



40721
172
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN

“LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTICULO 945
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”

T E S I S

QUE PARA OBTENER DEL TITULO DE:

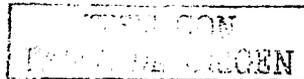
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARIA ABIGAY GARCIA TÉLLEZ

ASESOR: LIC. ROSA DE JESUS VIVAS GUZMÁN

MÉXICO



2003

A



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 PADRE Y AMIGO

*Por brindarme la oportunidad de vivir, y ser luz en mi camino
dotándome de su infinito amor, protección, fe y esperanza.
Por Caminar siempre a mi lado, compartiendo en todo,
momento mis sueños, mis alegrías, mis tristezas, mis
fracasos y mis triunfos hasta el día de hoy.*

A MI MAMA

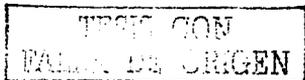
MARIA MAGDALENA TÉLLEZ MARTÍNEZ

*Por tu lucha incansable ante la vida.
Por ser padre y madre para tus hijos en todo momento.
Por toda tu entrega y sacrificios, para hacer de mí lo que
ahora soy y lograr culminar esta meta en mi vida.
Gracias por todo tu amor y ejemplo de lucha ante la vida
Te Amo con todo lo que soy, que Dios te cuide y te bendiga siempre.*

A MI PADRE

ANGEL GARCIA MORALES

*Por brindarme todo su amor, apoyo y paciencia durante mi infancia
a pesar de que hoy no estés conmigo, te agradezco el tiempo que me diste
por lo que te llevaré siempre en mi corazón.*



A MIS HERMANOS

Los quiero y les agradezco los pequeños momentos que compartimos, les agradezco su apoyo en ciertas etapas de mi vida, además de los retos puestos en mi camino, para ser un mejor ser humano cada día.

*En especial dedico el presente a **JONATHAN ARTURO** por haber llegado a nuestras vidas muchos años después, te amo y sabes que eres uno de los motores en mi vida para salir adelante, para que te sientas orgulloso de mi como yo de ti y si Dios quiere algún día tu estés culminando una meta como esta al igual que yo.*

A JUAN OLVERA GAMBOA

Por estar con nosotros todos estos años y brindarme un poco de su tiempo. Para escucharme y darme siempre sus consejos, su apoyo, y sobretodo por su interés en mi persona y mi carrera, impulsándome siempre a ser mejor.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A LA FAMILIA CARBAJAL JAIMES

A todos y cada uno de ustedes por un día hace seis años, haberme abierto las puertas de su casa, de su confianza y su corazón, integrándome como un miembro mas de su familia, brindándome sus consejos y su apoyo incondicional en todos los sentidos en cada momento de mi vida, para lograr culminar mi carrera y ahora este que es un paso muy importante en mi vida, los amo a todos y siempre los tendré presentes. Que Dios los llene de bendiciones.

A ALBERTO CARBAJAL JAIMES

*Te dedico el presente con respeto amor y admiración.
Por ser parte de mi vida, un motor de impulso y amor,
por caminar junto a mi y compartir nuestros sueños y metas.
Por tu apoyo incondicional y constante en todo momento.
Por tus consejos, por toda tu entrega y ayuda en mi carrera.
Por todo tu cariño, para lograr llegar hasta este momento
tan importante en nuestras vidas. Te Amo y que Dios te bendiga
por siempre.*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

CAMPUS ARAGON

Por haberme brindado la maravillosa oportunidad de pertenecer a esta casa de estudios para estudiar , aprender y superarme, no solo como una profesionista, si no como persona, con la ayuda y dedicación de todos y cada uno de los profesores que se encargan de nuestra formación académica, toda vez que sin ellos no existirían nuestras escuelas y universidades.

Gracias por permitirme vivir los mejores años y momentos de mi vida en este campus y llegar hasta este importante momento de mi vida, para poder retribuirle a mi escuela parte de lo que me ha brindado.

A MI ASESORA

LA LIC. ROSA DE JESÚS VIVAS GUZMÁN

Por todo su apoyo y dedicación constante desde el inicio de la presente tesis, hasta su culminación, ya que siempre tuvo el tiempo para asesorarme y brindarme los consejos necesarios para un buen desarrollo de mi trabajo de investigación, además de mostrarse siempre como una amiga, y tenerme paciencia durante este proceso hasta el día de hoy. Gracias, que Dios la bendiga y que siga siendo tan excelente profesora como hasta ahora.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

AL LIC. ALFONSO OMAR VIVAS ZACARÍAS

Por haber tenido la atención de brindarme parte de su valioso tiempo para la revisión y estudio de la presente tesis, así como aportarme sus percepciones y criterios para mejorarla hasta su culminación.

AL HONORABLE JURADO

Que hoy me acompaña, por haberse dado un espacio en su tiempo, para compartir este momento tan importante en mi vida, como es la presentación de mi examen profesional.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**"LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 945 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO"**

INTRODUCCIÓN

I

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES Y CONCEPTOS DE DERECHO

PROCESAL DEL TRABAJO

1.1. México	1
1.1.1 El Departamento del Trabajo de Francisco I. Madero	2
1.1.1.1 Aguascalientes	5
1.1.1.2 Yucatán	6
1.1.1.3 Jalisco	8
1.1.1.4 Veracruz	9
1.1.2 El Artículo 123 Constitucional	11
1.2. Marco Conceptual	18
1.2.1 Derecho del Trabajo	19
1.2.2 Proceso	20
1.2.3 Procedimiento	22
1.2.4 Prueba	23
1.2.5 Término	24
1.2.6 Autoridad	25

CAPITULO SEGUNDO

PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

2.1 Presentación de la Demanda	29
2.2 La Admisión de la Demanda	31
2.3 La Audiencia de Conciliación	33
2.4 La Etapa de Demanda y Excepciones	36
2.5 La Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas	43
2.6 Etapa de Alegatos y Cierre de Instrucción	49
2.7 Proyecto de Resolución y Laudo	51

CAPITULO TERCERO

MEDIOS DE DEFENSA PROCESALES EN MATERIA DE TRABAJO

3.1 Nulidad de Actuaciones	63
3.2 La Regularización del Procedimiento	70
3.3 Revisión de Actos del Ejecutor	73
3.4 Juicio de Amparo Indirecto	87
3.5 Juicio de Amparo Directo	93
3.6 La Suspensión del Acto Reclamado en Materia de Amparo	99

CAPITULO CUARTO

PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DEL LAUDO

4.1 La Ejecución del Laudo	107
4.2 Órganos que Intervienen en la Ejecución del Laudo	113
4.3 Oportunidad de Ejecución (artículo 945 de la LFT)	115
4.4 Reforma al Artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo	122

CONCLUSIONES	130
---------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	134
---------------------	-----

INTRODUCCIÓN

Como se sabe un Laudo es una resolución pronunciada por árbitros o arbitradores sobre una controversia que ha sido sometida por las partes interesadas una vez que se ha agotado un procedimiento, en este caso el procedimiento ordinario laboral; por lo que el laudo constituye una verdadera y propia sentencia, bien lo es por su contenido como por los efectos que de él se producen. Es entonces que en nuestro Derecho Procesal Laboral los Laudos son resoluciones de fondo que son dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en virtud de las facultades otorgadas por el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, así mismo la Ley establece que contra estas resoluciones no cabe recurso alguno ni tampoco las juntas podrán revocarlas sin perjuicio de la responsabilidad en que puedan incurrir los representantes que la hubiesen dictado según el artículo 848, sin embargo estas resoluciones no se podrán considerar definitivas, toda vez que existe la posibilidad de promover el juicio de garantías bien sea directo o indirecto dependiendo del caso de que se trate, así mismo existen otros medios de defensa, que son utilizados por las partes para corregir ciertas anomalías u omisiones que se cometieron durante el procedimiento e incluso fuera de él, es decir al momento de dictar y ejecutar el laudo, de los cuales se hablará en el presente trabajo de investigación.

Al respecto nuestro interés por realizar esta investigación se enfoca principalmente a la ejecución de los laudos que se debe de entender como

el cumplimiento forzoso de la obligación que ha sido determinada en una resolución laboral y de lo cual podemos decir que en la práctica no se cumple con el tiempo señalado por la ley, si no que se lleva mas de lo imaginado, afectando de esta manera a la parte beneficiada por el laudo, para ello es necesario saber cual es este término y así lo establece el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo nos dice lo siguiente:

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

Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.

Lo que se desprende de la anterior disposición legal principalmente es que los laudos no son notificados en su mayoría de inmediato si no que en ocasiones tardan mas de un año en ser notificados y esto es por negligencia de los actuarios, y otro punto muy importante es que de interpretar en sentido estricto la anterior disposición, se entendería que en la práctica de ser ejecutado el laudo dentro el plazo de las 72 horas a que hace referencia el mencionado artículo, de esta manera no se estaría respetando el plazo a que hace mención el artículo 21 de la Ley de Amparo, siendo así que se le estaría infringiendo el derecho de promover el juicio de garantías, a la contraparte de quien pretende ejecutar el laudo.

Sin embargo, en la práctica este término o plazo al igual que muchos otros que contempla la Ley de la Materia no se respetan y mucho menos son aplicados ya sea por las cargas excesivas de trabajo con las que se justifican comúnmente o por negligencia de las mismas juntas, toda vez que recibida la promoción de la parte interesada para la ejecución del laudo, se lleva a cabo un tramite por demás engorroso y tardado, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje acostumbran ordenar se certifique previamente en la Secretaria Auxiliar de Amparos de la Junta la existencia o

inexistencia de alguna demanda de garantías, lo cual es una obligación de estas y un trámite interno que se debe de llevar a cabo para no desacatar lo que establece la misma ley, por lo que debido a este trámite el término además de no aplicarse se extiende aun más provocando así un perjuicio principalmente para el actor y dejándolo de alguna forma desprotegido, sin garantía jurídica y seguridad económica que lo proteja ; produciéndose así, como ya lo hemos mencionado una falta de congruencia entre el los plazos que manejan la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Amparo ya que en todo caso la demanda de amparo, tendría que promoverse dentro de las 72 horas siguientes y no en los 15 días que otorga la Ley de Amparo, toda vez que de ejecutarse el laudo dentro del término establecido en el 945 de la ley laboral y se interpusiera juicio de garantías el mismo quedaría sin materia y por lo tanto sería objeto de sobreseimiento.

Visto lo anterior y a pesar de que en la práctica sería difícil que se ejecutará un laudo en el término de las **72 horas**, se considera necesario que por seguridad jurídica del actor, y con el objetivo principal de que sea aplicado dicho término como esta señalado en la ley laboral, sin necesidad de que se equipare con los quince días que señala la ley de amparo como lo proponen algunos, que el cumplimiento de los laudos sea dentro de las 72 horas siguientes, pero una vez que se cumpla con el requisito de ser declarado legalmente ejecutable el Laudo pronunciado por la Junta, de esta manera se propone que el artículo 945 se reforme para quedar de la siguiente manera :

***Artículo 945.- Los laudos deben de cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes al en que se declaren legalmente ejecutables.
Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.***

El motivo por el cual se pretende realizar esta reforma es con la finalidad de que exista una congruencia del término otorgado para la ejecución del laudo y el término concedido por el artículo 21 de la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 constitucionales, y así mismo se proporcione seguridad jurídica al actor ante la necesidad imperiosa de hacer efectiva la condena y garantizar la subsistencia de la misma, y de esta manera ejecutar el laudo condenatorio en un plazo breve al que sea declarado legalmente ejecutable, buscando que de esta forma se evite que la demandada realice acciones tendientes a evadir el acatamiento del mismo.

Por lo que en el desarrollo del presente trabajo de investigación nuestro principal objetivo será el de presentar un estudio global de los principales conceptos y aspectos que han dado surgimiento a dicha problemática y que nos permitan conocer e identificar de alguna forma las soluciones que existen para la misma, así como proponer una reforma que beneficie a una pluralidad de sujetos, los cuales exigen que de acuerdo con la evolución de la sociedad, las leyes a su vez sigan el mismo proceso de evolución y actualización, y no por el contrario se estanquen como es el caso de nuestra ley laboral que lleva muchos años sin ser reformada, y por tanto se encuentran infinidad de lagunas y deficiencias dentro de la misma que la hacen de alguna forma cada vez mas ambigua e inaplicable, y que afecta principalmente a la clase trabajadora. Para la presente investigación nos apoyaremos de diferentes fuentes doctrinales, legislación y jurisprudencia necesaria para el inicio y culminación del presente trabajo, sin dejar de expresar a lo largo del presente nuestros propios puntos de vista, y diferentes criterios acerca de lo estudiado.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES Y CONCEPTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.1 MEXICO

Para iniciar con el desarrollo de la presente investigación tendremos que remitirnos a los antecedentes históricos del Derecho Procesal del Trabajo, inclinándonos primeramente hacia lo que son las leyes prerrevolucionarias y revolucionarias que han dado inicio a la formación de ciertos órganos y preceptos legales para la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo. Por lo que a groso modo podemos mencionar que existieron proyectos como el de la ley de 1838, donde se preveía una etapa conciliatoria, para la impartición de justicia en los tribunales y juzgados, considerando de alguna manera a esta como un antecedente de la creación de las juntas de conciliación y arbitraje. Es entonces que Felipe Remolina nos menciona que se podrían manejar los antecedentes en tres etapas, la primera, donde el que resolvía los conflictos de trabajo era el jefe del partido político, así como distintos jueces, la segunda inicia prácticamente con el departamento del trabajo, y la tercera es aquella donde se empieza a marcar la diferencia entre autoridades administrativas y jurisdiccionales del trabajo, ya que así se podrían resolver de manera mas eficaz los problemas entre trabajadores y patronos.

PAGINACIÓN DISCONTINUA

Surgiendo posteriormente dos antecedentes no menos importantes, como lo son: La Ley de Vicente Villada en Toluca el 30 de Abril de 1904, referente a los accidentes de trabajo; así como la Ley de Bernardo Reyes en Monterrey el 9 de Noviembre de 1906 siendo esta casi una copia de la anterior, referente a los accidentes de trabajo de igual manera solo que con algunas mínimas diferencias. Aclarando que estas tres leyes son parte de las leyes prerrevolucionarias y que no existió mayor relevancia en cuanto a más disposiciones legales del tipo social durante el Porfiriato.

1.1.1. El Departamento del Trabajo de Francisco I. Madero

El 20 de Noviembre de 1910 estalló la Revolución consecuencia del Plan de San Luis del 5 de Octubre del presente Año, estando al mando de dicha revolución Don Francisco I. Madero, quien a través de su campaña, logró que el pueblo se levantara en armas; enfrentándose así al régimen del General Porfirio Díaz con la finalidad de alcanzar la más alta magistratura del país, logrando así el entusiasmo y apoyo del pueblo con sus principios de "SUFRAGIO EFECTIVO Y NO REELECCIÓN ", prometiendo luchar y crear disposiciones legales que brindaran protección al obrero, mejorando su situación económica, intelectual y moral, todo esto con el fin principal de evitar que continuara en el poder el General Porfirio Díaz, y cuyo objetivo le resulto favorable. Por lo que al llegar las elecciones resulto ganador quedando como presidente de la República, dando paso con esto a una nueva política tanto en lo económico, como en lo social, obteniendo como primer avance importante la creación de la "Oficina del Trabajo" dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria el 13 de Diciembre de 1911, teniendo como principal fin el resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, que entre los puntos mas importantes decia: Lo

referente a reunir, ordenar y publicar todos los datos relacionados con el trabajo en toda la República; servir de intermediario en todos aquellos contratos entre los empresarios y braseros, pero solo cuando estos lo pidieran, proporcionar transporte a los obreros en las empresas donde se les haya contratado; procurar el arreglo equitativo de los conflictos entre los trabajadores y los patrones y servir de arbitro en dichas controversias, siempre y cuando lo soliciten los interesados.

