las condiciones par que este servicio sea mas competitivo y sea una oferta integrada al transporte con capacidad suficiente calidad y eficiencia que contribuyan al crecimiento de la economía y garantice una mayor seguridad para los usuarios.

El día 12 de mayo de 1995 por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Congreso de los Estados Unidos Mexicanos expidió la Ley Reglamentaria del Servicio Ferroviario la que faculta en sus artículos 6 fracción II, 7, 9, 17 y 4 transitorio, a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes para otorgar, previa licitación pública concesiones a personas morales mexicanas para prestar el servicio público de transporte ferroviario continuando Ferrocarriles Nacionales de México administrando y operando los ferrocarriles mexicanos hasta en tanto la Secretaría de referencia otorgue las concesiones. La empresa Ferrocarriles Nacionales de México se reestructura en los establecimientos siguientes: Ferrocarril del Noreste; Ferrocarril Pacífico Norte; Ferrocarril del Sureste; Ferrocarril de la Terminal Valle de México; Ferrocarril Chihuahua Pacífico y diversas líneas cortas.

Considerando lo anterior podemos concluir que la aplicación de las Leyes de trabajo compete exclusivamente a las autoridades federales en lo relativo a la materia ferrocarrilera, y por ende a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con fundamento en el artículo 123 apartado "A", fracción XXXI, Constitucional y su correlativo en la Ley Federal del Trabajo artículo 527, así como también en los artículos 591, 600, 604 y demás relativos y aplicables de la propia Ley.

En el capítulo inmediato anterior se analizó el procedimiento ordinario laboral, y como pudimos observar no existe artículo expreso en la propia Ley Federal del Trabajo, que particularice a los seguidos en contra de empresas de participación estatal. Por otro lado en el desarrollo del presente capítulo tampoco encontramos ningún artículo que haga alguna distinción al tratarse de dichas empresas.

El hecho de que las empresas tengan esa peculiaridad de tener participación estatal o ser de la rectoría del Estado, la propia Ley Federal del Trabajo no las *exime* de ser partícipes al igual que cualquier otra, del procedimiento de ejecución en materia de trabajo, tal como pudimos observar en ningún artículo se infiere un trámite especial para éste tipo de empresas, luego entonces, se estima que las mismas normas que regulan la ejecución para las empresas son extensibles a las que forman parte del Gobierno Federal.

De lo anteriormente expresado podemos decir que el procedimiento de ejecución en materia ferrocarrilera sigue la misma suerte que cualquier otra empresa en la misma circunstancia.

No obstante lo anterior, encontramos que en la práctica, las actitudes que toma Ferrocarriles Nacionales de México por conducto de sus apoderados legales, pretenden que se les otorgue ciertos beneficios o bien que se les trate de manera diferente al resto de las empresas, pues consideran que el hecho de formar parte de un organismo público descentralizado, obliga tanto a las autoridades laborales como a los propios trabajadores a brindarles un trato diferente dentro del procedimiento laboral y específicamente dentro del procedimiento de ejecución. Olvidando que la Ley Laboral no hace distinción alguno respecto de las mismas.

La actitud que toman los apoderados legales de Ferrocarriles Nacionales de México una vez que se le ha notificado un laudo condenatorio, pueden ser las siguientes:

- a) Puede aceptar el contenido del laudo, pero en ningún momento comparece ante el local de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje para darle cumplimiento.
- b) No acepta el contenido del laudo, considerando que existen motivos jurídicos suficientes para considerar la ilegalidad con que actuó la Junta responsable de resolver el fondo del asunto.
- c) Puede estar de acuerdo o no en el contenido del laudo, pero no obstante promueven juicio de amparo, buscando generalmente el alargamiento del juicio. Aún y cuando no le asiste la razón para demandarlo, pero con el único propósito de obtener el amparo y protección de la Justicia Federal.

Mientras que la parte actora ante las actitudes que asume Ferrocarriles Nacionales de México, por conducto de sus apoderados legales, encuentra mermada su seguridad jurídica.

