

394



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES CAMPUS ARAGON

"EL EMBARGO PRECAUTORIO COMO MEDIDA CAUTELAR, DENTRO DEL DERECHO LABORAL AL MOMENTO DE EMPLAZAR AL PATRON".

T E S I S

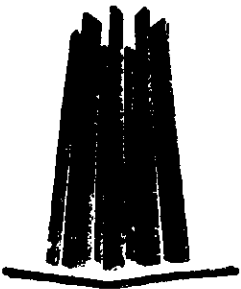
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: ALEJANDRA ROBLES RASCON

ASESOR: LIC. GAUDELIO GARCIA ESTRADA

281079

MEXICO,

2000





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:

Por otorgarme la vida e iluminar siempre mi camino con felicidad y salud. Por aquellas oportunidades y obstáculos a los que me he tenido que enfrentar, ya que gracias a ellos he aprendido de la vida un poco más.

A mis padres:

Quienes han sido los pilares de mi vida, mi ejemplo y mi motivación, por su amor incondicional, su confianza y sobre todo, por su gran apoyo en cada momento de mi vida. Gracias por creer y sembrar sus esperanzas en mí.

A mi hermano, a mi abuelita y a toda mi familia:

Por que siempre me dieron más de lo que podía esperar, por su enorme cariño y por que en cada uno de ustedes encontré un gesto de confianza.

A mi asesor, Lic. Gaudelio García Estrada:  
Por su colaboración para la culminación del  
presente trabajo. Por sus valiosos comentarios y  
su tiempo.

A mis maestros:  
Por ser mis guías a lo largo de mi educación.

A mi Universidad:  
Por abrirme sus aulas y permitirme  
culminar mi primer logro profesional.

A Verónica Vargas:

Por haberme brindado su hombro para llorar, su alegría para sonreír, sus conocimientos para cultivarme y el maravilloso tesoro de su amistad.

A todos mis amigos y compañeros, quienes siempre me han apoyado y alentado para continuar en el arduo sendero de esta profesión; en especial, a Julio César Muñoz Cruz, por la confianza y oportunidad que me ha otorgado al formar parte de su equipo de trabajo, y a Sergio Hernández Juárez con admiración, por todo lo que me ha enseñado a lo largo de este tiempo.

A mi querido abuelito, Faustino Rascón:

Quien a pesar de no haber estado físicamente conmigo, se encuentra permanentemente en mi corazón, mas sin embargo, esperaré el día en que nos volvamos a reunir.

# EL EMBARGO PRECAUTORIO COMO MEDIDA CAUTELAR, DENTRO DEL DERECHO LABORAL, AL MOMENTO DE EMPLAZAR AL PATRÓN

## Í N D I C E

Introducción ..... 1

### **CAPÍTULO PRIMERO** **FUENTES HISTÓRICAS**

1.	Las medidas cautelares dentro del Derecho Romano.....	1
1.2.	Origen y desarrollo de las medidas cautelares en México.....	9
1.2.1.	Derecho Español.....	9
1.2.2.	Código Civil de 1870.....	23
1.2.3.	Código de Procedimientos Civiles de 1880.....	25
1.2.4.	Código de procedimientos Civiles de 1884.....	29
1.3.	Tratamiento del Embargo Precautorio dentro de la legislación laboral.....	31
1.3.1.	Ley Federal del Trabajo de 1931.....	31
1.3.2.	Ley Federal del Trabajo de 1970.....	33
1.3.3.	Ley Federal del Trabajo de 1980.....	37

### **CAPÍTULO SEGUNDO** **GENERALIDADES**

2.	Derecho Procesal del Trabajo.....	40
2.1.	Definición.....	41
2.2.	Naturaleza jurídica.....	43
2.3.	Principios fundamentales.....	46
2.4.	La Relación de Trabajo.....	50
2.4.1.	Elementos que la conforman.....	51
2.5.	Disolución de las relaciones laborales.....	53
2.5.1.	Suspensión.....	53
2.5.2.	Rescisión.....	56
2.5.3.	Terminación.....	68
2.6.	Autoridades Administrativas del Trabajo.....	74

**CAPÍTULO TERCERO**  
**EL EMBARGO PRECAUTORIO COMO UNA MEDIDA CAUTELAR**

3.	Concepto de embargo precautorio, en el Derecho del Trabajo.....	87
3.1.	Definición de embargo precautorio, vertida por la exponente.....	89
3.2.	Procedimiento que debe observarse al momento de solicitar el embargo precautorio.....	89
3.2.1.	En el Derecho Civil.....	89
3.2.2.	En el Derecho del Trabajo.....	99
3.3.	Estudio comparativo entre ambas materias.....	101

**CAPÍTULO CUARTO**  
**CRÍTICAS Y PLANTEAMIENTOS**

4.	Análisis a la legislación laboral sobre los preceptos reguladores del Embargo Precautorio.....	104
4.1.	Aseguramiento oportuno de bienes en el Derecho del Trabajo.....	107
4.2.	Modificación de las disposiciones que en materia de secuestro provisional establece la Ley Federal del Trabajo.....	105
	Conclusiones.....	112
	Bibliografía.....	115

## I N T R O D U C C I Ó N

En virtud de la necesidad que existe de regular la vida de los humanos, es menester la creación de reglas destinadas a regular la vida colectiva. Razón por la cual el surgimiento de leyes, fue fundamental para poder establecer un orden jurídico permanente, en donde prevaleciera el derecho a la propiedad, libertad, asociación y trabajo, éste último indispensable para obtener satisfactores que sirven de base para la existencia humana.

A pesar de la amenaza bíblica de que el hombre obtendrá satisfactores con el sudor de su rostro, las relaciones obrero-patronal surgieron hasta principios del siglo pasado.

Sin embargo, al pasar de los años, dentro de las relaciones laborales surgen diferencias originadas, en la mayoría de los casos, por los distintos tipos de clases sociales. El patrón con una fuerza monetaria superior menosprecia y transgrede los derechos de sus trabajadores. Por el contrario, el trabajador trata de establecer una igualdad y una equidad entre ambos. El quebrantamiento de esa relación, en la mayoría de los casos, hace surgir un conflicto en donde las dos partes son los protagonistas del mismo, por lo tanto, cada uno considera que el otro no tiene derecho a exigir nada.

Por lo que es necesaria la intervención de un tercero ajeno al conflicto, mismo que requiere de conocimientos amplios en la materia. Los jueces, que se encuentran investidos de conocimientos y capacidad jurídica, son los sujetos ante quienes se van a presentar los conflictos surgidos entre las partes. Existe dentro de la materia laboral las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes son las autoridades encargadas de dirimir las controversias suscitadas entre la clase trabajadora y patronal.

En ese sentido fue necesaria la implementación de medidas a efecto de llevar a cabo un juicio imparcial, que permitiera aplicar el derecho y de esta forma obtener resultados justos. El embargo precautorio, logra garantizar el cumplimiento de obligaciones a que se encuentran sujetas las personas.

Sin embargo, con base en las diferentes etapas en que se ha desarrollado el derecho, y en virtud de su evolución, se hace indispensable un estudio de las disposiciones legales que sirvieron como base de nuestra estructura jurídica laboral.



Asimismo, cabe señalar que el Derecho Procesal del Trabajo, encierra por sí sólo una serie de normas específicas y determinadas, en esa razón se hace necesario un estudio en torno a su naturaleza jurídica, y de esta manera compenetrarnos al análisis de las relaciones de trabajo y de sus formas de disolución.

El Embargo Precautorio siempre se ha establecido como una providencia para obligar a los deudores o responsables al cumplimiento de sus deberes, por ello dentro del presente trabajo se incluyó un capítulo que analizará de manera concreta su concepto, procedimiento y una comparación con el Derecho Civil.

No obstante cabe señalar, que en la gran mayoría de los procedimientos laborales, los patrones tratando de burlar la justicia, cambian de domicilio legal, o desaparece la denominación social, para evitar el pago del laudo que los condene. Dejando así a los trabajadores sin el pago que por Ley les corresponde; lo que resulta deplorable, ya que los trabajadores que legalmente demostraron en un juicio laboral que les asiste la razón y que por lo tanto merecen que sean respetados sus derechos, son víctimas de la conducta irresponsable de sus patrones.

Dicho lo anterior, es necesaria la implementación del Embargo Precautorio al momento de notificar a la empresa de la demanda instaurada en su contra, señalando como depositario al mismo representante o apoderado legal.

Pretendiendo que el presente trabajo cumpla con el objetivo por el cual fue creado y anhelando que sirva como referencia para una posible reforma al capítulo de las providencias cautelares.

## CAPÍTULO PRIMERO

### FUENTES HISTÓRICAS

#### 1. Las medidas cautelares dentro del Derecho Romano

A lo largo de las diferentes transformaciones y etapas de evolución del Derecho, la garantía, surge como una parte accesoria, misma que debe darse a partir de la aparición de una deuda principal o una obligación.

Por lo tanto, comenzaremos el presente estudio a partir del concepto de la obligación, y un poco de evolución histórica.

Las voces obligare y obligatio, derivan de la idea de atar. El verbo obligare se formó con la preposición ob (por, para, sobre, a cambio) y el verbo ligare (atar, anudar, ligar), empleándose para indicar el acto de sujetar una cosa en garantía del cumplimiento de un deber. Así, en el lenguaje jurídico tiene dos acepciones:

- Obligare Rem: Es atar, una cosa, darla en prenda o hipoteca y
- Obligare Personam: Que es sujetar una persona, imponerle un deber.

La obligación romana surgió en tiempos arcaicos dentro del campo de los delitos, como garantía del cumplimiento de tal prestación, un miembro de la familia del culpable quedaba obligatus (sujeto a cambio), esto es, atado en la domus de la víctima a manera de rehén, de éste modo la obligación antigua fue una atadura en garantía del cumplimiento de prestaciones nacidas del delito.

Del plano penal se pasó al civil, cuando se prestaba dinero el deudor tenía que garantizar dicho pago, entonces éste sometía su propio cuerpo o el de un tercero como garantía de la deuda contraída, a través de un negocio liberal llamado Nexum (unión o vínculo), aquí es posible distinguir entre deuda y responsabilidad: la deuda es el deber que se tiene de cumplir una prestación a favor de otra persona (creditor). La responsabilidad es la situación de sometimiento en que se encuentra el deudor o un tercero al haberse incumplido un deber.

La situación de nexum en que se encontraban diversas personas, motiva la aparición de la Lex Poetelia Papiria, misma que surgió en el año 326 antes de Cristo, establecía que por deudas civiles no se tenía que garantizar con la propia persona o con un tercero, sino

con su patrimonio, por lo cual es ahí donde desaparece el nexum. Así pues, los bienes responden por la deuda y no su cuerpo.

Al desaparecer el nexum, la obligatio perdió su carácter de vínculo físico para convertirse en un vínculo jurídico ideal, y para fines de la República, la noción de la obligatio era única resultando de la fusión de las ideas de devitum y obligatio.

La obligación ocupaba un lugar muy importante en el Derecho Romano, de ahí la necesidad de reglamentar la situación de los deudores en relación con sus acreedores. Es precisamente en la Ley de las XII Tabas, en donde aparece la primer figura que otorgaba ciertos beneficios al acreedor en torno a los bienes de su deudor, por el nexum que los mantiene unidos.

Surgió entonces la *pignoris capio*, es decir, la Ley de toma o embargo. Esta acción ejecutiva servía para ciertos acreedores que, al no obtener lo debido podían tomar alguna cosa perteneciente a su deudor (una prenda o *pignus*); se aplicaba en caso de deuda de carácter sagrado, militar o fiscal, como si alguien vendía un animal para un sacrificio y el comprador no le pagaba, en contra del ciudadano que tiene la obligación de colaborar con los gastos del ejército y, en contra del contribuyente incumplido.

La acción se desarrollaba fuera del tribunal, frente a testigos, y no se requería la presencia del adversario.

Sin embargo, como ha quedado señalado, la *pignoris capio*, era una acción que se llevaba a cabo después de que el deudor había incumplido con la obligación contraída con anterioridad, de ahí que el acreedor estuviera en su Derecho de tomar los bienes suficientes a efecto de cubrir lo adeudado.

Existió una diversidad de opiniones respecto a su clasificación, ya que se le consideraba dentro de la categoría de acciones, pero otros estiman que no puede dársele tal calificación ya que la *pignoris capio* carece de los elementos propios de ellas, en primer lugar, la presencia del magistrado, pues la garantía puede hacerse extrajudicialmente, en ausencia del pretor.

Al respecto Briseño Sierra añade que "la garantía (secuestro), podía hacerse sin la intervención de la autoridad y aún sin requerir la presencia del deudor, pudiendo efectuarse en día nefasto, días en que el pretor no podía pronunciar las palabras sacramentales, do,

dicho, addico.”<sup>1</sup> El acreedor podía introducirse en casa del deudor, pronunciando ciertas formulas sacramentales y sacar de ella algún bien, el pignoris, o sea la prenda, se parece esta legis actio a un embargo hecho por propia mano, sin intervención de autoridad alguna.

Probablemente las palabras que expresara el acreedor fueran una declaración pública ante testigos, pero se desconoce fórmula alguna y es creíble que no existiera diálogo por la ausencia del deudor. La pignoris era una medida aproximada a la manus injectio puesto que entraña una inhabilitación, pero en tanto que la última se hacía en la persona misma, la pignoris se ejercía en los bienes.

En un principio era posible que el pignus se destrozara, la enigmática expresión pignora caedere (destrozar la prenda) apunta en este sentido. Para Floris Margadant, la destrucción del pignus fue sustituido probablemente por un procedimiento más sensato, “desde entonces el deudor podía rescatar el pignus como sugiere el término pignora ivere (liberar la prenda) que encontramos en Gayo y en caso de no rescatarlo dentro de cierto plazo es posible que el acreedor pudiera venderlo y cobrar así lo que el deudor debía, devolviendo el superfluum (la demasía).”<sup>2</sup>

De origen consuetudinario, se ignora la fecha de su aparición y se considera de rara aplicación. Es posible que se utilizara en casos excepcionales, como en materia castrense, religiosa y a favor de los Republicanos.

Tal vez en el caso de los militares, la ejecución se endereza contra los tribunales aerearii por cuyo intermedio se abastecían de caballos, monturas y forrajes. En el supuesto de materia religiosa la vía se daba para asegurar el pago de la bestia sacrificada o del terreno alquilado.

En cuanto a los publicanos, la adjudicación de contribuciones les confería derecho para embargar a los deudores recalcitrantes, potestad cuyo abuso les hizo impopulares. En este orden de ideas se menciona otra aplicación de la pignoris para el arrendamiento de minas imperiales por el siglo segundo de la era cristiana, cuyo control se hallaba a cargo de un procurador Caesaris, lo que lleva al campo público esta ejecución.

Originalmente, la pignoris debió ejercerse sobre bienes muebles. El particular no podía destruir la prenda ni menos venderla, sólo conservarla hasta el pago de la deuda. Esta

---

<sup>1</sup> Briseño Sierra Humberto, Derecho Procesal, vol. 1, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México 1969, pág. 107

<sup>2</sup> Floris Margadant Guillermo, El Derecho Privado Romano, Editorial Esfinge, México 1960, pág. 150

situación daba nacimiento a una acción en justicia, por que el deudor debería demandar la invalidez del embargo. Esto es lo que justifica la inclusión de la pignoris entre las acciones de la Ley.

En todo caso, Levy-brohl "niega que se trate de una ejecución privada pues es una forma conocida entre los pueblos indolatinos, que se encuentra aun en el norte de Francia en la edad media y se halla revestida por formalidades en que la colectividad interviene muy principalmente con base en la costumbre."<sup>3</sup> En general se explica como una delegación del derecho de coerción para secuestrar para garantía, como sucedió en el supuesto de los soldados, cuyos créditos, fundados en un servicio público en cierta medida eran créditos a favor del Estado, y otro tanto cabe decir de las materias religiosa y fiscal. En el procedimiento formulario la pignoris fue reemplazada por una acción en justicia, empleando la ficción de que la pignoris había sido realizada.

Sin embargo, las fuentes de información que actualmente tenemos a nuestra disposición no nos proporcionan más datos al respecto.

Por otro lado, es importante señalar que los principales medios que existían para garantizar un crédito son: las garantías personales, que podía ser una fianza particular, y las reales, como la prenda e hipoteca.

Al comparar estas dos clases de garantías, la real es superior a la personal. La hipoteca y prenda protegen mejor la posición del acreedor que la fianza personal. Sin embargo, existían restricciones al respecto mismas que son plasmadas por el Dr. Floris Margadant "por la clandestinidad del sistema hipotecario y la existencia de hipotecas legales, generales y preferentes, el acreedor hipotecario no tenía una posición tan segura como la que tiene actualmente."<sup>4</sup>

Además, en vista de la extremada puntualidad del típico ciudadano romano, la práctica jurídica de entonces, se prefería a menudo, la fianza personal a la hipoteca.

No obstante, a pesar de sus defectos, la hipoteca se utiliza frecuentemente en la práctica jurídica antigua. También la prenda, pero como esta iba acompañada aun desposeimiento del deudor, no pudo dar lugar a problemas prácticos tan serios como los que pueden nacer de hipotecas clandestinas.

---

<sup>3</sup> Este autor es citado por Briseño Sierra, Op. Cit. 108

<sup>4</sup> Op. Cit. Floris Margadant, pág. 292

En el Derecho Romano, prejustiniano, no encontramos aun esta diferencia terminológica, allí pignus (prenda) e hipoteca, son dos términos para los mismos: entre pignus e hipoteca, la única diferencia consisten en el sonido de la palabras y para designar las diferencias entre un derecho real de garantía con desposeimiento o no, del deudor, se utilizan respectivamente los vocablos pignus contractum y pignus conventum.

Se introduce ya la terminología moderna, y así mediante una interpolación los compiladores hacen decir a Ulpiano: en terminología correcta, hablamos de pignus si el objeto es entregado al acreedor, pero de hipoteca, si el acreedor no recibe la posesión.

Originalmente, el acreedor que quería tener una garantía real exigía retener como garantía durante la existencia del crédito, la propiedad de algún bien del deudor o compraba por un sestercio un objeto valioso del deudor, obligándose de que este hubiera pagado su deuda. Tal negocio paralelo al convenio sobre el préstamo mismo podía también combinarse en forma más íntima con este último, entonces el acreedor compraba algún bien valioso del deudor por la cantidad que el deudor pedía como préstamo y se obligaba a volver a vender el objeto al deudor dentro del cierto plazo, en caso de que el deudor le ofreciera un precio que correspondiese al original precio de compra, es decir, al importe del préstamo más los intereses. Así, en lugar del moderno contacto de prenda, se efectuaba una transmisión de la propiedad, sujetándole a un pacto de retroventa.

Asimismo, los derechos del acreedor consistían en pedir la posesión de dichos bienes, en caso de incumplimiento por parte del deudor. Además, solía pactarse que en tal caso el acreedor tendría derecho de venderlos y de cobrar su crédito devolviendo el excedente al deudor. También podía otorgarse al acreedor el Derecho de convertirse en propietario de estos bienes, en caso de tal incumplimiento.

Para proteger los bienes hipotecados a favor del acreedor, surgió una acción real para pedir a terceros la entrega de los bienes en cuestión. De ahí que el siguiente paso fuera la creación, por un pretor llamado Sevius, de la Actio Serviana, que permitía al acreedor hipotecario reclamar estos bienes a cualquier tercero.

Ahora bien, de manera muy somera, expondremos las figuras de la prenda y la hipoteca.

## **La Prenda**

Es una acción ejecutiva que servía para ciertos acreedores que, al no obtener lo debido podían tomar alguna cosa perteneciente a su deudor. Se aplicaba en caso de deudas de carácter sagrado, militar o fiscal; como si alguien vendía un animal para un sacrificio y el comprador no le pagaba; en contra del ciudadano que tiene la obligación de colaborar con los gastos de ejército y finalmente en contra del contribuyente incumplido. La acción se desarrollaba fuera del tribunal, frente a testigos.

En esta figura, el objeto dado en prenda pasa al acreedor pero deja a salvo la propiedad del deudor, quien transfiere únicamente la posesión a su acreedor. Sin embargo, la prenda presentaba inconvenientes para el deudor, por que no podía utilizar su bien para obtener nuevos préstamos si su valor era elevado y además, se le privaba de él, pues iba a manos del acreedor. El acreedor no podía servirse del objeto sin ser autorizado por el deudor, y si lo utilizaba sin el consentimiento del deudor cometía un *furtum usus*-robo de uso.

Como la prenda se constituía para garantizar al acreedor el cumplimiento de una obligación, se convenía entre las partes que en el caso de no ser pagado al acreedor, éste podría vender el objeto, pero no podía ser forzado a venderlo si no quería. "Aunque se hubiese convenido que te fuese lícito vender el fundo pignorado, no por ello puedes ser forzado a hacerlo, aunque el deudor que te hubiera dado la prenda fuera insolvente, pues ese convenio se hace a causa de un interés."<sup>5</sup>

La prenda en un principio confirió al acreedor una simple detentación o retención del objeto, por lo que si lo perdía o le era arrebatado, no tenía medio legal propio para recuperarlo, debía avisar al deudor para que éste ejercitara sus acciones. Posteriormente, el pretor le dio una posesión interdictal para defender su detentación, y más tarde pudo actuar-como interesado-en la preocupación en propio asunto para recuperar el objeto.

## **La Hipoteca**

Los antecedentes de la hipoteca surgen cuando el arrendatario de un campo introducía en él sus aperos y animales; se consideró que estos objetos garantizarían al propietario el pago de la renta, pues si esos bienes pasaran como garantía al propietario, el

---

<sup>5</sup>Beatriz Bravo Valdés y Agustín Bravo González, *Primer Curso de Derecho Romano*, Ed. Pax México, México, 1988, pág. 264

arrendatario no podría trabajar el campo; cuando éste no pagaba la renta, el propietario por medio del interdicto Salviano se hacía poner en posesión de esos objetos afectos al pago, pero no tenía medio jurídico para perseguir esos bienes cuando el arrendatario los pasaba a terceras personas. Posteriormente este inconveniente se obvió mediante la acción Serviana, que es una acción in rem dada al propietario y por la cual pudo perseguir esos objetos en manos de quien se encontraran y hacerse poner en posesión de ellos, salvo pago. Este uso se generalizó por su utilidad y ventajas y fue sancionado por una actio in rem especial, a la que se llamó acción quasi serviana o hipotecaria.

Es un derecho real que gravita sobre un bien afectado al cumplimiento de una obligación. Grava a una cosa en lugar de gravar a una persona; cuando se tiene un derecho personal, un crédito contra el deudor, el patrimonio del deudor es el que garantiza su cumplimiento, si este patrimonio se reduce, el crédito corre el peligro de no poder cobrarse o de que se pague una cantidad menor a la que se prestó; para lograr el pago habrá que concurrir con los demás acreedores y hacer la venta en bloque de los bienes del deudor. Por la hipoteca, se tiene un derecho real sobre el objeto que garantiza el crédito y da al acreedor un derecho de preferencia por el cual escapa al concurso de los acreedores, se paga con el objeto afectado a su crédito.

La hipoteca va directamente a su objetivo pues por una simple convención, sin que el propietario pierda ni la propiedad ni la posesión, ni aun la simple detentación de la cosa, el acreedor adquiere el triple derecho de preferencia, de persecución y de venta.

#### **Para que la hipoteca pueda constituirse se necesita:**

- La existencia de una deuda, sin importar si la deuda pesa sobre el constituyente o sobre un tercero, que sea civil o natural, pura y simple o condicional, presente o futura;
- La cosa hipotecada debe ser objeto de venta; y
- El constituyente debe ser propietario de la cosa y capaz de enajenar, pues es uno de los fines de la hipoteca.

Los caracteres de la hipoteca son los siguientes:

- Es un Derecho real accesorio que supone una deuda cuyo pago garantiza; y



- La hipoteca es indivisible, es decir, la hipoteca subsiste sobre toda la cosa hasta el completo cumplimiento de la obligación.

Mientras no haya sido entregada la totalidad del dinero al acreedor, aunque le haya sido dada la mayor parte, no pierde el derecho de vender la cosa. Es importante recordar que la hipoteca no sólo garantiza la suerte principal, sino también las obligaciones accesorias como son los intereses, igualmente, la hipoteca se extiende a todos los accesorios de la cosa y sobre todas las mejoras que reciba.

Todas las cosas corporales susceptibles de ser vendidas podían hipotecarse, fueran muebles o inmuebles; por lo que respecta a las cosas incorpóreas, no se podían hipotecar ni los derechos de uso, ni de habitación, ni las servidumbres urbanas, pero pueden hipotecarse válidamente: el usufructo, las servidumbres rurales; los derechos de crédito, esta hipoteca permitía al acreedor vender el crédito y pagarse con el precio; los derechos de prenda y de hipoteca, es decir que un acreedor podía asimismo hipotecar su derecho de hipoteca a su propio acreedor, lo cual permite a éste el ejercitar la acción hipotecaria en su provecho.

A su vez la hipoteca genera a favor del acreedor el derecho de venta, esto consistía en que el acreedor no pagado a su vencimiento, por medio de la acción hipotecaria se hacía poner en posesión del bien afecto como garantía y podía proceder a su venta después de notificar al deudor.

La hipoteca se extinguía por vía de consecuencia o directamente. Por vía de consecuencia cuando el acreedor es pagado y más generalmente todas las veces que la deuda de la cual es el accesorio se extingue totalmente.

La hipoteca se extinguía directamente, entre otras razones por la venta de la cosa hecha por el acreedor hipotecario, por la renuncia del acreedor, por la pérdida de la cosa hipotecada, etc.

Ambas figuras, tanto la prenda como la hipoteca, son derechos reales de garantía. En el Derecho moderno, la deferencia estriba en que en el caso de la prenda, el acreedor obtiene la posesión del bien que garantiza el cumplimiento del deudor, mientras que en el caso de la hipoteca, este bien, no se entrega al deudor.