Entre otros de los objetivos principales era el de presentar iniciativas de Ley y textualmente decía, " Haré que se presenten las iniciativas de Ley convenientes para asegurar pensiones a los obreros mutilados en la industria, en las minas y en la agricultura o bien pensionando a sus parientes cuando aquellos pierdan la vida en el servicio de alguna empresa."¹

Solucionando así también entre otras cosas lo relacionado con los contratos y las tarifas de la industria textil en 1912, así como resolver más de setenta huelgas a favor de los obreros, existiendo ya a su vez una serie de proyectos encaminados a la creación de leyes agrarias y del trabajo como precedentes de los derechos sociales; señalando como puntos principales el dar pensiones a los obreros mutilados en la industria, en las minas y en la agricultura o en dado caso pensionar a los parientes, cuando estos perdieran la vida en el cumplimiento de sus obligaciones en una empresa; continuando sin dejar atrás lo prometido acerca de la creación de leyes que protegieran y elevaran de nivel intelectual y moral a los obreros; y una vez siendo presentada su iniciativa de Ley el 25 de Septiembre de 1912, se crea un impuesto a las hilazas y tejidos de algodón con el fin de

¹ TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Ed. Porrúa. 6ª edición. México 1981 p. 12

beneficiar a los trabajadores textiles, siendo esta aprobada después de varias discusiones entre los diputados.

Es de saberse que no con esto se resolvían todos los problemas obreros ya existentes, si no que solo era el principio de una larga obra la cual beneficiaría a la clase obrera en muchos sentidos, como el sustento, la habitación, escuelas para sus hijos, así como asegurarlos para que en caso de quedar solos no les falte lo indispensable; proclamando así la existencia de igualdad y equidad en la impartición de la justicia y de la riqueza.

Por lo que el fin principal que se propone el departamento de Madero, es dar solución a los problemas de los obreros, mediante una socialización del capital a favor de los trabajadores, ya que si fuera así no existiría mas la explotación del pobre por el rico, distribuyéndose de manera equitativa toda la riqueza publica y el trabajo. Esto sin dejar de mencionar uno de las frases mas importantes de uno de tantos de sus discursos que se dieron en las reuniones. "Los obreros tienen hambre, los obreros no pueden vivir con el mísero salario que hoy ganan en las fabricas, y es necesario que empecemos por darles, aun que no sea toda la parte que les corresponde, si no una minima parte de ella."²

Siendo así que se rebasaron todas las expectativas de lo planteado por el Presidente Francisco I. Madero , a pesar de seguir los mismos lineamientos del Porfiriato; pero sin dejar de reconocerle su labor social al preocuparse siempre por la calidad de vida de los obreros. Es entonces que lo de más importancia durante su gobierno fue la creación del "**Departamento del Trabajo**", siendo un organismo encargado principalmente de intervenir en las contrataciones , brindar el transporte a los obreros de sus casas a sus trabajos,

² Ibidem. p. 16

y procurar que existiera arreglo en todas las controversias que se suscitaran entre trabajadores y patrones; dando inicio así a las leyes revolucionarias para la solución en los conflictos de trabajo ya existente.

Por lo que el 22 de Febrero de 1913 ocurre el asesinato del Presidente Don Francisco I. Madero y el Vicepresidente José María Pino Suárez Víctimas de una traición, lo que dio origen al inicio de la revolución constitucionalista encabezada por Don Venustiano Carranza en contra de Victoriano Huerta, con la firma del Plan de Guadalupe en Coahuila el 26 de Marzo de 1913, donde este toma la jefatura del ejército constitucionalista y es entonces que en su primer discurso menciona que su objetivo principal es la lucha social e imponer una nueva Constitución donde se beneficie principalmente a todo el pueblo se opusiera quien se opusiera; así como también la creación de leyes que favorezcan a los campesinos y obreros siempre que ellos las promulguen ya que la lucha y el triunfo lo logran ellos mismos, diciendo textualmente: *"Nos faltan leyes que favorezcan al campesino y al obrero; pero estas serán promulgadas por ellos mismos, puesto que ellos serán los que triunfen en esta lucha reivindicadora y social"*³

1.1.1.1. Aguascalientes

De la etapa de la lucha entre los usurpadores y los privilegiados, la Revolución Constitucionalista empezó a tener una serie de cambios, y se dividió en varios grupos, entre los que estaban el General Francisco Villa, Emiliano Zapata y el Jefe del Ejército Constitucionalista, siendo aquí donde se convoca a una convención de Generales y Gobernadores de los Estados el 4 de Septiembre de 1914, a este respecto lo más sobresaliente de esta convención fue lo referente a la necesidad de aprobar reformas sociales en cuanto al reparto de tierras, expropiación, edificación de escuelas, de casas de

³ Ibidem, p. 23.

justicia , mercados, lo referente a los salarios de los trabajadores, las horas de trabajo, la indemnización por accidentes, en general todo lo que refleje una mejora a la clase obrera. Es aquí donde entran en contradicción en cuanto al lugar donde se continuará con dichas reuniones proponiendo que fuera en Aguascalientes por ser mas neutral, mas no fue así ya que estaba en poder del General Villa, quedando esta convención sin conclusión alguna. Luego entonces se siguió en Toluca acordando las siguientes reformas en materia agraria: fomentar la agricultura en las escuelas, así como dar tierras a los campesinos. y en materia obrera se hablo sobre las leyes de accidentes de trabajo, pensiones, horas de trabajo, seguridad y reconocer los derechos de asociación, la huelga y boicot, siendo con todo esto que termina la convención de Aguascalientes, mientras que en otros estados se estaban expidiendo otras leyes sociales.

Fue posteriormente que comenzó la etapa legislativa de carácter social, a través de la expedición del decreto de reformas al Plan de Guadalupe, esto mediante la creación de una legislación encaminada a beneficiar siempre a los campesinos, al peón, al obrero y en general a las clases proletarias. Pero en especial realizar reformas que aseguren una verdadera aplicación de la Constitución de la República, existiendo así una igualdad de derechos ante la Ley.

1.1.1.2. Yucatán

Ese estado contaba con un gobernador provisional, quien era Eleuterio Ávila quien expidió un decreto en cual realizo modificaciones referentes de como prevenir y solucionar los conflictos entre el capital y el trabajo, proponiendo la creación de una sección que se denominaría de "Inmigración y Trabajo" dependiente de la Secretaría General de Gobierno.

Tiempo después el entonces gobernador y comandante del ejército de Yucatán el General Salvador Alvarado, consideraba que era necesario establecer medios de solución más prácticos para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, que en ese momento eran mucho más frecuentes debido a la lucha de intereses de ambas partes; para lo que se crean entonces los Consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, así como la Ley del Trabajo del 14 de Mayo y 11 de Diciembre de 1915, las cuales tenían amplias facultades procesales y siendo evidente la transformación del estado en democrático-social. Cabe mencionar que esta Ley del Trabajo además de ser la primera en ser expedida fue la primera en establecer que la jornada de trabajo sería de "ocho horas y cuarenta y cuatro a la semana"; y a su vez el Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje que entre sus principales funciones y atribuciones tenía a su cargo la solución de todos los conflictos que se suscitaban, así como de las huelgas y otros entre el capital y el trabajo, es decir tenía que recibir las demandas de ambas partes que serían presentadas dentro de las cuarenta y ocho horas de iniciada la huelga y formar el expediente que les correspondía, y en caso de no prosperar el asunto, pasaba al Tribunal de Arbitraje el cual tenía la facultad que le otorgaba la Ley de resolver sin aceptar apelación alguna, contando con el personal adecuado para formar parte de la solución a estos asuntos que tenía que ser en un plazo no mayor de treinta días desde que se recibe el expediente hasta llegar a la resolución la cual sería dictada en veinticuatro horas y si esta no fuere apelada entonces un tercero en discordia que es nombrado por el Ejecutivo la declarará firme.

Es después que Salvador Alvarado crea una nueva Ley del Trabajo y Órganos encargados de resolver lo relativo a los asuntos de trabajo, la cual dentro de lo más importante mencionaba que se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, los cuales se encargaron de aplicar las leyes necesarias de trabajo para dirimir las diferencias entre las partes

buscando siempre la manera mas justa de solución, procurando no llegar a la huelga ya que resultaba perjudicial para todos.

1.1.1.3. Jalisco

Aquí en Jalisco Manuel D. Diéguez, establece la jornada de *"nueve horas"* y el descanso dominical y posteriormente el Gobernador de Jalisco Manuel Aguirre Bertanga, creo las "Juntas Municipales" el 28 de Diciembre de 1914. para resolver también los conflictos laborales , las cuales eran constituidas por igual número de propietarios y de trabajadores que se encargarían de cuidar que se aplique la Ley, y que sus intereses estén protegidos por lo que dentro de lo mas importante de estos preceptos legales se menciona lo siguiente:

" Que estas contarán con un secretario que será nombrado por el presidente y el personal necesario para atender las diferencias entre los patrones y los trabajadores, gozando de un sueldo y con sus respectivas sanciones en caso de no asistir a cumplir con sus funciones."⁴

Se planeaban realizar juntas en fin de año pero con la participación de los propietarios y de los Trabajadores y mediante votos resolver los asuntos siendo sus resoluciones irrevocables, pretendiendo que todo ello se resolviera en una sola audiencia escuchando a los interesados y en ese momento se recibirán las pruebas que ofrezcan, y solo en caso de requerir una inspección, esta se practicaba en un plazo no mayor a tres días y una vez concluida se dictaba de inmediato la resolución informándoles a las partes y dándole cumplimiento, no permitiendo así recurso alguno en contra de esta; y cabe

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Ed. Porrúa, 6ª edición. México 1982 p. 17

mencionar que la ejecución de dichas resoluciones correspondía a los presidentes municipales que tenían que informar del resultado.

De manera general estas Juntas Municipales se ocuparan dependiendo de su ramo o competencia de dar cumplimiento a todo lo que establece la Ley resolviendo de manera justa las controversias que se deriven de la misma, y contando con el apoyo necesario de los presidentes municipales para ejecutar sus resoluciones.

1.1.1.4. Veracruz

Por lo que respecta al estado de Veracruz en su momento el Gobernador Cándido Aguilar, estableció mediante un decreto, las "Juntas de Administración Civil" con el objetivo de sustituir a las antiguas autoridades o antiguo régimen encargado de conocer y dirimir las controversias entre patronos y obreros , a pesar de que estas no tenían carácter todavía de tribunales, pero tiempo después el mismo pretende mejorar y reforzar estas juntas, confirmando la competencia de las mismas, *limitando la jornada de trabajo a "nueve horas"*, el retribuir lo doble a los trabajadores por las jornadas nocturnas, el descanso los días domingos y días festivos. Siendo otra de las facultades de estas Juntas de Administración el encargarse de vigilar a través de la policía la hora en que abrían y cerraban todos los lugares donde se vendían bebidas alcohólicas como pulquerías, restaurantes, cantinas etc.

Es ahora que para concluir con lo referente a las leyes revolucionarias antes mencionadas, cabe señalar que surgieron otras que no son menos importantes y que además son consideradas también como antecedentes de los Tribunales del Trabajo, siendo estas las siguientes:

1.-El Decreto que establece el Departamento de Trabajo en el estado de Michoacán expedido por el General Alfredo Elizondo entonces Gobernador del estado; cuyo objetivo primordial era evitar a toda costa que surgieran conflictos entre el capital y el trabajo, encargándose a su vez dicho departamento de recibir todas las quejas relacionadas con las huelgas y las controversias antes mencionadas.

2.-El Reglamento Interior del Departamento del Trabajo en el Estado de Michoacán el 12 de Marzo de 1916, el cual se divide en dos secciones, la primera que solo recibía las quejas relacionadas con los conflictos entre el patrón y el trabajador y lo relativo a la recepción de las quejas presentadas a consecuencia de las huelgas mediante un escrito o acta, otorgándole un término a la parte contraria para que subsanará la problemática y posteriormente se dictaba resolución la cual era inapelable y en este caso solo permitía el recurso de revisión; por lo que la otra parte solo se encargaba de problemas estadísticos.

3.-Lo referente a la Ley de Accidentes de Trabajo en el Estado de Zacatecas, expedida por el comandante general y gobernador Carlos Plank de ese estado el 24 de julio de 1916, donde se establece la competencia para los jueces de primera instancia del Distrito Judicial correspondiente al Código de Procedimientos Civiles del Estado, el cual se consagra conociendo de las demandas de indemnización por accidentes de trabajo mediante un juicio verbal.

4.-La Ley del Trabajo del Estado de Coahuila, expedida por Gustavo Espinosa Mireles, quien era gobernador provisional del estado el 27 de Octubre de 1916, ley en la cual les otorgaba atribuciones a los presidentes municipales de inspección, vigilancia y conciliación, mediante el acopio de pruebas y los datos y documentos necesarios, solo que si esto no resultaba se

proseguía a una etapa arbitral por voluntad de las partes ante la sección del trabajo, toda vez que si no se llegaba a un arreglo conciliatorio se dejaban a salvo sus derechos para que concurrieran ante otro tribunal.

1.1.2.El Artículo 123 Constitucional

En lo que respecta al creación del artículo 123 de la constitución tuvo que pasar por un largo proceso, de reformas y modificaciones a través de la historia por lo que empezaremos por los antecedentes que dieron origen a dicho artículo, siendo el artículo 123 Constitucional uno de los antecedentes mas importantes del Derecho Procesal del Trabajo.

Es entonces que en la vigésimo tercera sesión ordinaria se inició una discusión referente al proyecto del artículo 5º, donde se hablaba en cuanto a la igualdad que debería de existir entre el salario y el trabajo, el derecho a recibir indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como también la creación de comités de conciliación y arbitraje para resolver los conflictos ya tan mencionados. Entre otros párrafos se señalaba lo referente a la jornada de trabajo que sería de ocho horas máximo, en si el objetivo mas importante de estas discusiones era brindarle mayor seguridad y beneficios a la clase trabajadora, por lo que surgió la necesidad de crear no solo un capítulo si no todo un título de la carta magna que fuera claro y aplicable en beneficio de clase trabajadora.

Es así como se dio el surgimiento del artículo 123 constitucional, donde se incorporaban por primera vez garantías sociales en México a nuestra Constitución y a su vez nace junto con ello el derecho procesal del trabajo. Es por ello que en la exposición de motivos del proyecto del artículo 123 se estableció lo siguiente: " Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por

organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: La Conciliación y el Arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se le considere este problema."⁵ Con esto se pretende que en nuestra Constitución Política de la República se establezcan claramente las bases para la legislación del trabajo asegurando un mejor porvenir para nuestro país y los trabajadores.

Se manifiesta también que este artículo está fundado de manera muy esencial en los principios revolucionarios, como el de la lucha de clases que fue muy reconocido, y otras teorías que condujeron a la transformación económica de la sociedad mexicana. con el fin de favorecer a los trabajadores al limitar la jornada de trabajo y proporcionar buenos salarios, y su vez condena a la propiedad privada de manera indirecta, pero a pesar de ello existieron reformas en 1962 que establecieron la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y cambió un poco en esencia.

Por lo que se refiere a las normas procesales que se establecen en el artículo 123 podemos mencionar las siguientes:

Artículo 123 Constitucional

XX.- Las diferencias y los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetará a la decisión de un consejo de conciliación y arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros de los patronos y uno del gobierno .

•
XXI.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado a virtud del escrito de compromiso, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero, con el importe

⁵ Ibidem. p. 22

de tres meses de salarios, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

XXII.- El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, descendientes, ascendientes, o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Este proyecto como tal fue presentado el 23 de Enero de 1917, con una pequeña modificación en lo que respecta a la fracción XX, en una palabra que se cambio de consejo a junta, y la fracción XXI, se modifico omitiendo la frase "a virtud del escrito de compromiso," y adicionando una frase más. Posteriormente se realizaron mas reformas al 123 Constitucional tanto en su apartado A como en su apartado B. Por lo que primero tenemos que ver como quedo la fracción XXI.

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Cabe mencionar que respecto a esta fracción esta sufrió una reforma más la cual fue expedida en decreto de 20 de Noviembre de 1962 la cual después de se modificada en varias ocasiones quedo de la siguiente manera:

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente, si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo.