Y como lo mencionamos en el desarrollo del presente capítulo, el actor una vez transcurrido el término de las 72 horas siguientes al en el que surta efectos la notificación de laudo al demandado, tiene la facultad de promover ante la autoridad la ejecución del laudo, y solicitar dicte el *auto de requerimiento y embargo*, la Junta Especial que conoce del juicio al recibir la promoción del actor, deberá solicitar a través de un acuerdo a la Sección de Amparos del Tribunal, le extienda una certificación para verificar si existe o no juicio de garantías interpuesto en contra del laudo.

La Sección de Amparos, dará contestación a la solicitud de la Junta Especial a través de un acuerdo de lo solicitado, y tiene la obligación de cerciorarse si el promovente del amparo solicitó o no la suspensión del acto reclamado, de haberse otorgado la suspensión del acto reclamado, la Junta

tendrá que abstenerse de continuar con el procedimiento hasta el momento en que sea resuelto el amparo promovido.

La suspensión del acto reclamado generalmente se les otorga a las empresas de participación estatal sin necesidad de la previa exhibición de fianza, no así a las empresas particulares, ya que éstas, si solicitan la suspensión del acto reclamado, deberán previa exhibición de fianza, garantizar al trabajador su subsistencia durante la tramitación del juicio de amparo.

El fundamento de las empresas de participación estatal de quedar exentas de garantizar la suspensión del acto reclamado se encuentra en el artículo 175 de la Ley de Amparo vigente y que a la letra dice:

Art. 175.-" Cuando la ejecución o la inejecución del acto reclamado pueda ocasionar perjuicios al interés general, la suspensión se concederá o negará atendiendo a no causar esos perjuicios.

En estos casos la suspensión surtirá sus efectos sin necesidad de que se otorgue fianza."

Lo anterior ha servido para que Ferrocarriles Nacionales de México, así como las demás empresas de participación estatal lo utilicen como un instrumento dilatorio en el procedimiento laboral, lo cual contraviene al espíritu de la justicia pronta y expedita de los Tribunales de trabajo, así como al propio del derecho social.

En el caso de que la demandada Ferrocarriles Nacionales de México, no llegara a solicitar la suspensión del acto reclamado, el procedimiento continuará su trámite, resolviéndose en forma paralela al juicio de garantías.

Si la Sección de Amparos informara que Ferrocarriles Nacionales de México no solicitó la protección de la Justicia Federal en contra del laudo condenatorio, la Junta Especial en conocimiento podrá dictar *auto de ejecución y embargo*, a petición de parte. En la práctica, generalmente suele suceder que no se interpuso demanda de amparo, no porque considerara que no merece el amparo y protección de la Justicia Federal, o porque estén consientes de la legalidad del laudo condenatorio, más bien ocurre por descuido de los abogados encargados de presentar la demanda de amparo en el término previsto en la Ley para tal efecto.

Por otro lado, al dictarse el *auto de ejecución y embargo* éste debe de reunir los requisitos para cumplir con la garantía de legalidad y seguridad jurídica prevista por nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículo 16), y son: rubro, lugar y fecha en que se dicta; persona o personas a quien se le requiere el cumplimiento de la acción o cantidad

líquida a pagar; domicilio del deudor; en qué consiste el requerimiento (reinstalación o cantidad líquida, etc.) y apercibimientos.

Una vez dictado el *auto de ejecución y embargo*, la parte actora, concertará una cita con el Actuario adscrito a la Junta Especial que tramita su juicio, para el efecto de llevar a cabo la diligencia de ejecución y embargo.

Constituidos la parte actora o el actor personalmente en compañía del Actuario con el expediente, en el domicilio de la empresa (artículos 951 y 740 de la Ley Federal del Trabajo), a efecto de dar cumplimiento al *auto de ejecución y embargo*, se solicita la presencia del apoderado legal de la demandada, y en caso de negativa o de no encontrarse, la diligencia se entenderá con cualquier persona que esté presente, haciéndole saber el contenido del *auto de ejecución* y se le requerirá dé debido cumplimiento al mismo.