## **1.2. Origen y desarrollo de las medidas cautelares en México**

Desde que los romanos, en el siglo IV llegaron a formar gobierno en España, establecieron en la Península las magistraturas y el orden de procedimientos que en los demás pueblos conquistados, en cuanto le fueran aplicables según las divisiones que hicieron del País. En el año 600 de Roma, con motivo de las guerras intestinas promovidas en España, enviaron a cada parte de ellas a un cónsul. César Augusto, dividió la Península en tres provincias, concediendo al senado Andalucía y quedándose él con la Lusitania y la Provincia de Tarraconense.

Con la invasión de los Germanos se gobernaban con reyes elegidos entre la nobleza, en las juntas o congregaciones generales estos pueblos salidos del norte, tenían una civilización muy atrasada, no tenían Leyes escritas, ni tribunales fijos, así que el poder judicial residía en sus asambleas populares, las cuales juzgaban el hecho y aplicaban el derecho, votaba todo el pueblo con igualdad de voz y voto. Más adelante y cuando se había dividido en varios pueblos, se reemplazaron los antiguos jefes de varias tribus por magistrados a los que se daba el título de condes, que congregaban a los hombres libres, entre otras cosas, para seguir los juicios.

En los primeros años de la invasión de los Visigodos en España, si bien introdujeron estas algunas novedades en la Península, confiando el gobierno político a los gobernadores o duques de las provincias y a los condes que lo eran en las ciudades, continuaron gobernándose por sus propias Leyes, dejando a los romanos, que así se llamaba entonces a todos los españoles, el libre uso de juzgarles a los naturales de España.

Sin embargo, más tarde Don Fernando el santo, quitó a condes y gobernantes vitalicios, poniendo en su lugar a adelantados o alcaldes y jueces anuales propuestos por el pueblo. El fuero real se publicó en 1255 y dispuso que todos los pleitos se juzgaran por las Leyes en él contenidas por los alcaldes.

### **1.2.1. Derecho Español**

Sabido es de las posesiones de España en América y por lo tanto de la imposición de sus Leyes. Sin embargo, el gobierno mexicano el 23 de mayo de 1837 ordenó que se siguiera aplicando la legislación española en lo que no se opusiera a la nacional. Por lo que se estableció el siguiente orden de sujeción: Las Leyes de los gobiernos mexicanos, Las de las Cortes de Cádiz, La Novísima Recopilación, La Ordenanza de Intendentes, La Recopilación de Indias, El Fuero Real, El Fuero Juzgo y Las Siete Partidas.

El libro o fuero de las Leyes o Siete Partidas, se inspiró en autores clásicos griegos y romanos, en textos de la biblia, padres de la iglesia y filósofos en obras de origen oriental; en el Derecho Romano de Justiniano y sus glosadores, en el libro Flores del Derecho del maestro Jacobo, consejero y cobrador del rey Sabio, y en las normas generales del Derecho castellano.

Asimismo, Don Carlos IV con objeto de corregir los defectos de la Nueva Recopilación pensó en publicar la Novísima recopilación de España.

Arroyo Sáenz señala "las acciones consideradas como medio legal con que se reclama en justicia un derecho, eran materia de varias divisiones: las acciones reales, que correspondían a quien tenía el dominio de algún derecho sobre cosa determinada, las personales, que se daba contra alguna persona para exigirle el cumplimiento de una obligación o los daños y perjuicios y la acción que participaba de la característica de ambas."<sup>6</sup>

Así las cosas, las medidas cautelares dentro del Derecho Español surgieron en la Ley de las Siete Partidas que señala que ningún juicio pueda comenzar por embargo o secuestro de bienes (no se trata del juicio ejecutivo), ni por intervención que para el efecto viene a ser lo mismo, salvo en los cinco casos que enumera la misma Ley:

- Cuando hay un convenio entre los litigantes;
- Cuando la cosa litigiosa es mueble y el que la tiene sospechoso, por lo que se presume que haya con ella o la deteriore, o si son frutos de alguna finca, que los consuma;
- Cuando el que es condenado definitivamente a entregar alguna cosa apela de la sentencia y su contrario recela de fuga;
- Cuando el marido disipa la dote de su mujer;
- Cuando el hijo preferido o desheredado injustamente pretende su legitima parte, pues si su hermano se resiste a entregársela con sus frutos puede pretender que se depositen todos los bienes partibles de que su hermano está apoderado.

De igual manera, las Leyes de la Recopilación agregan otros más, cuando dos litigan sobre la tenuta de un mayorazgo, cuyos bienes suelen ponerse entretanto en secuestro y el que suelen decretar los jueces por deudas o maleficios, aunque este según el tenor de

---

<sup>6</sup> Enrique Arroyo Sáenz, Derecho Procesal del Trabajo, B&A editores, México 1999, pág. 44

la Ley no es de los que pueden hacerse al empezar el juicio, contrayéndose principalmente a declarar que durante el secuestro puede muy bien el dueño laborar y reparar las fincas.

Estas disposiciones no sólo no han sido revocadas por el Derecho Novísimo, sino que conforme a él puede intentarse el secuestro o retención de efectos del deudor que pretenda sustraerlos aun antes de la conciliación, y ante el mismo alcalde o juez conciliador que proveerá desde luego, y sin retraso provisionalmente para evitar el perjuicio de la dilación y procederá, inmediatamente a la conciliación lo mismo que en el caso de interdicción de obra nueva, en esta retención o embargo provisional no es necesario el mandamiento ejecutivo ni el nombramiento de depositario, pues bastará encargar el depósito a un sujeto conocido mientras se verifica la conciliación o se procede a un juicio formal como en esto suelen ocurrir casos muy varios por sus circunstancias, ellas indicarán el medio de asegurar provisionalmente esos efectos, según el tenor de la Ley.

Al momento de pedir el embargo provisional, se deben presentar documentos en que conste la deuda o se debe rendir información de ella y de la urgencia del caso, al juez a quien se pide la providencia y que si dichos documentos o informaciones le satisfacen y le demuestra el peligro que habría en la dilación, mandará hacer el embargo por vía de providencia precautoria y citando inmediatamente a conciliación.

XEl embargo provisional no puede pedirse en tenencia o de riesgo que corre una dote por pobreza del marido, o el del hijo que fue preferido o desheredado y otros casos de esta naturaleza, pero por las deudas comunes no debe hacerse embargo provisional, de las cosas muebles, por la dilación no causa peligro, puesto que no puede ocultarse ni trasladarse un inmueble y además, que esto sería trastornar el curso del juicio ejecutivo.

El artículo 310 de la Ley de 29 de noviembre de 1858, exige los mismos requisitos para el embargo provisional u otra providencia precautoria semejante. Dice el artículo: *las diligencias precautorias y urgentes de secuestros, depósitos, intervenciones o retenciones y cualquiera otras de igual naturaleza, sólo se practicarán cuando se verifiquen las condiciones siguientes:*

- *Que el pedimento se haga por escrito, si la urgencia del caso diere lugar y si no verbalmente, explicando en ambos casos la procedencia de la obligación.*

- *Que se acompañe el documento justificativo de ésta y no habiéndolo, que preceda información a lo menos sumaria de testigos que acrediten la deuda, los cuales serán examinados verbalmente en la misma audiencia en que se pida la providencia, levantándose al efecto el acta correspondiente que afirmaran, si supieran los testigos con el juez.*
- *Que se pruebe de alguna manera legal la urgencia por al cual se pide la providencia. Aun cuando se cumpla con estos requisitos, no se podrá dictar la providencia precautoria cuando el demandado dé fianza o asegure de otra manera el importe de la obligación a satisfacción del que la pide.*

La providencia que se dicte conforme a los artículos anteriores, tendrá la calidad de provisional y si fuere dictada por el juez menor o de paz, citará inmediatamente a conciliación, si el negocio la admitiere, para el mismo día y a cualquier hora. Si no tuviere efecto la conciliación, el juez remitirá inmediatamente las diligencias al juez de primera instancia que elija el actor, si hubiere varios. El actor deberá poner la demanda sobre lo principal, a lo más dentro de seis días contados desde aquél en que el juez reciba las diligencias.

Pasados los seis días, si el actor no pusiese su demanda el juez de primera instancia, a solicitud del demandado sin audiencia del actor ni otro trámite, revocará de plano la providencia interina, a perjuicio del que la solicitó. Entablada la demanda el juez, con conocimiento y citación de las partes, decidirá expresamente conforme a derecho y a la naturaleza del negocio, lo que corresponda respecto de la providencia provisional.

Asimismo, si en la demanda la parte contra quien se dictó la providencia la contradijese, se citará a audiencia verbal, para tenerla dentro del tercer día y por lo que en ella alegaran las partes, el juez decidirá expresamente dentro de tercer día, conforme a derecho y a la naturaleza del negocio, si debe o no subsistir la providencia, si se necesitare de prueba, se presentará ésta en otra audiencia también verbal, que se verificará dentro de los 6 días siguientes y el juez fallará dentro del término señalado.

Las apelaciones de estos fallos, cuando el interés que se versa en la providencia precautoria las admitiere, se otorgarán sólo en el efecto devolutivo, tratándose también verbalmente y la vista se verificará dentro de 6 días de recibida el acta de primera instancia en el tribunal superior respectivo. La resolución de éste no admite súplica.

La substanciación de las providencias precautorias en sus diversas instancias, conforme a lo dicho se seguirá por cuerda separada del negocio principal.

- El origen del problema se deriva de la incuria, o peor todavía del fraude del deudor, ya que actúa de mala voluntad, cuando sabe que sus bienes han de caer en manos del oficio ejecutivo, o los descuide o los pierda o los esconda.

Sin embargo, Carnelutti tiene una concepción distinta al respecto al señalar: "la gravedad del problema está en que los remedios contra este peligro limitan naturalmente la libertad de la gestión del patrimonio del deudor con manifiesto daño social, los bienes secuestrados desmerecen así como el peligro de medidas dirigidas a la revocación de las enajenaciones fraudulentas aleja a los adquirentes; esto quiere decir que se trata de remedios heroicos cuyas dosis deben administrarse con precaución."<sup>7</sup>

Por lo tanto, la institución clásica para eliminar los daños de la incuria material es el secuestro.

El artículo 921 del Código de Procedimientos Civiles, dice que la autoridad judicial puede, a petición de parte interesada, ordenar el secuestro de una cosa mueble o de un inmueble, cuando exista peligro de alteración, sustracción o deterioro.

El secuestro favorece siempre cuando se trate del bien debido.

Asimismo, se estableció un segundo tipo de secuestro, que es el conservativo, mismo que se refiere a los bienes muebles.

El artículo 924 del Código de Procedimientos civiles dispone que el acreedor que tenga justos motivos para sospechar la fuga de su deudor para temer sustracciones o que esté en peligro de perder las garantías del crédito, puede pedir el secuestro de los bienes muebles pertenecientes al deudor y de las sumas debidas al mismo.

Este es el secuestro conservativo, institución que tiene por objeto la defensa no tanto del Derecho material cuanto de la acción ejecutiva del acreedor, asegurando así la disponibilidad de lo que hemos llamado objeto mediato del proceso.

Sin duda alguna, la incuria del deudor en la conservación de la cosa mueble puede determinar su deterioro constituyendo el peligro de que se pierdan las garantías del crédito, siendo éste el presupuesto para la concesión del secuestro conservativo.

---

<sup>7</sup> Op. Cit. Carnelutti, pág. 581

El secuestro judicial o conservativo trata de conservar una situación para impedir los cambios de la misma que puedan frustrar luego el resultado práctico del proceso jurisdiccional o del ejecutivo.

El Código vigente, habla de providencias precautorias que son el arraigo y el embargo precautorio.

La necesidad de la precautoria consiste en que:

Haya temor de que se oculten o dilapiden los bienes sobre los cuales va a ejercitarse la acción real.

Cuando tratándose de acción personal el deudor, no tuviere otros bienes que aquéllos cuyo embargo se solicita y haya temor de que los oculte o enajene. Cabe decir respecto de este requisito, que los tribunales han interpretado mal la Ley por que exigen prueba de que en efecto, el demandado va a ocultar o dilapidar los bienes.

El Código no exige esa prueba; lo que debe existir es el "temor" cosa distinta de la ocultación o dilapidación misma.

Para que proceda el embargo, es necesario que se demuestre el Derecho de pedirlo y la necesidad que haya de que se conceda.

El embargo puede ser decretado tanto como acto anterior del juicio y como providencia dentro del juicio.

Si la providencia no se funda en título ejecutivo, solamente se despachará si el que la solicita cauciona suficientemente el pago de los daños y perjuicios que aquélla ocasione.

La providencia se decreta sin audiencia de la parte contra quien se decreta.

Rigen con respecto al embargo precautorio la mismas normas relativas a los embargos en general, pero al depositario lo nombre, en este caso, el juez.

Cuando se solicite el secuestro precautorio se expresará el valor de la demanda que va a entablarse o de la cosa que se reclama, designándola con toda precisión. En todo caso, el juez fijará la cantidad por la cual se despacha la precautoria.

La precautoria quedará sin efecto, si la persona contra la que se despacha consigna el valor u objeto reclamados, da fianza bastante a juicio del juez o demuestra poseer bienes raíces suficientes para responder del éxito de la demanda.

Ejecutado el embargo precautorio, la persona que la obtuvo deberá entablar su demanda dentro del tercer día y si no lo hace se revocará aquélla de plano cuando lo pida el que fue embargado. Si el juicio que ha de iniciarse hubiera de seguirse en otro lugar, el juez aumentará el plazo de tres días señalando uno más por cada 40 kilómetros.

La precautoria puede ser reclamada por la persona contra quien se despachó en cualquier estado del juicio anterior a la sentencia ejecutoria, para cuyo efecto se le notificará dicha providencia, en caso de no haberse ejecutado con ella o su representante legítimo.

La reclamación se substanciará sumariamente y en ella podrá hacerse valer, bien que no había necesidad de promover la precautoria por no existir el peligro que presupone, o bien que el que la obtuvo carece de derecho para promoverla por no ser acreedor del demandado.

También puede reclamar la precautoria un tercero cuando sus bienes hayan sido objeto del secuestro.

El maestro Esquivel Obregón, sostiene que "aun cuando España en tres siglos de dominación trató de imponer a los pueblos de México su cultura jurídica, heredada de Roma, con tradiciones celtíberas y con matices germánicos, se encontró con una tradición indígena de centenares de siglos, muy diferente a la española, y que aun cuando la legislación de Indias, apoyada en la información directa de los hechos e inspirada en fines religiosos, logró una posible aproximación, nunca logró la adaptación plena del indio a la legislación española de ultramar".<sup>8</sup>

Sin embargo, no podemos dejar de reconocer la gran influencia que han tenido tanto sus costumbres como su legislación, en la creación de nuestras Leyes mexicanas. De ahí que los Códigos Civiles y de Procedimientos Civiles se encuentren basados de manera preponderante en la Ley de Enjuiciamientos Civil Española de 1855.

---

<sup>8</sup> Autor citado por José Becerra Bautista, *El Proceso Civil en México*, Ed. Porrúa, México, 1977, pág. 250.



Para tener un panorama más amplio de las providencias cautelares, es oportuno comenzar a desarrollar el presente tema con un poco de doctrina, tanto de Francesco Carnelutti como de Enrico Redenti, quienes exponen en forma clara qué es el proceso cautelar y cómo se lleva a cabo.

Cautelar se llama al proceso cuando, en vez de ser autónomo, sirve para garantizar el buen fin de un proceso definitivo.

Asimismo, cautelar puede ser, no un proceso entero, sino un acto (una providencia) del proceso definitivo; en ese sentido, es cautelar la providencia que en el curso del proceso de interdicción o de inhabilitación nombra el tutor o el curador provisional.

Por tanto, la providencia cautelar, tiene como finalidad anticipar un cambio probable, el cual no es viable sino mediante un mandato del juez, quien inhibe que algo se haga o bien que se haga algo todavía no hecho.

Puesto que, como se ha dicho, la finalidad de tal mandato es la de disponer las cosas del modo más idóneo para alcanzar el fin del proceso, es decir, que tiende a conservar el estado de hecho que guardan los bienes del deudor, para evitar que éste los dilapide, oculte o enajene y haga posible al acreedor la satisfacción del derecho real o personal que tenga que hacer valer mediante el ejercicio de la acción respectiva en el juicio definitivo.

La función mediata del proceso cautelar implica, la existencia de dos procesos respecto de la misma litis o del mismo asunto; el proceso cautelar, a diferencia del proceso definitivo, no puede ser autónomo; el proceso definitivo no presume el proceso cautelar, pero el proceso cautelar presume el proceso definitivo.

Al respecto, Francesco Carnelutti, señala lo siguiente: "No se excluye, naturalmente que al proceso cautelar no acompañe el proceso definitivo, pero ello sólo puede ocurrir si antes del cumplimiento de éste se extingue la litis o se ventila el negocio; si así no ocurre, la composición de la litis o el desenvolvimiento del asunto exige el proceso definitivo"<sup>9</sup>

El proceso cautelar se introduce así, como *tertium genus* de proceso contencioso, junto al proceso de cognición y al de ejecución: es contencioso, como el proceso de cognición y el de ejecución, puesto que su presupuesto es la litis; es diverso de los otros dos por que su

---

<sup>9</sup> Op. Cit. Francisco Carnelutti, Instituciones del Proceso Civil, pág. 87

fin no es la composición de la litis, de la misma manera que su efecto no es la declaración de certeza de una relación jurídica.

El proceso cautelar no existe por sí mismo, sino con relación al proceso de cognición o de ejecución y se le ha reconocido, de esta manera un carácter instrumental.

Francesco Carnelutti, apunta de una forma acertiva "que en realidad, la parte que ha obtenido un secuestro judicial o conservativo, marca un punto de ventaja en la lucha para la decisión de la litis"<sup>10</sup>

A este respecto cabe agregar que en cualquier proceso la duración agrava progresivamente a una de las partes y en este caso la vuelve débil. Con particular referencia a la controversia sobre la propiedad de una cosa, tanto más cuando tenga valor relevante, si ésta permanece por todo la duración del juicio en maneo de una de las partes, que continúa gozando y disponiendo de ella, resulta agravado la posición de la otra parte, por eso el secuestro judicial de dicha cosa, si bien el estado de hecho resulta cambiado, tiene el fin y el efecto de evitar aquel cambio más nocivo, que consiste en el empeorar progresivo de la situación de la otra parte.

No obstante, al proceso cautelar le falta, como por lo demás ocurre con el proceso ejecutivo, una fórmula idónea para denotar su resultado; tal me parece la de cautela judicial; en efecto, el proceso cautelar se concluye naturalmente con la constitución de una cautela apta para garantizar el resultado del proceso definitivo.

El secuestro de bienes como providencia precautoria, no es acto de ejecución irreparable, porque en la sentencia que se pronuncie en el juicio se resolverá si debe o no subsistir y contra esa sentencia se puede interponer el amparo; por la misma consideración no es un acto que deje sin defensa al quejoso y por último, tampoco puede considerarse como un acto ejecutado fuera de juicio.

Existen dos tipos de secuestros: el judicial y el conservativo.

El secuestro judicial sirve para garantizar la conservación de una cosa que constituye o constituirá objeto o prueba en otro proceso distinto de cognición.

---

<sup>10</sup> Op. Cit. Francisco Carnelutti, Derecho Procesal Civil y Penal, pág. 230

Secuestro conservativo, opera del mismo modo respecto de cosas que constituirán en otro proceso ejecutivo distinto.

El juez puede autorizar el secuestro judicial:

- De los bienes muebles o inmuebles, haciendas u otras universalidades de bienes, cuando se controvierta sobre la propiedad o sobre la posesión de ellas y sea oportuno proveer a su custodia o a su gestión temporal.
- De libros, registros, documentos, modelos, muestras y cualquier otra cosa de la que se pretenda deducir elementos de prueba, cuando se controvierta el derecho a la exhibición o a la comunicación o sea oportuno proveer a su custodia temporal-

Es decir proveer a la custodia de cosas ciertas y determinadas, incluso también enumera las cosas complejas-colectivas que son las haciendas u otras universalidades de bienes. A fin de que no se deterioren, pierdan, alteren, en espera de providencias definitivas acerca de su asignación o atribución que puede ser en propiedad total, parcial, en uso, goce, posesión, etc. o acerca de su distribución-división entre varios derechohabientes.

Si se trata de libros, registros o documentos, la finalidad es más especialmente la de proveer a su custodia en previsión y espera de un posible empleo de ellos como medios de prueba o de información para las partes interesadas o para el juez. Caso en el cual no se atiende a derechos sobre las cosas corporales o materiales, sino a derechos o intereses protegidos, por razones de Derecho Privado o Público.

Va implícito en todo ello que para conceder la autorización al secuestro no basta que el juez compruebe que hay una controversia, sino que será necesario que examine si es atendible y hasta qué punto, en el estado de los autos, la parte solicitante tenga efectivamente derechos o razones que hacer valer sobre las cosas de que se discute, derechos o razones que pudieran resultar vanos o disminuidos de facto en su ejercicio o en su valor si dichas cosas fuesen alteradas, ocultadas, perdidas, enajenadas a terceros o aun solamente mal custodiadas.

La opinión del juez al respecto, no puede pasar de ser mero reconocimiento, sin perjuicio de la futura decisión de fondo, pero habrá de ser seriamente motivable.

A la conservación provisional o interina de las cosas, se proveerá encomendándolas a un custodio es decir, a un auxiliar de justicia.

Al custodio también se le podrán encomendar si las circunstancias así lo exigen, cometidos o poderes mucho más vastos e importantes como el de administrar o gestionar.

Asimismo, se le pueden conceder funciones más importantes, tal y como lo señala Enrico Redenti "puede ocurrir que la concesión del secuestro se justifique precisamente por la necesidad de proveer a una inteligente, imparcial y bien controlada administración de las cosas por la exigencia de procurar su fructificación."<sup>11</sup>

Por otra parte, dentro del secuestro conservativo, el juez a instancia del acreedor que tenga fundado temor de perder la garantía del propio crédito, puede autorizar el secuestro conservativo de bienes muebles o inmuebles del deudor o de las sumas y cosas a él debidas, dentro de los límites en que la Ley permite su embargo.

El acreedor puede pedir el secuestro conservativo de los bienes del deudor según las reglas establecidas por el Código de Procedimiento Civil.

El judicial sirve para asegurar que venga a ser fructuosa una futura ejecución forzada para entrega o libramiento, una división o una exhibición; el conservativo sirve para asegurar que llegue a ser fructuosa (si y cuando pueda tener lugar por parte del acreedor, después de que haya obtenido el título ejecutivo), una futura ejecución para expropiación sobre los bienes del deudor.

Por otra parte, el secuestro conservativo puede ser pedido también frente al tercero adquirente de los bienes del deudor, cuando se haya propuesto la acción para hacer declarar la ineficacia de la enajenación.

El acreedor, obtenida la declaración de ineficacia, puede promover frente a los terceros adquirentes las acciones ejecutivas o conservativas sobre los bienes que constituyen objeto del acto impugnado. Lo que viene a constituir una garantía, obteniendo previamente el secuestro para impedir que en el momento menos pensado los bienes enajenados desaparezcan o se transfieran ulteriormente a terceros en buena fe, de quienes no podrían ya ser recuperados.

Tanto el secuestro judicial como el conservativo, se actúan a través de varias fases distintas y sucesivas: una primera que llamaremos de concesión o de autorización y que

---

<sup>11</sup> Op. Cit. Enrico Redenti, pág. 247

es una fase de instrucción sumaria y meramente superficial por parte del juez y, otra posterior que llamaremos fase de ejecución del secuestro.

En efecto, no es al juez de la cognición a quien corresponde proveer material e inmediatamente a que se pongan bajo custodia cosas o bienes.

Dichos actos constituirán la ejecución del secuestro, que se hará en un caso (secuestro judicial) en las formas de un libramiento o de una entrega de las cosas al custodio que debe conservarlas, y en el otro caso (secuestro conservativo) en las formas de un embargo de los bienes no seguido, por el momento, de ulteriores actos ejecutivos. La providencia de secuestro constituirá, en las manos de la parte interesada, el título ejecutivo para dichas operaciones. De lo cual proviene que, cuando la parte interesada haya obtenido la providencia de concesión o de autorización quede en su facultad o en su poder el promover a la ejecución, a cuyo efecto, sin embargo, le pone la Ley un límite de tiempo, pasado el cual la providencia pierde su eficacia. Autorización y ejecución serán luego seguidas de un juicio de control de legitimidad, en contradictorio entre las partes, que toma nombre de juicio de convalidación.

La concesión del secuestro se la hace normalmente por ordenanza o por decreto, es decir, mediante una providencia sumaria.

Naturalmente la ordenanza, cualquiera que sea la providencia que contenga y cualquier que su motivación habiendo sido emitida en el ejercicio de poderes cautelares-provisionales (instrumentales y no decisorios-definitivos no prejuzga el fondo; no está ella tampoco sujeta a un juicio ulterior de control-convalidación que se distinga del juicio definitivo sobre los derechos de las partes, como ocurre en cambio respecto de los secuestros. Decidirá directamente también de las suertes de las providencias cautelares, haciéndolas a su vez definitivas o modificándolas o revocándolas.

Si la ordenanza se la ha pedido y obtenido presuntivamente el juez en la misma audiencia en que la pronuncia, debe dar las disposiciones oportunas para la substanciación de la causa de fondo a todos los efectos a que antes nos referimos, ante él mismo si es competente o, de lo contrario, debe remitir las partes al juez que lo sea, fijando un plazo perentorio.

La concesión de un secuestro judicial se puede pedir con las conclusiones que se proponen a dicho colegio, a fin de que provea por ordenanza colegial acoplada a una sentencia parcial, o acaso también con la misma sentencia definitiva si ésta no es

susceptible de ejecución inmediata; y entonces habiendo ya una sentencia, habrá que ver después a qué deba reducirse el subsiguiente juicio de convalidación.