Por tanto es importante mencionar que lo establecido por el artículo 123, referente a los principios procesales y las controversias que se suscitan en el derecho del trabajo, así como también las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen mucho en común con el Derecho Procesal Civil como se manejaba ni con los tribunales comunes y que además no pertenecen al orden judicial, teniendo un contenido básicamente social, tanto con el derecho sustantivo, así como con el derecho procesal. Además que la declaración de los derechos sociales contenida en el artículo 123 comprende a todos los campesinos, obreros, empleados particulares y públicos, jornaleros y a todos los trabajadores en general tanto del sector privado como cualquier actividad de la industria económica.

Otro de los puntos importantes contenidos en este artículo es respecto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje las cuales están obligadas a proteger los derechos del trabajador y tutelarlos en donde impera el principio de desigualdad a las partes, con todo y las consecuencias legales que deriven del juicio. Es entonces que el derecho procesal del trabajo es considerado como una norma jurídica de muy alta jerarquía, por el simple hecho de estar contempladas en la Constitución que es nuestra carta magna. Sin embargo es importante decir que el derecho del trabajo nació en el artículo 123 de la Constitución de 1917, y no como se decía que se hubieran adoptado

disposiciones del código civil de 1884, para elevarlas después al rango de derechos sociales.

Por lo consiguiente los estados expidieron leyes laborales reglamentarias, constituyendo así los primeros códigos del trabajo los cuales apoyaban su sistema procesal en el procedimiento común, introduciéndose la oralidad en las audiencias que además debían ser públicas, fijando una serie de términos para resolver los conflictos de una manera más pronta, así dictar las medidas necesarias para la ejecución de los laudos.

Creándose posteriormente la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual en su parte orgánica principalmente adoptó todavía disposiciones del anteproyecto de Portes Gil, donde se estableció principalmente lo que respecta a las reglas del procedimiento, fijando una primera audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, posteriormente si no se llegaba a ningún arreglo se dictaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, y por supuesto que cada trámite tenía un término procesal, y una vez desahogadas estas se cerraba la instrucción y se requería a la persona encargada presentara el dictamen el cual proponía una solución al conflicto, mismo que después de una discusión se engrosaba como laudo, para ser notificado a las partes; es así que una vez realizada la notificación era la obligación del presidente de la junta ordenar la inmediata ejecución de los laudos, para lo cual la Ley les otorgaba facultades de secuestro, avalúos fiscales y de remate. No mucho después se establecieron reglas para determinar responsabilidad en caso de que el patrón se negara a someterse al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta, siendo que esta ley fue la que rigió de manera muy eficaz durante su vigencia.

Es importante mencionar también lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo de 1970 para hacer mención de manera general los cambios que tuvo después de la Ley de 1931, empezando por mencionar que se estableció la

posibilidad de crear las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en los demás estados de la República; y en lo que se refiere a las normas procesales se sigue el principio de la oralidad en las audiencias, se hicieron mas fáciles las notificaciones, así como también cada uno de los trámites, se suprimió lo relativo a la incompetencia etc. En el procedimiento laboral se trato de cumplir con lo que se establecía de una sola audiencia de conciliación y de demanda y excepciones; aqui se incluyo la inspección en las pruebas la cual facilito el desahogo de las periciales, realizándolas personas con facultades para realizar esta y otras diligencias; lo siguiente es a la materia de recursos donde se establece que las resoluciones son irrevocables, excepto cuando se trata de actos de ejecución; y es así que esta Ley si marco reformas pero no muy de fondo, sin embargo no deja ser muy importante y rigurosa en su aplicación.

En cuanto a la reforma procesal de 1980, se proponian una serie de reformas en cuanto a los titulos catorce, quince y dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, teniendo como consecuencia que el proyecto se elevará de 891 a 1,010 articulos, causando una verdadera revolución procesal, donde imperaba la igualdad de las partes generando estas reformas los principios del derecho procesal del trabajo y otras que atendieron la importancia de reunir en una sola audiencia de conciliación demanda excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, la representación legal, la carga de la prueba, etc. Y aún más importante y trascendente es la tutela que ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre el trabajador obligándolos a mejorar sus demandas en cuanto a los hechos y las prestaciones. Sin embargo respecto de esta reforma se discute si es en general buena o mala, siendo esto lo menos importante, ya que al igual que otras tiene sus errores pero no por ello deja de ser aplicable y muy útil hasta la fecha.

Es por esto que el derecho procesal se considera autónomo: por sus instituciones, por sus principios básicos y su independencia con otras disciplinas; toda vez que nuestra ley es proteccionista y reivindicatoria para que impere sobre todo la igualdad en las relaciones obrero-patronales, ya que se considera al trabajador la parte más débil y al patrón la más fuerte.

Para lo cual es muy importante hacer mención de como algunos tratadistas definen al Derecho Procesal del Trabajo.

Lo que nos dice el doctrinario Rafael de Pina Vara es que El Derecho Procesal del Trabajo "es un conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo, por la vía del proceso."⁶

Además de que es una disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos.

El Doctrinario Alberto Trueba Urbina lo define como "el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones Obrero- Patronales e Inter.-patronales."⁷

Quien de alguna manera coincide con esta definición es Eduardo J. Couture, aún que lo maneja mas como concepto político. El Derecho Procesal del Trabajo: Es todo aquel elaborado con el propósito de impedir que el litigante económicamente más poderoso pueda desviar o retardar los fines de la Justicia.

⁶ Ibidem., p.26
DE BUEN L., Nestor "Derecho Procesal del Trabajo.", Ed. Porrúa, 10ª edición, México 2001, p.37

Mario Salinas Suárez del Real, señala que el Derecho Procesal del Trabajo “estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patrones o sindicatos.”⁸

Con todas estas definiciones podemos concluir que ***El Derecho Procesal del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas, que se va a encargar de vigilar que los tribunales o las juntas de conciliación y arbitraje, impartan la justicia con igualdad en las controversias que se presenten entre los patrones y los trabajadores, durante el procedimiento.***

Es por ello que se dice que el derecho procesal del trabajo es autónomo toda vez que este no fue expropiado del derecho privado y mucho menos del derecho procesal civil ya que en cuanto a su esencia fundamental, así como sus técnicas y procedimientos difieren mucho y resultan ser incompatibles, además que los viejos tribunales laborales son diferentes a los tribunales comunes en cuanto a sus reglas procesales, sus instituciones y procedimientos, como por ejemplo los tribunales civiles valoran sus pruebas siempre siguiendo lo que establece la ley, por lo que las juntas las valoran más conforme a su criterio y en lo que respecta a las sentencias judiciales se basan más en la verdad legal o técnica y en los laudos que pronuncias las juntas impera la verdad sabida y la equidad ante todo; y más importante aún que la Suprema Corte de Justicia le reconoce la autonomía a nuestro Derecho Procesal del Trabajo.

1.2. Marco Conceptual

Es necesario que para el desarrollo de la presente investigación y un mejor entendimiento de la misma se haga mención de una serie de conceptos

⁸ Ibidem p 37

doctrinales que son fundamentales y a su vez serán manejados en distintas partes del cuerpo de esta investigación.

1.2.1. Derecho del trabajo

En lo que respecta al Derecho del Trabajo, comenzaremos por mencionar algunas definiciones de doctrinarios del derecho.

El Maestro Alberto Trueba Urbina define al Derecho del Trabajo como "El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."⁹

A lo que hace mención este autor es que este derecho es exclusivo de los trabajadores, toda vez que se encarga no solo de brindarles protección si no la reivindicación de sus derechos en las relaciones laborales hasta llegar desaparecer la explotación del hombre por el hombre, donde el trabajo le otorgue libertad y dignidad a quien lo realice, así como las condiciones necesarias para asegurar la vida, la salud y la economía del trabajador y sus familiares.

El Derecho del Trabajo para Ernesto Krotoschin, "esta constituido por las instituciones y las normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo"¹⁰

⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, Op. Cit. P. 200

¹⁰ BRICENO RUIZ, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo", Ed. Harla. México 1985. p. 23

Para el Maestro Mario de la Cueva, señala que el Derecho del Trabajo, "Es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos."¹¹

Cabe mencionar que en sentido estricto o jurídico el Derecho del Trabajo, "Es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo, libre realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia".¹²

En lo que se refiere a las definiciones anteriores podemos concluir que todas en esencia manejan los mismos puntos. Por lo que como una definición propia podemos decir que ***El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas encaminadas a regular las relaciones entre el patrón y el trabajador, las cuales están encargadas de vigilar que la aplicación de la justicia sea justa y equitativa.*** Por lo que es importante señalar que el derecho del trabajo se considera autónomo ya que las normas que la integran son de carácter imperativo e irrenunciable, además de que integran una serie de beneficios y responsabilidades máximas respecto de los trabajadores, consagrando así garantías para ambas partes.

1.2.2. Proceso

Para iniciar con este término podemos decir que en algunas ocasiones se ha llegado a manejar como sinónimo de procedimiento, por la íntima relación que guardan entre ambos , pero que a su vez marcan una diferencia.

¹¹ Ibidem. p. 24.

¹² DE BUEN L., Nestor. "Derecho del Trabajo." Ed. Porrúa. 10ª edición, México 1997, p. 130.

Iniciando con una definición que nos da el maestro Rafael de Pina Vara, y nos dice que Proceso es "El conjunto de actos regulados por la Ley realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto mediante una decisión del juez competente"¹³

Para Carnelutti el proceso es la suma de los actos que se realizan para, la composición del litigio

Otros doctrinarios lo manejan como una actividad generadora de actos jurídicamente regulados y encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional.

Es entonces que podemos mencionar que el proceso ***es esa serie de actos, o maneras de actuar, que tienen como objetivo el que se llegue al final del conflicto y así obtener una resolución o sentencia.***

Es importante también mencionar que algunos autores manejan al proceso como sinónimo de juicio, siendo que al juicio se le tiene entendido como el conflicto que se esta llevando. Y es así también que en el proceso se habla de distintas clases del mismo como los procesos biológicos químicos o físicos , pero en este caso el proceso jurídico que es el que nos interesa se compone de actos que nos van llevar a una sentencia la cual deberá ser ejecutada por el juez; sin dejar de mencionar que se cuenta con la intervención de mas órganos del estado que están preparados especialmente para ello.

En otras palabras el proceso **significa avanzar**, y además cuenta con sus propios principios los cuales lo hacen autónomo.

¹³ DE PINA VARA, Rafael " Diccionario de Derecho Jurídico" Ed. Porrúa, México 1998, p. 420

1.2.3. Procedimiento

Este término a su vez como ya lo mencionamos tiene una estrecha relación con lo que se refiere al proceso ya que uno forma parte del otro pero sin dejar de ser distintos y por ello iniciaremos con las definiciones referentes al procedimiento.

El maestro De Pina Vara Rafael define al procedimiento como "el conjunto de formalidades o trámites a que esta sujeta la realización de los actos jurídicos, civiles, procesales, administrativos y legislativos"¹⁴

El maestro Alcala Zamora nos define al Procedimiento mas como la serie de actuaciones o diligencias tramitadas según lo establezca la legislación.

En otras palabras mas sobresalientes se dice que todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento y que no todo procedimiento necesita de un proceso, es decir que un proceso siempre requiere de ciertos actos jurisdiccionales y un procedimiento puede llevarse fuera del campo procesal pudiendo ser en el administrativo o legislativo. Asi como también el procedimiento se considera de índole formal.

Es entonces que con nuestras propias palabras mencionaremos lo que es procedimiento ***es la forma en como se van a llevar acabo cada uno de los pasos o actos en un litigio y así sucesivamente hasta llegar al final del juicio o proceso que en esencia es lo mismo, siempre apegándose a lo que establece la legislación.***

¹⁴ Idem

1.2.4. Prueba

La prueba será también uno de los conceptos básicos que manejaremos durante esta investigación, por lo cual es necesario que sean entendibles cada uno de los términos jurídicos que vamos a utilizar, empezando a definir la prueba de la siguiente manera:

Para el Autor José Ovalle Favela la prueba en sentido estricto "es la obtención del cercioramiento del juzgador sobre los hechos cuyo esclarecimiento es necesario para la resolución al conflicto sometido a proceso, es decir es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes"¹⁵

En Sentido Amplio la prueba " es el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador con el fin de lograr el cercioramiento de este sobre los hechos controvertidos u objeto de prueba." ¹⁶

El autor Rafael de Pina Vara define a la prueba como "la actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto o de su inexistencia." ¹⁷

Es con estos conceptos que podemos hacer un extracto de cada uno y decir que la prueba ***es el conjunto de instrumentos, medios, actos y conductas humanas con los cuales las partes pretenden la verificación de afirmaciones de hecho o actos existentes e inexistentes a través del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos controvertidos.***

¹⁵ OVALLE FABELA, José. "Teoría General del Proceso". Ed. Harla. 3ª edición. México 1996. p.311

¹⁶ Idem.

¹⁷ DE PINA VARA. Rafael.Op. Cit. p. 424

Estas se presentaran siempre en alguna etapa del procedimiento laboral, penal, civil etc, siendo de gran importancia y trascendencia . Las cuales deberán ser valoradas conforme a derecho por el juzgador una vez que a confirmado los hechos.

1.2.5. Término

En cuanto al Término el maestro Rafael de Pina Vara nos dice que "es el momento en que un acto jurídico debe comenzar a producir o dejar de producir sus efectos característicos. Denominase también plazo."¹⁸

De aquí se puede derivar lo que es un término judicial , que va a ser aquel que fije el juez o en este caso el presidente de la junta.

En el caso de el término legal, es aquel que se encuentra señalado expresamente en la Ley.

Podríamos seguir mencionando mas clases de términos, pero consideramos que estos son suficientes para su entendimiento.

Sin embargo en otra definición que analizamos nos señala que el Término es la modalidad que resulta de un contrato o de la Ley, el cual tiene por efecto diferir el cumplimiento de una obligación, fijar su extinción o la fecha en que se le deberá de dar cumplimiento al mismo. El término a su vez es considerado también como plazo, y se dice es el termino o tiempo señalado para una cosa determinada.

Es así que el mismo legislador emplea ambos conceptos como sinónimos, sin embargo la doctrina si los distingue: al **TERMINO** como el

¹⁸ Ibidem. P. 471

momento en que deberá de cumplirse o extinguirse una obligación; y el **PLAZO** considera que es el lapso en el cual puede realizarse dicha obligación, es decir el término vendría siendo el fin del plazo. Incluso el término o plazo como lo maneja la doctrina se clasifica en determinado o indeterminado; y DETERMINADO es cuando se conoce la fecha en que se va dar cumplimiento a una obligación, y es INDETERMINADO cuando se desconoce la fecha en que ha de darse determinado acontecimiento.

Por lo que podemos concluir con nuestras palabras que el Término **es aquel que es fijado ya sea por la Ley o el juez o de manera convencional por las partes , para que se de cumplimiento a determinado acto, hecho o el cumplimiento de determinada obligación, el cual incluso contempla algunas sanciones en ciertos casos señalados por la misma Ley, cuando no se cumple con el mismo.**

1.2.6. Autoridad

En lo que respecta a esta palabra de igual manera es importante ya que en el desarrollo de la presente investigación siempre interviene una autoridad por lo que debemos explicar de manera específica y clara a que nos referimos con la palabra autoridad.

El Maestro De Pina Vara Rafael define a autoridad como " la Potestad legalmente conferida y recibida para ejercer una función pública para dictar al efecto resoluciones cuya obediencia es indeclinable bajo la amenaza de una sanción y la posibilidad legal de su ejecución forzosa en caso necesario."¹⁹

¹⁹ Ibidem, p 117.

Otra definición que podemos dar acerca de autoridad es aquel órgano investido del poder de mandar, pudiendo ser esta la autoridad administrativa, judicial, municipal etc.