Las actitudes al requerimiento por parte de los apoderados legales de Ferrocarriles Nacionales de México son las siguientes:

- a) Verifican que el expediente contenga las notificaciones del laudo a su representada, así como la certificación de la Secretaría de Amparos o bien que el juicio en cuestión no tenga alguna "falla" y que no quepa la menor duda de que el *auto de ejecución y embargo*, fue dictado conforme a derecho. En lo que están en su pleno derecho.
- b) Una vez percatados que no hay la menor duda de la legalidad del *auto de ejecución y embargo*, proceden a solicitar un término de diez días hábiles para expedir el cheque que ampare la cantidad líquida que se le requiere. O bien tratándose de ejecuciones que ordenan reinstalación solicitan el término de diez o quince días hábiles dependiendo del lugar donde presto sus servicios el trabajador, para girar las instrucciones al centro de trabajo del actor, pero también solicitan que a partir de la fecha del acta de reinstalación se corten los salarios caídos o bien los probables salarios caídos que pudiesen generarse.

De este segundo inciso encontramos que no le asiste derecho alguno para solicitar tales situaciones, pero desgraciadamente en la práctica se continua con esto, ya que el Actuario al momento de requerir el cumplimiento al auto de ejecución y embargo, levantando acta debidamente circunstanciada y estando presente la parte actora o el actor personalmente en su caso, en la mayoría de estas circunstancias indebidamente la parte actora o el actor personalmente acepta el término de diez días hábiles para la exhibición del cheque, aún y cuando de antemano se sabe que ese término se alarga por semanas e incluso por meses, permitiéndose arbitrariamente y en perjuicio de los trabajadores con tal actitud no seguir los lineamientos

que la Ley prevé y respecto a la solicitud de cortar los salarios caídos, la mayoría solicita que sean cortados hasta la fecha en que sea real y materialmente reinstalado en su centro de trabajo.

No hay que olvidar que el Actuario tiene que seguir los lineamientos que la Ley establece y en ningún caso puede ser él quien oficiosamente proceda al embargo si la parte actora o el actor personalmente aceptan tal situación, únicamente podrá hacer del conocimiento del Presidente de la Junta las manifestaciones que hagan las partes al respecto, y sólo a solicitud de la actora podrá proceder al embargo. Por otro lado y de acuerdo al artículo 953 de la Ley Federal del Trabajo, la diligencia de embargo no podrá suspenderse y solamente él resolverá sobre las cuestiones que se susciten.

El argumento de los apoderados legales de Ferrocarriles Nacionales de México, es que en ningún momento se están negando a dar debido cumplimiento al auto de ejecución, puesto que están en la mejor disposición de exhibir cheque en su caso, o aceptar la reinstalación del trabajador, pero desafortunadamente y por razones internas de la estructura de los propios Ferrocarriles, no es posible exhibir en el acto mismo del requerimiento el documento o dinero en efectivo que le fue requerido, por lo que solicitan los términos señalados con anterioridad para tal efecto.

Generalmente se acepta el término de los "diez días hábiles" para evitarse los apoderados de la parte actora fricciones con los apoderados legales de Ferrocarriles Nacionales de México, que pudiera deparar perjuicio en juicios totalmente ajenos a la ejecución, y los actores generalmente lo aceptan por desconocimiento total de las Leyes laborales.

No obstante que son escasos los litigantes que se oponen a el término solicitado por los apoderados legales de Ferrocarriles Nacionales de México, de los diez días hábiles para la exhibición del cheque con el que pretenden dar cumplimiento al auto de ejecución, manifiestan que no están de acuerdo y solicitan del Actuario se proceda al embargo y se trabase sobre las cuentas bancarias y específicamente de cheques que manejan los Ferrocarriles Nacionales de México, proporcionando para tal efecto el número de cuenta de cheques así como la Institución y Sucursal, el Actuario deberá apersonarse en dicha sucursal a efecto de hacerle del conocimiento al gerente de la sucursal, que la cuenta se encuentra embargada hasta por la cantidad expresamente señalada en el auto de ejecución y se entregará copia del acta a la persona que atienda la diligencia en la sucursal de referencia.