La autorización al secuestro habrá de pedírsela de ordinario al juez de primer grado, aunque éste haya pronunciado ya una sentencia parcial apelable o eventualmente apelada, y prosiga el juicio ante él. En cambio, cuando la causa de fondo haya sido ya decidida en primer grado con sentencia definitiva apelable y esté pendiente el término para apelar, puede ser que la autorización al secuestro debe pedírsela por recurso al pretor o al presidente del tribunal o de la corte a quien habrá de proponerse la apelación.

La ordenanza o el decreto deberá contener en todo caso, la indicación de las razones y de la finalidad del secuestro, así como todas las especificaciones necesarias para su legítima ejecución.

Si se trata de secuestro judicial, deberá especificar las cosas que podrán constituir su objeto, y nombrar el custodio quien establece los criterios y los límites de la administración de las cosas secuestradas y las particulares cautelas idóneas para hacer más segura su custodia e impedir la divulgación de los secretos. El juez puede nombrar custodio a aquél de los contendientes que ofrezca mayores garantías y que dé caución.

En el caso del secuestro conservativo, bastará por lo común que se identifique el crédito y el límite de la suma para el que se lo concede; sólo cuando se quiera afectar más especialmente determinados bienes como objeto de un privilegio especial, viene el secuestro conservativo a tener algún carácter común con el judicial, y se deberán especificar o caracterizar los bienes en la providencia. Hay quien parece estimar que sea necesaria la especificación también cuando se quieran atacar con el secuestro conservativo bienes inmuebles.

De ordinario, la providencia de concesión del secuestro, tanto judicial como conservativo, es por su naturaleza inmediatamente ejecutiva. Pero el juez puede imponer al que insta una caución por el eventual resarcimiento de los daños y por las costas, lo cual se coordina con la eventual responsabilidad del secuestrante a que ya nos hemos referido.

Asimismo, el custodio estará sujeto a vigilancia y control del juez que concedió el secuestro. Tiene luego que rendir la cuenta final de su gestión, cuando por cualquier causa venga a cesar el secuestro. Tampoco tiene derecho a remuneración, sin embargo puede en cualquier momento, ser sustituido.

Por otro lado, el acreedor puede disponer de los medios legales para tratar de salvaguardar sus derechos. Para lo cual sólo se requiere del temor fundado de que durante el tiempo necesario para hacer valer su derecho, en vía ordinaria, cuando se halle éste amenazado por un perjuicio inminente e irreparable, pueda pedir las providencias de urgencia, según las circunstancias parezcan más idóneas para asegurar provisionalmente los efectos de la decisión sobre el fondo.

En ese sentido, el embargo precautorio tiene un carácter conservativo y en tanto se justifica, en cuanto el que lo realiza entable la demanda, de lo contrario el juez debe revocar la providencia tan luego lo pida el demandado.

Ahora bien, haremos un estudio muy somero de las partes esenciales que deben reunirse para decretar un embargo precautorio.

- **Motivos para solicitarlo:** como el embargo precautorio sirve para asegurar el resultado del proceso definitivo y precisamente se recurre a este medio por que se carece de un título ejecutivo, el que pretende obtenerlo no debe presentar un título de esta naturaleza, sino únicamente alegar y probar sus temores de que el deudor oculte o enajene los bienes sobre los que pide el embargo, cuando el deudor no tuviere otros bienes.
- **Quien puede pedirlo:** sólo puede solicitarlo el que acredite: tener un derecho real o personal en contra del deudor y la necesidad de la medida que solicita.
- **Naturaleza de la prueba:** el derecho debe fundarse en un principio de prueba al igual que la necesidad de la medida. Por tanto, son admisibles la prueba documental y la testimonial, con la salvedad de que se requieren tres testigos idóneos como mínimo para esa probanza.
- **Juez que puede decretarlo:** el artículo 162 establece que puede decretar el embargo precautorio un juez que sea competente para conocer del negocio principal, y esto se debe entender en aquellos casos en que se pida como acto prejudicial; en cambio, cuando se solicite iniciado ya el juicio, debe decretarlo el juez que ya esté conociendo del negocio.
- **En contra de quien puede pedirse:** el embargo precautorio sólo puede decretarse en contra del deudor.

- **Procedimiento del secuestro:** el embargo precautorio puede decretarse antes de iniciado el juicio o durante la tramitación del juicio definitivo, siempre que se acrediten fehacientemente los motivos que lo justifiquen y su ejecución se rige por las reglas del embargo en general, con las siguientes modalidades: se forma una sección de ejecución, como en los juicios ejecutivos; pueden embargarse bienes o negociaciones, pero al depositario o al interventor respectivos, los designa el juez (y no el ejecutante); en su ejecución no se admite excepción alguna; para decretar el embargo, no se cita previamente a la persona en contra de quien se pide, pero el solicitante es responsable de los daños y perjuicios que se causen al ejecutado; el secuestro debe despacharse por la cantidad precisa, que debe designar el ejecutante y decretar el juez, tomando en cuenta el valor de la futura demanda o el de la cosa que se reclama, debiendo dar fianza el actor para responder de los daños y perjuicios que se sigan.
  
- **Obligaciones del ejecutante:** además de las indicadas de expresar el valor de la futura demanda o de la cosa que reclama, de dar fianza para responder por los daños y perjuicios que se sigan, si se revoca la providencia o si el reo resulta absuelto en el juicio definitivo, debe presentar la demanda en el término de tres días, si el juicio definitivo debe seguirse en el lugar en que se decretó el embargo precautorio, y si debe seguirse en otro lugar, tendrá un día más por cada cuarenta kilómetros para presentarla.
  
- **Derechos del ejecutado:** el ejecutado puede impedir que se lleve a cabo el embargo precautorio o pedir que se levante el que se hubiere dictado, consignando el valor u objeto reclamado, dando fianza a juicio del juez o probando tener bienes raíces suficientes para responder del éxito de la demanda. La reclamación se substanciará en forma de incidente, pero debe promoverse antes de que se dicte sentencia ejecutoria. Puede pedir que la providencia se revoque, si el actor no formula la demanda en los términos arriba indicados.
  
- **Derechos de terceros:** cuando al embargar precautoriamente se secuestran bienes de terceros, éste puede reclamar la providencia precautoria mediante el juicio correspondiente.

### **1.2.2. Código Civil de 1870**

En el Código Civil del 13 de diciembre de 1870, p+23Xel legislador no establece medidas cautelares o providencias precautorias, sino que comienza por fijar el secuestro, mediante



el cual los litigantes depositan la cosa litigiosa en poder de un tercero, mismo que deberá entregarla una vez concluido el pleito, al que conforme a la sentencia, tenga derecho a ella. Asimismo, señala que el encargado del secuestro no podrá librarse de él sino hasta la terminación.

Por lo tanto, el legislador comenzaba a preocuparse de la forma en la cual asegurar la garantía de un crédito, tal y como lo demuestra al conjuntar diversas disposiciones mediante las cuales se establezca un vínculo más estrecho y comprometido entre deudor y acreedor. Codifica a las obligaciones, rescisiones y nulidad, fianzas, prenda hipoteca y secuestro.

Como ha quedado señalado anteriormente, la prenda y la hipoteca, son los antecedentes más remotos que pueden asemejarse a la figura de las providencias precautorias. El legislador de 1870, las considera de igual forma importantes y trascendentes; por lo cual las define señalando que son derechos reales que se constituyen sobre algún bien mueble o inmueble, respectivamente, para garantizar el cumplimiento de una obligación y su preferencia en el pago. De ahí que sean considerada, aun en nuestros días, las dos formas más importantes y asegurase de garantizar un crédito.

Asimismo, el Código Civil de 1870, estableció diversas disposiciones que regulaban la forma en que debía realizarse el pago de la cosa o cantidad adeudada, a continuación citaré algunos párrafos que indican lo anterior:

El deudor de una cosa no puede obligar a su acreedor a que reciba otra diferente, aunque fuere de igual o mayor valor que la debida, además el pago se hará en el tiempo designado en el contrato, de lo contrario cuando así lo exija el acreedor. En todo contrato se expresará el lugar en donde el deudor debe ser requerido para el pago, si no se hubiese designado el lugar, las partes deberán sujetarse al orden siguiente:

- Si el objeto de la obligación es un mueble determinado, el pago se hará en el lugar en que el objeto se hallaba al celebrarse el contrato;
- En cualquier otro caso preferirá el domicilio, sea cual fuere la acción que se ejercite; y
- A falta de domicilio fijo preferirá el lugar donde se celebró el contrato, cuando la acción sea personal, y el de la ubicación de los bienes, cuando la acción sea real.

En los casos de bienes inmuebles, se entiende hecho el pago con la entrega del título respectivo.

Si el acreedor rehusare, sin justa causa, a recibir la prestación debida o dar el documento justificativo del pago, el deudor podrá librarse de la obligación haciendo la consignación de la cosa.

Ahora bien, trataremos el tema del secuestro. El Código Civil en comento, señala que existen dos clases de secuestro: el convencional o judicial.

El secuestro convencional se verifica cuando los litigantes depositan la cosa litigiosa en poder de un tercero, mismo que se obliga a entregarla concluido el pleito, al que conforme a la sentencia tenga derecho a ella, únicamente puede librarse de él cuando las partes interesadas consientan en ello.

Cabe mencionar que el propio Código señala que el depósito en general, es un acto por el cual se recibe la cosa ajena con la obligación de custodiarla y restituirla en especie, sin facultad de usarla ni aprovecharse de ella.

Sólo existe el secuestro judicial, cuando la autoridad pública respectiva ordena por escrito y explícitamente que se aseguren bienes, poniéndolos en simple guarda, en administración o intervención, según su naturaleza para garantizar los derechos deducidos o que deban deducirse en juicio. El secuestro judicial puede recaer en dinero efectivo, alhajas, créditos, en otros bienes muebles, en fincas rústicas o urbanas y en negociaciones mercantiles o industriales.

### **1.2.3. Código de Procedimientos Civiles de 1880**

Entra en vigor a partir del 1° de noviembre de 1880, siendo Presidente Constitucional, el General Don Porfirio Díaz. En este Código, por primera vez aparece un capítulo que lleva por título *De las Providencias Precautorias*.

El legislador logra en 35 artículos conformar el procedimiento que deberá observarse para que el juez pueda decretar la providencia precautoria a favor del acreedor.

Derivado de la importancia de ésta figura jurídica, el legislador encierra en 2 grupos dichas providencias, por un lado tenemos al arraigo (del deudor) y por la otra, el secuestro de bienes.

Estimamos conveniente transcribir el texto íntegro del Capítulo V, que hace referencia precisamente, a la figura en comento.

*De las providencias precautorias*

*Art. 430. Las providencias precautorias podrán dictarse:*

- I. Cuando hubiere temor de que se ausente u oculte la persona contra quien deba entablarse o se haya entablado una demanda:*
- II. Cuando se tema que se oculte o dilapiden los bienes en que debe ejercitarse una acción real:*
- III. Cuando la acción sea personal, siempre que el deudor no tuviere otros bienes que aquéllos en que se ha de practicar la diligencia, y se tema que los oculte o enajene.*

*Art. 431. Las disposiciones del artículo anterior comprenden, no sólo al deudor, sino también a los tutores, albaceas, socios y administradores de bienes ajenos.*

*Art. 432. La I fracción del art. 430 comprende asimismo al hijo de familia que abandona la casa del ascendiente que ejerce la patria potestad, al menor que abandona la del tutor, y a la mujer casada que abandona la del marido.*

*Art. 433. La providencia precautoria deberá pedirse por escrito o verbalmente, según fuere la naturaleza del juicio que se siga o deba seguirse.*

*Art. 434. Las providencias precautorias consisten en el arraigo de la persona en el caso de la fracción I del art. 430, y en el secuestro de bienes en los casos de las fracciones II y III del mismo artículo.*

*Art. 435. El que pida la providencia precautoria, deberá acreditar el Derecho que tiene para gestionar y la necesidad de la medida que solicita.*

*Art. 436. La prueba puede consistir en documentos o en testigos idóneos, que serán por lo menos tres.*

*Art. 437. Si el arraigo de una persona, para que conteste en juicio, se pide al tiempo de entablar la demanda, bastará la petición del actor para que se haga al demandado la correspondiente notificación.*

*Art. 438. En el caso del artículo anterior, la providencia se reducirá a prevenir al demandado, que no se ausente del lugar del juicio sin dejar representante legítimo, suficientemente instruido y expensado.*

*Art. 439. Si la petición de arraigo se presenta antes de entablar la demanda. Además de la prueba que exige el art. 435, el actor deberá dar fianza a satisfacción del juez, de responder de los daños y perjuicios que se sigan si no se entabla la demanda.*

*Art. 440. El arraigado que quebrante el arraigo o que no comparezca en juicio por sí o por apoderado, será desde luego considerado como rebelde. En consecuencia, el juicio se seguirá conforme al título 13.*

*Art. 441. Cuando se solicite el secuestro provisional se expresará el valor de la demanda que va a entablar, o el de la cosa que se reclama, designando ésta con toda precisión.*

*Art. 442. Cuando se pida un secuestro provisional, sin fundarlo en título ejecutivo, el actor dará fianza de responder por los daños y perjuicios que se sigan, ya por que se revoque la providencia, ya por que entablada la demanda, sea absuelto el reo.*

*Art. 443. Si el demandado consigna el valor u objeto reclamado, o da fianza bastante a juicio del juez, no se llevará a cabo la providencia precautoria. En el primer caso, se observará lo dispuesto en el cap. 4º, tit. 9º.*

*Art. 444. En los casos del art. 432, si la providencia se pide para evitar la fuga, el juez tomará las providencias prudentes y eficaces para ese objeto.*

*Art. 445. Si la fuga se ha consumado, el juez dictará las medidas oportunas para que el prófugo vuelva a casa.*

*Art. 446. Ni para recibir la información, ni para dictar una providencia precautoria, se citará la persona contra quien ésta se pida.*

*Art. 447. De toda providencia precautoria queda responsable el que la pide: por consiguiente, son de su cargo los daños y perjuicios que se causen.*

*Art. 448. Lo dispuesto en el artículo anterior no exime al juez de la responsabilidad en que incurra por la infracción de las prescripciones de este capítulo.*

*Art. 449. En la ejecución de las providencias precautorias no se admitirá excepción alguna.*

*Art. 450. Si los bienes que se aseguren fueren dinero o alhajas, el depósito se hará en el Monte de Piedad.*

*Art. 451. Si fueren muebles de otra especie, se depositarán en poder de la persona que nombre el juez, la cual deberá tener bienes raíces o ser abonada a juicio del juez.*

*Art. 452. Si los bienes fueren raíces, sólo se nombra un interventor por el juez. Lo mismo se hará cuando se trate de una casa de comercio o de una negociación industrial.*

*Art. 453. El depositario y el interventor darán cuenta al juez luego que se entabla la demanda, o al demandado luego que se levante la providencia precautoria.*

*Art. 454. En el caso de que el secuestro deba durar más de un mes, se observará, en cuanto al depósito y cuenta de depositaria, lo dispuesto en el capítulo 4° del título 9.*

*Art. 455. El depositario y el interventor tendrán el honorario que les corresponda conforme a lo dispuesto en el cap. 4° del tit. 9°, y serán responsables, tanto de los bienes que estén a su cargo, como de los daños y perjuicios que por su culpa se causaren.*

*Art. 456. Ejecutada la providencia precautoria, el que la pidió deberá entablar su demanda dentro de tres días, si el juicio hubiere de seguirse en el lugar en que aquélla se dictó. Si debiere seguirse en otro lugar, el juez aumentará a los tres días señalados, uno por cada cinco leguas, y otro por la fracción que exceda de la mitad de ellas.*

*Art. 457. En los casos en que es necesaria la conciliación, respecto de ésta regirá lo dispuesto en el artículo anterior; debiendo entablarse la demanda dentro de los tres días siguientes a aquél en que se expida el certificado correspondiente.*

*Art. 458. Si el actor no cumple con lo dispuesto en los dos artículos que preceden, la providencia precautoria se revocará luego que lo pida el demandado, siendo este caso de responsabilidad.*

*Art. 459. La persona contra quien se haya dictado una providencia precautoria, puede reclamarla en cualquier tiempo, pero antes de la sentencia ejecutoria, para cuyo efecto se le notificará dicha providencia, caso de no haberse ejecutado con su persona o con su representante legítimo.*

*Art. 460. Reclamada la providencia, el juez citará una junta que deberá verificarse dentro de tres días: si en ella se promoviere prueba, se recibirá ésta dentro de los diez días siguientes.*

*Art. 461. Dentro de los tres días que sigan a la celebración de la junta o dentro de igual término después de concluido el de la prueba, el juez oírá los alegatos verbales de los interesados y fallará dentro de tres días.*

*Art. 462. Si atendido el interés del negocio, hubiere lugar a la apelación, el recurso se interpondrá y decidirá como está prevenido para los juicios verbales. Estas apelaciones sólo procederán en el efecto devolutivo. Si la sentencia levanta la providencia precautoria, no se ejecutará sino previa fianza que dé la parte que obtuvo.*

*Art. 464. Cuando la providencia precautoria se dicte por un juez que no sea el que deba conocer del negocio principal, se remitirán a éste las actuaciones, que en todo caso se unirán al expediente, para que en él obren los efectos que correspondan conforme a Derecho.*

*Art. 465. Las fianzas de que se trata en este capítulo, se otorgarán ante el juez.*

*Dentro de este Código se establecen claramente las dos providencias precautorias: el arraigo y el secuestro de bienes, que podemos llamar embargo precautorio.*

#### **1.2.4. Código de Procedimientos Civiles de 1884**

Es preciso señalar que el Código de Procedimientos Civiles de 1884, es una copia del Código de 1880, como sería lógico pensar ya que éste es su antecesor, su base; de ahí que únicamente el legislador trate de perfeccionarlo.

Con relación a las providencias precautorias, el legislador decidió conservar dicho capítulo, modificando algunos artículos e incluyendo otros para un mejor entendimiento. En ese sentido, a continuación señalaremos las diferencias entre uno y otro.

Se incluye un artículo mediante el cual se establecen los dos momentos en los cuales se pueden decretar las providencias precautorias:

*Artículo 328.- Las providencias precautorias establecidas por este Código podrán decretarse, tanto como actos prejudiciales, como después de iniciado el juicio respectivo, en este segundo caso, la providencia se substanciará en incidente por cuerda separada, y conocerá de ella el juez o tribunal que al ser presentada la solicitud, esté conociendo del negocio.*

En el caso de que el deudor al que se le haya impuesto un arraigo lo quebrantare, se le tipificaría dentro del delito señalado en el Código Penal, que a la letra dice:

*Artículo 336.- El que quebrante un arraigo será castigado con la pena que señale el Código Penal al delito de desobediencia a un mandato legítimo de la autoridad pública, sin perjuicio de ser compelido por los medios de apremio que correspondan, a volver al lugar del juicio. En todo caso se seguirá éste, según su naturaleza, conforme a las reglas comunes.*

Ya se trataba de aplicar una sanción más severa al deudor que desobedecía un mandato judicial, no sólo se le trataba de rebelde.

Dentro del artículo 348, se comienzan a fijar las tercerías: *igualmente puede reclamar la providencia precautoria un tercero, cuando sus bienes hayan sido objeto del secuestro.* Esta reclamación se substanciará por cuaderno separado y conforme a los artículos siguientes:

Esta adición al artículo 351, es de gran importancia, ya que en la misma se señala que la sentencia de la segunda instancia no admitirá recurso alguno, obviamente tratándose de providencia precautoria.

*Artículo 351.- ... La sentencia de segunda instancia causa ejecutoria cuando la providencia precautoria hubiere sido dictada en segunda instancia, la sentencia no admitirá recurso alguno.*

Como mencionamos al principio de este tema, el Código de Procedimientos Civiles de 1884, es básicamente una copia del Código de Procedimientos Civiles de 1880, no obstante, lo que fue agregado es de suma importancia para la mejor comprensión y aplicación de las providencias precautorias.

Cabe señalar que el presente Código comenzó a regir a partir del 1° de junio de 1884.

### **1.3. Tratamiento del Embargo Precautorio dentro de la legislación laboral**

#### **1.3.1. Ley Federal del Trabajo de 1931**

Que si bien es cierto la Ley Federal del Trabajo de 1931, no contiene antecedentes que nos hable de las providencias cautelares o medidas preventivas, también lo es que constituye un eslabón importante en la cadena que han forjado los trabajadores en pro de sus derechos.

Los legisladores tras un período largo de elaboración y precedida de algunos proyectos, lograron conformar una legislación que encerrara una serie de disposiciones que protegían a los trabajadores, así como su fuerza de trabajo, que finalmente, era lo único que poseían y podían ofrecer.

Las bases reales de la Ley de 1931, se encuentran en 3 instituciones:

- El sindicato
- La contratación colectiva
- El Derecho de huelga

Sin embargo, para lograr la conformación de dicha Ley, se tuvieron que enfrentar diversos inconvenientes para llegar a su fin.

Antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó a una Asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo.

Este documento, publicado por la CTM, con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.



El 6 de septiembre de 1929, se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después, el presidente Portes Gil, envió al poder legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñárritu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, por que establecía el principio de la sindicalización única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así por que si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la declaración de derechos sociales.

Finalmente, la Ley fue promulgada por el Presidente Pascual Ortíz Rubio, el 18 de agosto de 1931.

La exposición de motivos de dicha Ley, contiene textos importantes que hacen necesaria su transcripción:

El proyecto de la Ley Federal del Trabajo, respeta todos y cada uno de los principios consignados en el artículo 123 de la Constitución Federal; legítima, en el sentido de darles fuerza de Ley, las conquistas obtenidas por los trabajadores en sus luchas para alcanzar su mejoramiento, y permite con toda amplitud que sigan logrando en lo sucesivo nuevas ventajas que podrán quedar consignadas en los contratos de trabajo correspondientes, a lo que no se establece limitación alguna... su expedición creará seguridad para obreros y patrones: significará la posibilidad de que se hagan inversiones y se desarrollen nuevas fuentes de trabajo; hará posible un ambiente de comodidad social y de tranquilidad espiritual para las clases trabajadoras y apegadas a la Ley de parte del capital, para obtener el desarrollo integral y armónico de la Nación...

Asimismo, es importante señalar que dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se establece que la materia de trabajo es de orden federal, por lo tanto no pueden legislar sobre ella los gobiernos locales.

La Ley de 1931 que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada. Algunas de las más importantes se detallan a continuación:

- a) En 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo;
- b) En 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal;
- c) En 1940, se suprimió la prohibición que los sindicatos tenían que participar en asuntos políticos;
- d) En 1941, se modificaron diferentes preceptos sobre el Derecho de huelga; y
- e) Por decreto del 29 de diciembre de 1962, se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades y se introdujeron modificaciones que reflejaban la crisis de la "relación de trabajo."

### 1.3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970

"El movimiento obrero organizado pugna desde hace tiempo por una nueva Ley Federal del Trabajo, por considerar a la actual obsoleta y estimar que las condiciones de trabajo conseguida a través de la contratación colectiva, han sobrepasado en mucho las disposiciones de esa Ley".<sup>12</sup>

La nueva legislación laboral supera a la Ley de 1931, pues incorpora prestaciones superiores, perfeccionando la técnica legislativa. Sin embargo, como lo señala Trueba Urbina "en ninguna de las dos Leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos."<sup>13</sup>

La vigente Ley del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedentes de su creación. En el año de 1960, el Presidente Adolfo López Mateos, ordenó la integración de una Comisión que habría de estudiar la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo. La formaron juristas de excepcional relieve: el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Doctor Mario de la Cueva y los Presidentes de las Juntas Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

<sup>12</sup> Bonal Navarro Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Sista, México, 1996, pág. 12

Un segundo proyecto fue el concluido en el año de 1968, por una Comisión nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordáz y formada por las mismas personas que integraron la primera, agregándose el Licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de la UNAM.

A propuesta del Ejecutivo, el anteproyecto fue sometido a la consideración de representantes destacados de los sectores obrero y patronal y en las Cámaras, una vez formulada la iniciativa, se produjeron polémicas que influyeron sobre el texto definitivo.

La promulgación de la nueva Ley la hizo el Presidente Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969. Entró en vigor el 1 de mayo de 1970.

En el aspecto orgánico se atribuyó a las Juntas de Conciliación la facultad necesaria para arbitrar conflictos de menor cuantía, esto es, con valores en juego cuyo monto no excediera de tres meses de salario. Además quedó establecida la posibilidad de que a juicio de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social se integraran Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en los diversos Estados de la República.

Con el mismo espíritu, los Gobernadores de los Estados y Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal podrían hacer otro tanto, fijando el lugar de residencia y la competencia territorial de nuevas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las normas procesales generales 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 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.

El procedimiento ordinario intentó cumplir con el principio procesal de la concentración al establecer una audiencia única de conciliación y de demanda y excepciones.

En el capítulo de pruebas se incluyó la de inspección y se facilitó el desahogo de las periciales.

---

<sup>13</sup> Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Del Trabajo, Editorial Porrúa, pág. 191

La inclusión de un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica fundamental es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo.

En materia de recursos se mantuvo el principio de que las resoluciones no son revocables salvo cuando se trata de actos de ejecución.

Para el Doctor Néstor de Buen, "la reforma de 1970 en el orden procesal no fue de estructura".<sup>14</sup>

Es precisamente en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en donde se comienza por regular a las providencias Cautelares.

Dentro de la exposición de motivos de dicha Ley, se vislumbra un cambio progresivo importante, el legislador consciente de su realidad social y económica comienza por reconocer y compilar una serie de Derechos y prerrogativas a favor de los trabajadores.

Asimismo, es conveniente transcribir un texto de la exposición de motivos del 12 de diciembre de 1968, que refleja el avance existente entre la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970.

...nuestra realidad social y económica es muy distinta en la actualidad de la que contempló la Ley de 1931: en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que, en nuestros días el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una problemática nueva que exige una legislación que al igual que su antecesora, constituya un paso más para ayudar al progreso de la Nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía.