Lo que se puede desprender de las definiciones antes mencionadas es que autoridad ***es aquella potestad que le es conferida a determinadas personas, para que lleven a cabo una serie de funciones de dirección y organización, pero sobre todo tienen la facultad de ordenar que cumplan con ciertos lineamientos, así como de hacer cumplir las resoluciones que estos dictan.***

Una vez que en el presente capítulo tuvimos la oportunidad de estudiar como fue surgiendo nuestro derecho procesal del trabajo, lo cual se dio a través diversas leyes que se fueron modificando y mejorando para una mejor preservación de los derechos del trabajador, así como una forma más eficaz de resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, claro que con la intervención de los tribunales del trabajo los cuales también para su creación y estructura tuvieron que pasar por un largo proceso y a los cuales se les denominó de diferentes maneras; es entonces que en el capítulo siguiente entraremos a un estudio más profundo de lo que es el procedimiento ordinario laboral, el cual se lleva en la juntas de conciliación y arbitraje ya sea federales o locales.

CAPITULO SEGUNDO

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

Como a manera de introducción consideramos importante mencionar algunos de los principios básicos que rigen el procedimiento ordinario laboral, el cual deberá ser público, gratuito, inmediato, oral y se iniciara solo a instancia de parte, por lo que las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr aplicar lo mejor posible la economía, la concentración y la sencillez durante el proceso.

*El primer principio es el de la iniciativa o instancia de parte, en el cual las juntas de conciliación y arbitraje no pueden actuar sin las partes o los interesados en el juicio, es decir que es necesario que las partes promuevan y ejerciten sus acciones.

*El segundo principio es acerca de la sencillez y flexibilidad en el proceso, ya que la diferencia con el del derecho civil es que todo se aplica de manera rigurosa e inflexible esto es debido a que en materia laboral el trabajador es considerado una parte débil frente al patrón, por lo que en el derecho laboral no se exige forma determinada en cuanto a las comparecencias, los escritos, las promociones o alegaciones como se consignaba anteriormente en la Ley.

*El tercer Principio es el de concentración y se refiere a que los juicios deben ser breves en su tramitación y no caer en la dispersión, fundado este principio en algunos preceptos de la Ley Federal del Trabajo como lo son el artículo 761, 763, y 848.

*El cuarto principio es el de la publicidad, el cual se refiere principalmente a que el juicio deberá ser resuelto conforme a derecho y en forma honesta, en si es el derecho que tienen las partes a presenciar todas las diligencias o audiencias que se realicen con excepción de aquellas que establece la Ley.

*El quinto principio es sobre la inmediatez del proceso, y consiste primordialmente en que el personal que conforma las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben tener un contacto personal con las partes, es decir recibir y desahogar pruebas, alegatos etc. Siendo así hasta la última etapa.

*El sexto principio es el de la oralidad en el proceso, donde las partes hacen valer sus derechos y pretensiones de forma oral ante la autoridad, es por ello que nuestra Ley señala que el procedimiento laboral es predominantemente oral.

*El séptimo principio es el de la gratuidad en el proceso, el cual es importante mencionar ya que se deriva de nuestra carta magna y en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo se establece que el juicio será totalmente gratuito y por lo consiguiente las Juntas de Conciliación y Arbitraje bajo ninguna circunstancia podrán cobrar costas por el desarrollo del proceso judicial.

*El octavo y nuevo principio es cerca de la suplencia de la demanda . el cual se da después de la reforma de 1980, en el artículo 685 nos dice que

cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que le falten prestaciones, la junta al admitir esta subsanará las omisiones necesarias, precisando cuales son aquellas prestaciones que conforme a la ley le corresponden.

Una vez que ya presentamos un panorama breve de cada uno de los principios que rigen el procedimiento ordinario laboral, podemos ver que el objetivo fundamental de este es facilitar que la justicia sea **pronta y expedita**, cosa que no siempre es posible ya que en la práctica existe una carga excesiva de trabajo, siendo importante señalar también que este procedimiento tiene dos funciones: **la de conciliar y la del arbitraje**. Por lo que iniciaremos con nuestro primer punto, sin dejar de mencionar que la Ley Federal del Trabajo tiene un título especial para el desarrollo del procedimiento antes señalado, y que es el Título Catorce, Capítulo XVII, del artículo 870 al 891.

1.2. Presentación de la Demanda

En lo que respecta a este punto para hablar acerca de la demanda nos permitimos definirla, para un mejor entendimiento de la siguiente manera:

Nos dice el Maestro Miguel Bernúdez Cisneros que la demanda "Es una petición formulada por el demandante, es decir el trabajador ,al tribunal, para que este emita un fallo contra el demandado".²⁰ Ahora bien para concretar la idea anterior podemos decir que la demanda es la primera petición en que el actor formula todas y cada una de las prestaciones a que tiene derecho, solicitando del tribunal la declaración, el reconocimiento y la protección de algún derecho.

²⁰ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. "Derecho Procesal del Trabajo" Ed. Trillas, 2ª edición, México 1989. p. 127

Los **artículos 871 y 872** de la Ley Federal del Trabajo establecen que se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes o la unidad receptora de la Junta Competente, la cual la turnará a la Junta Especial que corresponda en el mismo día, debiendo acompañar su escrito de las copias necesarias para el número de demandados que sean y puedan así conocer las pretensiones del actor, a su vez este puede presentar las pruebas que considere necesarias para probar las pretensiones de su demanda.

En lo que respecta a las pruebas que el actor ofreciera desde la presentación de la demanda, estas no se tendrán por ofrecidas, si no que se ratificarán en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, por lo que no es muy aconsejable para el actor que las presente desde un inicio.

Para ello es importante mencionar que el escrito de demanda deberá presentarse por escrito además de contener los siguientes puntos:

- 1.- nombre y domicilio del actor o en su caso el de su apoderado previamente nombrado en la carta poder que deberá ir anexa a la demanda en original, esto para efectos de oír y recibir todo tipo de notificaciones.
- 2.- nombre y domicilio de la demandada (os), señalando claramente los nombres de cada uno de ellos a fin de fijar responsabilidad y que sean emplazados y notificados debidamente, así como ser absueltos o condenados en el laudo que se dicte.
- 3.- la cosas que se demandan es decir las prestaciones que pide el actor a la parte demandada especificando una a una.
- 4.- la narración de los hechos en que se funda explicándolos claramente cada uno de ellos.
- 5.- el derecho, es decir los preceptos legales que el actor considera le ha transgredido el demandado, así como aquellos que le garanticen protección a los derechos del actor en que se fundan los hechos.

6.- los puntos petitorios en términos claros y concretos,

7.- la fecha y firma del actor o de su apoderado.

2.2. La admisión de la Demanda

Es entonces como lo señala el **artículo 873**, que la Junta dentro de las veinticuatro horas de haber recibido y admitido la demanda dictará un acuerdo de admisión que es el auto de radicación, en donde señalará hora y fecha para la audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, ordenando se notifique a las partes personalmente con diez días de anticipación a la audiencia señalada, notificándole al actor el auto de radicación, es decir el acuerdo donde se señala la fecha de la primera audiencia y al demandado a su vez se le notifica con el auto de radicación acompañado de la copia del escrito inicial de demanda, apercibiéndolos a su vez de que en caso de no concurrir el demandado a la audiencia a presentar la contestación de la demanda, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio, y por contestada la demanda en sentido afirmativo, así como perdido su derecho a ofrecer pruebas a excepción de aquellas que tiendan a demostrar, que el actor no era un trabajador o patrón en dado caso, que nunca existió el despido y probar que no son ciertos los hechos afirmados por el actor en su demanda, es por eso que se debe de apercibir al demandado a la hora del emplazamiento ; y en el caso de que sea el actor el que no concurra se le tendrá por reproducido su escrito de demanda.

Todo esto será mediante una previa revisión de que la demanda se encuentra completa sin errores ni omisiones; ya que si no es así y el actor presento su demanda con irregularidades, omisiones o acciones contradictorias, la Junta una vez admitida la demanda le requerirá de oficio y le señalará esos defectos, dándole un término de tres días para que los subsane, y si no lo hace en ese tiempo se le volverá a requerir al comenzar la etapa de Demanda y Excepciones.

Es así también que si el actor no reclama todas las prestaciones a que tiene derecho de acuerdo con la acción que intenta y los hechos mencionados en su escrito de demanda, la Junta de oficio se encargará de subsanar estas omisiones, presentándose aquí La Suplencia de la Demanda, otorgándole al actor nuevamente un término de tres días para que este subsane los errores u omisiones de su demanda y si no lo hace la junta le volverá a requerir para que se pueda llevar la celebración de la primera audiencia.

Ahora bien el artículo 874 de la Ley de la materia que nos ocupa establece que la falta de notificación a alguno o incluso a todos los demandados, obliga a la Junta que señale de oficio una nueva fecha para la celebración de la audiencia respectiva, excepto que las partes concurran a la misma o en su defecto el actor se desista de las acciones ejercitadas en contra de los demandados que no fueron notificados y que por tanto no comparecieron dando así por terminado el presente juicio .

Por lo que las partes que hayan concurrido a la audiencia quedan automáticamente notificadas de la nueva fecha ya señalada, y aquellos que fueron notificados y no concurrieron se les notificara por el boletín laboral o por estrados de la misma junta y los que no fueron notificados se les notificara personalmente; todo esto con la finalidad de evitar vicios en las mismas, ya que si ocurriera esto sería motivo de promover un incidente de nulidad de notificaciones, lo que causaría un perjuicio para las partes ya que de esta forma se retardaría mas el juicio.

Es importante mencionar que se puede dar el caso de que se haya notificado a alguna de las partes y que no haya transcurrido entre la notificación y la audiencia los diez días que se establecen como término, por lo que la notificación se considera valida pero ineficaz y fuera del término

procesal señalado, siendo así como se procede a celebrar la primera audiencia posterior a la admisión de la demanda donde ya mencionamos de manera específica lo que respecta a este punto.

Es ahora que cabe señalar lo referente a la primera audiencia, que como lo establece el **artículo 875** de la Ley Laboral, consta de tres etapas que son: **1.-** la de Conciliación, **2.-** Demanda y excepciones, **3.-** Ofrecimiento y Admisión de pruebas. Sin embargo anteriormente en la Ley de 1931 eran solo dos etapas, citando a las partes para que comparecieran a la primera audiencia de Conciliación y diez días después se presentarían a la segunda audiencia de Demanda y Excepciones, y una vez celebradas estas se señalaba otra fecha para llevar a cabo la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. En lo que respecta a la Ley de 1970 se incorporó todo en una sola audiencia lo que se refiere a la Conciliación, Demanda y Excepciones. Todo esto es lo que lleva al legislador a buscar la conciliación, y ha abreviar el proceso juntando así las tres etapas para una audiencia en donde se incluye el ofrecimiento y admisión de pruebas, lo cual en la práctica después de esta reforma, a resultado muy benéfico por que los juicios laborales de alguna manera llegan a ser mas cortos, además de que las exigencias de la ley al requerir que las partes se presenten personalmente son también benéficas ya que es un factor muy importante para que en muchos de los casos se lleven a cabo conciliaciones entre las partes en la primera audiencia.

2.3. La Audiencia de Conciliación

A manera de introducción consideramos importante mencionar lo que es la conciliación.

Como nos dice el Maestro Miguel Bermúdez Cisneros, "que la conciliación dentro de la doctrina del derecho es el hecho de componer,

sujetar o ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí".²¹ Por lo que se caracteriza por buscar un avenimiento entre las partes con la finalidad de que se llegue a una solución amistosa, y que evite todos los tramites molestos y tardados por diversas circunstancias.

Siendo esta fundamental dentro de los principales fines del proceso, ya que es la que termina con un gran número de juicios que se presentan en materia laboral, siempre que la autoridad se encargue de darle la importancia y el uso debido para que a través del dialogo con las partes se propongan los medios de solución necesarios para llegar a un justo y equitativo acuerdo el cual una vez concluido, tendrá la fuerza y el carácter de cosa juzgada.

Es por ello que la legislación procesal tiene como principal objetivo el de tratar de conciliar , de avenir, o de arreglar a las partes en el conflicto, para así evitar la tramitación del juicio.

Es entonces que el **artículo 876** de la Ley Federal del Trabajo, nos establece que esta primera etapa de conciliación se desarrollará de la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la junta sin abogados, patronos, asesores o apoderados, esto es con el fin principal que tiene el legislador de conciliar, en el caso de personas morales podrá comparecer el administrador o cualquier persona a quien se le haya delegado la representación legal dela sociedad, presentando el respectivo poder notarial.

Cabe mencionar que a manera de comentario el maestro Trueba Urbina considera inconstitucional este artículo 876 , en cuanto a que " Dispone que a la etapa de conciliación las parte comparecerán, personalmente sin abogados,

²¹ Ibidem. P. 135.

patronos, asesores o apoderados, ya que es aquí donde considera inconstitucional que se les impida a las partes estar asesoradas durante el periodo conciliatorio por sus representantes o abogados, estimando así mismo que dicha medida es contraria a los intereses de los trabajadores".²²

Por lo que sería mejor para las partes una disposición de otro tipo para presionar y no la antes mencionada ya que esta podría causarles graves perjuicios en este caso al actor, siendo que la demandada puede mediante poder designar sus representantes con mas libertades, y a los trabajadores por ejemplo: no se les permite en la etapa de demanda y excepciones que concurren sus abogados impidiéndoles la intervención necesaria de plantear la excepción de prescripción del despido en este caso.

II.- La junta intervendrá para que se lleve a cabo la celebración de platicas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

Esta fracción constituye un principio fundamental de el procedimiento laboral y una función importante para las autoridades del trabajo.

En esta situación lo que se pretende es buscar formulas que le permitan al patrón reconocer su responsabilidad directa o indirecta en una acto derivado del trabajo, y así mismo que se encuentren las formulas necesarias para la autoridad del trabajo, siendo estas las Juntas de Conciliación y Las de Conciliación y Arbitraje.

III.- Es por ello que si las partes llegaran a un acuerdo conciliatorio se dará por terminado el conflicto, es decir el convenio que sea aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

²² TRUEBA URBINA Alberto, ET All. "Lex Federal del Trabajo" Ed. Porrúa, 82ª edición, México 2001, p. 410

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

V.- Si las partes no llegan a un arreglo o no concurrieron a la conciliación, se les tendrá por inconformes, pasando entonces a la etapa de demanda y excepciones, a la cual deberán presentarse personalmente las mismas.

Es entonces que las Juntas han interpretado este precepto en el sentido de que si las partes no se presentan a la conciliación, deberían de presentarse al arbitraje también sin abogados, asesores o apoderados, lo cual como ya lo habíamos mencionado se considera una violación a las garantías individuales y sobre todo se considera también irregular, ya que no puede existir una conciliación condicionada a una sanción casi antijurídica.

El **artículo 877** nos dice que la Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la de Conciliación, citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas. Esto es dado a que la primera etapa ya fue agotada, para evitar duplicidad en los periodos del proceso, debido a la naturaleza y funcionamiento de las de las Juntas, sin embargo se establecen dos momentos procesales muy importantes de ofrecimiento de pruebas.

2.4 La Etapa de Demanda y Excepciones

Antes de iniciar es importante hablar acerca de lo que es la contestación de demanda y sus elementos.

Para lo cual el Maestro Miguel Bermúdez Cisneros nos dice que: " Es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y derecho que hace el actor en su demanda con el fin de aclarar su situación jurídica discutida".²³

Es así que concretando nuestra definición la contestación de la demanda es la consecuencia directa del emplazamiento que hace el órgano respectivo después de haber admitido la demanda, donde este le requiere una respuesta al demandado respecto de la demanda interpuesta con anterioridad.

Así como también es importante dar el significado de la palabra excepción, la cual es definida por el Maestro Rafael de Pina Vara, como "La oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como un obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción en el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho que el demandante pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ponga fin al proceso lo absuelva total o parcialmente".²⁴

Esta etapa comienza con lo que establece el **artículo 878** de la Ley Federal del Trabajo siendo esta una pieza muy esencial dentro del proceso en el cual si no se contesta la misma, resulta un silencio que presume lo que es una contestación ficta donde se tienen por ciertas las afirmaciones del actor salvo prueba en contrario como lo establece el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante mencionar que el emplazamiento al demandado deberá ser de manera personal y corriéndole traslado del escrito inicial de demanda, para que este conozca las pretensiones del actor y sobre estas realice su

²³ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Op. Cit. p. 138

²⁴ DE PINA VARA, Rafael. Op. Cit. p. 279

contestación, así como del auto de radicación donde se señala la fecha de la primera audiencia.