En la práctica es más fácil trabar embargo sobre las cuentas bancarias de Ferrocarriles Nacionales de México, que el pretender embargar de las oficinas la Gerencia de Asuntos Jurídico Laborales.

Sobre este particular, si el Actuario pretendiese embargar bienes de fácil realización que se encuentran en las oficinas de Ferrocarriles Nacionales

de México, ésta solo se limitaría a decir que los bienes que se encuentran en la misma son bienes del dominio de la Federación y por lo tanto inembargables, pero se niegan a acreditarlo.

Por otro lado, si el Actuario persistiese en la actitud de proceder al embargo, generalmente se amenaza por parte de los apoderados legales de Ferrocarriles Nacionales de México con promover un *recurso de revisión de los actos del ejecutor*, lo cual como Actuario no debe preocuparnos, pues si la diligencia fue realizada en forma adecuada y conforme a derecho, dicho recurso no prosperará.

Con frecuencia al no respetar Ferrocarriles Nacionales de México el término que solicita, la parte actora se ve en la necesidad de solicitar se dicte nuevamente auto de ejecución y embargo o bien un acuerdo en el que se ordene "...se esté a lo ordenado en el auto de ejecución de fecha..." o bien se dicta uno en el sentido "...que queda vigente el auto de ejecución toda vez que aún no ha sido cumplimentado en sus términos..."

Esto repercute directamente sobre el trabajador, quien está a la expectativa y esperando que Ferrocarriles Nacionales de México tenga a bien el cumplir con el término que solicitó para la exhibición de cheque ante el Local de la Junta Especial en la que se tramitó el juicio.

Y lo más importante para nosotros es el destacar la ilegalidad con la que proceden los apoderados legales de Ferrocarriles Nacionales de México, haciendo distingo donde la Ley no lo hace, pero sobre todo la actitud de las autoridades laborales que en lugar de hacer cumplir la Ley y en específico un mandato, no lo hace.

Este tipo de irregularidades que en la práctica se presentan desafortunadamente son cotidianas, y traen aparejadas una cadena de situaciones que podrían ser evitadas si la Ley laboral se cumpliera en sus términos por las autoridades nombradas para tal efecto.

Por un lado el hecho de dictar el *auto de ejecución y embargo*, sin apercibimientos previstos en el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, conlleva que el cumplimiento del mismo carezca de una medida más coactiva para eliminar que se entorpezca el desarrollo de la diligencia; por otro lado en el artículo 945 segundo párrafo de la Ley en comento, precisa en relación a los laudos: "Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento", pero ningún artículo de la Ley establece que las partes pueden convenir en el cumplimiento de un auto de ejecución, y al permitirse en la práctica esta *modalidad*, se esta permitiendo violar los principios del Derecho del Trabajo, del Derecho Procesal del Trabajo y sobre todo las garantías de legalidad y seguridad jurídica previstas en nuestra Carta Magna.

Aún y cuando el más perjudicado lo es el trabajador, la Junta Especial del conocimiento también se encuentra afectada por tal circunstancia, pues el hecho de que el Actuario adscrito al mismo, levante acta debidamente circunstanciada de la diligencia de ejecución y las partes convengan en el término de diez días para la exhibición del cheque que ampare la cantidad requerida en la misma, y no se cumpla por parte de Ferrocarriles Nacionales de México, ocasiona en la generalidad de los casos como mencionamos anteriormente, se dicte nuevo auto de ejecución en cumplimiento al anterior o bien se este en lo ordenado en aquél, lo cual implica que el Secretario de Acuerdos de la Junta Especial deberá de volver a practicar un trabajo que no tiene razón de ser, y al mismo tiempo el Actuario tendrá que volver a practicar la diligencia en cuestión, procediendo en estos casos generalmente al embargo.