Ahora bien, con relación a las providencias cautelares, el legislador manifiesta lo siguiente:

Las providencias cautelares deben solicitarse en la comparecencia o escrito inicial, o posteriormente pero no se pondrán en conocimiento de las personas contra quien se promuevan. El proyecto aceptó las dos providencias tradicionales, el arraigo y el

---

<sup>14</sup>De Buen Lozano Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Néstor, Editorial Porrúa, México 1998, pág. 135

secuestro provisional. Las modalidades adoptadas son semejantes a las de la Ley vigente y sólo conviene destacar el hecho de que el arraigo no será procedente cuando la persona contra quien se pida, sea propietaria de una empresa establecida.

Las providencias cautelares o precautorias se encuentran establecidas dentro del Capítulo IX denominado Providencias Cautelares

*Artículo 822- Los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a petición de parte, podrán decretar las siguientes providencias cautelares:*

- I. *Arraigo, cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda; y*
- II. *Secuestro provisional, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.*

*Artículo 823. Las providencias cautelares se solicitarán en la demanda, ya sea que se formule por escrito o en comparecencia, o posteriormente. En el primer caso, se tramitarán previamente al emplazamiento y en el segundo, por cuerda separada. En ningún caso se pondrá la solicitud en conocimiento de la persona contra quien se pida la providencia.*

*Artículo 824. El arraigo se decretará de plano y su efecto consistirá en prevenir al demandado que no se ausente del lugar de su residencia sin dejar representante legítimo, suficientemente instruido y expensado.*

*Artículo 825. No procederá el arraigo cuando la persona contra quien se pida sea propietaria de una empresa establecida.*

*Artículo 826. Para decretar un secuestro provisional se observarán las normas siguientes:*

- I. *El solicitante determinará el monto de lo demandado y rendirá las pruebas que juzgue conveniente para acreditar la necesidad de la medida;*
- II. *El Presidente de la Junta, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, podrá decretar el secuestro provisional si, a su juicio, es necesaria la providencia;*
- III. *El auto que ordene el secuestro determinará la cantidad por la cual deba practicarse;*

- IV. *El Presidente de la Junta dictará las modalidades a que se sujetará el secuestro, y cuidará que no se suspenda o dificulte el desarrollo de las actividades de las empresas o establecimiento; y*
- V. *El mismo presidente, cuando lo juzgue conveniente, podrá exigir fianza, cuyo monto determinará, para garantizar los daños y perjuicios.*

*Artículo 827. La providencia se llevará a cabo aún cuando no esté presente la persona contra quien se dictó. El propietario de los bienes secuestrados será depositario de legal de los mismos, sin necesidad de que acepte el cargo ni proteste desempeñarlo.*

*Artículo 828. Si el demandado constituye depósito u otorga fianza bastante, no se llevará a cabo la providencia cautelar, o se levantará la que se haya decretado.*

*Artículo 829. La ejecución de las fianzas por los daños y perjuicios que origine el secuestro, se tramitarán en forma incidental ante le Presidente de la Junta.*

### **1.3.3. Ley Federal del Trabajo de 1980**

Si bien con este nuevo ordenamiento se buscó incrementar la autonomía del Derecho del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo, respecto del Derecho común y en especial del Derecho Civil y el Derecho Procesal Civil, no puede desconocerse su influencia y herencia, porque el Derecho del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo, no surgen de la nada, sino que son producto de una evolución, transformación y división de un tronco común: el Derecho. Por ello, seguramente se conservaron muchos artículos que regulaban el procedimiento en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Se dice en la exposición de motivos:

El Derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen el proceso, para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se nombre con apego al Derecho con rectitud, y que se haga con oportunidad, que la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega.

El proyecto que presentó a la consideración del poder legislativo procura ofrecer más claridad en la estructura procesal, para lo cual se incluyen hipótesis normativas tendientes a la celeridad, eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes.

A continuación se transcribirán los artículos normativos de las Providencias Cautelares:

*Artículo 857. Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, parte, podrán decretar las siguientes providencias cautelares:*

- I. *Arraigo, cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda; y*
- II. *Secuestro provisional, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.*

*Artículo 858. Las providencias cautelares podrán ser solicitadas al presentar la demanda, o posteriormente, ya sea que se formulen por escrito o en comparecencia. En el primer caso, se tramitarán previamente al emplazamiento y en el segundo, por cuerda separada. En ningún caso, se pondrá la solicitud en conocimiento de la persona contra quien se pida la providencia.*

*Artículo 859. El arraigo se decretará de plano y su efecto consistirá en prevenir al demandado que no se ausente del lugar de su residencia, sin dejar representante legítimo, suficientemente instruido y expensado.*

*Artículo 860. La persona que quebrante el arraigo decretado, será responsable del delito de desobediencia a un mandato de autoridad. Para este efecto, el Presidente de la Junta hará la denuncia respectiva ante el Ministerio Público respectivo.*

*Artículo 861. Para decretar un secuestro provisional se observarán las normas siguientes:*

- I. *El solicitante determinará el monto de lo demandado y rendirá las pruebas que juzgue conveniente para acreditar la necesidad de la medida;*

- II. *El Presidente de la Junta, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la en que se le solicite, podrá decretar el secuestro provisional si, a su juicio, es necesaria la providencia;*
- III. *El auto que ordene el secuestro determinará el monto por el cual deba practicarse; y*
- IV. *El Presidente de la Junta dictará las medidas a que se sujetará el secuestro, a efecto de que no se suspenda o dificulte el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento.*

*Artículo 862. En el caso de la fracción II del artículo anterior, se considerará necesaria la providencia, cuando el solicitante compruebe que el demandado tiene diferentes juicios o reclamaciones ante autoridades judiciales o administrativas promovidos por terceros en su contra, y que por su cuantía, a criterio del Presidente, exista el riesgo de insolvencia.*

*Artículo 863. La providencia se llevará a cabo aun cuando no esté presente la persona contra quien se dictó. El propietario de los bienes secuestrados será depositario de los mismos, sin necesidad de que acepte el cargo ni proteste desempeñarlo, con las responsabilidades y atribuciones inherentes al mismo, observándose las disposiciones de esta Ley en lo que sean aplicables. En caso de persona moral, el depositario lo será el gerente o director general o quien tenga la representación legal de la misma.*

*Artículo 864. Si el demandado constituye depósito u otorga fianza bastante, no se llevará a cabo la providencia cautelar o se levantará la que se haya decretado.*



## CAPÍTULO SEGUNDO GENERALIDADES

### 2. Derecho Procesal del Trabajo

El Derecho Procesal del Trabajo es una de las ramas más jóvenes existentes dentro del campo jurídico; no por ello menos importante que los demás.

Ante las peculiaridades propias de los negocios surgidos por las discrepancias obrero-patronales y la participación del Estado en la impartición de la justicia laboral, surge el Derecho Procesal del Trabajo, emanado del Derecho Procesal en general.

En México, hasta antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, existía un verdadero caos en la aplicación de las normas laborales.

Fue hasta entonces cuando el legislador, dió muestras de preocupación por ordenar de forma sistemática los principios y las características distintivas de las normas reguladoras de la actividad laboral.

Ahora bien, para adentrarnos al estudio del presente capítulo, se hace indispensable separar la palabra proceso para definirla y comprenderla.

La palabra proceso, presenta en el campo del Derecho varias acepciones: así, se le denomina *agregado de autos y escritos en cualquier causa; actos que se realizan ante tribunales para substanciar el juicio*. En su acepción general, la palabra proceso implica progreso, transcurso del tiempo; continuación de una serie de fenómenos que íntimamente unidos acaecen en el tiempo y en el espacio.

El origen de todo proceso es el litigio, requiriéndose para su inicio el ejercicio de la acción, siendo el proceso, el medio previsto y regulado, que trata de conducirnos a la solución del conflicto.

Asimismo, el litigio debe entenderse como *el conflicto jurídicamente trascendente, que constituye el punto de partida o causa determinante de un proceso, de una autocomposición o de una autodefensa*.

De igual forma se hace necesario distinguir el proceso del procedimiento. Técnicamente debemos considerar el primero como el género, y el segundo como la especie; es decir, el procedimiento es la forma concreta y determinada de realización del proceso.

Ahora bien, Cipriano Gómez Lara señala que el proceso "es el conjunto complejo de actos del Estado como soberano de las partes interesadas y de los tercero ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de la Ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo."<sup>15</sup>

La definición anterior, hace notoria la intervención del Estado, debido a que si bien es cierto, la misma resulta ser fundamental para que exista el proceso, ya que si no existiese el órgano encargado para tal efecto, no se podrían satisfacer las pretensiones de las partes y menos aún quedar sometidas éstas a la jurisdicción de la autoridad respectiva, al igual que los terceros ajenos no serían llamados a comparecer en la controversia, por lo que el proceso es indispensable para aplicar la Ley a la controversia jurídica obviamente darle solución al mismo, por lo que coincidimos con la citada definición.

Por otro lado, Francisco Ross Gámez, señala que el proceso "implica un conjunto de actos que suceden en el tiempo y que se mantienen vinculados entre sí"<sup>16</sup>

En suma, podemos concluir que el proceso es, en el campo del Derecho del Trabajo, *el conjunto de actividades previamente reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo, los terceros y la junta de conciliación y arbitraje, con el fin de lograr una resolución al conflicto laboral planteado.*

## **2.1. Definición**

El Derecho Procesal del Trabajo, como ya lo mencionamos anteriormente, es reciente; motivo por el cual han surgido una serie de definiciones que tratan de determinar sus características. Recordemos que en el año de 1980, se suscitaron reformas a la Ley Federal del Trabajo, en su títulos catorce y quince, lo que trajo consigo una serie de críticas, debido a los elementos que la distinguían de las demás normas del Derecho, situación que no le afectó, sino por el contrario, éstas provocaron que se fortaleciera tanto en sus conceptos como en sus instituciones.

---

<sup>15</sup> Gómez Lara Cipriano, *Teoría General del Proceso*, Novena edición, Editorial Harla, México, 1996, pág. 132

<sup>16</sup> Ross Gámez Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1991, pág. 211

Su finalidad es la reglamentación de toda la secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos los Derechos sustantivos consignados en la Ley laboral.

Varios son los conceptos que se han vertido al respecto, por lo que a continuación citaremos algunos:

Alberto Trueba Urbina, argumenta que 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 de las relaciones obrero-patronales, inter-obreras o inter-patronales".<sup>17</sup>

Armando Porras y López, afirma que el Derecho Procesal del Trabajo viene a ser "como aquélla rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto a las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico."<sup>18</sup>

Por otro lado, el Dr. Borrell Navarro señala que el Derecho Procesal del Trabajo es "el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el capital y el trabajo y que tienden a darle efectividad al Derecho laboral sustantivo, especialmente cuando éste es violado por los dos factores de la producción o por uno sólo de ellos."<sup>19</sup>

Asimismo, Bermúdez Cisneros, hace referencia a una de las definiciones mejor elaboradas, realizada por el maestro Stafforini, por lo que es menester citarla a continuación: "El Derecho Procesal del Trabajo consagra en Derecho al ejercicio de la jurisdicción para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas, y para conservar el orden jurídico entre los factores de la producción. Más la intervención estatal no debe ser rígida sino humana, inspirada en postulados de principio social, ya que el Derecho del Trabajo reivindica la humanización del Derecho en los últimos tiempos. Y en tal virtud, el Derecho el Derecho Procesal del Trabajo realiza la función

---

<sup>17</sup> Trueba Urbina Alberto, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1980, pág. 19

<sup>18</sup> Porras y López Armando, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1978, pág. 277

<sup>19</sup> Op. Cit. Borrel Navarro, pág. 496

más excelsa del Estado, la más trascendental en nuestra época histórica: impartir justicia social.”<sup>20</sup>

Por su parte, Néstor de Buen, se concreta a manifestar que el Derecho Procesal del Trabajo “es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo.”<sup>21</sup>

Rafael Tena e Ítalo Morales, señalan al Derecho procesal de trabajo “como la actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de Derecho.”<sup>22</sup>

Ahora bien, al respecto nos atrevemos a emitir una definición propia del Derecho del Trabajo, en los siguientes términos: “es una rama del Derecho que establece, regula tramita y resuelve, a través de los órganos jurisdiccionales del trabajo, todos aquellos conflictos suscitados entre los trabajadores y patrones, con motivo de las relaciones laborales.”

## **2.2. Naturaleza Jurídica**

Determinar la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, es ubicar la materia en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del Derecho; es un problema de clasificación y por tanto, corresponde a la sistemática jurídica.

En el Digesto aparece ya la clásica y antigua distinción de Ulpiano, en virtud del cual el Derecho público tendría por objeto el gobierno de la República Romana y el privado pertenecería al provecho de cada individuo en particular. A partir de entonces son múltiples, y muy variados, los intentos por encontrar una fórmula adecuada para clasificar el Derecho (interés en juego, naturaleza del sujeto, intereses protegidos, carácter de la sanción, teorías eléctricas, etc.), criterios que han sido desvirtuados por la falta de un sustento definitivo de clasificación.

Es un Derecho público, está destinado a regular una actividad pública, una función jurisdiccional. Algunos autores afirman que es un Derecho social.

---

<sup>20</sup> Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México, 1997, pág. 19  
<sup>21</sup> De Buen Lozano Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1998, pág. 38

**DERECHO PÚBLICO Y DERECHO SOCIAL.-** La alternativa, con respecto al Derecho Procesal del Trabajo es, por una parte, si debe considerarse como rama del Derecho público, en atención a que esta destinado, precisamente, a regular una función pública, a saber, la función jurisdiccional o si en realidad y en razón de sus propósitos, se le debe encuadrar en el Derecho social. Nadie puede dudar del carácter publicista del Derecho Procesal del Trabajo, si es que se atiende al hecho de que regula una función típicamente estatal y definidora de la democracia, como es la función jurisdiccional. Pero tampoco es posible poner ahora en tela de juicio, en especial a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, vigente desde el 1° de mayo de 1980, la condición social del Derecho procesal laboral. Por otra parte, calificarlo así no tiene un sentido trascendente, ya que lo cierto es que no existe rama alguna del Derecho que no sea social, "la calificación de social aplicada al Derecho del Trabajo, en cualquiera de sus dos manifestaciones - material y procesal- ni le quita importancia, ni por otra parte, contribuye a su definición de modo más exactos cuando se le califica de público"<sup>23</sup>

Ahora, los tribunales de trabajo en México deben de ejercer una función tutelar en beneficio de los trabajadores que mejore sus demandas y los libere de las cargas de prueba incómodas tal y como lo establecen los artículos 685 y 784 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de amortiguar o inclusive, desvanecer la desigualdad evidente, motivada por razones económicas y culturales que los separan de los patrones.

**DERECHO IMPERATIVO.-** El carácter imperativo del Derecho Procesal del Trabajo, le viene por dos razones: en primer término por que esa es una cualidad necesaria del Derecho procesal, tal como lo vimos, al procesar la naturaleza del Derecho procesal en general; en segundo lugar por que todo Derecho social es, imperativo. Como resultado de esa cualidad, las normas del Derecho procesal son irrenunciables. Sin embargo, las acciones laborales dependen exclusivamente de la decisión del propio interesado.

**DERECHO AUTÓNOMO.-** Debe invocarse la interdependencia del Derecho Procesal del Trabajo respecto del procesal civil, por que es imposible prescindir de la doctrina del proceso civil y de sus instituciones para comprender, explicar y aplicar las normas específicas del procedimiento laboral.

---

<sup>22</sup> Tena Suck Rafael e Italo Morales Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México, 1997, pág. 18

<sup>23</sup> Ramos Eusebio, Presupuestos Procesales en el Derecho del Trabajo. Cárdenas, Editor, Distribuidor, México, 1982, pág. 11

Trueba Urbina, señala que "el Derecho Procesal del Trabajo es autónomo, por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas aunque esto no excluye que exista relación con las misma."<sup>24</sup>

La Ley laboral, por su naturaleza, es una Ley especial, no solamente por el ámbito de su aplicación, como por sus finalidades, desde le punto de vista social o económico, a través de la protección jurídica que concede a los trabajadores.

**PRINCIPIOS PROPIOS.-** Son diferentes de los del Derecho procesal común En particular esa cualidad es notable en relación a los principios de inmediatez, oralidad predominante, tutela en beneficio de la parte que se estima más débil, distribución social de la carga de la prueba, etc.

**TRIBUNALES PROPIOS.-** En México, la función jurisdiccional en materia laboral la ejercen las juntas de conciliación y arbitraje que tienen su origen en la fracción XX del apartado A del artículo 123 Constitucional. Estos organismos son absolutamente autónomos del Poder Judicial, aun cuando sus resoluciones puedan quedar sometidas a la revisión sólo a afecto de tutela de las garantías constitucionales de los tribunales de amparo.

En particular, es clara la diferencia en la integración misma de las juntas que en lugar de quedar encomendadas solamente a expertos en Derecho, se integran también con representantes de los sectores de la producción: capital y trabajo.

**DEFINITIVIDAD DE LAS RESOLUCIONES.-** A diferencia de las jurisdicciones civil y penal, la laboral no admite una segunda instancia, de tal manera que ni los acuerdos, ni las resoluciones interlocutorias, ni los laudos y sentencia, admiten recurso alguno. Es preciso aclarar en este punto que se aceptan ciertos recursos específicos como son: la aclaración del laudo en términos del artículo 847 de la Ley laboral y la revisión de los actos de ejecución consagrada en el artículo 849 de la Ley en comento, que han de resolverse internamente, interviene dentro de la propia junta, ya que interviene la instancia superior.

Es de advertir que el juicio de amparo no constituye una segunda instancia, sino un juicio de garantías.

---

<sup>24</sup> Op. Cit. Trueba Urbina, pág. 25

### 2.3. Principios Fundamentales

Antes de comenzar el desarrollo del presente tema, es menester referirnos a los principios a que hacen referencia los Maestros Mario de la Cueva y Néstor de Buen, en torno al Derecho del Trabajo. Entre los primordiales, enumeran:

- **La idea del trabajo como un Derecho y un deber sociales**

Se encuentra contemplado en el artículo 123 constitucional, *toda persona tiene Derecho al trabajo digno y socialmente útil* y en el artículo 3° de la Ley determina: *el trabajo es un Derecho y un deber sociales*.

- **La libertad de trabajo**

Este principio significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, tal y como lo señala el artículo 5 constitucional al establecer: *A ninguna persona podrá impedirsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos*.

El constituyente ha puesto tanto énfasis en esta idea, que la reitera cuando consignó en el artículo 123 el Derecho al trabajo: *toda persona tiene Derecho al trabajo digno y socialmente útil*.

- **La igualdad en el trabajo**

“El principio fundamental en la legislación y en la doctrina... es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo... Esa medida corresponde, en nuestra opinión, a la piedra angular de lo que se puede considerar una *democracia del trabajo*. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los Derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo...”<sup>25</sup>

Al principio de igualdad lo podríamos dividir, a su vez, en dos principios:

---

<sup>25</sup> Tradadista Brasileño, Mozart Victor Russomano, citado por José Dávalos, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, México 1997, pág. 23

1. Para trabajo igual, salario igual, y
2. Para trabajo igual, prestaciones iguales.

- **La estabilidad en el empleo**

Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un Derecho y un deber sociales, quedan sin sustento.

Para el Maestro De la Cueva, el derecho a la estabilidad queda expresado de la siguiente forma: "Es aquél que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación."<sup>26</sup>

Asimismo, el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, indica que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Ahora bien, el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece que el proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte.

A) PÚBLICO, los procedimientos laborales pueden ser presenciados por cualquier persona, es decir, las juntas de conciliación y arbitraje deben permitir la presencia de cualquier persona durante el desarrollo de las audiencias, claro está que únicamente podrán estar presentes sin tener intervención alguna. Cabe hacer la aclaración, que aquellas personas ajenas a la controversia podrán, si así se requiere, tener participación como terceros llamados a juicio.

---

<sup>26</sup> Op. Cita. De la Cueva Mario, pág. 219



Sin embargo, la junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres; lo anterior con fundamento en el artículo 720 de la Ley laboral.

B) GRATUITO, este principio está en función de la obligación del Estado en proporcionar a sus gobernados se les administre justicia por los tribunales que estarán expedidos para impartirla. Su base jurídica la encontramos en el artículo 17 de nuestra carta magna.

C) INMEDIATO, la inmediatez se refiere al contrato directo y constante con las partes en conflicto. La palpamos desde el momento en que las autoridades del trabajo, exhortan a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio y poner fin a la controversia, precisamente durante la primer etapa del procedimiento, llamada de conciliación.

Cuando las partes no llegan a ningún arreglo, se continúa con el procedimiento en sus siguientes etapas, lo cual no implica la ausencia por parte de las autoridades encargadas de la impartición de justicia, por el contrario las mismas tienen la obligación de permanecer en contacto inmediato con las partes, en el desarrollo de las audiencias, asimismo, podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares; y en general practicar las diligencias que juzgue conveniente y de esa forma percatarse de la verdad real, a fin de que, existiendo una más estrecha comunicación entre las partes y la junta, se logre un laudo más justo y equitativo.

D) ORAL, el hecho de que una de las características principales del proceso laboral sea la oralidad, no excluye la posibilidad por disposición expresa de la Ley, que todo lo acordado o actuado en las audiencias debe hacerse constar por quienes las presidan; tal y como lo manifiesta Francisco Córdova, "implica el predominio de la palabra hablada sobre la escrita"<sup>27</sup>

La oralidad y la escritura, no se dan en el proceso de nuestro tiempo, de manera rigurosa y absoluta. "La oralidad no debe extenderse de un modo rigurosamente literal, pues este sistema no excluye en ningún caso radicalmente la escritura".<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Córdova Romero Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Práctica Laboral Forense, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1991, pág. 10

<sup>28</sup> Op. cit. Ramos Eusebio, pág. 4

Dicho principio encuentra su fundamento en el artículo 713, al establecer que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados.

E) INSTANCIA DE PARTE, este principio no es exclusivo del Derecho procesal laboral, ya que se da en la generalidad de todos los Derechos procesales, lo que significa que la autoridad no podrá intervenir o iniciar el procedimiento de oficio, sino que se hace necesaria la presentación de la demanda por parte del actor para poner en movimiento la administración jurisdiccional laboral.

F) CONCENTRACIÓN, que podríamos definir como agrupamiento y resumen, consiste en la realización del mayor número de actos procesales en una sola audiencia, lo que trae como ventaja, una mayor economía procesal y celeridad al procedimiento. La Ley determina que el procedimiento se desarrolla en las etapas de: Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. En ese sentido, podemos manifestar que el procedimiento se desenvuelve prácticamente en dos audiencias, la primera que abarcaría las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; la segunda comprendería el desahogo de aquellas pruebas que fueron admitidas con anterioridad, tales como confesional, testimonial, presuncional e instrumental, documental, etc. Sin embargo, en la práctica son pocas las ocasiones que un juicio laboral pueda desahogar en dos audiencias.

G) SENCILLEZ, encontramos su fundamento en la consideración del legislador, de que una de las partes que intervienen en este juicio laboral, es la obrera, siendo económicamente débil y muchas veces analfabeta, por lo tanto, se procuró al Derecho laboral como un sistema sin rigidez ni solemnidades, no exigiendo formas determinadas en las comparencias, promociones, alegatos, etc.; carece de formalidades en cuanto a las actuaciones de las partes ante la Junta, pero lo que respecta al proceso sí es formal y deberá atender a la reglas que marca el procedimiento. Esto queda mejor expresado en el artículo 687 de la Ley de la materia, al establecer *en las comparencias, escrito, promociones, alegatos, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.*

H) SUPLENCIA DE LA QUEJA, el artículo 685 determina: *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.*

Tal modalidad no tiene precedentes sino que advierte la influencia de una corriente proteccionista para la clase trabajadora. La defensa de los Derechos de la clase social más débil y oprimida fue uno de los principios fundamentales que motivaron a la gente para la elaboración de Leyes para protegerlos de ahí que el Derecho laboral siempre se incline en pro de dichos intereses.

*Como complemento del artículo antes citado, la Ley establece que cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta en caso de que notare irregularidades en el escrito de demanda, deberá apercibir al actor para que las subsane en el término de 3 días. De igual forma, apercibirá al actor cuando no haya promovido durante 3 meses, a fin de evitar la caducidad en su contra.*

#### **2.4. La Relación de Trabajo**

Debido a la influencia reglamentaria civil, el concepto de relación laboral, fue catalogado como un contrato de arrendamiento de servicios. Francesco Carnelutti lanzó la idea de que la relación de trabajo era un contrato de compra-venta, semejante al contrato de energía eléctrica, en ese sentido los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quién podía utilizarla en la forma que estimara conveniente. Algunos otros autores, consideran a la relación como un contrato de sociedad, pues en él los trabajadores aportaban su fuerza de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, de donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajo. Asimismo, no faltó quien dijera que era una especie de mandato, que el patrono otorgaba al trabajador para la ejecución de ciertas actividades.

De ahí, que el trabajo no hubiera recibido, ni podido recibir beneficio alguno, pues continuaba siendo contemplado como una cosa dentro del comercio.

La defensa de la teoría de la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva independiente de su origen, partió de la circunstancia de que nuestro Derecho del Trabajo nació en la Asamblea Constituyente sin conexión alguno con el viejo Derecho Civil, sino al contrario, como un Derecho cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del pueblo y cuya misión consistía en superar en beneficio del hombre, una concepción

jurídica que hundía sus raíces en la historia +14X hasta llegar a la solución esclavista de la *locatio conductio operarum* de los jurisperitos romanos.

Así pues, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la relación de trabajo, es una *prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario*, así lo establece la Ley laboral en su artículo 20. Dándose estos supuestos, la relación de trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documentos que la haya originado es completamente válida.