Si el demandado no contesta la demanda en su caso se considera que incurre en rebeldía pero mas aún esto le traerá duras consecuencias procesales; como por ejemplo en el caso de que conteste la demanda, puede asumir diversas posiciones de la forma siguiente: Una sería allanarse, que sería tanto como acreditar las pretensiones del actor, La otra negar los hechos afirmados, y por último oponerse al proceso mediante las excepciones; pudiéndose presentar el caso de que el demandado conteste formulando nuevas pretensiones en contra del actor, aprovechándose de la relación procesal ya establecida.

En lo que respecta a esta contestación podrá ser oral o escrita, además de ser ratificada por la demandada, por lo que esta deberá de constar de las siguientes partes:

- La parte Inicial del escrito de demanda deberá de contener ante que tribunal se somete, el nombre del demandado, el nombre del apoderado o representante legal acompañado de su respectivo poder notarial, el domicilio que señala para oír y recibir notificaciones, la referencia del escrito de demanda al cual da contestación, así como el nombre del actor.
- Lo que respecta a la segunda parte denominada hechos, el demandado deberá referirse a cada uno de los hechos argumentados por el actor en su escrito de demanda, sin dejar de mencionar alguno, mencionando si lo admite como cierto lo niega o desconoce como hecho propio; ya que si no se da el entendido de que lo acepta.

- La parte tercera de la contestación de demanda, es el derecho donde el demandado fundamenta con una serie de preceptos legales de la Ley Federal del Trabajo su respuesta.
- Para terminar se establecen los puntos petitorios, que son aquellas peticiones concretas que alega el demandado ante el tribunal.

Es entonces que si el demandado no presentara su contestación de demanda como se señalo anteriormente se presenta un problema procesal para el tribunal, ya que este puede según su consideración admitir aquellos hechos en los que no se de una controversia. Es por ello que a pesar de lo ya explicado lo que nos ocupa ahora es mencionar de manera mas especifica lo que establece la Ley de la Materia.

Por ello nos dice el **Artículo 378** de la Ley Federal del Trabajo que la etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.- El presidente de la junta hará una exhortación a las partes y si estas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

Aclarando que esta exhortación dirigida a las partes debe hacerse siempre, aún que la Ley no lo mencione de manera tan clara y que de no lograrse ningún arreglo se dará inicio a la fijación de la controversia.

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

De lo anterior mencionado, se refiere a la posibilidad de ejercitar nuevas acciones, al modificar o aclarar su escrito de demanda, ya que la suplencia de la demanda no significa que el actor no pueda realizar los cambios que considere necesarios, por lo que en este caso la audiencia deberá de suspenderse para brindarle la oportunidad al demandado de probar su defensa, solo cuando suceda lo antes mencionado, siendo esto con el fin de no dejarlo en un estado de indefensión.

III.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda como ya se menciona de forma oral o escrita.

Es en este caso que el demandado estará obligado a entregar copia simple de la contestación al actor y si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado. Es importante mencionar que este trámite se hacía antes por cortesía y no por obligación, y en el caso de que la demanda no sea cambiada el demandado tendrá que dar contestación de inmediato.

IV.- En su contestación el demandado opondrá sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando aquellos que desecha por no ser propios; así como adicionar las explicaciones que estime convenientes.

Como consecuencia del silencio y las evasivas que se dan en determinado momento, se tendrán por admitidos los hechos sobre los que no se suscite controversia además de no admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no significa la aceptación del derecho. Debiendo advertir la seriedad que tiene esta frase de no admitir prueba en contrario, ya que pone al demandado en una situación peor que si hubiese asistido a la audiencia.

De lo anterior mencionado, se refiere a la posibilidad de ejercitar nuevas acciones, al modificar o aclarar su escrito de demanda, ya que la suplencia de la demanda no significa que el actor no pueda realizar los cambios que considere necesarios, por lo que en este caso la audiencia deberá de suspenderse para brindarte la oportunidad al demandado de probar su defensa, solo cuando suceda lo antes mencionado, siendo esto con el fin de no dejarlo en un estado de indefensión.

III.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda como ya se menciona de forma oral o escrita.

Es en este caso que el demandado estará obligado a entregar copia simple de la contestación al actor y si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado. Es importante mencionar que este trámite se hacía antes por cortesía y no por obligación, y en el caso de que la demanda no sea cambiada el demandado tendrá que dar contestación de inmediato.

IV.- En su contestación el demandado opondrá sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando aquellos que desecha por no ser propios; así como adicionar las explicaciones que estime convenientes.

Como consecuencia del silencio y las evasivas que se dan en determinado momento, se tendrán por admitidos los hechos sobre los que no se suscite controversia además de no admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no significa la aceptación del derecho. Debiendo advertir la seriedad que tiene esta frase de no admitir prueba en contrario, ya que pone al demandado en una situación peor que si hubiese asistido a la audiencia.

V.- La excepción de incompetencia no exime al demandado de dar contestación a la demanda en la misma audiencia, y si en su caso no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda; es en todo caso que se recomienda contestar la demanda en forma cautelar, cuando se oponga la incompetencia. Esto mientras se produce o no la tramitación de un incidente de previo y especial pronunciamiento, lo que implica que se suspenda el procedimiento en lo principal, toda vez que se trata de evitar la dilación del proceso por una incompetencia que puede ser cierta pero sin fundamento.

VI.- Las partes podrán replicar y contrarreplicar por una sola vez de manera breve, asentándose en actas sus manifestaciones si así lo solicitan. Lo anterior es con el fin de evitar una triplica y contra triplica, para que se de la celeridad procesal.

VII.- Si se da el caso de que el demandado reconvenga o contra demande al actor, este procederá a contestar de inmediato, o bien a petición del mismo y la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando una nueva fecha para su continuación dentro de los cinco días siguientes, aclarando que en la práctica no se cumple dicho término, si no que por la carga excesiva de trabajo se señala una fecha mas lejana a los días ya mencionados. Esto igual que cuando el actor modifica su demanda y se da una nueva fecha para que el demandado conteste, lo que significa que se le debe de respetar la garantía de audiencia y legalidad. Como una regla general las Juntas también en caso de que el actor no se haya presentado diferirán la audiencia, por el mismo término.

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

derecho, es decir si solo el derecho es materia de controversia se declarara cerrada la instrucción. Turnándose entonces los autos al periodo de resolución y alegatos previos, toda vez que en este supuesto no existen hechos controvertidos, si no solo el derecho, y este no es objeto de prueba si no de decisión jurisdiccional.

Artículo 879 La audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurren las partes. Y es así que las consecuencias de no comparecer ninguna de las partes a esta etapa procesal son las siguientes:

- a) Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida y ratificada de oficio su comparecencia o escrito inicial de demanda, no obstante que hubiese concurrido únicamente su apoderado.
- b) Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, lo que implica haber aceptado los hechos del escrito de demanda sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.
- c) Es en la Ley de 1970 que se establecía que si ninguna de las partes se presentaba a la audiencia de demanda y excepciones, se archivaría el expediente hasta nueva promoción, y ahora con las nuevas disposiciones si ambas partes no concurren no impide que la audiencia se lleve a cabo, ya que la demanda se ratifica de oficio.

2.5. La etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

Como primer punto es importante mencionar que el ofrecimiento de pruebas para el Maestro Miguel Bermúdez Cisneros, "Es el acto procesal, mediante el cual el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas, a fin de comprobar sus excepciones o defensas." ²⁵

Es entonces que el desarrollo de esta etapa solo podrá suspenderse para ser reanudada en un plazo de diez días posteriores a esta fecha, esto es en el caso de ofrecerse nuevas pruebas que tengan relación con hechos nuevos y desconocidos que señalen en la contestación o en la reconvención y como ya lo habíamos mencionado con anterioridad los términos de que se habla normalmente se extienden mas .

Ofrecimiento de Pruebas

Es por ello que el **Artículo 880** de la Ley Federal del Trabajo establece que la etapa de Ofrecimiento y Admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.- Que el actor ofrecerá en primer término sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte, y aquel a su vez podrá objetar las del demandado.

En lo que respecta a esta fracción se desprenden dos situaciones, una y muy importante es que las pruebas que se ofrezcan tendrán que ser

²⁵ BERMUDEZ Cisneros, Miguel. Op. Cit. p.141

relacionadas con los hechos controvertidos, y la otra que si la demanda fue contestada en sentido afirmativo ya no existen hechos que controvertir, por lo tanto el actor no tiene pruebas que ofrecer. En otro aspecto si el demandado es quien no comparece por consecuencia también es innecesario que las ofrezca ya que se da la confesión ficta de la demanda. Para el caso de que si comparezca el demandado este ofrecerá sus pruebas después del ofrecimiento del actor.

Otro punto importante por mencionar es lo que se refiere a las objeciones, que son los obstáculos o razones jurídicas por las cuales, no se debe admitir una prueba, ya sea por que esta es ociosa o intrascendente, o en su caso por que no se encuentra ofrecida conforme a derecho que es lo más común, o bien que sea objetada en cuanto a su contenido y firma.

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

Todo esto es parte de las reformas de 1980, donde resalta la falta de equidad en los derechos procesales, ya que consideramos que se deberian otorgar las mismas oportunidades para las dos partes, siempre y cuando sea justificable.

La suspensión de la audiencia que se menciona en la fracción anterior debe entenderse que es solo respecto de los hechos desconocidos, lo que quiere decir que la audiencia se llevará acabo de manera normal y solo será

suspendida por ese momento, una vez que ya se ofrecieron y objetaron las pruebas de ambas partes.

III.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas conforme a derecho, observando las disposiciones del capítulo XII, de este título. Por lo que la misma Ley establece la forma y los términos en que las partes deberán ofrecer sus pruebas.

IV.- Concluido el periodo de ofrecimiento de pruebas la Junta resolverá inmediatamente sobre las que admita y las que deseche, disposición que pretende terminar con la práctica que usualmente tienen las Juntas de reservarse sobre la admisión de pruebas, a efecto de analizar y revisar de fondo el acuerdo respectivo, todo esto es con el propósito de obtener rapidez en el proceso, sin embargo en la práctica se presentan casos complicados por lo que no es obligatorio cumplir con las exigencias de la Ley, toda vez que las Juntas podrán reservarse en caso de que el asunto así lo requiera, por su complejidad y por necesitar un estudio más minucioso, para resolver lo mejor posible la admisión de las pruebas.

El **Artículo 881**, nos dice que una vez concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente serán admitidas aquellas que se refieran a hechos supervenientes o tachas de testigos.

A su vez el **Artículo 882**, Nos dice que si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, es entonces que se otorgará a las partes un término para alegar y posteriormente poder dictar el laudo. Esto es ya que los hechos admitidos y el derecho no están sujetos a ninguna prueba pendiente.

Pero para el caso contrario de que exista controversia en lo que son los hechos que es lo más común, entonces se da el ofrecimiento de pruebas.

Desahogo de Pruebas

Lo que es el desahogo de pruebas es muy característico ya que nos permite conocer con mas firmeza la versión de los hechos argumentados por el actor en su escrito inicial de demanda, o por el demandado en su contestación de demanda, así como también obliga mas al tribunal a actuar realizando una función de derecho, ya que nuestro procedimiento, tiene como fin darle mayor fluidez y por tanto no maneja muchas formalidades como en otras legislaciones.

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

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

En conclusión lo que pretende principalmente nuestra legislación es que se desahoguen en una sola audiencia todas las pruebas admitidas para no desconcentrar a las partes, sin embargo admite que esto no es posible por el tiempo que requieren algunas pruebas como las testimoniales por ejemplo que en ocasiones no se desahogan en una sola audiencia, por lo que en dado caso podrán celebrarse varias audiencias, dependiendo de las pruebas admitidas que quedaron pendientes.

Ahora el **Artículo 854**, Se refiere a que la audiencia de desahogo de pruebas se llevará acabo conforme a las normas siguientes:

I.- Abierta la audiencia por el auxiliar se procederá al desahogo de las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor, e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieran sido señaladas para desahogarse en su fecha.

II.- Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia, para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley. Ya que no siempre se pueden recibir las pruebas debidamente preparadas, como por ejemplo cuando no comparecen los testigos que si fueron citados en cuyo caso resulta necesario señalar una nueva fecha.

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

IV.- Desahogadas las pruebas las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos. Sin embargo en la Ley de 1970 las Juntas concedían un término a las partes de 48 horas para que formularan sus alegatos por escrito, solía ser más prudente que formularlos en la misma audiencia.

Para terminar con este punto, es de suma importancia mencionar a groso modo, las pruebas que se ofrecen, admiten y desahogan en nuestro procedimiento ordinario laboral, para lo cual la Ley de la Materia maneja un Capítulo Especial para el desarrollo de cada una de las pruebas, así como las reglas que deben seguirse para su desahogo. Iniciando con el **Capítulo XII de los artículos 776 a 836, divididos en secciones para cada prueba**, iniciando con las reglas generales que nos dice que las pruebas que son admisibles en el proceso son:

- 1.-** La Confesional
- 2.-** La Documental
- 3.-** La Testimonial
- 4.-** La Pericial
- 5.-** La Inspección
- 6.-** La Presuncional, legal y humana
- 7.-** La Instrumental de Actuaciones
- 8.-** Fotografías, y en general todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Es también trascendente lo que dicen los **Artículos 789 y 790**, respecto de que la Junta desechara aquellas pruebas que considere no tengan ninguna relación con la Litis, o resulten inútiles e intrascendentes, explicando siempre el motivo de ello. El segundo nos dice que las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, si no

corren el peligro las partes de que no sean aceptadas sus pruebas por no estar ofrecidas conforme lo señala este precepto legal.

2.6. Etapa de Alegatos y Cierre de Instrucción

Alegatos

Como ya lo hemos venido realizando en el desarrollo de la presente investigación, daremos inicio con la definición de los alegatos, para que quede mas claro el término que vamos a utilizar en este punto.

"Son los actos procesales de las partes cuya finalidad es crear convicción en la junta, sobre la justificación de sus pretensiones basándose en la Ley, en la jurisprudencia y en su apreciación de los hechos controvertidos y en los elementos probatorios que aportaron."²⁶

El autor de Rafael de Pina Vara los define como " Los razonamientos o serie de ellos con que los abogados de las partes, o las personas que puedan estar autorizadas al efecto, pretenden convencer al juez o tribunal de la Justicia, de la pretensión o pretensiones sobre las que están llamados a decidir. Los alegatos pueden ser verbales o escritos"²⁷

Como lo dice este autor efectivamente los alegatos en materia laboral se podrán presentar de manera verbal, y de acuerdo a las reglas de la Junta, se hará constar su contenido en el acta de la audiencia respectiva.

²⁶ PORRÚA, Miguel Ángel. "Prontuario Teórico Práctico de Derecho del Trabajo", S.T.P.S., 5ª edición, México 2001, p. 50

²⁷ DE PINA VARA, Rafael Op. Cit. p.75.

Para ser mas claros los alegatos son razonamientos si bien es cierto hecho por cada una de las partes, después de visto el resultado que arrojaron las pruebas.

Es en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 531, donde se autorizaba a las partes y a sus apoderados para que formularan sus alegatos, únicamente sobre las pruebas ya rendidas, podían ser de manera oral o escrita, en este caso con un término de 48 horas a partir del cierre de la instrucción y en caso de ser de forma oral no podían exceder las partes de un tiempo de 30 minutos por cada una, haciéndose constar en el acta respectiva .

En la Ley de 1970, hasta el momento la mas actual en su artículo 770, para ser exactos, nos dice que al terminar la recepción de las pruebas, la Junta concede un término de 48 horas a las partes para que presenten sus alegatos por escrito.

Lo que respecta a nuestra Ley Vigente a partir de la reforma de 1980, en su fracción IV del artículo 884, nos dice que desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia podrán formular alegatos, sin excluir la opción de formularlos por escrito.