Al trabarse embargo a la cuenta de cheques de la institución bancaria y expedida a favor de los Ferrocarriles Nacionales de México, no obstante ser un trámite administrativo interno del mismo, el banco expide un cheque a favor del trabajador en cuestión y aún y cuando lleva varios días no excede de los diez solicitados por la demandada, por lo que no encontramos la razón de que en la práctica se continúe aceptando el término que solicita Ferrocarriles Nacionales de México por conducto de sus apoderados legales, por otro lado no hay que olvidar que el tiempo que transcurre desde el momento de que el laudo quedo firme y el en que se dicta el *auto de ejecución y embargo* generalmente ofrece la oportunidad a dichos apoderados de percatarse que la ejecución está próxima y si existiera la buena voluntad o la buena fe de actuar conforme a derecho, podrían solicitar que se expida el cheque para tal efecto. Desgraciadamente la situación interna de los propios Ferrocarriles Nacionales de México, les exigen el acreditar (y que mejor forma de acreditar que mediante un auto de ejecución y embargo) que la cantidad solicitada es para tales fines.

Por lo anterior expuesto consideramos necesario la inclusión en la Ley Federal del Trabajo de un artículo expreso que permitiera esa *modalidad* en el cumplimiento de los autos de ejecución y embargo a Ferrocarriles Nacionales de México, o a las empresas de participación estatal con un término (pudiendo ser los diez días hábiles), pero que efectivamente éste término fuera cumplido, y eso estando conscientes que para expedir un cheque se requiere de ciertas autorizaciones por parte de personas que para tal efecto están, y que además se requieren de una serie de trámites ante oficinas de la propia empresa en cuestión.

Y toda vez que en nuestra exposición de motivos y la justificación del tema de tesis tenía como objetivo fundamental el exponer que el procedimiento ejecutivo en materia ferrocarrilera en la práctica presenta modalidades, y éstas carecen de toda fundamentación legal prevista en la Ley Federal del Trabajo creemos que alcanzamos a demostrar nuestra hipótesis en el desarrollo del presente.

Así como también compartimos lo expuesto por el autor Lic. Climent Beltrán Juan B. que dice:

"La Constitución realiza las ideas del constituyente que son anteriores a la creación legislativa y ésta es la norma superior de la cual irradia la fundamentación jurídica para las normas inferiores. A su vez, la Ley está preordenada por las normas constitucionales, si se excede la Ley del ámbito competencial que le permite la Constitución será una Ley inconstitucional, tiene que moverse dentro de los principios constitucionales y a su vez el juzgador al aplicar una Ley crea una norma y esa norma tiene que instalarse en el ordenamiento legal, dentro de los principios de la Ley, tampoco puede transgredir la Ley."³⁵

No hay que olvidar que aún y cuando el *trabajo ferrocarrilero* se encuentra reglamentado en la propia Ley Federal del Trabajo, como mencionamos con anterioridad dentro de los trabajos especiales, Título Sexto, y que en las disposiciones generales del mismo se establece:

Art. 181.-" Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen."

Dentro del mismo tampoco se encuentra plasmada la modalidad en cuanto al procedimiento de ejecución y embargo, y por lo tanto regirán las reglas generales de la propia Ley Federal del Trabajo, y toda vez que dentro de la misma no existe disposición expresa que permita a los Ferrocarriles Nacionales de México, la *modalidad*, a la que hemos hecho alusión, consideramos que se violan las normas establecidas en la Ley Laboral.

La ejecución procesal es una consecuencia de la potestad y del imperio del juzgador, como titular del órgano estatal. La jurisdicción es una función estatal integral, en la medida en que el Tribunal pueda hacer cumplir, por sí mismo, las determinaciones que dicte. Y este cumplir debe entenderse en el sentido que el Presidente Ejecutor al tener la atribución de imperio delega la facultad de ejecutar materialmente a los actuarios.

Los principios fundamentales del procedimiento de ejecución son la definitividad o ejecutoriedad de las resoluciones.

Conforme al artículo 16 Constitucional, ninguna persona puede ser molestada sino por virtud de un mandato escrito que funde y motive la causa legal del procedimiento, así pues aunque en materia de trabajo rige el principio de informalidad en las resoluciones de las partes, dicho principio no es aplicable a las resoluciones del Tribunal, que como ordena la Constitución debe fundar y motivar los mandamientos que pronuncie.