“La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva, que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios instituciones y normas de la declaración de Derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-Ley y de sus normas supletorias.” <sup>29</sup>

Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral. Al prestarse un trabajo personal y subordinado se aplica a ambas partes un ordenamiento imperativo, el Derecho del trabajo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación. Sin embargo algunos autores consideran que es indispensable al iniciarse cualquier actividad laboral, que haya un acuerdo de voluntades. Para otros, que sostienen en contra de la anterior, que en el momento que el obrero comienza a trabajar es cuando surgen los Derechos y obligaciones para las dos partes por lo que son, llamados anticontractualistas, para ellos lo fundamental es la relación de trabajo.

#### **2.4.1. Elementos que la conforman**

La relación individual de trabajo, se forma con los siguientes elementos:

- La prestación de un servicio personal
- Que se preste mediante el pago de un salario; y
- Que el trabajo personal que se preste sea subordinado.

Este último es sin duda el más importante, ya que consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador siempre y cuando se limite al

trabajo contratado. Para Clemente Soto la subordinación "es la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón en virtud de la cual, esta obligado el primero en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo, para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. Se ha considerado a esta característica del contrato individual del trabajo, como la más importante, considerándose que es un elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le sean semejantes."<sup>29</sup>

Podríamos agregar un elemento más, que resulta necesario para tener una buena relación laboral, el consentimiento de ambas partes. Si bien el trabajador se ve forzado a vender su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración para vivir él y su familia, de igual forma se hace óptimo el agrado con que el mismo desempeña su trabajo.

Resulta de la misma importancia que el patrón, se sienta satisfecho con el personal que tenga a su servicio, lo cual conlleva que el trabajo sea más ameno y productivo.

El Derecho del Trabajo, no protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo, trata de asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

De lo anterior, se desprende que la relación jurídico-laboral, puede nacer o tener su origen en un contrato o en cualquier otro acto (llámese convenio, contrato colectivo, etc.); y con independencia de la forma en que ésta surge, los efectos que producirá dicha relación son los mismos, de ahí que se presuma la existencia de ésta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo.

Para José Dávalos, "los elementos esenciales de toda relación de trabajo se dividen en:

Elementos subjetivos:	Trabajador y patrón
Elementos objetivos:	Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario <sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Op. Cit. De la Cueva Mario, pág. 221

<sup>30</sup> Soto Álvarez Clemente, Prontuario de Derecho del Trabajo, Editorial Limusa, primera edición, México, 1985, pág. 77

<sup>31</sup> José Dávalos, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, séptima edición, México, D.F., pág. 106

Los elementos esenciales de toda relación de trabajo, son los que enseguida se enumeran:

1. Un trabajo personal;
2. Subordinado;
3. Con el consentimiento del patrón y trabajador; y
4. Que medie el pago de un salario.

## **2.5. Disolución de las Relaciones Laborales**

Existen diversas formas de dar por terminada la relación entre el trabajador y el patrón, ya sea por circunstancias ajenas a la voluntad de los mismos, por mutuo consentimiento o bien, por no cumplir con las obligaciones a que se encuentran sujetas ambas partes.

En ese sentido, nos enfocaremos al análisis de la suspensión, rescisión y terminación de la relación obrero-patronal.

### **2.5.1. Suspensión**

La suspensión de los efectos de la relación o contrato individual de trabajo, es otra de las contingencias a que está expuesta la relación laboral. La suspensión está revestida del requisito de la temporalidad, porque de lo contrario estaríamos en presencia de la rescisión o terminación.

Mario de la Cueva, manifiesta que es preciso al definir la suspensión en los siguientes términos: "es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo...es una institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo, no obstante la no prestación del servicio."<sup>32</sup>

Del concepto antes anotado, se desprenden los siguientes caracteres de la institución: a) no sólo produce la disolución de la relación de trabajo, sino al contrario, su finalidad es mantenerla viva, con el propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto

desaparezca la causa que la produjo; b) su función consiste, por una parte en la suspensión del lado del trabajador y del patrono, de la obligación de pagar el salario; c) como lo señalábamos antes, la suspensión tiene un carácter temporal, y por consiguiente, al concluir la causa que le dio origen, se reanudan los efectos de la relación, por lo tanto el trabajador volverá a prestar el servicio y el patrono pagará el salario correspondiente.

La suspensión de las relaciones individuales de trabajo provienen parcialmente de la Ley de 1931. Asimismo, el artículo 42 de la Ley de la materia establece una serie de causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el trabajo y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono.

Es necesario detenernos para aislar la disposición anterior, de donde se desprenden los siguientes caracteres: las causas justificadas de suspensión pueden únicamente provenir del trabajador, por lo tanto, se puede decir que es un Derecho de los trabajadores conformatorio del propósito de la Ley al reforzar el principio de estabilidad; dicha suspensión sólo repercute en la persona del trabajador, y por último, la no prestación del trabajo, no produce responsabilidad para el mismo.

Ahora bien, en las siguientes líneas nos ocuparemos de las causas expresas de suspensión.

- *La enfermedad contagiosa del trabajador:* es factible que en ocasiones, pueda el trabajador desempeñar sus funciones, sin embargo la justificación del ordenamiento legal es debido al contagio o epidemia que se pueda ocasionar.
- *Accidentes y enfermedades:* que no constituya un riesgo de trabajo, ya que estos se encuentran sujetos a un régimen especial, el tiempo dará aquél que determine la incapacidad otorgada por el Seguro Social.
- *La prisión preventiva del trabajador:* es una situación de hecho que impide la prestación del trabajo. La suspensión en este caso se extiende hasta que la sentencia que lo absuelve sea ejecutoriada, es decir, contra la que no procede ningún recurso.
- *El arresto del trabajador:* en la Ley de 1931, al referirse a la suspensión de los contratos, establecía:

---

<sup>32</sup> Op. Cit. De la Cueva Mario, pág. 234

*Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad por el patrón...la falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, o por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que tratándose de arresto, la junta de conciliación y arbitraje que corresponda juzgue que debe tener lugar la rescisión del contrato.*

Por lo tanto, la suspensión, surte efecto desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto.

- *Desempeño de servicios y cargos constitucionales:* La Ley establece la obligación de suspender temporalmente las relaciones individuales de trabajo, mientras se cumpla con los deberes a que se refieren los artículos 5o, 31 y 36 Constitucionales, en el sentido de prestar sus servicios a las armas, de jurados, desempeñar cargos concejales y los de elección popular, así como las funciones electorales y censales; alistarse y servir en la Guardia Nacional, dado su carácter de obligatorio y conforme a la Ley orgánica respectiva. En relación al tiempo de servicios en la Guardia Nacional, es preciso aclarar que es el único caso en que se continua generando su antigüedad.
- *La designación de los trabajadores como representantes* ante los organismos estatales, Juntas de conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las Empresas y otros semejantes.
- *Falta de documentos imputables al trabajador:* Cuando las Leyes exigen determinados documentos para la prestación de algunos trabajos, certificados de salud, pasaportes o licencias de manejar, entre otros, ya que la actividad no podría realizarse sin ellos. Por ejemplo, la suspensión de esta causal, sería el caso de un chofer que careciera de su licencia para manejar o se encontrara vencida, en estos casos la suspensión de la relación de trabajo, será hasta por dos meses.

Existen otras causas para suspender las relaciones laborales, que no se encuentran precisamente en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, pero que se encuentran incluidas en diversas disposiciones de dicha Ley.



El caso de la maternidad, en dónde las madres trabajadoras disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.

Cuando se impongan sanciones disciplinarias a los trabajadores por incurrir en alguna falta, de conformidad con el reglamento interior de trabajo.

El estallamiento de la huelga en una empresa o centro de trabajo es causa legal de la suspensión por todo el tiempo que dure.

### **2.5.2. Rescisión**

Una de las reglas generales en todo contrato de carácter civil, es que el incumplimiento, por alguna de las partes da Derecho a la otra, a rescindirlo.

En ese aspecto, el contrato de trabajo pudiera asimilarse a un contrato civil, ya que la Ley Federal del Trabajo, concede el Derecho, tanto al patrón como al trabajador, para rescindirlo.

La rescisión para Rafael de Pina, "es el procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes extraños susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o sus acreedores."<sup>33</sup>

El Dr. Mario de la Cueva, define a la rescisión como "la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones."<sup>34</sup>

La rescisión es el resultado del ejercicio de un Derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, por lo tanto el titular del Derecho puede hacer uso de él o abstenerse.

El ejercicio de ese Derecho se encuentra condicionado por los siguientes supuestos:

---

<sup>33</sup> De Pina Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, México, 1994, pág. 442

<sup>34</sup> Op. Cit. De la Cueva Mario, pág. 241

- a) Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos derivada de la relación de trabajo; y
- b) El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave.

En ese sentido la Ley considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación. El incumplimiento ha de referirse a las obligaciones primordiales o importantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas, los descuidos y omisiones en el cumplimiento de obligaciones secundarias son, en la mayoría de los casos, inevitables dada la naturaleza humana y si se las reputara causas suficientes para la disolución de las relaciones, el principio de la estabilidad devendría precario.

Borell Navarro, establece que la rescisión es “la extinción de las obligaciones y Derechos derivados de una relación o contrato individual de trabajo válidamente celebrado, a la que pueden dar motivo tanto el trabajador como el patrón.”<sup>35</sup>

Por su parte la Ley señala en el artículo 46 que el trabajador o patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

En nuestro concepto particular, la rescisión es el Derecho unilateral que le asiste tanto al patrón como al trabajador para concluir la relación de trabajo, siempre que se presenten los supuestos señalados en la Ley.

Para que se lleve a cabo la rescisión por parte del patrón sin responsabilidad alguna para él, deberán de cumplirse los requisitos o formalidades que a continuación se enuncian:

- I. *La determinación del patrón de rescindirle al trabajador su contrato relación de trabajo, deberá ir acompañada del acto material del despido, es decir, la separación física del trabajador del servicio o trabajo que prestaba. No puede comunicársele la resolución de rescindirle su relación de trabajo y dejar que el trabajador continúe o permanezca en sus labores.*
- II. *Dar el aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo*

del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador; la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Esta formalidad tiene un doble aspecto, por una parte la constitución auténtica del despido y por la otra que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificar el hecho, lo cual permitirá al trabajador dado el caso, de preparar su defensa.

La rescisión puede ser producto de la realización de una conducta, es decir, de un hacer, aunque también puede darse el caso de una omisión, lo que se traduciría en un no hacer.

Ahora bien, comentaremos las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, con base en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

- I. *Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.*

Es necesario que el patrón compruebe el engaño, debiendo hacerla valer antes de 30 días, de lo contrario se considera que es un acto consentido y el trabajador adquirirá el Derecho de permanencia en la plaza de que se trate.

Por lo tanto el patrón deberá, desde le primer día de trabajo observar al trabajador y percatarse de su eficiencia y habilidad, si existe discrepancia entre ésta y lo manifestado en la documentación personal del trabajador, es aquí en donde surge el elemento del engaño.

Entendiéndose éste término como mentira y falsedad, si no existe este elemento de engaño, por parte del trabajador, del sindicato o de quien lo recomendó o propuso, no podrá el patrón esgrimir dicha causal.

---

<sup>35</sup> Op. Cit. Borell Navarro, pág. 329

- II. *Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.*

La probidad debe entenderse, como la rectitud de principios, sentimiento de responsabilidad y honestidad en el actuar, hombría de bien e integridad moral y personal. Al referirse a las faltas de probidad u honradez, no se refiriere, precisamente, a la comisión de delitos, sino simplemente a la falta o ausencia de las cualidades antes mencionadas.

Asimismo, se pueden cometer delitos derivados de la falta de probidad u honradez, como por ejemplo el robo por parte del trabajador en contra del patrón, el cual en primer término podrá despedirlo con fundamento en esta causal, y posteriormente entablar la denuncia penal por el delito de robo.

Por otra parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha manifestado que existe una gama muy variada de actos o hechos que constituyen la falta de probidad u honradez, entre otras se encuentran, la competencia desleal; vender productos a un precio superior al autorizado; ingerir bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo; dedicarse en horas laborables a menesteres ajenos al trabajo, etc.

- III. *Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos, se altera la disciplina del lugar en que se desempeña.*

Las faltas de probidad u honradez, las injurias, amagos y los actos de violencia, no necesariamente deben cometerse contra el patrón, sus familiares o personal directivo, sino de igual forma contempla a los propios compañeros de trabajo. Para que la causal se perfeccione se requiere que exista una falta de probidad u honradez y como consecuencia se altere la disciplina en el centro de trabajo.

- IV. *Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.*

Se trata de las mismas causas señaladas en las fracciones anteriores, sin embargo en esta hipótesis exige además que sean tan graves que hagan imposible el cumplimiento normal de la relación de trabajo.

Cuando las ofensas a la dignidad humana, en ocasiones considerables, puede dañar de una manera tal al ofendido (en este caso al patrón o miembros del personal directivo), puede ocasionarse que la Ley autorice la separación del trabajador culpable.

**V. *Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.***

Para que esta cláusula se pueda aplicar se necesitan tres supuestos:

- 1) La intención de hacer el perjuicio;
- 2) Que los daños se causen en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materia prima y demás; y
- 3) Que se realice en horas o durante su jornada de trabajo.

Es importante hacer mención respecto, a los perjuicios que pueden ocasionarse después de la jornada de trabajo, ya que esta causal no los contempla expresamente; sin embargo la intención de hacer daño se encuentra latente, que es en todo caso, lo importante para validar dicho supuesto.

**VI. *Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla en la fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.***

Con base en la causal anterior, debemos entender por negligencia, la falta de atención o aplicación, descuido, omisión, imprudencia o falta de diligencia en el desempeño del trabajo contratado.

Asimismo, debemos señalar que cuando se habla de perjuicios, se hace referencia a los perjuicios materiales, cuya connotación señala daño, menoscabo o deterioro en los bienes del patrón.

La negligencia aquí sancionada, puede referirse también a la administración de servicios, ya que el daño que resiente al patrón es del todo similar, ya que la mal atención al público, dan lugar a las reclamaciones justificadas que desprestigian el buen nombre de la negociación.

La intención de causar perjuicio, tal y como lo describe De la Cueva, "es prueba de bajeza de alma, y la imprudencia grave debe suprimirse en beneficio de la comunidad obrera"<sup>36</sup>

Es evidente la vinculación estrecha que existe entre esta causal y lo que determinan los artículos 134 y 135 de la Ley Laboral, al asentar:

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

**VII.** *Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para la seguridad y protección personal de los trabajadores.*

Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.

**VIII.** *Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.*

Esta causal requiere de los siguientes elementos: la negligencia, por una parte y el poner en peligro la seguridad de las personas o el propio establecimiento.

Se considera negligencia, como la imprudencia, descuido, ligereza, la falta de dedicación y precaución en el desempeño de sus labores, y aún durante su estancia en el centro de trabajo.

De igual forma, no se requiere que se ocasionen perjuicios o daños graves y reiterados, basta con que se produzcan dichas conductas para configurar la causal de despido.

**IX. *Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.***

Debido a las características de la materia de que se trata, es difícil ser contundente al tratar de hablar de la moral. No obstante, el Dr. Borell Navarro la define señalando que es "el conjunto de normas que observa el hombre en sus relaciones con Dios, con la sociedad y con él mismo."<sup>37</sup>

En ese sentido, la moral puede variar dependiente de cada persona y de la época de que se trate.

Es preciso manifestar que los actos inmorales de que se trata, no tienen que realizarse necesariamente dentro de la jornada de labores, ya que basta la realización en el centro de trabajo para que se proceda a la aplicación de esa causal.

Asimismo, el artículo 134 fracción VII, refuerza lo anterior al indicar que es obligación del trabajador observar buenas costumbres durante el servicio.

**X. *Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter con perjuicio de la empresa.***

De igual forma el término revelar, acepta diversos sinónimos como pueden ser el difundir, transmitir, expandir, divulgar, etc.

Por otro lado, los secretos de fabricación, se encuentran relacionados con los sistemas, métodos, políticas y técnicas de elaboración que hacen exclusivo el servicio o el producto que se comercializa. Lo que trae como consecuencia un perjuicio comercial o patrimonial a la empresa.

Como se ha comentado anteriormente, el artículo 134 se relaciona con el artículo en comento, no siendo esta causal la excepción, al señalar en su fracción XIII, que el trabajador deberá guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los

---

<sup>36</sup> Op. Cit. De la Cueva Mario, pág. 246

<sup>37</sup> Op. Cit. Borell Navarro, pág. 343

asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

*XI. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.*

Ahora bien, analizaremos en primer lugar que entendemos por faltas de asistencia.

La falta implica el no presentarse a desempeñar sus labores común y normalmente, dentro del horario establecido.

Sin embargo, no debe confundirse la falta, con los retrasos y el abandono. Por lo tanto, los retrasos o retardos son aquéllos en los cuales el trabajador asiste aunque llega tarde al centro de trabajo. Por consiguiente, se debe examinar el Contrato Individual de Trabajo y el Reglamento Interior de Trabajo, para verificar lo establecido al respecto, pues se puede estipular que al acumular un número determinado de retardos constituyan faltas injustificadas. Por otro lado en el abandono, se requiere que exista una suspensión súbita y determinante de las labores, con la resolución de no continuar en el trabajo, después que se concurrió a ellas en la forma acostumbrada.

Con respecto a las faltas, los patrones pueden sancionar a sus trabajadores de forma rigurosa, pero la repetición de esa falta por más de tres veces en un periodo de treinta días, da lugar a la rescisión del contrato, sin incurrir en responsabilidad.

Una de la formas para que el patrón pueda comprobar la causal anterior, es por medio del control de la asistencia, mediante el manejo de tarjetas checadoras o del sistema computarizado con credencial expedidas por la propia empresa con código de barras personalizado.

Aunado a lo anterior, la Ley laboral señala en su artículo 804 que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio, entre otros: *los controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo*. Dicho precepto es potestativo al citar cuando se lleven, es decir, no es una obligación de las empresas llevar un sistema de control del personal al ingresar al centro de trabajo, empero sirve como medio probatorio a los patrones en caso de tener instaurado una demanda laboral en su contra, siempre que en la misma se alegue algún despido injustificado.



Por otro lado, debemos señalar que el trabajador puede faltar al trabajo siempre y cuando obtenga permiso previo por parte de su patrón. Asimismo, el trabajador debe de dar aviso al patrón siempre que concurra alguna motivo que le impida asistir al centro de trabajo; por ejemplo, que se presente alguna de las causales enumeradas en el artículo 42 de la Ley de la materia.

**XII. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.**

Al hablar de subordinación nos referimos a ella como la característica esencial del contrato de trabajo, implica, desde luego, el sometimiento del trabajador a las órdenes del patrón, de tal modo que si el primero se niega a obedecer los mandatos que recibe del patrón, no puede hacer otra cosa la Ley sino considerar perfectamente clara la causal de rescisión del contrato, no tan sólo como un incumplimiento a las obligaciones inherentes al mismo por parte del trabajador, sino también como una sanción que el patrón tiene perfecto Derecho de imponer, pues si el patrón tiene el Derecho de mandar y el trabajador el deber de obedecer, la indisciplina resulta ser una de las faltas más graves que no se pueden tolerar.

En cuanto a la obediencia que le debe el trabajador a su patrón, debe producirse precisamente en relación con el trabajo pactado o contratado.

Otro punto importante que se debe resaltar, es que la obediencia del trabajador se da tanto con respecto al patrón, como a los representantes de éste, llámese directores, administradores, gerentes, jefes de personal y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración, a los cuales comúnmente se les denomina personal de confianza.

En ese sentido, si la orden dada por el patrón o sus representantes es imposible físicamente de realizar o si la orden implica un peligro para el trabajador o las personas que se encuentren dentro o fuera del establecimiento, serán causas justificadas de dicha desobediencia y no serán legalmente aptas para que el patrón pueda rescindirle su relación laboral.

**XIII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.**

Esta causal tiene una importante trascendencia, por lo cual la Constitución General de la República, prevé dentro del artículo 123 fracción XV lo siguiente:

*El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las Leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;*

A este respecto, el artículo 153-A de la multicitada Ley Federal del Trabajo establece que *todo trabajador tiene el Derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.*

Sin embargo, no sólo se requiere que el patrón tome las medidas necesarias para que no le ocurra ningún peligro o daño a sus trabajadores, como al propio centro de trabajo; es decir, el trabajador deberá tomar conciencia de las consecuencias que puede acarrear un mal manejo de las herramientas o instrumentos de trabajo, para lo cual deberá de tener el cuidado necesario y procurar estar preparado o actualizado respecto a los mismos.

Por lo anterior, el apartado H del mismo artículo obliga a los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento lo siguiente:

- *Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;*
- *Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,*
- *Presentar los exámenes de evaluación de sus conocimientos y de aptitud que sean requeridos.*

Finalmente, cabe mencionar que el hecho de no observar las medidas preventivas, o tener los conocimientos suficientes para desempeñar una labor, pone en peligro tanto su propia vida como la de sus compañeros de trabajo.

**XIV.** *Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.*

La presente causal tiene íntima relación con el artículo 135 fracción V, que determina las prohibiciones de los trabajadores, entre otras, presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.

El estado de embriaguez es tan evidente, que puede apreciarse a simple vista, pues las condiciones inconvenientes que manifiesta el embriagado, los movimientos torpes, la falta de equilibrio al caminar, y al expresar sus ideas, hacen posible percatarse cuando una persona se encuentra intoxicada por haber ingerido bebidas alcohólicas, para ello no son necesarios los conocimientos especiales de un médico, basta con la testimonial para su acreditación.

Más sin embargo, el aliento alcohólico no es causal de rescisión o despido, sino que se requiere el estado real de embriaguez.

No debemos exagerar el contenido de esta fracción para aseverar que el trabajador ha incurrido en despido, pues la Ley sanciona el hecho de que el trabajador al actuar ebrio o bajo la influencia de algún narcótico o droga, se convierta en un individuo peligroso para la negociación, para sí mismo y para los demás, amén de que, indudablemente, entorpece sus labores, comete faltas de respeto y puede llegar a relajar la disciplina.

**XV.** *La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y*

Cuando el trabajador se encuentra sujeto a prisión preventiva, da motivo a la suspensión de las relaciones laborales.

Pero esta fracción se refiere a la *sentencia ejecutoriada*, no se trata de una simple sentencia, sino de una ejecutoria, es decir, aquella contra la cual no procede ya ningún recurso, una sentencia que haya quedado definitivamente firme, bien porque ya se agotaron los recursos que procedían o bien porque no se interpusieron los mismos.

**XVI.** *Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.*

De la anterior causal se desprende que el artículo que estudiamos es enumerativo, más no limitativo.

El Dr. Borell Navarro, señala que "la analogía es interpretar la Ley, dándole una extensión a un caso no previsto en ella, por razones de semejanza..."<sup>38</sup>

Para que la analogía sea procedente, es indispensable que el asunto de que se trate sea de igual manera grave y de consecuencias semejantes, por lo cual no podría ser utilizado de forma arbitraria por los patrones.

Finalmente dicho precepto establece que "el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Es indispensable que en todo despido, el patrón o la empresa a través de su representante legal, dé cumplimiento a esta exigencia u obligación legal y notifique por escrito al trabajador del aviso de despido.

Este hecho es fundamental para que el trabajador conozca los motivos legales de su despido y pueda preparar la defensa de sus Derechos laborales.

Si el patrón no da el citado aviso, por esa sola razón, y aún cuando exista causa legal de despido, se considera el mismo como injustificado.

En el citado aviso el patrón tiene que consignar los hechos y las causas legales por las que rescindió la relación o contrato laboral, debiendo expresar en forma concreta y clara los hechos productores del despido y no en forma genérica o vaga; la fecha en que se cometieron los hechos, la fecha en que él tuvo conocimiento de los mismos y la fecha del aviso.

### **2.5.3. TERMINACIÓN**

Como hemos visto, las causas por las cuales procede la suspensión y la rescisión de los contratos laborales y analizado los motivos que, en uno y otro caso, puede invocar el patrón o el trabajador.

No se debe confundir la terminación con la rescisión, que es otra forma de concluir, extinguir o finiquitar dichas relaciones entre empresa y trabajadores. La terminación es una forma normal de concluir una relación de trabajo, la rescisión por su parte, es una forma excepcional que la determina siempre el incumplimiento de alguna de las partes de la relación laboral.

Por su parte el Maestro Mario de la Cueva, señala que "la terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación."<sup>39</sup>

La Ley Federal del Trabajo, señala dentro de su artículo 153 las causas de terminación de las relaciones laborales; de las cuales se hará un resumen descriptivo de las mismas.

Artículo 153. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

---

<sup>38</sup> Op. Cit. Borell Navarro, pág. 354

<sup>39</sup> Op. Cit. De la Cueva. Mario, págs. 241y 242

## I. *El mutuo consentimiento de las partes;*

Esta causa de terminación implica la renuncia del trabajador a su trabajo y la conformidad por parte del patrón.

En este aspecto, se podría pensar que al hablar de renuncia se contraviniera lo dispuesto por el artículo 123 fracción XXVII, dentro de su inciso h), cuando sanciona con la nulidad toda estipulación que implique renuncia de algún Derecho consagrado a favor del obrero en las Leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

Lo anterior, se encuentra relacionado con lo establecido por el artículo 33 de la Ley laboral que indica "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 lo 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."

En este sentido, Néstor de Buen, manifiesta "En realidad no es así, ya que la Ley autoriza la renuncia al empleo y ésta sólo sería impugnabile si hubiera sido lograda existiendo un vicio de la voluntad del trabajador, determinado por la mala fe, el dolo o la violencia del patrono."<sup>40</sup>

Estamos de acuerdo con la anterior afirmación, ya que si bien la Ley, protege y asegura los Derechos de los trabajadores, al imponer nulo todo acto que implique una renuncia a sus Derechos, de igual forma resulta imposible mantener una relación laboral desfavorable, que trae como consecuencias que el comportamiento de las partes, llámese trabajador o patrón, no resulte productiva ni más aún amena.