Existen ciertos casos en que la instrucción no se puede cerrar con la audiencia y sea por la recepción de un informe, el resultado de algún exhorto o de una inspección, y por lo tanto no se pueden formular los alegatos de forma oral ya no se dan las condiciones para ello. Por lo que pensamos que la Ley tiene una laguna en este punto, y debería de proporcionar de igual manera a las partes un término para alegar, o de otra forma citar a las partes a una audiencia exclusivamente para presentar alegatos, solo que esto es un poco mas difícil y menos factible.

Lo mas usual es que los litigantes no suelen formular alegatos, ya que no es la mejor de las prácticas, pero sin embargo como un requisito que la Ley señala estos se debieran de cumplir en su oportunidad.

Cierre de la Instrucción

Es así que el **Artículo 885**, nos dice que al concluir el desahogo de las pruebas , formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, así como que las partes renunciaron a los alegatos o formularon los mimos, el auxiliar, de oficio, declarara cerrada la instrucción, es decir se da por terminada la actividad procesal para las partes para que la autoridad dicte el fallo respectivo, y es entonces que dentro de los diez días siguientes se formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo que deberá contener los mismos requisitos de un laudo con excepción de el extracto de los alegatos formulados ya que estos son solo un resumen del juicio tendencioso de las partes y puede ser o no tomado en cuenta.

2.7. Proyecto de Resolución y Laudo

En lo que respecta a este, su fundamento se encuentra en la Ley Federal del Trabajo del artículo **885 al 889**, siendo importante mencionar antes que otra cosa que el Proyecto de Resolución deberá contener lo siguiente:

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

II.- El señalamiento de los hechos controvertidos

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

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

V.- Los puntos resolutivos.

Es realmente importante que en la práctica los dictaminadores estén en contacto con los presidentes de las Juntas Especiales durante la realización del proyecto de resolución, para que al concluir ya el proyecto de resolución, sea menos posible que este sufra modificaciones, y se eleve como laudo, lo cual sucede mucha frecuencia y resultan muy rigurosos, aún que el presidente si puede manifestar su voto en contra.

Diligencias para mejor proveer

El **Artículo 886**, nos dice que una vez formulado el proyecto del laudo por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta, dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que estime conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

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

En la Ley de 1931 se le denominaba como instrucción para mejor proveer, y se efectuaba antes del dictamen. En la Ley de 1970 y actual se modifico dando la oportunidad a los miembros de la Junta para solicitar la práctica de las diligencias que creyeran convenientes para el esclarecimiento de la verdad, siempre y cuando estuvieran relacionadas con las pruebas ofrecidas por las partes.

Para el caso de que en esta etapa, y por omisión de la Junta no imputable a cualquiera de las partes, se dejaron de desahogar pruebas ofrecidas de forma oportuna, la junta deberá acordar lo necesario para recibirlas.

El **Artículo 887**, nos dice que transcurrido el término a que se refiere el precepto anterior, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta, citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que haya concluido el plazo fijado para el desahogo de las diligencias respectivas.

Audiencia de Resolución

Artículo 888.- Este precepto se refiere a la discusión y votación del proyecto del laudo, y se llevará a cabo en la sesión de la Junta de conformidad con las siguientes normas:

- I.- Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes.
- II.- El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas y,

III.- Terminada la discusión, se procederá a la votación y el presidente declarará el resultado.

Artículo 889.- Establece que si el proyecto de resolución fue aprobado sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo; y de acuerdo con lo aprobado, en este caso el resultado se hará constar en el acta correspondiente.

En el caso de que se le hicieren modificaciones o adiciones al proyecto de resolución, el secretario procederá a redactar un laudo de acuerdo con lo aprobado, es decir tomando en cuenta las consideraciones y votos de los miembros de la Junta, esto corresponde al "engrose" del laudo, esto es el laudo queda más exacto.

Artículo 890.- Establece que una vez engrosado el laudo, el secretario recogerá las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y una vez recabadas turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique el laudo a las partes.

Artículo 891.- Dice que si la junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en tiempo y lugar de residencia de la Junta, y lo mismo podrá ser para los representantes de las partes.

Laudo

Es importante decir que de todas las resoluciones laborales el laudo es aquel que le pone fin al procedimiento, decidiendo sobre el fondo del asunto, dándole el nombre de sentencia definitiva. Por lo que para dar inicio a este punto, como lo hemos venido haciendo vamos a definir de manera mas clara lo que es un laudo.

El Maestro José de Jesús Castorena nos dice que "El laudo esta llamado a expresar el juicio de valoración que llevan acabo las juntas acerca de la controversia sostenida por las partes."²⁸

Es así que el laudo tiene la equivalencia a una sentencia, sin embargo existen algunas opiniones acerca de que el sentido que tiene es diferente, ya que los laudos no obligan por si solos, si no que requieren que la autoridad los sancione. Por lo que los laudos dictados por las juntas se consideran verdaderas sentencias y sobre todo a partir de la reforma de 1980, en su artículo 841, donde se incorporo la obligación a cumplirse el laudo y explicar los motivos y fundamentos legales en que se apoye.

Es en nuestra Ley de 1931 en su artículo 775 que se consagra un principio importantísimo que constituye la base esencial de la decisión y es:

"LOS LAUDOS SE DICTARÁN A VERDAD SABIDA".

Esto significa que en los laudos debe de imperar la equidad y el rigorismo jurídico y la verdad sabida y la buena fe guardada, siendo la verdad sabida, una verdad hallada y probada en el proceso conforme a una Ley, y la buena fe guardada es que se debe de guardar equidad en la justicia, es decir debe ser con rigor .

²⁸ Cit. Post. DE BUEN L., Ncstor. Op. Cit. p. 503

Por lo tanto los laudos al ser considerados verdaderas sentencias, entonces son considerados lógicos, ya que estas son consideradas juicios lógicos y a su vez son esencialmente actos derivados de la mente del juez, siendo evidente que este deberá de contener reglas como una premisa mayor, una premisa menor, y una conclusión, sin dejar de cumplir también con los requisitos formales que señale la Ley.

Siendo entonces en el **Artículo 840.-** De la Ley Federal del Trabajo Donde se establece que el laudo contendrá:

- I.- Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie
- II.- Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes
- III.- Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos
- IV.- Enumeración de las pruebas y la apreciación que de ellas haga la junta
- V.- Hachos de los alegatos
- VI.- Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento y,
- VII.- Los puntos resolutivos

Es por ello que las Juntas de Conciliación y Arbitraje observan una serie de normas que incluso la misma Ley no exige, en cuanto a la redacción de los laudos.

Lo que en una primera parte sería el **proemio** donde normalmente y en la práctica se inicia con la frase "Vistos los Presentes Autos". La segunda parte consta de los **resultandos**, donde se hace referencia a lo que es la reclamación, menciona un resumen de las pruebas presentadas, y también de los alegatos si es que los hay. La tercera parte son los **considerandos**, que

contienen las apreciaciones que hace la junta respecto de la carga de la prueba, si se ha cumplido o no, y una vez hecho esto establece las razones por las cuales la Junta estima que no son procedentes las pretensiones, excepciones y defensas que se plantearon durante el procedimiento, resolviendo de hecho.

Al final se ponen **los puntos resolutivos** que son simplemente el resultado de los considerandos, donde la junta determina definitivamente la condena o absolución según el caso.

Para reafirmar lo antes mencionado vamos a ver lo que nos dice la Ley de la materia en su **Artículo 841**.- Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Requisitos Internos de los Laudos

En cuanto a los requisitos de los laudos al **Artículo 842**, nos dice que los laudos deben de ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

En relación con este artículo sería conveniente desglosar los requisitos uno a uno.

-En lo que respecta a la **claridad**, es que se deben expresar todas y cada una de las ideas contenidas en el laudo, para que las partes entiendan sin problema las resoluciones , pero principalmente los trabajadores. Por lo que en ese sentido las Juntas deben utilizar un lenguaje más común y evitar tantas palabras o términos muy técnicos.

-En cuanto a la **precisión**, es que tiene que existir una exactitud rigurosa en la resolución de las Juntas, es decir que no pueden andar con rodeos, si no atender el problema en sí mismo y objetivamente, lo que obliga a las Juntas a observar rigurosamente las reglas establecidas. Por lo que el presentar un laudo impreciso sería de consecuencias, por no haber atendido la litis de fondo, así como no haber estudiado lo referente a las pruebas y por no haber invocado las reglas que la Ley señala de forma concreta.

- Lo que se refiere a la **congruencia**, dándose esta cuando el laudo se resuelve sobre las pretensiones, excepciones y defensas planteadas, y en caso contrario existirá **incongruencia** cuando se condene más allá de lo pedido, o sobre algo que no fue reclamado, incluso por excepciones y defensas que nunca fueron interpuestas.

Entre otros requisitos de los laudos podemos mencionar que estos deberán contener apreciaciones de hechos y de pruebas en conciencia y aplicación del derecho, incluyendo el criterio de la autoridad. Así como la decisión de los puntos litigiosos mediante la declaración, condena o absolución.

Es por ello que enseguida vamos a mencionar como algunos doctrinarios clasifican a los laudos, siguiendo un criterio congruente con la naturaleza de los laudos, que en algunas jurisprudencias se les denomina como resoluciones jurisdiccionales de naturaleza social, pero podemos decir que los laudos de fondo son verdaderas sentencias que pueden ser declarativos, de condena y constitutivos. Por lo consiguiente los laudos que reconocen la existencia o inexistencia de un derecho o de una relación laboral entre las partes son **declarativos**; y los que condenan a el cumplimiento de una obligación o al pago de determinadas prestaciones son **condenatorios**; y los **constitutivos**

son aquellos que introducen una nueva condición en una situación jurídica, económica o contractual existente o modifican estas en su caso.

Continuando con esta clasificación tenemos los laudos **incongruentes**, que son aquellos en que la Junta omite resolver sobre todos los puntos de la controversia, faltando con esto al principio de la congruencia, siendo evidente es este caso una violación de las garantías constitucionales. Por ejemplo si la Junta al resolver condenará a la empresa al pago de una serie de prestaciones que nunca fueron reclamadas y que por lo tanto nunca fueron parte del litigio, es entonces que este laudo resulta incongruente y violatorio de garantías, pudiendo ser impugnado, así como también para el caso de que se condenara a pagar mas de lo debido.

Es por ello que la exigencia de la congruencia no debe ser solo entre la resolución y las peticiones de las partes, si no que también debe de ser evidente en todas y cada una de las partes del laudo.

Dependiendo que se resuelva en el laudo, se darán las bases para su cumplimiento y nos lo dicen los siguientes artículos.

Artículo 843.- En los laudos cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalaran las medidas con arreglo a las cuales deberá de cumplirse con la resolución, y solo por excepción podrá ordenarse que se habrá el incidente de liquidación.

Artículo 844.- Cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá de cumplimentarse.

Aclaración del Laudo

Esta se va a presentar solo para corregir errores o precisar algún punto, incluso una incongruencia notable en la parte de los considerandos y los resolutivos, permitiéndole a cualquiera de las partes una vez ya notificado el laudo, que estas puedan solicitar a la Junta sea aclarado el mismo; toda vez que así lo establece el artículo 847 de Ley de la Materia, y nos dice:

Artículo 847.- Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrán solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. Entonces la Junta dentro del mismo plazo resolverá pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

La interposición de la aclaración no interrumpe el término para la impugnación del laudo.

A manera de comentario podemos decir que la aclaración de laudo no implica una revocación de la resolución, ni altera el sentido de la misma, además de que en contra de los laudos no procede ningún recurso, si no únicamente pueden ser impugnados por casos de violación de las garantías individuales o sociales a través del juicio constitucional de amparo, dentro del término de quince días como lo establece el artículo 21 de la Ley de Amparo. Lo antes mencionado no lo confirma el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, que nos dice:

Artículo 848.- Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la junta.

Es con esto que finalizamos lo referente al capítulo segundo donde se analizo de manera mas especifica cada etapa del procedimiento ordinario laboral, llegando hasta lo que es el laudo que pone fin al juicio, resolviendo de fondo el asunto, ya sea condenando o absolviendo, sin embargo se deja abierto este último punto ya que en el capítulo siguiente, hablaremos de los medios de defensa que existen en materia de trabajo, los cuales se pueden interponer según el caso que se presente, ya sea durante el juicio o una vez concluido este, así como también la forma en que se resolvió en el laudo emitido por las Juntas.

CAPITULO TERCERO

MEDIOS DE DEFENSA PROCESALES EN MATERIA DE TRABAJO

Como es de saberse en materia procesal laboral existen una serie de remedios procesales o medios de defensa en contra de los actos de las juntas, a los cuales no se les pueden llamar recursos ya que el mismo artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo habla acerca de la definitividad de las resoluciones laborales, desde el momento que estas no admiten recurso alguno, ni pueden ser revocadas por las mismas juntas. Por lo que en el presente capitulo hablaremos de algunos de ellos y como primer mecanismo de defensa tenemos lo que es La Nulidad de Actuaciones contemplado como un incidente de previo y especial pronunciamiento en el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, La Regularización del Procedimiento previsto por el artículo 686 de la Ley en comento, y por ultimo el que podría ser mas como un recurso es La Revisión de los Actos del Ejecutor, siendo importante mencionar que al presentarse este no impide que se le pueda denominar como recurso, ya que es contra actos de ejecución de los presidentes, actuarios o funcionarios legalmente autorizados para ello y no contra las resoluciones que rechazan cualquier recurso.

Cabe mencionar que no solo son estos los medios de defensa que se manejan en materia laboral, ya que nos ocuparemos también de desarrollar lo referente al Juicio de Amparo que puede ser Directo, es decir se interpone

contra resoluciones definitivas que pongan fin al juicio o indirecto que procede contra las violaciones cometidas durante el procedimiento, y como comentario se dice que el Juicio de Amparo podría ser considerado mas como recurso como lo mencionan algunos estudiosos del derecho, ya que de este va a conocer un órgano jurisdiccional de una categoría superior, que va revocar o a confirmar la resolución impugnada, a diferencia de los remedios procesales que son resueltos por la misma autoridad jurisdiccional que conoce o conoció del proceso en el que se presentan anomalías, sin embargo persiste la discrepancia entre algunos autores por denominarles remedio o recurso, es por ello que nosotros para evitar entrar en polémica lo manejaremos como un medio de defensa procesal para el desarrollo del presente capítulo. Y por ultimo veremos lo referente a la Suspensión del Acto Reclamado en Materia de Amparo, lo cual viene ligado con los anteriores.

3.1. Nulidad de Actuaciones

Primero que nada hablaremos de lo que es la Nulidad para un mejor entendimiento:

Nos dice el Maestro de Pina Vara que la Nulidad " Es la ineficacia de un acto jurídico como consecuencia de la ilicitud de su objeto o de su fin , de la carencia de los requisitos esenciales exigidos para su realización o de la concurrencia de algún vicio de la voluntad en el momento de su celebración."²⁹

Desprendiendo parte de la definición anterior podemos decir que la nulidad en el campo del derecho es como una medida de seguridad jurídica, ya que con sus efectos se obtiene en algunos casos la invalidez de todos aquellos actos jurídicos procesales que no reúnan o hayan cumplido en su momento con alguno o todos los requisitos señalados por la Ley

²⁹ DE PINA VARA, Rafael, Op. Cit. P.383

En este caso la doctrina divide a la nulidad en dos clases que son:

ABSOLUTA.- Es decir que no se puede subsanar como por ejemplo, cuando un acto, a pesar de que reúne un mínimo de elementos que le requiere la Ley y lo pueden hacer tener vida jurídica, las omisiones o transgresiones que el mismo presenta llegan a ser de tal gravedad que esta vida jurídica en cierto modo se encuentra pendiente o en pausa solo hasta que se produce la resolución jurídica que lo invalida.

RELATIVA .- En este caso si es subsanable, es decir cuando el acto se encuentra afectado de infracciones o faltas que no son de mucha gravedad, toda vez que no vulneran normas consideradas de orden público, como lo serían por ejemplo, aquellas que se encargan de regular lo referente a la competencia de las autoridades jurisdiccionales, o las que fijan límites a la cosa juzgada que es la sentencia ya firme, si no se da solo por simples errores que se presentan durante la sustanciación o decisión del proceso, que pueden en su momento llegar a afectarle a las partes al restringirseles indebidamente la defensa.