³⁵ Temario de derecho procesal, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Op. cit. p. 29.

Y al dictarse el auto de ejecución y embargo, éste debe de reunir los requisitos para cumplir con la garantía de legalidad y seguridad jurídica.

Dentro del Título Quince, artículos 939 al 966 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que regula el procedimiento de ejecución y embargo no encontramos artículo expreso que permita justificar lo que en la práctica se presenta al momento de realizar una diligencia de requerimiento, en cumplimiento a un auto de ejecución y embargo. El hecho de que en la práctica se presente la circunstancia de que los apoderados legales de Ferrocarriles Nacionales de México, soliciten un término de diez días hábiles para le exhibición del cheque requerido en diligencia de ejecución y embargo (tratándose de cantidad líquida) y de diez o quince días hábiles en caso de reinstalación, carece de toda fundamentación legal.

Los apoderados de la parte actora al aceptar el término anteriormente citado por así convenir a sus intereses, también está fuera de toda fundamentación legal y de ética profesional que le deben y están obligados a guardar a sus clientes.

El desconocimiento de los trabajadores de sus derechos laborales es justificable y desafortunadamente repercute directamente sobre él, pues al estar a la expectativa esperando se "tramite su cheque" o esperando "se giren las instrucciones", no sólo le son violadas sus garantías de seguridad jurídica, sino sobre todo ve en detrimento su economía personal y la de su familia.

Consideramos que al establecerse un sistema de derecho cuyos fines deben de perseguir la justicia, la seguridad jurídica y el bien común, también debe considerarse primordialmente la factibilidad de sus normas, sin embargo la práctica nos ha demostrado que no ha sido posible alcanzarla dentro del procedimiento de ejecución en materia ferrocarrilera.

Con lo anterior, precisamos que es necesario el ajustar las normas laborales a la realidad social para así poder lograr su factibilidad. Con ello, no sólo se lograría la seguridad jurídica que como principio general de derecho debe prevalecer, sino sobre todo evitaríamos que en la práctica continúe transgrediéndose con las disposiciones legales.

Con la inclusión de un artículo específico dentro del Título Quince, de la Ley Federal del Trabajo puesto que en las ejecuciones en materia ferrocarrilera no sólo se transgreden los principios constitucionales, ni las normas de la Ley Federal del Trabajo, ni la aplicación de la Ley en un auto de ejecución y embargo, sino incluso se viola con el término que el propio requerido solicita de los diez o quince días hábiles, término que él mismo solicitó para poder exhibir el cheque ante la Junta Especial del conocimiento o para girar las instrucciones al centro de trabajo respectivamente, presentándose una conducta evidentemente ilegal e inconstitucional por parte de los Ferrocarriles Nacionales de México.

Y mientras no se incluya esa *modalidad* de los autos de ejecución, en el Título Quince de la Ley Federal del Trabajo, que pudiera incluso no sólo referirse exclusivamente a los Ferrocarriles Nacionales de México, sino también al Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.), Petróleos Mexicanos (P.E.M.E.X.), Comisión Federal de Electricidad (C.F.E.), etc., en los cuales se presentan circunstancias similares, continuará violándose en perjuicio de los trabajadores las normas legalmente establecidas.

CONCLUSIONES

- 1) La ejecución procesal es una consecuencia de la potestad y del imperio del juzgador, como titular del órgano estatal. La jurisdicción es una función estatal integral, en la medida en que el Tribunal pueda hacer cumplir, por sí mismo, las determinaciones que dicte. Y este cumplir debe entenderse en el sentido que el Presidente Ejecutor al tener la atribución de imperio delega la facultad de ejecutar materialmente a los actuarios.

- 2) Así como la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, regula y fija las garantías mínimas del Trabajo Ferrocarrilero en el Título Sexto, dentro de los Trabajos Especiales, Capítulo V, consideramos necesario dentro del Título Quince que regula al procedimiento de ejecución, *la inclusión* de un artículo expreso que le permita a Ferrocarriles Nacionales de México tomando en consideración su administración interna, la facultad o el beneficio de diez días hábiles para que exhiba el título de crédito que cubra la cantidad líquida requerida en auto de ejecución.