Ahora bien, esta causal es la forma que utilizan las empresas para liquidar o despedir a sus trabajadores cuando no tienen una causa legal justificada en que apoyar para rescindir legalmente el contrato o relación de trabajo, existente, la que se realiza previa negociación que se lleva a cabo con el trabajador. En estos casos, se hace un convenio o

finiquito firmado por ambas partes y dos testigos en el que se consigna que el trabajador renuncia a su trabajo cargo o puesto, por así convenir a sus intereses, renuncia que acepta la empresa la que debe pagarle todo lo que le corresponde de acuerdo a su Contrato Individual de Trabajo.

Estas renunciaciones, por otra parte, no requieren, para su validez de su ratificación ante las Juntas y de las aprobaciones de éstas, porque no constituyen un convenio, ni una liquidación.

Sin embargo, en la mayoría de estas "renunciaciones", se presiona al trabajador para firmar su renuncia al inicio de la prestación o como condición para ingresar a la fuente de trabajo, de lo contrario no es factible que le den oportunidad de laborar en esa empresa.

Los problemas que se suscitan son más bien de carácter probatorio, a veces, los obreros desconocen la libertad con la que firmaron el documento en que se hizo constar la estipulación de terminación del contrato, por consentimiento mutuo, y pretender haber sido forzados para ello, o bien algunos patronos recurren realmente a este procedimiento para ocultar despidos injustificados y liberarse indebidamente del pago de indemnizaciones. Por estos motivos es conveniente, acudir a los tribunales de trabajo, para celebrar ante ellos el convenio por el que se da término al contrato.

A este respecto, Mario de la Cueva, precisa que la Comisión rectora del anteproyecto de Ley llegó a considerar la posibilidad de suprimir esta causal, si bien prefirió mantenerla a pesar de que, en rigor muchas veces se disfraza de terminación lo que constituye un auténtico despido. Para ser más exactos transcribiremos el texto siguiente:

*"La Comisión comprendió que no era posible la supresión de la causal, porque, si se autoriza al trabajador para separarse del trabajo en cualquier tiempo, no se encontraron argumentos para prohibirle que conviniera con el patrono la terminación y obtuviera algunos beneficios. No ignoró la Comisión que en la vida real se obliga a los trabajadores a que firmen un documento en el que se habla de una terminación por mutuo consentimiento, pero es igualmente real que suscriben otros en los que declaran que se separaron del trabajo por decisión libre. Los remedios únicos contra estas maniobras son la educación, el apoyo sindical y en última instancia la demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando puedan comprobar la maniobra."*

---

<sup>40</sup> Op. Cit. De Buen Néstor, pág. 140

## **II. *La muerte del trabajador;***

Esta es una causa de terminación natural. Recordemos que la relación laboral es aquella mediante la cual una persona física presta a otra, física o moral un servicio personal y subordinado. Al no existir, una de las partes que forman la relación laboral se da por terminada.

Néstor de Buen, expresa su opinión al declarar que "Siendo personalísima la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo"<sup>41</sup>

Solamente la muerte del trabajador traería como consecuencia la terminación de la relación laboral, no así la del patrono, por que si ocurre entonces, la terminación se producirá por el cierre de la empresa.

## **III. *La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;***

Para comprender mejor la causal que analizamos, es necesario reproducir los preceptos indicados en el párrafo anterior.

Artículo 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.** Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.** Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III.** En los demás casos previstos por esta Ley.

Artículo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de mina abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.



En todos estos casos de terminación legal de la relación laboral, deberá existir Contrato Individual de Trabajo, donde conste con toda precisión la obra a ejecutar o el término o tiempo determinado de su vigencia.

En el contrato por tiempo determinado se está en presencia de una modalidad plazo o condición.

Por lo tanto es lógico que al concluir el plazo determinado, al agotarse el capital invertido, la relación laboral se extingue, es decir, se da por terminada.

**IV. *La incapacidad física o mental o la inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.***

En el caso de que un trabajador se encuentre incapacitado física o mentalmente para prestar su servicio, materialmente es imposible desempeñar su trabajo estar afectada su salud o integridad física.

En el caso de la incapacidad, si ésta no deriva de un riesgo profesional, el trabajador podrá exigir que se le proporcione un trabajo compatible con sus aptitudes, independientemente de cualquier otra prestación a que tenga Derecho o bien, a su elección, que se le indemnice con el importe de un mes de salario y doce días por cada año de servicios, a título de prima de antigüedad.

Al hablar de *inhabilidad manifiesta*, estaríamos en el supuesto de que el trabajador no realiza su labor con intensidad, cuidado y esmero apropiados, en otras ocasiones, la implantación de maquinaria o equipo nuevo y de tecnología avanzada, ocasiona que en la mayoría de los casos, los trabajadores no cuenten con los conocimientos necesarios o no estén capacitados para desempeñar eficazmente el trabajo que anteriormente desempeñaban.

En el caso anterior, la Ley establece que en el caso de que se implante maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos, que traiga consigo la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Los trabajadores que por la naturaleza de la maquinaria tengan que ser reajustados

---

<sup>41</sup> Op. Cit. De Buen Néstor, pág. 141

tendrán Derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor.

Asimismo, tenemos que mencionar dentro de esta causal, a la jubilación.

Néstor de Buen, la define manifestando que es "el Derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un periodo de servicios alcanzan una determinada edad..."<sup>42</sup>

Esta prestación laboral, no se encuentra contemplada por la Ley Federal del Trabajo, *únicamente es reconocida mediante la Ley del Seguro Social, mediante el seguro por vejez.*

Mediante la jubilación se coloca al trabajador en la posición de retiro con un ingreso de, por lo menos, el cincuenta por ciento de su salario integral.

Después de emitir diversas resoluciones encontradas, la Corte de Justicia de la Nación, ha establecido jurisprudencia en el sentido de considerar la jubilación como una causa de terminación de la relación laboral.

Finalmente, debemos señalar que también son causas de terminación de las relaciones de trabajo los casos de terminación colectiva de dichas relaciones que señala expresamente el artículo 434 de la Ley Laboral.

Por lo tanto, sólo transcribiremos dicho artículo como parte integrante del punto de terminación de las relaciones laborales.

Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. *La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;*
- II. *La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;*

- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

## 2.6. Autoridades Administrativas del Trabajo

Las autoridades del trabajo, nacieron de la necesidad de aplicar las normas laborales en los conflictos de trabajo entre los patrones y sus trabajadores.

La Ley laboral establece expresamente en su artículo 523: "las autoridades del trabajo, siendo unas administrativas y otras jurisdiccionales, las que se encuentran investidas de facultades para dictar, aplicar y revisar las normas del trabajo, así como para intervenir en los actos y trámites que las mismas originen, otorgándoles competencia para aplicar las normas de trabajo en sus respectivas jurisdicciones, por lo cual existe la competencia federal y local de conformidad con lo establecido en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna."

Las autoridades del trabajo son las siguientes:

Entre las funciones más importantes que tiene la *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, se encuentra la de intervenir en la conciliación de los conflictos colectivos de competencia federal que surjan en las empresas, con el fin de evitar el estallamiento de la huelga también interviene en la elaboración de los contratos-Ley.

Las *Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública*, intervienen en todo lo relativo a las inconformidades que se producen con el reparto de utilidades y así como vigilar lo referente a las "escuelas 123" referidas en el citado artículo constitucional, así como en la capacitación y adiestramiento, respectivamente.

---

<sup>42</sup> Op. Cit. De Buen Néstor, pág. 142

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tiene las funciones siguientes:

- I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que se soliciten ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;
- II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa del trabajador o sindicato; y
- III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

La Procuraduría se integrará con un Procurador General y con el número de Procuradores Auxiliares que se juzguen necesarios, para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el ahora, Gobernador del Distrito Federal.

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 674 y 675 contempla como otra autoridad del trabajo, al *Jurado de Responsabilidades de los Representantes*. Dicho Jurado constituye un órgano jurídico autónomo de carácter social, cuya función es la de imponer sanciones administrativas, que incluyen la destitución a unos y otros; los que deberán ser citados, oídos y podrán ofrecer pruebas en el procedimiento respectivo, estableciendo expresamente las normas que deberán regir la tramitación de los mismos. Sus resoluciones son inapelables, no admiten ningún recurso; por lo cual sólo podrá interponerse el amparo indirecto ante el Juez de Distrito competente.

El Jurado deberá estar integrado con un representante del Secretario del Trabajo, del Gobernador del Estado o del Gobernador del Distrito Federal, según sea el caso, y con un representante de los trabajadores y de los patrones y sus suplentes, los que serán elegidos cada seis años.

En relación con el Servicio Nacional de Empleos, Capacitación y Adiestramiento, mencionaremos que dentro de sus objetivos se encuentra el estudio y promoción de generación de empleos; organizar, revisar y promover la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, lo cual como lo señala el Dr. Borell Navarro "nunca lo ha llevado a cabo

pues sólo registra los planes y programas que sobre capacitación y adiestramiento le presentan las empresas<sup>43</sup>

Los Inspectores del Trabajo, son las autoridades administrativas, ya sea federales o locales, que dentro de sus funciones se encuentran las siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y patronos sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- III. Hacer del conocimiento de la autoridad, las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimiento;
- IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patronos; y
- V. Las demás que les confieran las Leyes.

Tal y como lo establece el artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo, lo inspectores tienen una importante función social que en la mayoría de los casos no cumplen, pues sus actividades, se concretan al levantamiento de infracciones, que en muchos de los casos lo único que ocasionan es el aumento de corrupción tanto de los inspectores como de los patronos, y que finalmente tiene como resultado el hecho de que las empresas o fábricas continúen sin acatar las normas mínimas y necesarias de higiene o seguridad dentro de los centros de trabajo.

La Comisión nacional de los Salarios Mínimos, se integrará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica. Se encarga de fijar dichos salarios para el campo y profesionales, queda a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conocer de los conflictos que se susciten por incumplimiento patronal, cuando no se paguen los salarios o se paguen en menor cantidad de la fijada.

---

<sup>43</sup> Borell Navarro Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Sista, Quinta edición, México 1996, pág. 63

De igual manera existe la *Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas*, cuya función principal es la de fijar el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores.

La Comisión funcionará con un Presidente, un consejo de representantes y una dirección técnica.

Por lo que respecto a las Juntas Federales y Locales de Conciliación, están facultadas para conocer de los conflictos de trabajo, quejas y demandas que no exceden del importe de 3 meses de salarios. Por lo tanto tendrán las facultades y obligaciones siguientes:

- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;
- 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;
- Recibir las demandas que les 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.
- 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 3 meses de salario; y
- Cumplimentar las diligencias que les encomienden otras Juntas federales o locales.

En cuanto a las Juntas Federales y locales de Conciliación y Arbitraje, haremos un estudio en el punto siguiente.

### **Las Juntas de Conciliación y Arbitraje**

Las cuestiones que hoy calificaríamos de laborales fueron objeto de conocimiento por parte de tribunales del orden común e inclusive, penales.

De ahí la necesidad de crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mismas que surgieron por la necesidad de resolver los conflictos de trabajo que afectaban a la economía nacional y que no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción.

El gobierno constitucionalista del Presidente Madero no se caracterizó, precisamente por su espíritu social. Sin embargo, fue notable su preocupación por la suerte de los trabajadores desde la perspectiva del trato que merecían. Por lo tanto, no es extraño que su única incursión por el terreno social haya sido la creación del Departamento de Trabajo por Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de diciembre de 1911.

El Departamento se constituyó como oficina dependiente de la secretaria de Fomento. Además de fungir como un intermediario en la contratación, e inclusive, como un organismo encargado de facilitar transporte de los obreros a las localidades adonde fueron contratados. Se le asignó la curiosa tarea de procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias siempre que así lo soliciten los interesados.

El Plan de Guadalupe, firmado en Coahuila el día 26 de marzo de 1913 ya a partir del cual Venustiano Carranza asumiría la jefatura del ejército constitucionalista en la lucha en contra de Huerta, no contenía ni la más mínima referencia al problema social.

A continuación haremos referencia de algunos antecedentes de los tribunales laborales:

- *Decreto 59 de Salvador Alvarado, mediante el cual establecía el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje.* En la exposición de motivos se indica "que es necesario establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que a diario surgen entre el capital y el trabajo. Con base en ello se crea un Consejo de Conciliación y Arbitraje, integrado con cuatro miembros de planta (mismos que serían elegidos a la mitad por los comerciantes, hacendados y por propietarios, industriales y demás patronos) y dos accidentales (elegidos por los comités, sindicatos y demás agrupaciones obreras)
- *Ley del Trabajo del Estado de Yucatán.* Asimismo en la exposición de motivos, se establece que las disposiciones procesales y orgánicas se apoyan en la experiencia favorable del Decreto 59 y del Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, como en líneas arriba se manifestó, desde que se instituyó ha funcionado regularmente, solucionando con prontitud y eficacia todos los conflictos surgidos.

Las juntas se establecieron por distritos industriales, con cuatro representantes por cada sector (dos titulares y dos suplentes). La Ley ordenó la expedición de un Reglamento interior para las juntas y reguló su aparato administrativo. De no prosperar la conciliación el expediente se pasaba al Tribunal de Arbitraje al que la Ley atribuyó el poder de decidir sin apelación "en los asuntos que le sean presentados, excepto en el caso en que tenga que ir más allá de lo prescrito en la Ley".

El Tribunal se integraba con tres miembros: un representante de los trabajadores, electo por las uniones de trabajadores, un representante de los patrones y patronos del Estado, así como un juez presidente.

Se fijaba un máximo de treinta días para el trámite, a partir de la recepción del expediente de la junta de conciliación, con exclusión de domingos y días de fiesta nacionales.

Ley de Trabajo del Estado de Jalisco. Ampliando los alcances de la Ley anterior, se incluye la creación de juntas municipales, mineras, agrícolas e industriales de otro género que, constituidas por igual número de propietarios y de obreros, velarán por el cumplimiento de la presente Ley y por el bien de los intereses tanto del capital como del trabajo.

En realidad se trataba de órganos dotados de jurisdicción, sobre la base de un procedimiento sumarísimo, desahogado en una sola audiencia, con la posible adición en sólo el término de tres días, de una prueba de inspección y pronunciamiento inmediato de la resolución.

Las juntas se integraban por especialidades (agrícolas, mineras, industriales o de otro género), con tres propietarios y tres suplentes por cada sector.

- *Decreto que establece el Departamento de Trabajo, así como su Reglamento en el Estado de Michoacán.* Entre otras funciones oír todas las quejas que se le presenten ocasionadas por huelgas y dificultades entre capitalistas y obreros; resolver previa citación de la parte contraria, las mencionadas dificultades, de manera amigable y sin menoscabo de los intereses de ninguno de los contendientes. El reglamento a su vez, ordena la división del departamento en dos secciones. La primera se encargaba de



recibir las quejas ocasionadas por huelgas y dificultades entre el capital y el trabajo. La segunda sección atendía problemas estadísticos.

- *La Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes.* Sigue en líneas similares, el texto de la Ley de Aguirre Berlanga para el Estado de Jalisco.
- *La Ley de Accidentes del Trabajo del Estado de Zacatecas.* Fija la competencia de los jueces de primera instancia del Distrito Judicial correspondiente y consagra la aplicación del Código de procedimientos civiles del Estado para conocer de las demandas sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- *Ley del Trabajo del Estado de Coahuila.* Atribuía a los presidentes municipales, dentro de su respectiva jurisdicción a falta de inspección de la sección del trabajo, las facultades de inspección, vigilancia y conciliación.

Hay, sin embargo un protagonista esencial en lo que se refiere a la incorporación de lo que es hoy, la fracción XX del apartado A, que establece que la Junta de Conciliación y Arbitraje, se encuentra formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno. Su nombre es Héctor Victoria, ferrocarrilero y periodista; quien defendiera una iniciativa de reformas al artículo 13 constitucional para justificar la creación de tribunales de arbitraje en cada Estado. Además exigiría al otorgamiento a las legislaturas estatales de la facultad de legislar en materia de trabajo, en lugar de concederla al Congreso de la Unión.

De igual forma podemos mencionar a otro gran protagonista: José Natividad Macías, quien señaló que era absurdo establecer juntas de arbitraje si no se especifica cuáles son las funciones que han de desempeñar dichas juntas, ya que de lo contrario serían dañosos para los trabajadores, y en todo caso, vendrían a ser un obstáculo para la prosperidad de la clase trabajadora.

Por otra parte, en el año de 1857, el Presidente Venustiano Carranza expidió su primera norma reglamentaria: la Ley que establece la forma de integrar las juntas centrales de conciliación y arbitraje y por la que se faculta al ejecutivo para incautarse de los establecimientos industriales en caso de paro ilícito. La iniciativa había sido hecha por un grupo importante de diputados.

No podemos omitir que uno de los acontecimientos más importantes fue la federalización de la legislación laboral.

El Presidente Portes Gil, señalaba que la diversidad legislativa en materia laboral sólo causaba perjuicios, ya que al establecer Leyes ambiguas o contradictorias no beneficia a la clases trabajadoras y sí desalienta a los capitalistas; asimismo, destacaba que se habían presentado en diversas convenciones, iniciativas aportadas para expedir un único código del trabajo.

La aprobación de la iniciativa tuvo, sin embargo, algunos obstáculos. El diputado José M. Sánchez presentó por escrito un voto negativo en el que, entre otras cosas, señalaría que *quitar a los Estados el Derecho que tienen de legislar como Estado libre e independiente dentro de su soberanía interior, no es una reforma, sino la vulneración del pacto federal que implantó el sistema de gobierno institucional a sus regímenes interiores.*

No obstante, el nuevo texto del preámbulo fue el siguiente:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

El 28 de abril de 1926, la Secretaría de Industria giró una circular en la que previno a los Gobernadores de los Estados, manifestando que los conflictos de ferrocarriles serían resueltos por el departamento de Trabajo de la Secretaría. Un año más tarde y con una nueva circular, la Constitución declaraba de jurisdicción federal las cuestiones relativas a la industria minera; de igual forma los empresarios de la industria textil habían celebrado un contrato-Ley nacional, con objeto de unificar que todas las cuestiones serían resueltas por el propio Departamento del Trabajo de la Secretaría.

Tales situaciones motivaron al poder ejecutivo para expedir el 27 de septiembre de 1927 un decreto mediante el cual creaba a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mismo que declaró reglamentario de las Leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, todas las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales.

La legitimidad de estas disposiciones fue largamente combatida, sin embargo quedó cesado al federalizarse la Ley del Trabajo y distribuirse las competencias entre las Juntas Federales y las locales.

La fracción XX del artículo 123 de la Constitución de 1917 creó las autoridades que hasta la fecha, vienen resolviendo los conflictos obrero-patronales al establecer: "las diferencias 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."

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional establece en el artículo 612 que el Presidente de la Junta Federal, será designado por el Presidente de la República. Asimismo, estará integrada por los representantes de los trabajadores y de los patronos, quienes serán designados por ramas de la industria de conformidad con las convocatorias que oportunamente publique la secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dicha junta funcionará en pleno y en juntas especiales.

En cuanto a las Juntas locales, funcionan en cada una de las entidades federativas. Los Gobernadores de los Estados harán la designación del Presidente de la Junta y lanzarán la convocatoria para la elección de los representantes de los trabajadores y de los patronos.

El funcionamiento de la Juntas locales y federales es el mismo, el pleno se integrará con el presidente y la totalidad de los representantes de los trabajadores y los patronos.

El artículo 614, señala las facultades y atribuciones del pleno, en los siguientes términos:

- I. Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación;
- II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;
- III. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del pleno;

- IV. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las juntas especiales sustenten tesis contradictorias;
- V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor conocimiento;
- VI. Informar a la secretaria del Trabajo, de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para conseguirlas; y
- VII. Las demás que le confieran las Leyes.

En relación a la competencia de las Juntas locales y federales, el artículo 123 constitucional, en su fracción XXXI, determina como regla general, que la aplicación de la Ley laboral es exclusiva de las autoridades federales, entre otros, los asuntos relativos: las ramas industriales y servicios, por ejemplo, la textil., eléctrica, hulera, azucarera, minera y de empresas; como aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal.

Remarcando lo anterior el artículo 621 de la Ley del Trabajo, establece que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que se encuentran establecidas en cada una de las entidades federativas, conocen de todos los asuntos que no sean de la competencia de la Junta Federal.

Dentro de su competencia la junta local y la federal, están conformadas por Juntas especiales, de ahí su denominación: "Junta especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje":

Existen las Juntas especiales se encargarán de llevar a las partes en conflicto a un arreglo conciliatorio, o en su caso, llevar el procedimiento seguido ante ellas y dictar las resoluciones que procedan conforme a Derecho.

Para el cumplimiento de sus funciones, las Juntas de conciliación y arbitraje, se compondrán de auxiliares, secretarios de acuerdos, secretarios generales, actuarios, quienes serán encabezados por el Presidente de la Junta especial.

No obstante lo anterior, es preciso señalar que han existido diversas controversias respecto a la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, algunos los han llegado a considerar como tribunales administrativos y otros tantos como tribunales jurisdiccionales.

Por ello y con la finalidad de determinar su carácter realizaremos las siguientes consideraciones:

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son desde el punto de vista formal tribunales administrativos, ya que dependen del Poder Ejecutivo. Pero desde el punto de vista material son jurisdiccionales, ya que tienen todas las atribuciones necesarias para desarrollar y ejecutar por sí solas sus resoluciones (laudos).

Con base en el nombramiento de los funcionarios gubernamentales de las juntas, podría implicar obediencia a un orden jerárquico administrativo.

Se trata de tribunales especiales que por sus características son autónomos de los tribunales civiles y mercantiles, los separa del poder judicial.

Por otro lado, Trueba Urbina señala que son verdaderos tribunales *de trabajo*.

Finalmente, podríamos establecer que constituyen organismos administrativos con facultades jurisdiccionales.

## CAPÍTULO TERCERO

### EL EMBARGO PRECAUTORIO COMO UNA MEDIDA CAUTELAR

Es frecuente, por desgracia, que los deudores morosos y sin escrúpulos, desaparezcan de su domicilio, vendan o simulen la venta de sus activos para quedar en estado de insolvencia y burlar de esa forma, los derechos de los trabajadores y los de sus areedores.

Para lo cual, la Ley establece las providencias precautorias o cautelares. La palabra providencia en una de sus acepciones gramaticales alude a la disposición o prevención tomada por alguien frente a una situación dada. Dentro del significado procesal alude a la determinación tomada por el juzgador frente a alguna gestión de los particulares o frente a una situación en la que está facultado para operar oficiosamente.

Dicho de otra forma, lo precautorio es lo que se hace con precaución, para evitar algún daño o peligro. Por tanto, el interesado que promueve ante el órgano jurisdiccional una providencia precautoria, pretende una resolución para prevenir, precaver y con ello evitar un daño o peligro.

Asimismo, la providencia precautoria es una determinación jurisdiccional en cuya virtud se toman medidas tendientes a evitar un daño o peligro, en los casos, con el procedimiento y con los requisitos establecidos legalmente.

Para Briseño Sierra, la medida cautelar "no busca la posibilidad de hacer efectiva una sentencia cuyo contenido se ignora cuando aquella se dicta sino que busca evitar que no se pueda hacer efectiva por ciertas razones o hechos que la medida elimina. No busca ejecutar la condena, sino que tiende a eliminar un obstáculo, cierto o presunto, para hacerla efectiva."<sup>42</sup>

Por su parte, Arellano García señala que "las providencias precautorias están constituidas por todo un cúmulo de actos procesales que van desde la solicitud del interesado apegada a la Ley, las probanzas ofrecidas, el otorgamiento de la garantía correspondiente, la determinación del órgano jurisdiccional, que puede ser o no favorable y la ejecución de la medida cautelar respectiva, con la oportunidad posterior del afectado de defenderse en contra de la medida precautoria.

---

<sup>42</sup>Op. Cit. Briseño Sierra, México. 1970. pág. 293

Por tanto, también se trata de una institución jurídica que engloba varias relaciones jurídicas unificadas con vista a la finalidad común de garantizar los resultados materiales del juicio para que el cumplimiento o ejecución del fallo por el demandado no sea adverso.”<sup>43</sup>

También se les conoce con el nombre de acciones preventivas y de providencias o medidas precautorias. De igual forma Rafael Pérez define a las providencias cautelares como “las medidas de cautela, o de precaución, que de manera excepcional concede la Ley al acreedor para que con mayor seguridad pueda hacer valer sus derechos.”<sup>44</sup>

Para que las sentencias tengan una efectividad futura, se hace necesaria la adopción de determinadas garantías preventivas, y así evitar que pueda desaparecer fortuitamente o por maquinaciones voluntarias, el patrimonio del deudor, quedando éste en una situación de insolvencia que haga ilusoria la resolución judicial.

Las medidas cautelares suelen clasificarse en:

1. Personales o reales, según recaigan sobre personas o bienes,
2. Conservativas o innominativas, según tiendan a mantener o a modificar el estado de cosas anterior al proceso principal,
3. Nominadas o innominadas, según signifiquen una medida específica que el juzgador puede decretar o un poder genérico del juzgador para decretar las medidas pertinentes con el fin de asegurar las condiciones necesarias para la ejecución de la futura y probable sentencia del proceso principal.

Dentro de las medidas cautelares tenemos a los embargos preventivos, las fianzas y el arraigo.

Se ha dicho que el embargo precautorio constituye una limitación del derecho de propiedad (no la privación de ella) que afecta al derecho de disposición y que subsiste mientras no sea levantado por la autoridad judicial competente. Sin embargo, estimamos que el embargo precautorio, es una figura jurídica en cuya virtud la autoridad, con atribuciones para ello, afecta un bien para garantizar con su valor los resultados de una reclamación.