Cabe mencionar también que en ocasiones no se impide que estos actos procesales produzcan sus efectos jurídicos y conserven su eficacia a pesar de estar viciados o con errores, y es cuando no son atacados de manera oportuna ni por los medios que se encuentran jurídicamente preestablecidos hasta el momento en que se de la declaración judicial de invalidez. Es incluso que el acto atacado por la nulidad puede llegar a ser totalmente válido; sin embargo el doctrinario Couture nos dice que el acto que es relativamente nulo necesita ser invalidado.

Sin embargo en materia procesal no se ha producido una teoría tan clara respecto del acto jurídico, toda vez que se sigue señalando a la nulidad solo para determinados actos, sin suponer la intensidad del vicio o las causas; por lo que se dice que en algunos casos la nulidad requiere ser promovida primordialmente por el afectado y en otros la junta deberá resolver de oficio sobre esta.

Es entonces que la Ley Federal del Trabajo si contempla en su parte procesal lo referente a la nulidad de actuaciones, pero únicamente en cuanto a las notificaciones y emplazamientos, para determinar cuando estas no se efectúen conforme a la Ley y por consiguiente puedan quedar afectadas de nulidad, por ello es lógico que en los actos procesales que tienen límites señalados por la misma ley, tanto las actuaciones de las partes como de las Juntas que no se apeguen a ello se verán afectadas de nulidad, la cual deberá ser reclamable por el afectado a través de la promoción de un incidente, y este suspenderá y detendrá el juicio hasta en tanto no se resuelva.

Para dejar mas claro el punto de las notificaciones podemos decir por ejemplo que si el juicio se inicia con una notificación mal hecha, y si el demandado no concurre, puede ser invalidado por la via del amparo, aún después de que el laudo haya causado ejecutoria. Lo mismo puede pasar y esto la Ley no lo contempla expresamente si no que lo dice un doctrinario, cuando el proceso se resuelve por quien o quienes aún no han sido nombrados formalmente representantes del gobierno o como representantes de los sectores. Pero sin dejar de existir otros vicios que si pueden ser subsanables incluso en las notificaciones.

A todo esto es importante mencionar las nulidades que se encuentran expresas en la Ley:

1.- Los que se realicen por la Junta incompetente, sin incluir lo referente al acto de la admisión de demanda, establecido por el artículo 706 y nos dice.- Será nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los artículos 704 y 829 fracción V de esta Ley, o en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio en el periodo de Conciliación.

2.- Aquellos que se lleven a cabo en día u horas inhábiles, lo cual se encuentra en el artículo 714 de la Ley de la Materia y nos dice.- Las actuaciones de las juntas deben practicarse en días y horas hábiles bajo pena de nulidad siempre que esta Ley no disponga otra cosa.

3.- Las notificaciones que no se practiquen de conformidad por lo dispuesto en el artículo 752 que nos dice.- Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en este capítulo. Por mencionar algunos de los preceptos contemplados dentro de este y que hablan de las notificaciones son los siguientes:

El artículo 742 que nos habla de aquellas notificaciones que deberán de hacerse personalmente como los son:

- El emplazamiento a Juicio y cuando se trate del primer proveído.
- El auto de radicación que dicten las juntas en expedientes que les remiten a otras.
- Las resoluciones en que las Juntas se declaren incompetentes
- El auto que recaiga al recibir una sentencia de amparo
- La resolución que ordene la reanudación del procedimiento, que estuviese suspendido por cualquier causa legal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- El laudo
- El auto que ordena la reinstalación del trabajador
- El auto en que se ordene reposición de actuaciones
- El auto que cite absolver posiciones
- Las resoluciones que deban conocer terceros extraños a juicio y,
- En los casos urgentes cuando o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de las Juntas.

Otro artículo es el **748** que nos dice.- Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la Ley. Lo referente a las horas hábiles lo podemos entender el horario en que el actuario puede realizar las notificaciones, y deberá ser siempre con 24 horas de anticipación a la audiencia o diligencia por realizar que puede ser una inspección, un cotejo etc., salvo que la Ley señalase otra cosa.

Y por último el **751** que nos dice.- Que la cédula de notificación deberá contener por lo menos: número de expediente,- nombre de las partes,- nombre y domicilio de la persona o personas que deben ser notificadas y, copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula, en este caso es lo que se haya ordenado en el acuerdo correspondiente, como podría ser el presente proveído, un auto de radicación, copia de la demanda, copia del laudo etc.

Cabe comentar que es muy común que no se respeten, ciertos términos o incluso las horas señaladas, toda vez que por ello se da la nulidad de actuaciones y es en la mayoría de los casos en contra de notificaciones

Por lo que después de mencionados los artículos que nos señalan lo referente a las notificaciones y cuando estas pueden ser objeto de nulidad por no cumplir con lo establecido, toda vez que como ya hemos visto la Ley no contempla una reglamentación sistemática de nulidad de los actos procesales, y se refiere únicamente a ciertas nulidades en algunas partes de la misma, además que no establece ninguna fórmula en general, cabe comentar que esta si existe y se da normalmente en la práctica .

Es importante mencionar lo que dicen algunos estudiosos que han estado en contacto constante con las Juntas, referente a que las causas principales de nulidad son:

- La falta de competencia o jurisdicción del tribunal que conoce del juicio y.
- Omisiones formales en las que se dejan ver los defectos de las notificaciones y emplazamientos. Es entonces que se confirma lo escrito en párrafos anteriores.

Nos dice la doctrina que cuando se va a promover la nulidad de una notificación por defectuosa o que fue indebidamente hecha , la parte interesada deberá promover primero ante la responsable que en este caso es la Junta, ya que si promueve el juicio de garantías este será improcedente y sobreseído, toda vez que primero tenía que agotar la primera opción. De tal forma que quede mas claro que es el sobreseimiento, tenemos el siguiente concepto.- " Es el acto en virtud del cual una autoridad judicial o administrativa da por terminado un proceso civil, penal , o laboral o un expediente gubernativo con anterioridad al momento en que deba de considerarse cerrado el ciclo de las actividades correspondientes al procedimiento de que se trate"³⁰

³⁰ Ibidem P 458

Como otras causas de nulidad durante el procedimiento tenemos las siguientes:

- Aquellas que resultan de que el secretario de acuerdos no autorice en algún acuerdo alguna diligencia o actuación procesal, o que no comisione al C. Actuario a cumplir con una diligencia o notificación. Art. 721 L.F.T.).
- El acto que se da cuando una resolución de la junta no sea firmada por los integrantes de la misma o por el secretario el mismo día en que se vote. (art. 839 L.F.T.)
- Los actos que son realizados por funcionarios de las juntas que no hubiesen sido nombrados en términos de Ley.

Por ello después de haber hablado respecto de la nulidad de actuaciones, cuales son y por quien se debe de promover, ahora bien hablaremos de los efectos de esta al ser promovida.

Efectos de la Nulidad de Actuaciones

En términos generales como primer efecto de este punto es que, cuando un acto es nulo de manera automática afecta o nulifica todos los demás que le sucedieron, pero sin afectar los anteriores o los que se den con posterioridad, es decir que todo se detiene hasta que es resuelta la nulidad de este, o aun sin ser resuelta se afecta todo, lo cual es confirmado por algunos doctrinarios.

Otro aspecto importante es que al promoverse la nulidad de actuaciones esta se debe subsanar de manera inmediata cuando no sea tan grave, y en caso de que la autoridad responsable como lo es la junta no lo subsane o haga caso omiso a ello, la parte afectada entonces si podrá

recurrir al juicio de garantías, por lo que si este procede se suspende todo hasta en tanto no se resuelva.

Por tanto como se sabe entonces es necesario que la parte afectada promueva el incidente de nulidad de actuaciones, para que la autoridad responsable señale una audiencia incidental dentro de las veinticuatro horas siguientes, en la que después de escuchar a las partes y admitir las pruebas ofrecidas en relación con la audiencia, resolverá lo necesario. Es por eso que para evitar un caos durante el procedimiento se considera necesario que existan la regulación de incidentes, como la nulidad y medios de defensa en materia procesal del trabajo para evitar violaciones al procedimiento y que en este punto comúnmente se promueve la nulidad en contra de las notificaciones o emplazamientos.

Para concluir tenemos que decir que las Juntas a pesar de existir estos medios de defensa quedan autorizadas para corregir cualquier irregularidad u omisión que notaren, para regularizar el procedimiento, lo que no implica que se de necesariamente la nulidad de ciertas actuaciones. Como por ejemplo, si se dicta un acuerdo en donde se declara cerrada la instrucción y quedo pendiente de desahogar una prueba que ya había sido aceptada, entonces esto puede ser corregido por la Junta.

3.2. La Regularización del Procedimiento

Es importante señalar que antes de las reformas de 1980 no existía ninguna disposición legal que facultara a las Juntas para corregir ciertas irregularidades, omisiones o errores cometidos durante el procedimiento, a pesar de que en la práctica si se dictaban acuerdos en ese sentido. Pero es ahora que el nuevo artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo, establece la fundamentación legal para ello. Por lo que lo que se refiere a la distinción

entre lo que es materia de regularización al procedimiento, que solo atañe a las cuestiones de trámite y los pronunciamientos jurisdiccionales de la Junta, que constituye las resoluciones que no pueden revocarse, podemos describir lo siguiente:

- Las resoluciones judiciales generalmente son de dos tipos, ya sea las de trámite y las definitivas. Por lo que lo primero que nos ocupa son las de trámite para la regularización del procedimiento, remarcando que aquí las juntas deben tener como finalidad encontrar la verdad sin omitir ninguna actuación procesal por descuido o error.
- Es innegable que las juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, ya que provocarían una inseguridad jurídica, retrasando a su vez el procedimiento.
- Entendiendo así que la revocación sería a petición de parte y la regularización al procedimiento es un acto que la Junta deberá realizar de oficio para corregir los errores susceptibles de entorpecer el avance del procedimiento.

Este punto está fundamentado principalmente en el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo el cual nos dice lo siguiente:

El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos para procesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.

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

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

Es entonces que podemos entender que la regularización al procedimiento, tiene como principal fin el corregir una falla, que se presente durante el desarrollo de los actos procesales, o en su caso una alteración indebida de algún trámite que pueda dejar sin efecto uno o mas acuerdos, pero no revocarlos. Por esto es que ya sea la alteración de una etapa, la omisión de recibir una prueba ya aceptada, saltarse algún trámite señalado por la misma Ley, por no comisionar al C. Actuario, no designar un perito etc., todo esto puede obligar a que se regrese el procedimiento e incluso dejar sin efectos algunas actuaciones posteriores a la que se omitió.

Cabe mencionar que una de las consecuencias de la regularización al procedimiento es que como ya lo mencionamos se dejen sin efectos o se cancelen algunas actuaciones posteriores o en ocasiones solo es necesario desahogar la diligencia pendiente sin afectar nada de lo actuado en el expediente, un ejemplo de ello y se da comúnmente es cuando el expediente se pasa a los dictaminadores y estos al estudiarlo se percatan de que faltan pruebas por desahogar, por lo que lo regresan a la mesa de trámite para que se desahoguen, dejando sin efecto el acuerdo donde se ordena pasar el expediente a proyecto de resolución, es decir para realizar el dictamen correspondiente.

Por otra parte la regularización se presenta también con el principal objetivo de corregir las omisiones o errores de forma y no de fondo, ya sea para aclarar o corregir alguna fecha, nombre, número, domicilio, alguna diligencia que no se señaló etc., por lo que la junta al percatarse de ello puede corregirlo en su momento oportuno, sin necesidad de que alguna de las partes tengan que promover al respecto o en su caso que se tenga que

revocar alguna resolución, ya que la Ley lo establece así. O en su caso las partes de la misma manera podrán advertir a las juntas de la necesidad de regularizar el procedimiento sin que ello implique promover o interponer algún recurso, y por consiguiente las juntas deberán actuar en consecuencia a ello, considerando entonces este medio principalmente como un medio de control.

Sin embargo algunos doctrinarios opinan que a pesar que la Ley señala que no se deben de revocar sus resoluciones, la regularización en algunos casos si implica la revocación ya que en ciertas actuaciones debido al regreso, quedan sin efecto para volver a iniciar, como por ejemplo, si en el expediente se saltan la etapa de conciliación y pasan a la demanda y excepciones, entonces es lógico que las resoluciones dictadas en esa etapa quedan sin valor ante la necesidad de iniciar de nuevo el trámite, presentándose entonces otra oportunidad para el demandado que no compareció en la primera ocasión.

Por lo que para concluir entendemos que la regularización del procedimiento corrige cualquier error u omisión procesal que provoque la deformación de la verdad que se plasma con la resolución de los conflictos laborales y es a través del laudo, sin implicar la revocación de resoluciones anteriores.

3.3.-Revisión de Actos del Ejecutor

Al respecto de este punto la Ley Federal del trabajo, tiene contemplado un capítulo para su regulación y es el número **XIV**, "De la Revisión de los Actos de Ejecución", y es del artículo **849 al 856**, de donde desprenderemos uno a uno, para explicar de alguna manera con la ayuda de la doctrina, cual es el procedimiento a seguir para interponer este medio

de defensa, como por ejemplo: como, quien, y cuando debe promoverse la revisión de actos del ejecutor, siendo que esta solo procede contra los actos de ejecución que realicen, ya sea los presidentes, los actuarios y funcionarios legalmente habilitados.

Por lo que a manera de dar inicio con el tema consideramos importante mencionar algunos puntos; uno de ellos es que la revisión de actos de ejecución no afecta a las Juntas de principio, sino a los ejecutores. Es por ello que se ha previsto que para el caso de que la revisión sea en contra de los actos del Presidente de la Junta Especial, entonces esta quedará a cargo de la misma Junta donde todos deberán intervenir y firmar lo correspondiente, pero en el caso de que se tratará del Presidente de toda la Junta entonces conocerá de esto el pleno de toda la Institución. Es entonces que la Ley de la Materia, señala lo siguiente:

Artículo 849.- Establece que Contra actos de los presidentes, actuarios, o funcionarios legalmente habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares, procede la revisión.

A su vez existe un comentario acerca de este precepto legal por parte del maestro Trueba Urbina, que nos dice que: " La denominación del presente capítulo es incorrecta ya que no solo se refiere a la revisión de actos de ejecución, si no también a la reclamación en contra de las medidas de apremio que pongan las autoridades laborales, e incluso piensa que también pueden ser impugnadas otras cuestiones señaladas por la misma Ley, las cuales podrían seguir el mismo procedimiento del artículo 854, por

lo cual el considera que el nombre del presente podría ser medios de impugnación".³¹

El Maestro Nestor de Buen también hace un comentario al respecto y nos dice, "que si no analizamos el texto con cuidado del artículo antes mencionado, parece ser que también son objeto de revisión las Resoluciones que ponen fin a las Tercerías, lo cual de ser cierto resultaría ser un complicado recurso sin órgano que resuelva señalado por la legislación, pero sin embargo podríamos entender que la intención principal de nuestra Ley es que se revisen los actos de los presidentes y demás ejecutores"³².

Hasta cierto punto se comparte la opinión que nos dan los doctrinarios antes mencionados, toda vez que como dicen, el precepto antes escrito deja abierta la posibilidad no solo de que se revisen los actos del ejecutor que en este caso es el presidente, si no que también se puedan revisar aquí otro tipo de resoluciones dictadas por la autoridad, así como lo referente a las tercerías, es entonces que si se podría llamar de otra forma al presente capítulo que señala nuestra Ley Laboral, pero no podemos olvidar que este en esencia y en gran parte se refiere a la revisión de actos del ejecutor, por lo que se hubiese podido crear otro apartado para mencionar lo que respecta a otras resoluciones y las tercerías.