- 3) Para el caso de que en el auto de ejecución se ordene la reinstalación del trabajador, consideramos innecesario el otorgársele a la empresa el término de 10 días hábiles o más, para girar las instrucciones al centro de trabajo en donde se encontraba prestando sus servicios el trabajador, dentro de la República Mexicana, ya que se pueden utilizar los avances tecnológicos con que actualmente se cuentan (el servicio de mensajería, fax, telégrafo, e incluso vía Internet, por mencionar solo algunos) y por lo tanto, mucho antes de esos diez días que solicitan, es posible que en el centro de trabajo donde prestó sus servicios el trabajador se le pueda enterar de la reinstalación.

- 4) El artículo al que hacemos alusión, tendría que ser facultativo para Ferrocarriles Nacionales de México es decir, sólo operaría en el supuesto de que solicitare el término de diez días hábiles para exhibir, (en cumplimiento del auto de requerimiento en cantidad líquida) el cheque y que el actor estuviera de acuerdo con dicho término,

pudiendo incluso permitirse al actor a negarse a esperar dicho término y solicitar proceder al embargo.

- 5) Si se permitiera solo como una *modalidad* y no como una excepción en el procedimiento de ejecución estimamos que no violaríamos el procedimiento de embargo que está íntimamente relacionado con el procedimiento de ejecución, además de que como se planteo en el desarrollo del último capítulo de la presente tesis es mínimo el volumen de actores o de apoderados de la parte actora que proceden inmediatamente después del requerimiento del auto de ejecución al embargo.

- 6) Consideramos que el procedimiento para el caso de incumplimiento, deberá estar incluido en el mismo artículo en el cual se establecería que una vez concedido el término de diez días hábiles para la exhibición del cheque en forma voluntaria y en caso de reincidencia, la Junta del conocimiento girará oficio al día siguiente hábil de que se le venció el término - que deberá ser entregado por el Actuario, al Banco que maneje la cuenta de los Ferrocarriles Nacionales de México - en la cual se le requerirá envíe el cheque que ampare la cantidad requerida en el auto de ejecución, a la Junta Especial del conocimiento del juicio.

- 7) La exhibición del cheque no deberá de exceder de cinco días hábiles por parte del Banco (en la práctica tardan menos) del documento en cuestión ante la Junta Especial del conocimiento del juicio, esto nos daría una mayor posibilidad de que exista seguridad jurídica en el cumplimiento del auto de ejecución.

- 8) Si bien es cierto el término de veinte días hábiles en el cumplimiento de un auto de ejecución de cantidad líquida no es muy satisfactorio, pero si nos aproximaríamos más a que se cumplirá en un plazo menor al que actualmente se da en la práctica.

- 9) Consideramos que la inclusión de estas *modalidades* podría contemplar no sólo a Ferrocarriles Nacionales de México, sino incluso abarcar a todas aquéllas empresas de Participación Estatal, Organismos Públicos Descentralizados, etc., en los que opera este tipo de circunstancias, pues es bien sabido por los litigantes que dentro de las Juntas Especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que manejan los asuntos relativos al Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.), Comisión Federal de Electricidad (C.F.E.), a Petróleos Mexicanos (P.E.M.E.X.), por mencionar algunos, se presentan con frecuencia estas *modalidades* en el cumplimiento de los autos de ejecución.
- 10) Finalmente consideramos que con el hecho de incluirlas a todas las empresas mencionadas en el punto anterior, se regularía lo que en la práctica sucede, procurándose con ello por un lado, la seguridad jurídica del trabajador de recibir la cantidad líquida en un plazo mucho menor y con una mayor certeza de que el plazo que se solicitó se cumplirá, y no como actualmente opera en la práctica, que el trabajador se encuentra en la incertidumbre de la fecha en que recogerá el cheque. Y por otro, limitar el libre arbitrio de aquéllos litigantes apoderados de los trabajadores que por circunstancias personales y en perjuicio de sus representados aceptan el término propuesto por los apoderados de éstas empresas, sabiendo de antemano que ése término se prolongará invariablemente.