---

<sup>43</sup> Arellano García Carlos, Derecho Procesal Civil, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México 1997, pág. 113

<sup>44</sup> Pérez Palma Rafael, Guía de Derecho Procesal Civil, Quinta Edición, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México 1980, pág. 281

### 3. Concepto de embargo precautorio, en el Derecho del Trabajo

Como ya lo señalamos antes, el nombre de estas providencias previas, es variable, se suelen denominar *medidas de aseguramiento, decretos o autos de providencia, providencias precautorias, providencias cautelares, etc.*

Pero en la materia que nos ocupa son denominadas "providencias cautelares".

Para lo cual la Ley Federal del Trabajo, reconoce y regula con sentido de prevención y de justicia las medidas o providencias cautelares, en resguardo y garantía del interés y derechos del demandante.

Se encuentran señaladas en el artículo 857 de la Ley Federal del Trabajo, refiriéndose la fracción I al arraigo y la II al secuestro provisional.

Dada su naturaleza preventiva la providencia cautelar puede no parecer necesaria al principio del proceso, pero manifestarse después la conveniencia de ponerla en práctica a *partir del temor fundado de que el demandado pueda ausentarse o que sus bienes se puedan disminuir, gravar o perder.*

Por su parte Climent Beltrán, señala que dichas medidas "son un complemento de la función jurisdiccional porque tiene por objeto asegurar la efectividad de la sentencia en el caso de que sea favorable al actor"<sup>45</sup>

De igual forma cita las siguientes características:

- Jurisdiccionalidad, tiende a apoyar la función jurisdiccional, porque si después de seguir el proceso y dictarse sentencia que adquiriera el carácter de cosa juzgada, por insolvencia del demandado es imposible ejecutarla, por lo cual resultaría una resolución ilusoria.
- Provisionalidad, se encuentra sujeto a las contingencias del juicio, de manera que si no se obtiene sentencia favorable, el secuestro queda sin efecto, en lo que se diferencia del embargo en ejecución de laudo.

---

<sup>45</sup> Climent Beltrán Juan, Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Primera Edición, Editorial Esfinge, México 1990, pág. 210



- Instrumentalidad, es un instrumento procesal para garantizar los resultados del juicio y por ello está subordinado al mismo. Corre la suerte del juicio principal. Por tanto, si se obtiene una sentencia favorable al actor, la partición de éste en el secuestro provisional se convierte en definitivo.
- Autonomía, se sigue el procedimiento como un pequeño proceso porque se promueve la solicitud del actor con una instancia específica.

Por otra parte Tena Suck e Ítalo Morales, señalan que el embargo precautorio consiste en asegurar ciertos bienes de una empresa o de una persona, para garantizar el cumplimiento de la resolución dictada, por la autoridad competente.”<sup>46</sup>

Bermúdez Cisneros, indica que el embargo precautorio es el acto procesal por el cual se aseguran determinados bienes, según la naturaleza de los mismos, para que estén a resultas del juicio y no corran el riesgo de desaparecer por alguna causa lícita o fraudulenta, en menoscabo de los intereses planteados por los trabajadores.”<sup>47</sup>

Trueba Urbina, por su parte define el secuestro provisional como “una medida de seguridad, transitoria, que se obtiene mediante el ejercicio de la acción procesal aseguradora ante el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando la persona a quien se pretende demandar ejecuta actos tendientes a dilapidar, ocultar o enajenar sus bienes.”<sup>48</sup>

Por otra parte, para Arroyo Sáenz, “el embargo precautorio es el aseguramiento de bienes, para que con su valor pueda responder del monto que implique la condena que haya de dictarse en un juicio.”<sup>49</sup>

Asimismo, para García Ramírez, el embargo precautorio “sirve para garantizar el cumplimiento efectivo del laudo o resolución , asegurando previamente los bienes de una persona, empresa o establecimiento.”<sup>50</sup>

<sup>46</sup> Tena Suck Rafael-Hugo Ítalo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Quinta Edición, Editorial Trillas, México 1997, pág. 154

<sup>47</sup> Op. Cit. Bermúdez Cisneros Miguel, pág. 186

<sup>48</sup> Op. Cit. Trueba Urbina, pág. 555

<sup>49</sup> Arroyo Sáenz Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, B&A Editores, México, 1999, pág. 177

<sup>50</sup> Dr. García Ramírez Sergio, Manual de Derecho del Trabajo. Procuraduría de la Defensa Del Trabajo, Tercera Edición, 1982, México, pág. 606

La petición de secuestro provisional debe fundarse en la comprobación de que el demandado tiene diferentes juicios o reclamaciones ante autoridades judiciales o administrativas, que hayan promovido terceros en su contra. Además deberá acreditarse que por la cuantía de esas reclamaciones, exista el riesgo de insolvencia, esto es cualquiera actos o maniobras del demandado que tiendan a disminuir malintencionada o dolosamente su patrimonio o el valor de sus bienes, o bien que llegara a gravar éstos generan el derecho para promover secuestro provisional y justifican la necesidad de la medida.

Por lo tanto, es necesario que se cumplan ciertos requisitos para que se proceda a dictar la medida cautelar; primeramente, que exista solicitud de parte interesada, cumpliéndose así el principio procesal de instancia de parte; que se rindan las pruebas que demuestren la justificación de la medida y finalmente, que sea presentada en el momento procesal oportuno.

### **3.1. Definición de embargo precautorio, vertida por la Exponente**

Con base en los conceptos anteriormente anotados, y a fin de aportar al presente trabajo una definición personal de lo que podríamos entender por embargo precautorio dentro del derecho Laboral, al respecto señalamos:

El embargo precautorio es un acto procesal por medio del cual, el presidente ordena se aseguren bienes suficientes de una empresa o establecimiento, cuyo monto garantice el cumplimiento del laudo a favor del trabajador.

### **3.2. Procedimiento que debe observarse al momento de solicitar el embargo precautorio**

#### **3.2.1. En el Derecho Civil**

Dentro de la Ley, encontramos el apoyo de la procedencia de las providencias precautorias. Por lo tanto, son contemplados tres supuestos de operancia de las providencia mencionadas, mismas que determina el artículo 235 del Código de Procedimientos Civiles, a saber:

- a) *Temor de ausencia u ocultamiento de persona contra quien deba entablarse o se haya entablado una demanda;*
- b) *Temor de ocultamiento, o malversación de bienes en los que debe ejercitarse una acción real;*
- c) *Temor de ocultamiento o enajenación de bienes, cuando la acción sea personal, siempre que el deudor no tuviere otros bienes que aquéllos en que se ha de practicar la diligencia.*

Por lo tanto, las características del embargo, según Eduardo Pallares, son las siguientes:

- *"El aseguramiento material o jurídico de los bienes embargados, de acuerdo con su naturaleza específica,*
- *Someterlos a la jurisdicción del juez que ordenó el embargo y a las resueltas del juicio, y*
- *Afectarlos de manera especial al pago del crédito causa del embargo, cuando con anterioridad no lo hayan sido, como acontece cuando fueron dados en prenda, hipoteca, reacción, etc."*<sup>51</sup>

Cabe hacer la aclaración que las disposiciones anteriores comprenden no sólo al deudor, sino también a los tutores, albaceas, socios y administradores de bienes ajenos.

Conforme al artículo 238 del Código de Procedimientos Civiles, se establece la regla de que no pueden dictarse otras providencias precautorias que las establecidas en el mismo ordenamiento. Esas providencias precautorias son dos:

- I. *Arraigo de la persona física, y*
- II. *Secuestro de bienes.*

## **Procedimiento**

En cuanto al procedimiento a seguir para el secuestro de bienes o comúnmente conocido embargo precautorio, se observaran los siguientes lineamientos.

---

<sup>51</sup> Pallares Eduardo, Derecho Procesal Civil, Octava Edición, Editorial Porrúa, México 1980, pág. 518

La persona que solicite el secuestro provisional de bienes, debe acreditar el derecho de su existencia. Lo anterior, se relaciona con el principio de que el actor debe probar los hechos constitutivos de sus pretensiones, tal y como lo dispone el artículo 281 del Código de Procedimientos Civiles.

Asimismo, deberá demostrar la necesidad de la medida, esto es, probar el temor que tiene de que se ausente o se oculte la persona o que se dilapiden los bienes materia de una acción real.

Las pruebas han de consistir en documentos o testigos idóneos, que serán por lo menos tres.

Con relación a la idoneidad, podemos especificar que se refiere a la capacidad, aptitud, suficiencia y competencia para declarar sobre lo que se le pregunte. O bien que simplemente los testigos no sean falsos o aleccionados, como en la mayoría de los casos suele suceder.

Adicionalmente, el peticionario del secuestro o embargo, ha de expresar, el valor de la demanda o el de la cosa que se reclama designando ésta con toda precisión.

Si la petición del secuestro provisional no está fundada en título ejecutivo, el actor dará fianza de responder por los daños y perjuicios que se sigan, ya sea que se revoque la providencia, o una vez entablada la demanda, sea absuelto el reo.

Con relación a lo señalado anteriormente, los títulos ejecutivos son aquéllos que traen aparejada ejecución; para lo cual el párrafo segundo del artículo 443 señala cuales títulos traen aparejada ejecución:

- I. La primera copia de una escritura pública expedida por el juez o notario ante quien se otorgó;
- II. Las ulteriores copias dadas por mandato judicial, con citación de la persona a quien interesa;
- III. Los demás instrumentos públicos que conforme al artículo 333 hacen prueba plena (Los instrumentos públicos que hayan venido al pleito sin citación contraria., se tendrán por legítimos y eficaces salvo que se impugnare expresamente su

autenticidad o exactitud por la parte a quien perjudiquen. En este caso, se decretará el cotejo con los protocolos y archivos, que se practicará por el secretario, constituyéndose, al efecto, en el archivo o local donde se halla la matriz, a presencia de las partes, si concurrieron, a cuyo fin se señalará previamente el día y la hora, salvo que el juez lo decretare en presencia de los litigantes o se hiciera en el acto de la audiencia de pruebas.);

- IV. Cualquier documento privado después de reconocido por quien lo hizo o lo mandó extender; basta con que se reconozca la firma aun cuando se niegue la deuda;
- V. La confesión de la deuda hecha ante juez competente por el deudor o por su representante con facultades para ello;
- VI. Los convenios celebrados en el curso de un juicio ante el juez, ya sea de las partes entre sí o de terceros que se hubieren obligado como fiadores, depositarios, o cualquier otra forma;
- VII. Las pólizas originales de contratos celebrados con intervención de corredor público;
- VIII. El juicio uniforme de contadores, si las partes ante el juez o por escritura pública, o por escrito privado reconocido judicialmente, se hubiere sujetado él expresamente o lo hubiere aprobado.

El artículo 245 dispone:

*Si el demandado consigna el valor u objeto reclamado, si da fianza bastante a juicio del juez, o prueba tener bienes raíces suficientes para responder del éxito de la demanda, no se llevará cabo la providencia precautoria o se levantará la que se hubiese dictado.*

Este precepto establece los medios de que dispone el demandado, tanto para que se levante la providencia que se hubiere dictado, como para que no se lleve a cabo la que estuviere por consumarse.

Una vez notificado el secuestro provisional, el demandado podrá recurrir el acuerdo que ordenó la providencia. Tal y como lo dispone el artículo 252 del Código Federal de Procedimientos Civiles, la persona contra quien se haya dictado una providencia

precautoria puede reclamarla en cualquier tiempo, pero antes de la sentencia ejecutoria; para cuyo efecto se le notificará dicha providencia, caso de no haberse ejecutado con su persona o con su representante legítimo. La reclamación se substanciará en forma incidental.

La providencia de embargo podrán decretarse, tanto como actos prejudiciales como después de iniciado el juicio respectivo; en este caso, la providencia se substanciará en incidente por cuerda separada y conocerá de ella el juez, que al ser presentada la solicitud, esté conociendo del negocio.

Si se trata de una actuación prejudicial ha de ser el juez competente para conocer del futuro juicio que habrá de intentarse. Cuando la providencia de embargo precautorio se dicte por un juez que no sea el que deba conocer del negocio principal, una vez ejecutada y resuelta la reclamación, si se hubiere formulado, se remitirán la juez competente las actuaciones, que en todo caso se unirán al expediente, para que en él obren los efectos que correspondan conforme a derecho.

Si la providencia de secuestro provisional se ha intentado como un acto prejudicial y el actor no presenta la demanda dentro del plazo de tres días, si el juicio hubiere de seguirse en el lugar en que aquélla se dictó. Si debiera seguirse en otro lugar, el juez aumentará a los tres días señalados, uno por cada doscientos kilómetros.

Por disposición expresa del CPC, un tercero puede reclamar la providencia precautoria cuando sus bienes hayan sido objeto del secuestro. Esta reclamación se ventilará en la forma y términos del juicio de tercería.

La tramitación de las providencias precautorias tiene el carácter de secreta pues, se realiza sin la intervención del futuro demandado en caso de que se promueva como acto prejudicial o sin la injerencia del demandado en caso de que ya se haya iniciado el juicio.

Por lo tanto se deduce que no habrá publicaciones en el boletín judicial del auto que admite a trámite la petición de la providencia precautoria, ni de la recepción de la prueba o pruebas correspondientes, ni de la orden de ejecución de la providencia precautoria.

El precepto relativo es el artículo 246, que a la letra dice: Ni para recibir los informes ni para dictar una providencia precautoria, se citará a la persona contra quien ésta se pida.

Con base en lo anterior, no ha faltado quien sostenga que las providencias precautorias son inconstitucionales.

No obstante, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha pronunciado la tesis jurisprudencial que a continuación se transcribe:

"El secuestro de bienes como providencia precautoria, no es acto de ejecución irreparable, porque en la sentencia que se pronuncie en el juicio, se resolverá si debe o no subsistir, y contra esa sentencia se puede interponer el amparo; por la misma consideración, no es acto que deje sin defensa al quejoso, y por último, tampoco puede considerarse como un acto ejecutado fuera de juicio."

Ahora bien, el hecho de que el artículo que se comenta disponga que para dictar una providencia precautoria, sea decretada sin citar a la persona en contra de quien se dicta, tampoco importa violación constitucional, porque lo único que el artículo 16 Constitucional prescribe es que exista *un mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento*, circunstancia que se cumple al pie de la letra.

Aquella persona que solicite una providencia o embargo precautorio, será responsable, por consiguiente de los daños y perjuicios que se causen.

Empero, existe responsabilidad en el que la pide, como en el juez que la otorga, de manera que eximir de responsabilidad a uno para arrojar sobre el otro toda la responsabilidad por daños y perjuicios, resulta indebido.

En la ejecución de las providencias precautorias no se admitirá excepción alguna. Todas aquellas excepciones que hubiere respecto de la acción principal, deben oponerse al contestar la demanda, para que sean discutidas durante el juicio y la sentencia se ocupe de ellas.

A fin de evitar reiteración de todas las normas que rigen el secuestro, el legislador en el artículo 249, nos remite a las reglas generales del embargo.

En ese sentido, a continuación haremos un breve estudio de las reglas que se observan dentro del embargo.

Etimológicamente, el embargo es una medida ejecutiva de subrogación, en virtud de la cual el juez sustrae del patrimonio del deudor las cosas de su propiedad, privándole de la tenencia y administración para que en su oportunidad, proceda a su conversión en dinero y hacer pago al acreedor.

Para Arellano García, el embargo “es una institución jurídica en la que se afectan bienes o derechos de una persona física o moral, por mandato de autoridad estatal, para garantizar el pago de prestaciones pecuniarias a un sujeto pretensor”<sup>52</sup>

Dentro de los elementos que encierra el concepto antes anotado contiene las siguientes ideas:

- a) Los bienes son los objetos materiales con valor intrínseco o representativo. Los derechos son las prerrogativas derivadas de una norma jurídica para exigir de un sujeto obligado una prestación determinada. Los derechos y los bienes se encuentran en el patrimonio del deudor y responden genéricamente por todos los adeudos a cargo del titular de esos derechos y bienes.

Todo embargo es resultado del ejercicio del imperio estatal, pues de manera unilateral, imperativa y coercible, se impone al sujeto pasivo el secuestro de bienes para garantizar un adeudo, es una forma de garantizar el pago de prestaciones pecuniarias.

Para la realización de un embargo deberá estar constituido por la orden de autoridad jurisdiccional, mediante la cual se manda el secuestro de bienes o derechos del deudor.

El mandamiento de embargo también denominado “auto de exequendo, lleva los siguientes elementos:

- Es un auto que suscribe un juez y el secretario de acuerdos,
- Se ordena el secuestro de bienes de la propiedad del deudor,
- La orden de secuestro de bienes ha de ejecutarse por conducto del Actuario,



- El sujeto cuyo patrimonio se afectará por el embargo, está sometido a la orden de embargo y no podrá oponerse a ella más que por los medios legales. La oposición ilegal al mandamiento de ejecución le puede llevar hasta a una responsabilidad penal,
- El mandamiento de ejecución es para que se embarguen bienes suficientes a cubrir las prestaciones pecuniarias determinadas, previamente al embargo se le requerirá para que cubra la cantidad adeudada,
- El auto de exequendo lleva la orden de que los bienes secuestrados se pagan en depósito de la persona que sea designada por el acreedor.

### **Requerimiento de pago y embargo**

Decretado el auto de ejecución de la sentencia, el actuario requerirá de pago al deudor y no verificándolo éste en el acto, se procederá a embargar bienes suficientes a cubrir las prestaciones demandadas.

*Por su parte el Dr. Arellano García, afirma que “el requerimiento es la acción de requerir y consiste en intimidar, ordenar, mandar, exigir que el deudor proceda a pagar las cantidades a su cargo, precisadas en el mandamiento de ejecución y en el apercibimiento de que, si no hace ese pago, se procederá al embargo de bienes de su propiedad suficientes a garantizar lo reclamado”<sup>53</sup>*

### **Designación de bienes**

El derecho de designar los bienes que han de embargarse corresponde al deudor y sólo que éste se rehuse a hacerlo o que se encuentre ausente, podrá ejercerlo el actor o su representante y deberán sujetarse al siguiente orden:

1. Los bienes consignados como garantía de la obligación que se reclama.
2. Dinero,
3. Créditos realizables en el acto,
4. Alhajas,
5. Frutos y rentas de toda especie,
6. Bienes muebles no comprendidos en las fracciones anteriores,
7. Bienes raíces,

---

<sup>52</sup> Op. Cit. Arellano García, pág. 601

<sup>53</sup> Op. Cit. Arellano García, p. 605

8. Sueldos o comisiones,
9. Créditos.

No obstante, el artículo 537 establece que el ejecutante puede señalar los bienes que han de ser objeto del secuestro, sin sujetarse al orden establecido:

- *Si para hacerlo estuviere autorizado por el obligado en virtud de convenio expreso;*
- *Si los bienes que señala el demandado no fueron bastantes o si no se sujeta al orden establecido en el artículo anterior;*
- *Si los bienes estuvieron en diversos lugares, en este caso puede señalar los que se hallen en el lugar del juicio.*

Por otra parte, cabe señalar que el señalamiento de bienes no debe ser excesivo, tal y como lo marca el artículo 38 que a la letra dice:

*El embargo sólo subsiste en cuanto los bienes que fueron objeto de él basten a cubrir la suerte principal y costas, incluidos los nuevos vencimientos y réditos hasta la total solución, a menos que la Ley disponga expresamente lo contrario.*

Si se hubieran embargado excesivos bienes, el deudor podría interponer el recurso de queja, tal y como lo determina el artículo 724 del código citado.

Al momento de realizar el señalamiento de bienes, es menester tener en consideración aquéllos que se encuentran exceptuados de embargo, como son:

- I. Los bienes que constituyen el patrimonio de familia desde su inscripción en el Registro Público de la Propiedad, en los términos establecidos por el Código Civil;
- II. El lecho cotidiano, los vestidos y los muebles del uso ordinario del deudor, de su cónyuge o de sus hijos, no siendo de lujo, al juicio del juez;
- III. Los instrumentos, aparatos y útiles necesarios para el arte u oficio a que el deudor esté dedicado;
- IV. La maquinaria, instrumentos y animales propios para el cultivo agrícola, en cuanto fueren necesarios para el servicio de la finca a que estén destinados, a juicio del juez, a cuyo efecto oír el informe de un perito nombrado por él;
- V. Los libros, aparatos, instrumentos y útiles de las personas que ejerzan o se dediquen al estudio de profesiones liberales;

- VI. Las armas y caballos que los militares en servicio activo usen, indispensables para éste conforme a las Leyes relativas;
- VII. Los efectos, maquinaria e instrumentos propios para el fomento y giro de las negociaciones mercantiles o industriales, en cuanto fueren necesarias para su servicio y movimiento, a juicio del juez, a cuyo efecto oirá el dictamen de un perito nombrado por él, pero podrán ser intervenidos juntamente con la negociación a que estén destinados;
- VIII. Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras;
- IX. El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste;
- X. Los derechos de uso y habitación;
- XI. Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo a cuyo favor están constituidas, *excepto las de aguas, que es embargable independientemente*;
- XII. La renta vitalicia, en los términos establecidos en los artículos 2785 y 2787 del Código Civil;
- XIII. Los sueldos y el salario de los trabajadores en los términos que establece la Ley *Federal del Trabajo, siempre que no se trate de deudas alimentarias o responsabilidades proveniente del delito*;
- XIV. *Las asignaciones de los pensionistas del erario*;
- XV. Los ejidos de los pueblos y la parcela individual que en su fraccionamiento haya correspondido a cada ejidatario.

Dado el caso de que los bienes embargados sean insuficientes para cubrir el monto de lo recamado, el acreedor podrá solicitar la ampliación del embargo. Una vez decretada la ampliación se deberá observar lo siguiente:

- En cualquier caso en que a juicio del juez no basten los bienes secuestrados para cubrir la deuda y las costas;
- Si el bien secuestrado que se sacó a remate dejare de cubrir el importe de lo reclamado a consecuencia de las retasas que sufiere o si transcurrido un año desde la remisión, tratándose de muebles, no se hubiere obtenido su venta;
- Cuando no se embarguen bienes suficientes por no tenerlos el deudor y después aparecen o los adquiere;
- En los casos de tercería, conforme a lo dispuesto en el título décimo.

Lo anterior con fundamento en el artículo 541 del multicitado código.

Ahora bien, las cosas embargadas no son poseídas directamente por el acreedor sino que tiene que nombrar a un depositario para que represente sus derechos, por lo tanto es una prerrogativa y una responsabilidad.

Las personas que pueden ser nombradas como depositarios pueden ser, el propio deudor, el acreedor o un tercero.

En ese sentido, el depositario y el actor, cuando éste lo hubiere nombrado, son responsables solidariamente de los bienes.

La etapa final de la vía de apremio es el remate de los bienes que han sido embargados, siempre y cuando no se haya cumplido con las prestaciones adeudadas.

v1PEduardo Pallares define el remate diciendo que "es la venta de un bien que se lleva a efecto mediante la intervención de la autoridad, que puede ser la judicial o la administrativa".<sup>54</sup>

El remate se lleva a cabo en una diligencia llamada subasta o almoneda, que es el conjunto de actos procesales que realiza el tribunal o la autoridad laboral para vender públicamente los bienes embargados al mejor postor.

### **3.2.2. En el Derecho del Trabajo**

El decreto del secuestro provisional, supeditado a juicio del presidente, se somete a las reglas que a continuación se enumeran:

1. El solicitante expresará el importe de lo reclamado, y rendirá las pruebas que juzgue conveniente para acreditar la necesidad de la medida (cabe señalar que en la práctica es usual la prueba testimonial);
2. El presidente de la junta, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la en que se le solicite, podrá decretar la providencia;
3. El auto que ordene el secuestro determinará el monto por el cual deba practicarse; y

---

<sup>54</sup> Op. Cit. Eduardo Pallares, pág. 530

4. El presidente de la junta dictará las medidas a que se sujetará el secuestro, a efecto de que no se suspenda o dificulte el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento.

Esta solicitud se podrá formular en la demanda, en cuyo caso se substanciará antes del trámite del emplazamiento, o con posterioridad a la demanda, en cualquier estado del procedimiento antes del laudo, y se manejará por cuerda separada, de cuya solicitud no se dará traslado, ni se pondrá en conocimiento del afectado con ella, ya que el éxito de estas medidas radica precisamente en que sean desconocidas por la persona contra la que se dictan, a fin de evitar que puedan traspasar sus bienes o salir del país y con ello burlar sus responsabilidades legales.

Es claro el artículo 863 de la Ley de la materia, al determinar que la providencia se llevará a cabo aún cuando no esté presente la persona contra quien se dictó.

*El secuestro provisional debe dictarse relacionando su monto con las prestaciones determinadas en la demanda, sin considerar las que puedan generarse en el juicio, ya que serían prestaciones hipotéticas, aunque dicho criterio se ha ido modificado para garantizar también aquellas prestaciones que impliquen una consecuencia jurídica de la acción intentada, como por ejemplo los salarios vencidos durante la tramitación del juicio.*

La junta señalará día y hora en la cual el actor acudirá con sus testigos, y así acreditar que el demandado tiene reclamaciones judiciales o administrativas que justifiquen el riesgo de insolvencia.

Es de gran importancia la forma y alcance en que deberá ejecutarse a fin de que no se perjudiquen innecesariamente el patrón ni el trabajador solicitante de la medida y los demás trabajadores de la empresa en el desarrollo de sus actividades. Esto implica que no pueden ser objeto del secuestro las materias primas, productos fabriles o comerciales, el dinero o créditos de la empresa.

Sin embargo, sería procedente incluir en el secuestro provisional la maquinaria de la empresa, aunque la misma sea necesaria para el desarrollo y productividad de sus actividades.

Ya que en la ejecución o cumplimiento de esta medida deberá tenerse en cuenta que la Ley dispone que sea designado depositario de los bienes secuestrados su propietario y que la misma medida se considere cuando no esté presente la persona contra quien se decretó el secuestro. Si se trata de persona moral, será depositaria quien tenga su representación legal; por consiguiente, no existe el riesgo de que sean sacados de la empresa.