BIBLIOGRAFIA

- 1) ALMANSA PASTOR, José Manuel. Derecho de la Seguridad Social, sexta edición, Tecnos, México, 1989.
- 2) ALVAREZ DEL CASTILLO. El Derecho Social y los Derechos Sociales Mexicanos, Porrúa, México, 1982.
- 3) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., México, 1983.
- 4) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 1991.
- 5) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, segunda edición, Harla, México, 1996.
- 6) BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales, décimo séptima edición, Porrúa, México, 1984.
- 7) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo, décimo tercera edición, Esfinge, México, 1995.
- 8) COLMENARES M. Ismael et al. rec. Cien años de lucha de clases en México (1876 - 1976), Tomo I, Quinto Sol, México, 1980.
- 9) DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1991.
- 10) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo, quinta edición, Porrúa, México, 1994.
- 11) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I y II, novena y décima edición, Porrúa, México, 1994.
- 12) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, quinta edición, México, 1997.
- 13) DE BUEN LOZANO, Néstor. La Reforma del Proceso Laboral, segunda edición, Porrúa, México, 1983.
- 14) DE BUEN LOZANO, Néstor. Seguridad Social, Porrúa, México, 1995.

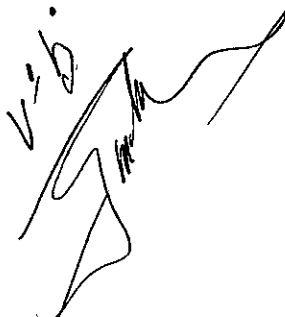
- 15) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I y II, décima tercera edición, Porrúa, México, 1993 y 1991.
- 16) DIAZ DE LEON, Marco A. La Prueba en el Proceso Laboral, Tomos I y II, Porrúa, México, 1990.
- 17) GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, sexta edición, Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad Universitaria, México, 1983.
- 18) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, décimo octava edición, Porrúa, México, 1994.
- 19) MOZART RUSSOMANO, Víctor y Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo, Cárdenas, México, 1982.
- 20) MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1976.
- 21) TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1908 - 1985, décima tercera edición, Porrúa, México, 1985.
- 22) TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA Hugo I. Derecho Procesal del Trabajo, quinta edición, Trillas, México, 1997.
- 23) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, quinta edición, Porrúa, México, 1980.

LEGISLACION

- 1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 113ª edición., Porrúa. México. 1997.
- 2) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por investigadores del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. México. 1985.
- 3) Ley Federal del Trabajo. Décimo segunda edición. México. 1996. S.T.Y.P.S.
- 4) Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia. Comentada por: Juan B. Climent Beltrán. Cuarta edición. México. 1990.
- 5) Ley de Amparo. Nueva Legislación de Amparo Reformada. Doctrina, textos y jurisprudencia. Comentada por Alberto Trueba Urbina. Sexagésima edición. Porrúa. México. 1995.
- 6) Ley Federal de las Entidades Paraestatales. Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 14 de mayo de 1986. Secretaría de la Contraloría General de la Federación.
- 7) Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Trigésima segunda edición. Porrúa. México. 1995.
- 8) Diario Oficial de la Federación. Decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Organismo del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos. México, viernes 4 de enero de 1980. Tomo CCCLVIII. No.3. Poder ejecutivo. Sección segunda. S.T.Y.P.S.

OTRAS FUENTES

- 1) La Gaceta Laboral. Legislación, jurisprudencia y precedentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Diseño e impresión a cargo de la Dirección General de Administración de Recursos Materiales y Servicios Generales de la S.T.Y.P.S. de 1978 a 1996.
- 2) Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. "Artículo 123": Constitucional. Numero. 1. Enero a junio de 1995.
- 3) Temario de Derecho Procesal del Trabajo. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Talleres Gráficos de la Nación. México. 1985.

A handwritten signature or set of initials in black ink, appearing to be 'V. B.' followed by a stylized flourish.