No se requiere la aceptación expresa del cargo de depositario, por parte del dueño del negocio, o en su caso, del director, administrador o gerente, al ser designado por la junta, por lo que, sin concurrir éstos a la diligencia legal del secuestro o embargo de bienes, se le designa y asume todas las funciones y responsabilidades inherentes al cargo de depositario.

En todo caso, el demandado por disposición expresa del artículo 864 de la Ley laboral, puede otorgar depósito o fianza bastante, que garantice el adeudo exigido, lo que puede otorgarse antes de llevarse a efecto el secuestro, o con posterioridad al mismo, lo que tendrá que hacerse constar en el acta respectiva, o en el auto correspondiente al decretar el presidente de la junta el levantamiento del secuestro en virtud de la fianza otorgada.

Climent Beltrán, estima procedente la inscripción del secuestro provisional en el Registro Público de la Propiedad.

Por último, cuando ya existe laudo condenatori, a petición de la parte que obtuvo, el secuestro provisional se convierte en definitivo que se registrará en lo conducente por las disposiciones relativas a la ejecución de los laudos.

### **3.3. Estudio comparativo entre ambas materias**

Ahora bien, realizaremos un análisis de los requisitos y de los puntos más sobresalientes que encierra el embargo precautorio, tanto en la materia del trabajo como en el Derecho Civil.

Como se mencionó las medidas cautelares se llaman providencias cautelares, en cambio en el Derecho Civil son conocidas como providencias precautorias.

Las providencias cautelares o precautorias se realizarán a petición de parte interesada, y nunca podrán iniciarse de oficio; lo anterior se observa en ambas materias. Las providencias cautelares o embargo preventivo, son instituciones de naturaleza cautelar o de seguridad, cuyo objeto es garantizar de antemano la efectividad de las prestaciones que se reclaman.

Para que el juez proceda a dictar una medida cautelar, dentro de la materia civil, debe tomar en consideración los aspectos que a continuación se señalan:

- El temor fundado de que se ausente u oculte la persona contra quien deba entablarse o se haya entablado una demanda;
- Que se oculten o dilapiden los bienes en que debe ejercitarse una acción real; y
- Cuando la acción sea personal, siempre que el deudor no tuviere otros bienes que aquéllos en que se ha de practicar la diligencia y se tema que los oculte o enajene.

En cambio la Ley laboral, no precisa las causales que deben presentarse para decretar una providencia cautelar. El artículo 861 de la Ley mencionada, establece que *el Presidente de la Junta tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, podrá decretar el secuestro provisional, si a su juicio, es necesaria la providencia.*

De lo anterior, se desprende que dentro de la terminación: *circunstancias del caso, y las pruebas rendidas*, el trabajador deberá acreditar por todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, la comprobación de que el patrón se encuentra en la posibilidad de perder o enajenar éstos. Situación que resulta complicada para el trabajador, ya que es difícil que conozca de manera auténtica, la situación financiera y económica por la cual atraviesa el patrón o la empresa, más aún, se torna complicado demostrar con pruebas tal situación; ya que en la mayoría de los casos, los trabajadores no pueden tener acceso a documentos mediante los cuales compruebe ante la autoridad que es necesario decretar una providencia cautelar, a efecto de evitar que el patrón quede en estado de insolvencia.

Aunado a lo anterior, el trabajador deberá acreditar que el patrón tiene en su contra diferentes juicios o reclamaciones ante autoridades judiciales o administrativas promovidos por terceros en su contra.

En otro punto, y dada la naturaleza preventiva, la providencia cautelar puede no parecer necesaria al principio del proceso, pero manifestarse después la necesidad de ponerla en práctica, por lo tanto, puede ser solicitada al momento de presentar la demanda, se tramitarán previamente al emplazamiento, lo anterior dentro de la materia laboral. Dentro del Derecho Civil, el código de la materia señala que: *ejecutada la providencia precautoria antes de ser entablada la demanda, el que la pidió deberá entablarla dentro de tres días, de lo anterior se desprende que en esta materia, la providencia puede solicitarse aún cuando la demanda no haya sido interpuesta, es decir, al demandado se le embargarán bienes suficientes antes de que sepa que tiene entablada en su contra una demanda, aún más, antes de saber quién y porqué razón lo demandan.*

En ambas materias, éstas medidas no se hacen del conocimiento de la persona contra quien se promueve la providencia, en razón de que puede provocar la ausencia inmediata o la afectación intencional de sus bienes; en tal virtud es nombrado el propio demandado el depositario de los bienes sin necesidad de que acepte el cargo o proteste su leal desempeño, *con todas las responsabilidades inherentes*, en el caso de personas morales, el director o su representante legal tendrán el carácter de depositarios.

Cuando el demandado otorgue una garantía suficiente a cubrir el posible resultado del juicio, la constitución de depósito o fianza bastante, señala el artículo 864 de la *Ley Federal del Trabajo*, *permitirá que no se lleve a cabo la providencia cautelar o que se levante la que se haya decretado.*

El presente estudio comparativo se llevó a cabo a fin de mostrar la diferencia que existe entre la materia civil y la laboral, al momento de dictar una medida precautoria. Si bien es cierto, *que se trata de ordenamientos que regulan asuntos de diferente naturaleza jurídica, también lo es que el Derecho laboral, por ser más joven, se encuentra en desventaja del Derecho Civil.*

En tal virtud, es necesario llevar a cabo las modificaciones que sean procedentes a fin de *seguir un juicio legal uniforme. Si el legislador puede tomar en consideración lo establecido en otros ordenamientos legales, a efecto de conformar y consolidar con mejores disposiciones las Leyes que nos rigen, considero que el Derecho Civil es la mejor fuente legal de que la emanan las normas mejor establecidas.*



## **CAPÍTULO CUARTO CRÍTICAS Y PLANTEAMIENTOS**

### **4. Análisis a la legislación laboral sobre los preceptos reguladores del embargo precautorio**

Como ha quedado señalado anteriormente, el embargo precautorio forma parte de las medidas cautelares de que se pueden valer las personas que interponen una demanda ante las autoridades correspondientes, a efecto de salvaguardar sus derechos.

Dentro del Derecho laboral, el legislador pretende asegurar el derecho de los trabajadores, al establecer un capítulo dedicado a las providencias cautelares.

Sin embargo, consideramos que las disposiciones contenidas en dicho capítulo, no son claras ni precisas, más aún no son suficientes, es decir, como sucede en diversas partes de la propia Ley Federal del Trabajo, así como de otras legislaciones, existen lagunas o ideas incompletas, que de alguna manera son cubiertas por la doctrina y por la jurisprudencia.

Con la finalidad de exponer de una manera concisa las ideas que la exponente se ha creado acerca del embargo precautorio, llevaremos a cabo un análisis respecto a los preceptos que en materia de embargo precautorio, se contienen en la propia Ley laboral.

La *Ley Federal del Trabajo*, determina que las providencias cautelares deberán llevarse a cabo únicamente a petición de parte interesada, cabe señalar que dentro del Derecho Civil ocurre lo mismo, el juez a petición de parte decretará la providencia precautoria que proceda.

Deberá ser solicitada al momento de presentar la demanda o posteriormente, cuando se manifiesta la necesidad de ponerla en práctica, no obstante, puede ocurrir que al momento de que el trabajador acude a los órganos del trabajo, a solicitar se decrete el embargo precautorio en contra de su patrón, éste se encuentre en un estado de insolvencia que en su caso, la medida cautelar no pueda tener los efectos preventivos deseados, y por lo tanto, sea considerada como ineficaz.

Asimismo, tales providencias no se hacen del conocimiento de la persona contra quien se promueven, ya que de lo contrario se podría provocar la ausencia inmediata (en el caso del arraigo) o la afectación intencional de los bienes.

No obstante, en el caso de que el secuestro sea solicitado durante el transcurso del procedimiento, es difícil que el demandado no se entere que ha sido decretada una medida precautoria en su contra, ya que comúnmente las partes se encuentran al pendiente de sus asuntos, esto es, los apoderados legales cumplen con el seguimiento constante de los juicios de sus clientes y de esta manera hacerse sabedores de las *promociones en cada caso concreto*.

En ese sentido, no es viable promover una providencia cautelar en forma posterior a la presentación de la demanda.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo, señala que para que el presidente pueda decretar el secuestro provisional se requiere que el trabajador determine el monto de lo demandado y que se rindan las pruebas necesarias a efecto de acreditar la conveniencia de la medida. Una vez analizadas las pruebas rendidas y considerando las circunstancias del caso, podrá decretar el secuestro, sí, a su juicio es necesaria la providencia.

De lo anterior, se desprenden determinados señalamientos que no son procedentes para eficientar las providencias cautelares.

En primer lugar, el trabajador deberá presentar las pruebas con que cuente, es decir, deberá acreditar por los diversos medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, que el patrón se encuentra en la posibilidad de perder o enajenar sus bienes. Situación que resulta complicada toda vez, que es difícil que el trabajador conozca de forma auténtica la situación financiera y económica por la que atraviesa el patrón o la empresa, más aún se torna complicado tener acceso a la documentación con la que se acredite de manera fehaciente el nivel del patrón, por lo que resulta de igual forma complicado rendir dichas pruebas ante la autoridad.

Comúnmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje, requieren pruebas fehacientes que acrediten la necesidad de dictar una medida precautoria. En este caso, la documental y la testimonial son las pruebas reinas, pero ¿cómo podrán los trabajadores tener en su poder los documentos que acrediten que el patrón está haciendo mal uso de los bienes, que esté llevando a cabo maniobras a efecto de enajenarlos o en su caso, de los diversos juicios que tengan entablados en su contra?; en esa virtud, consideramos que es una prueba difícil de ofrecer.

De igual forma resulta complicado el hecho de presentar a personas que puedan testificar *que la empresa puede declararse en quiebra, cerrar sus instalaciones o en su caso desaparecer*. Primeramente por que los testigos deberán ser trabajadores de esa misma empresa, por lo tanto, es difícil que los compañeros de trabajo quieran involucrarse en asuntos legales, y más aún cuando se encuentra de por medio su empleo, su fuente de ingresos.

Además de que en el caso de que los trabajadores estén enterados de la situación financiera de su patrón o empresa, lo primero que harán será tratar de conseguir otro trabajo, estarán preocupados por la situación de cada uno de ellos y es poco probable que se den tiempo para acudir a rendir testimonio ante las autoridades administrativas del trabajo.

Una vez rendidas las pruebas, el juez tendrá la decisión de decretar la procedencia del embargo. Resulta complicado entender el verdadero sentido que el legislador otorgó al indicar *si a su juicio es necesaria la providencia...*

Cabe señalar, que no obstante, que el derecho es uno sólo, siempre existe el beneficio de la interpretación, y en esa medida, siempre y cuando se respeten los límites de las disposiciones legales, los juzgadores pueden aplicarlas de manera distinta.

Por lo tanto, no podríamos determinar cuales serían los verdaderos aspectos que se deben cubrir para que sea decretado un secuestro provisional, ya que la procedencia o improcedencia queda sujeta a consideración de cada presidente.

Claro está, que deberá estimar el temor fundado de que se oculten o dilapiden los bienes, sin embargo, pueden parecer suficientes las pruebas rendidas y en otro extremo, no lo serán.

También el precepto señala que en caso de considerar necesaria la medida cautelar, *dentro de las 24 horas siguientes a la en que se solicite podrá decretar el secuestro provisional.*

Existe una contrariedad en estos señalamientos, ya que como se ha observado el trabajador deberá solicitar el secuestro provisional de determinados bienes propiedad del patrón o la empresa, y anexará las pruebas con las que cuente, en el caso de documentales, si se trata de testigos ofrecerá el nombre de los mismos, así como el domicilio en donde pueden ser citados para que comparezcan a desahogar dicha

probanza, o en su caso, el trabajador se ofrecerá a presentarlos el día y hora que la Junta señale para tal efecto. Una vez acordada la admisión de las pruebas, el presidente señalará nueva fecha para que se lleve a cabo su desahogo.

Posteriormente, el presidente realizará un análisis de los elementos legales con que cuenta y valorará la procedencia de dictar el embargo precautorio, mismo que podrá dictarse en un término de 5 a 8 días, y no como lo señala la Ley de la materia, que deberá realizarse en 24 horas.

*Lo anterior, fue confirmado al momento de sostener una plática con un presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, mismo que puntualizó: de conformidad con las cargas de trabajo, y en base a la agenda de audiencias que se lleva para decretar un embargo precautorio, desde el momento en que se solicita hasta la resolución correspondiente, la Junta tarda de una a dos semanas, es muy difícil que el mismo pueda resolverse dentro de las 24 horas que señala la Ley.*

De lo anterior, se desprende que es poco probable que una providencia cautelar sea resuelta en el término legal indicado.

En ese sentido, el legislador debería considerar tal situación y ordenar desde un principio el embargo precautorio sobre los bienes propiedad de la empresa.

#### **4.1. Aseguramiento oportuno de bienes en el Derecho del Trabajo**

Como lo hemos señalado en el transcurso del presente trabajo, las medidas precautorias o cautelares sirven para prevenir un cambio probable, es decir, anticiparnos a un hecho que puede suceder.

Cabe añadir, que estas medidas se realizan a través del ejercicio de la función *jurisdiccional*, el presidente de la Junta acuerda la admisión de un secuestro provisional o embargo precautorio, con la finalidad de que la justicia no llegue demasiado tarde, y en su caso pueda convertirse en embargo definitivo una vez dictado el laudo correspondiente.

Consideramos que es necesario asegurar de forma cautelar determinados bienes del patrón o la empresa, el transcurso del procedimiento laboral, por lo tanto, el patrón una asegurado el posible crédito y en su caso derechos del trabajador, no podrá disponer de

tales bienes, ya que además el propio patrón es a su vez, el depositario de los bienes precautoriamente embargados.

El embargo precautorio a favor del trabajador, sirve para procurar una posición de igualdad entre ambas partes, ya que como ha quedado manifestado los trabajadores siempre están en desventaja frente al patrón, esta situación prevalece durante un juicio, ya sea porque el trabajador con lo único que cuenta es con su fuerza de trabajo, en cambio el patrón tiene una situación económica más desahogada, así como conocimientos más abundantes, tanto social como jurídicamente.

Por lo tanto al decretar, desde el momento en que el trabajador interpone su demanda, el embargo precautorio de oficio, las autoridades administrativas del trabajo otorgan a los trabajadores una posición de igualdad frente a su contraparte.

Tal vez se pudiera estimar que al ordenarse el secuestro provisional en contra de una empresa se estaría perjudicando al patrón, tal vez porque el trabajador únicamente quiera aprovecharse de la situación de preferencia que el mismo guarda dentro de la Ley Federal del Trabajo (es menester señalar que han existido y existirán trabajadores que abusan de su condición para perjudicar a sus patrones, por lo que la exponente está consciente de tal situación, no obstante, siempre se le debe otorgar el beneficio de la duda a la clase social más débil).

No obstante, en el supuesto de que los trabajadores logren engañar a las autoridades, y éstas de oficio dicten un embargo precautorio, los bienes que forman parte de la empresa, no podrán sustraerse de la misma, ya que un embargo precautorio, no significa que los bienes tengan que ser trasladados a otro lugar, incluso, el mismo patrón queda como depositario de los mismos, en ese caso, debe tener la responsabilidad de dichos bienes.

En ese sentido, consideramos que el dictar un embargo precautorio de oficio al momento de emplazar al patrón, no trae consecuencias que puedan alterar el funcionamiento ni las actividades que desarrolle la empresa.

En el supuesto de que sea dictado un embargo precautorio de manera injusta, el patrón deberá durante el desarrollo del procedimiento que el trabajador no tienen derecho a reclamar indemnización constitucional o reinstalación, ya sea por que el mismo llevó a cabo actos que conllevan transgresiones que se establece dentro de la propia Ley laboral, y de esa forma el patrón pueda despedir al trabajador sin incurrir en ninguna

responsabilidad, o por otro lado, que ambos hayan decidido dar por terminada la relación de trabajo que los unía.

Con base en los diversos casos que se presentan, en donde los trabajadores demandan al patrón y éste a su vez realiza diferentes acciones para quedar en estado de insolvencia o desaparecer y no pagar lo que por derecho le corresponde al trabajador, consideramos necesario el establecimiento del embargo precautorio al momento de emplazar al patrón.

*Salvaguardar el derecho de los trabajadores a través de un secuestro provisional es una garantía de la cual deben gozar los mismos cuando son transgredidos sus derechos por el patrón, y se ven obligados acudir ante las autoridades del trabajo a solicitar protección.*

*De lo contrario, el embargo precautorio puede llegar demasiado tarde, cuando hayan desaparecido los bienes del patrón o de la empresa, de manera que el actor no podrá forzar para ver restituidos sus derechos por el patrón, ya que en el caso de que éste sea declarado insolvente no podrá ser obligado a cubrir una cantidad de dinero, misma que no tienen en su poder, de ahí el principio *nadie está obligado a lo imposible*.*

No omito señalar, que el proceso cautelar implica la existencia de un proceso principal respecto de la misma controversia, es decir, el cautelar no nace por sí mismo, y su finalidad deriva del proceso principal.

Al embargar en forma precautoria determinados bienes del patrón, no estamos asegurando que los mismos vayan a pasar a manos del trabajador, sino que su destino depende de la resolución que al efecto se dicte dentro del proceso principal. El proceso cautelar depende del proceso principal.

#### **4.2. Modificación de las disposiciones que en materia de secuestro provisional establece la Ley Federal del Trabajo**

En virtud de las manifestaciones vertidas a lo largo del presente estudio y toda vez que el fundamento legal en donde se encuentra plasmada la figura principal de dicho trabajo, es decir, las providencias cautelares, es el precepto legal 857 de la Ley laboral, es menester su modificación a efecto de que los presidentes de las Juntas embarguen bienes del patrón o la empresa la momento de apiazarlos a juicio.

En ese sentido, se propone la siguiente modificación:

*Los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o los de las especiales de las mismas, deberán decretar las siguientes providencias cautelares, al momento de emplazar al patrón o empresa a juicio:*

- I. Arraigo, cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda; y*
- II. Secuestro provisional, sobre los bienes suficientes de una persona, empresa o establecimiento.*

De la modificación del artículo indicado, se hace innecesaria la existencia del artículo 858, ya que el mismo determina el tiempo en el cual pueden promoverse las providencias cautelares; y como hemos señalado, dicha procedencia deberá decretarse de oficio al momento de emplazar al patrón.

*El artículo 861 de la Ley Federal del Trabajo, podría quedar como a continuación se indica:*

*Artículo 861.- El secuestro provisional se decretará con base en las siguientes normas:*

- I. El presidente de la Junta, cuantificará el monto de lo demandado por el trabajador, y mandará embargar bienes suficientes del patrón o la empresa, e efecto de cubrir dicha cantidad;*
- II. La providencia se llevará a cabo aún cuando no se encuentre presente la persona contra quien se dictó;*
- III. El actuario solicitará a los demandados señalen bienes suficientes a cubrir la cantidad por la cual se decretó la providencia cautelar, en caso de negativa, el actuario procederá a señalar los mismos; y*
- IV. La persona que atiende la diligencia será nombrada por el actuario como depositario de los bienes secuestrados. Tratándose de persona moral, el depositario lo será cualquier persona que se ostente con algún directivo (Director general, administrador, subdirector, etc.) o el representante legal.*

*En el caso de que el demandado otorgue fianza a efecto de que se levante la providencia cautelar, deberá hacerlo del conocimiento del presidente en cualquier momento del procedimiento.*

Con las modificaciones propuestas al capítulo de providencias cautelares, el secuestro provisional o embargo precautorio será una medida efectiva con la finalidad de garantizar el crédito del trabajador.

En nuestra opinión las medidas cautelares tienen efecto favorable para la parte demandante en un proceso judicial, sin embargo, consideramos que han dejado de ser idóneas en cuanto a que las personas le han perdido respeto a las Leyes.

Aunado a lo anterior, el hecho de que no se aplique ninguna medida de apremio, para el caso de que no se acate una resolución judicial, esto conlleva a que las personas hagan caso omiso a sabiendas de que no les será aplicada ninguna medida a tal desacato.

*Por lo tanto, sería óptimo el hecho de que los legisladores pusieran atención a dichas situaciones y lograr incorporar medidas correctivas para aquellas personas que desobedezcan un mandato judicial.*

Con el presente trabajo esperamos que se haya logrado el objetivo del mismo, el estudio de una de las figuras que revisten importancia dentro de todo procedimiento judicial, las medidas precautorias, y en caso particular, el embargo precautorio.

Como una medida cautelar, desde sus antecedentes, su estructura y funcionamiento en la Ley Federal del Trabajo y la manera en que puede convertirse en una excelente herramienta, bien aplicada, para los trabajadores, en pro de sus derechos.

Las propuestas antes indicadas, se realizaron de manera propositiva, con la finalidad de agregar elementos que puedan contribuir a la efectividad de los embargos precautorios.



## C O N C L U S I O N E S

**PRIMERA.** La relación acreedor-deudor siempre ha ocupado un lugar importante dentro de nuestro Derecho. Debido al nexo que se establece entre ambos, fue necesario crear disposiciones que regularan su desenvolvimiento, así como el cumplimiento que debía llevar a cabo el deudor en razón de su obligación. Surgiendo de esta forma, las medidas cautelares dentro de la Ley de las Siete Partidas, en donde por primera vez comienzan a utilizarse términos como: embargo, secuestro o providencia.

**SEGUNDA.** En la aparición de subsecuentes ordenamientos jurídicos, tales providencias siempre han estado investidas de un carácter especial en la regulación de las obligaciones contraídas, al establecer mecanismos eficaces en los contratos realizados. Por lo que en la creación de Leyes mexicanas, los legisladores insertaron capítulos especiales que regulaban su aplicación.

**TERCERA.** Fue dentro del Derecho Civil, en donde se llevó a cabo el uso de medidas cautelares, sirviendo de base para la implementación de dichas providencias dentro del Derecho del Trabajo, constituyendo un paso importante en los logros de los trabajadores en aras de sus derechos.

**CUARTA.** Siendo el Derecho del Trabajo una de las ramas más jóvenes dentro de nuestro campo jurídico lo es también, en consecuencia, el Derecho Procesal del Trabajo; no obstante, no ha sido impedimento para el establecimiento de un orden jurídico laboral que cubre las necesidades más urgentes de la clase trabajadora.

**QUINTA.** A pesar de las diversas controversias suscitadas en torno a la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, podemos señalar que se trata de tribunales administrativos que de conformidad con sus facultades y atribuciones, realizan funciones jurisdiccionales.

**SEXTA.** Actualmente, cuando los patrones no dan debido cumplimiento a sus obligaciones respecto a sus trabajadores, o no observan de manera puntual las normas contenidas en las Leyes laborales, los trabajadores tienen el derecho de acudir a las autoridades del trabajo a efecto de reclamar de su patrón, la observancia de sus deberes.

**SÉPTIMA.** A efecto de que el patrón que ha sido llamado a juicio, no lleve a cabo acciones tendientes a declararse en insolvencia o a burlar la justicia, la Ley Federal del Trabajo establece un capítulo especial dedicado al establecimiento, y en su caso, aplicación de las Providencias Cautelares.

**OCTAVA.** Sin embargo, es menester la modificación de los artículos contenidos dentro del capítulo especial de las providencias cautelares, ya que se señalan determinados requisitos que deben ser cubiertos con la finalidad de que el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje de que se trate pueda decretar a favor del trabajador, una medida cautelar especial: el embargo precautorio.

**NOVENA.-** Debido a la importancia que reviste el embargo precautorio y a efecto de aplicarlo en forma eficaz, es necesario que el mismo sea decretado de oficio por las autoridades administrativas del trabajo. Es decir, deberá decretarse el embargo precautorio en todos los juicios laborales, a fin de asegurar el cumplimiento por parte del patrón, y de esta manera establecer una situación de igualdad entre trabajadores y patrones.

**DÉCIMA.-** En ese sentido, se hace necesaria la modificación del artículo 857 de la Ley Federal del Trabajo, para que los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de oficio, decrete el embargo precautorio al momento de emplazar a juicio al patrón.

## BIBLIOGRAFÍA

### DOCTRINA

1. BERMÚDEZ Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México, 1994.
2. BRICEÑO Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México, 1985.
3. CANTÓN Moller, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Editorial Cárdenas. México, 1978.
4. CORDOVA Romero, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Práctica Forense Laboral. Editorial Cárdenas. México, 1991.
5. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa. México, 1992.
6. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Décima Edición. Editorial Porrúa. México, 1991.
7. DE BUEN Lozano, Ernesto. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa. México, 1992.
8. DE BUEN Lozano, Ernesto. Derecho del Trabajo II. Editorial Porrúa. México, 1994.
9. DE BUEN Lozano, Ernesto. Derecho Procesal del Trabajo I. Editorial Porrúa. México, 1994.
10. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa. México, 1990.
11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo II. Editorial Porrúa. México, 1993.
12. FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Editorial Porrúa. México, 1993.
13. GARRIDO Ramón, Alena. Derecho Individual del Trabajo I. División de Universidad Abierta. Facultad de Derecho, UNAM. México, 1996.
14. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1994.
15. KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1993.
16. MORINEAU Iduarte Marta, IGLESIAS González, Román. Derecho Romano. Editorial Harla. México, 1993.
17. SOTO Cerbon, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Editorial Harla. México, 1985.
18. TENA Suck, Rafael. ÍTALO, Morales, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México, 1990.

19. TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1979.

## **LEGISLACIÓN**

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, 1997.
2. Ley Federal del Trabajo. Ed. Andrade. México, 1931.
3. Ley Federal del Trabajo. Ed. Andrade. México, 1970.
4. Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1995.
5. Código Civil para el Distrito Federal. Editorial Porrúa. México, 1997.
6. Código Federal de Procedimientos Civiles. Editorial Porrúa. México, 1997.

## **OTRAS FUENTES**

1. Diccionario de Legislación y Jurisprudencia. Nueva edición. Tomo I y II. Madrid, 1873.
2. *Diccionario Jurídico Mexicano*. Editorial Porrúa. México, 1985.