Ahora nos ocupa hablar acerca de quienes son los órganos revisores de los actos de ejecución, lo cual esta establecido en el artículo **850** de la Ley de la Materia y nos dice que de la revisión conocerá:

³¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 402

³² DE BUEN L., Nestor. Op. Cit. p.516

I.- La Junta de Conciliación o la Junta Especial de la de Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuando se trate de actos de los presidentes de las mismas;

II.- El presidente de la Junta o el de la Junta Especial correspondiente, cuando se trate de actos de los actuarios o funcionarios legalmente habilitados; y

III.- El pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de actos del presidente de esta o cuando se trate de actos del presidente de esta o cuando se trate de un conflicto que afecte a dos o mas ramas de la industria.

En base a lo citado por el presente artículo podemos decir que después de analizarlo en lo que respecta a la fracción II, queda claro y no hay problema en cuanto a que el presidente sea el que revise los actos de los actuarios y demás funcionarios. Pero en lo que se refiere a la fracción III para que sea mas entendible podemos decir que al hablar del pleno de la Junta quiere decir que estará integrado por el presidente la Junta Federal, con todos los representantes de los trabajadores y de los patrones correspondientes a las Juntas especiales establecidas en la capital de la República. Y por lo consiguiente a la fracción I Cuando es para la Revisión de actos del presidente ejecutor de la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, se integrará por los representantes de los patrones de los trabajadores y por el auxiliar, que este conociendo del negocio conforme al artículo 635 de la presente Ley.

Requisitos para la Tramitación de la Revisión

Artículo 851.- La revisión deberá presentarse por escrito ante la autoridad competente dentro de los tres días siguientes al en que se tenga conocimiento del acto que se impugne.

Artículo 852.- En la tramitación de la revisión se observarán las siguientes normas:

I.- Al promoverse la revisión se ofrecerán las pruebas respectivas;

II.- Del escrito de revisión se dará vista a las otras partes por tres días, para que manifiesten lo que ha su derecho convenga y ofrezcan las pruebas que juzguen pertinentes y;

III.- Se citará a una audiencia de pruebas y alegatos, dentro de los diez días siguientes a la presentación de la revisión en la que se admitirán y desahogaran las pruebas procedentes y se dictará resolución.

Declarada procedente la revisión, se modificará el acto que la origino en los términos que procedan y se aplicaran las sanciones disciplinarias a los responsables, conforme lo señalan los artículos 637 – 647, de esta Ley

Es entonces por lo que a manera de comentario entendemos que la revisión deberá promoverse dentro de los tres días siguientes al en que se tenga conocimiento del acto impugnado, se presentará por escrito, se señalará una fecha dentro del término de diez días, para que las partes ofrezcan sus pruebas en relación con la revisión dependiendo del acto y el responsable, para así llegar a obtener una resolución en la cual se puede confirmar el acto o modificar y a su vez sancionar al responsable.

Aquí cabe mencionar que existe otro medio muy paralelo a la revisión y es la reclamación la cual procede en contra de las medidas de apremio que

impongan los presidentes de las Juntas, considerando que esta podría ser un recurso, toda vez que es resuelta por autoridad distinta de la que genero dicha conducta, además de que debe de promoverse a instancia de parte.

Reclamación

Por lo que el procedimiento para su tramitación es muy semejante al de la revisión lo cual nos lo establecen los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo **853**.- Procede la reclamación contra las medidas de apremio que impongan los presidentes de las Juntas de Conciliación, de las Juntas Especiales, y los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como los auxiliares de estas.

Artículo **854**.- En la Tramitación de la reclamación se observarán las siguientes normas:

- I.- Dentro de los tres días siguientes al en que se tenga conocimiento de la medida, se promoverá por escrito la reclamación, ofreciendo las pruebas correspondientes.
- II.- Al admitirse la reclamación se solicitará al funcionario que haya dictado la medida impugnada, rinda su informe por escrito, fundado y motivado respecto al acto que se impugno y adjuntando las pruebas correspondientes.
- III.- La Junta citará a una audiencia que deberá de llevarse a cabo durante los diez días siguientes de aquel en fue admitida la reclamación, para recibir y admitir pruebas y al final dictar una resolución.

En lo que respecta a los artículos **855 y 856** de la Ley en comento, de manera concreta podemos decir, que el primer artículo, establece que de resultar procedente la reclamación, se dictará una resolución que modifique la medida de apremio, y a su vez el responsable reciba la sanción que le corresponda. Siendo que en el segundo precepto el presidente en su caso podrá imponer una multa de hasta siete meses el salario mínimo general vigente a la parte que haya promovido y que resulte improcedente su reclamación ya sea por pretender retardar o entorpecer el procedimiento.

Como pudimos ver la reclamación es muy similar a la revisión solo que esta no se da contra ACTOS DEL EJECUTOR, si no va encaminada a las medidas de apremio dictadas por el presidente únicamente, y es solo que en cuanto a su tramitación es prácticamente el mismo procedimiento, por lo que la única diferencia es la ya mencionada.

El Juicio de Amparo

Es en esta parte de la investigación que nos avocaremos a unos de los medios de defensa que consideramos mas importantes en materia laboral, y es el **Juicio de Amparo**, a pesar de que en esta materia no se admite recurso alguno en contra de sus resoluciones, como lo es en otros procedimientos por ejemplo, los civiles, debido a esto lo manejaremos como un medio de defensa, y el único admitido en materia de trabajo; el cual se va a interponer en contra de las violaciones cometidas en el procedimiento, contra los actos de autoridad o en su defecto en contra del laudo dictado por la junta, que viole, desconozca o contrarie lo dispuesto por la Constitución o las mismas Leyes, ya sea también por omisión de dictar el mismo, así como por comprender en este personas, acciones, excepciones o cosas que no fueron objeto ni materia de juicio etc. Por lo cual este juicio de garantías puede ser directo o indirecto, dependiendo el caso, lo cual especificaremos durante el desarrollo de los

siguientes puntos, sin antes confirmar lo antes mencionado con una definición que nos da la doctrina del juicio de amparo.

El Juicio de Amparo es "el Juicio Autónomo, consistente en el medio jurídico previsto en la Constitución, por virtud del cual se mantiene vigente el sistema jurídico- constitucional mexicano, al anular o invalidar todo aquel acto de autoridad que contravenga o viole las garantías individuales del gobierno, establecidas en la Constitución".³³

Sus Principales Características son: Que es un proceso constitucional de orden público, teniendo como principal objetivo tener el control del orden haciendo que se respeten las garantías que nos otorga la Carta Magna, es jurisdiccional ya que pone fin al litigio, en lo que respecta al laudo o sentencia que se dicte se dice que debe de individualizar refiriéndose únicamente a personas particulares, y sobre lo que se trate la queja, es un juicio federal en el que predomina la forma escrita, se reciben las pruebas en una sola audiencia, se escuchan los alegatos, para posteriormente dictar la sentencia, es iniciado a petición de parte y se continúa de oficio, dentro del juicio el Ministerio Público normalmente es parte con sus excepciones, la sentencia que dicta es de tipo declarativo, es decir que en su condena ordena que las cosas regresen al estado que se encontraban antes.

Posterior a esto es muy importante hablar del principal fundamento del juicio de amparo, y se encuentra en el artículo 107 de la Constitución, que a la letra nos dice:

³³ PORRUA, Miguel Angel. " Prontuario Teórico Práctico de Derecho del Trabajo," 5ª edición, S.T.P.S. México 2001 p.53

Artículo 107.- Todas las controversias de que habla el artículo 103, se sujetarán a los procedimientos y formas del orden jurídico que determine la Ley de acuerdo con las bases siguientes:

I.- El juicio de Amparo se seguirá siempre a instancia de parte agraviada.

II.- La sentencia de amparo comúnmente se ocupará de individuos particulares, limitándose únicamente a ampararlos o protegerlos dependiendo del caso sobre el que verse la queja.

III.- Cuando se reclamen actos de Tribunales Judiciales, administrativos o del trabajo el amparo solo procederá en los casos siguientes:

- a) Contra sentencias definitivas o laudos respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario por el cual estos puedan ser modificados o reformados, ya sea que la violación se haya cometido en ellos o durante el procedimiento y que afecte a la defensa del quejoso.
- b) Contra actos en juicio cuya ejecución sea de imposible reparación, fuera de juicio o después de concluido, y una vez ya agotados los recursos que en su caso procedan.
- c) Contra actos que afecten a personas extrañas a juicio

IV.- En amparo contra sentencias definitivas o laudos, ya sea que la violación sea cometida durante el procedimiento o en la sentencia, por lo que se promoverá directamente ante el Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda y conforme a la distribución de Competencia que establezca la Ley Orgánica de la Federación en los siguientes casos:

-Por lo que se refiere a la Materia Laboral, cuando se reclamen laudos dictados por las Juntas Locales o de las Federales de Conciliación y

Arbitraje, o por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Es así que la Suprema Corte de Justicia, de oficio o a petición fundada del Tribunal Colegiado de Circuito o del Procurador General de la Republica podrá conocer de los amparos directos que por su interés y trascendencia así lo ameriten.

Por lo consiguiente el juicio de garantías también cuenta con otras características que son:

- 1.- La suplencia de la queja, la cual procede cuando el trabajador es el quejoso, y sus conceptos de violación o agravios son mal expresados, muy deficientes o incluso omitió ponerlos, y es aquí donde el Tribunal va a suplir estos, es por ello que el Tribunal ha determinado que la llamada suplencia de la queja siempre opera a favor del trabajador.
- 2.- Se da el sobreseimiento por inactividad procesal o caducidad de la instancia y opera solo cuando el quejoso o recurrente es el patrón.

Ya que hemos visto lo referente al fundamento legal del juicio de amparo, en seguida nos enfocaremos a cual es el objeto principal de el juicio de amparo, el cual se encuentra establecido en el artículo 1 de la Ley de Amparo.

Artículo 1.- El juicio de Amparo tiene por objeto resolver toda controversia que se suscite:

- I.- Por leyes o actos de la autoridad que violen las garantías individuales.
- II.- Por leyes o actos de la autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados;
- III.- Por leyes o actos de las autoridades de estos que invadan la esfera de la autoridad federal.

Existen a su vez una serie de elementos sin los cuales no podría subsistir el Juicio de Amparo:

1.- La existencia de los sujetos, es decir las partes que en el juicio constitucional son el demandante o quejoso, o parte agraviada, que es quien va a interponer la demanda de amparo y la autoridad responsable, que dentro del juicio, resulta ser la demandada. Confirmando lo que nos dice la Ley Reglamentaria en sus artículos 103 y 107, son partes en el juicio de amparo:

-El agraviado o agraviados.- que es aquel a quien se le haya violado alguna garantía individual, pudiendo ser un trabajador (es), trabajador (es) de confianza, empleados, patrones, sindicatos etc.,

-La autoridad o autoridades Responsables.- son a las que se les llama parte demandada en el juicio de amparo, y estas son las que dictan u ordenan ejecutar o tratan de ejecutar el acto reclamado, por tanto pueden ser mas de una las autoridades responsables.

-El Tercero o Terceros Perjudicados.- que será todo aquel que tenga derechos opuestos a los del quejoso, y debido a ello tenga un interés especial en que el acto reclamado subsista y no se conceda el amparo, ya que de otra manera se le estaría privando de la oportunidad de defender prerrogativas que pudieran proporcionarle el acto o resolución motivados por la violación que se alega es decir que se le estarían afectando sus derechos ya reconocidos en el acto impugnado.

2.- La Autoridad Competente, este es el juez o la autoridad que resolverá la controversia que exista entre la persona y el estado o entre la persona

y la autoridad que violó la ley consciente o inconscientemente y le causó algún perjuicio.

Es entonces que las autoridades competentes para conocer del Juicio de Amparo son: La Suprema Corte de Justicia de la Nación , Los Tribunales Colegiados de Circuito, cuando es procedente el amparo directo, solo que para los Tribunales será en ciertos casos únicamente y los Jueces de Distrito cuando se trata de amparos indirectos

3.- El Agravio Personal y Directo al quejoso, ya que es la materia sobre la cual versara el amparo, por lo que este deberá ser un daño que sea consecuencia de una causa, es decir de una violación, también tiene que ser personal recayendo en un individuo o en una persona moral y por último este debe ser directo.

Existen a su vez una serie de principios que rigen el juicio de amparo y por ello es de gran trascendencia mencionarlos.

1.- El principio dispositivo por el cual el juicio de amparo solo podrá iniciarse a instancia de parte agraviada, y la demanda promoverse por la parte a quien perjudique el acto reclamado.

2.- El principio de impulsión que determina la realización de todos los actos procesales, antecedentes necesarios del fallo, para que se dicte este mismo.

3.- Principio de derecho estricto, por el cual la sentencia solo se ocupa de los actos y conceptos de violación alegados en la demanda y de las pruebas que se rindan, a excepción de los casos que señale la misma Ley.

4.- Principio de la Concentración, este va a permitir la rapidez en su tramitación.

5.- Principio de inmediatez, que se debe de atender lo mas rápido posible.

6.-Principio de formalidad, el cual deberá cumplir con lo establecido por la Ley.

Ahora en lo que se refiere al término para poder interponer una demanda de Amparo nos lo señala el artículo 21, de la Ley de Amparo y que a la letra nos dice:

Artículo 21.- El termino de la interposición de la demanda de amparo será de quinco días. Dicho término se contará desde el día siguiente al en que haya surtido efectos, conforme a la Ley del Acto, la notificación al quejoso de la resolución o acuerdo que reclame, al en que haya tenido conocimiento de ellos o de su ejecución o al en que se hubiese ostentado sabedor de los mismos.

Lo que se entiende del anterior precepto es que por ejemplo, si le notifican la resolución o acuerdo al quejoso el día de hoy, mañana surte efectos y al día siguiente se empiezan a contar los quince días.

Es así que el desarrollo del juicio de amparo también se maneja por etapas, algunas de las cuales hemos señalado pero de manera no muy clara y concreta, y es lo que haremos a continuación :

1.- La presentación de la demanda constitucional. Iniciando el procedimiento siempre a instancia de parte agraviada, ejerciendo una acción de amparo a través del juicio.

- 2.- Para ello conocerán del juicio los tribunales de la federación, suprema corte justicia, tribunales colegiados de circuito o juzgados de distrito.
- 3.- La litis representada por el planteamiento de la controversia, donde se señalan las Leyes, normas y actos que se consideren violados de las garantías individuales, así como las disposiciones constitucionales que también sean violadas.
- 4.- El informe correspondiente de la autoridad responsable, el cual será recibido por la autoridad que conoce del amparo, anexando al expediente dicho informe que debe rendir la autoridad a quien se le imputa el acto que violó las garantías, justificando el por que de sus actos.
- 5.- Posteriormente la celebración de una audiencia ante la autoridad jurisdiccional que conoce del amparo, comúnmente llamada Audiencia Constitucional, en la que el quejoso, la autoridad responsable, los terceros perjudicados si es que hay y en ocasiones el Ministerio Publico Federal, presentan las pruebas necesarias y formulan los alegatos correspondientes.
- 6.- Lo siguiente es la sentencia que concede o niega el amparo y protección de la justicia federal y como consecuencia, cuando esta es estimatoria.
- 7.- Por ultimo la ejecución de la sentencia, es decir el dar cumplimiento a la misma.

Como ya pudimos ver para promover el amparo se requiere seguir con un procedimiento, es decir con ciertos pasos y etapas señaladas por

la Ley de Amparo, así como de alguna manera haber agotado los demás medios de defensa ya antes descritos, los cuales requieren para su tramitación en algunos casos, cumplir con ciertas formalidades señaladas por la Ley Federal del Trabajo y una vez agotados todos estos, y si no hay mas que hacer lo siguiente es entonces el juicio de amparo, a pesar de que cómo lo señalamos con anterioridad este se puede interponer también durante el juicio, dependiendo del tipo de amparo y con esto tenemos la pauta para iniciar con el siguiente punto, ya que como lo hemos analizado el amparo se promueve por dos vías que es la del Amparo Directo y el Amparo Indirecto que es con el que iniciaremos a continuación.

3.4. El Juicio de Amparo Indirecto

Nos dice la doctrina respecto de el amparo indirecto, que este se caracteriza por tener dos instancias, siendo LA PRIMERA.- la que se promueve ante un Juez de Distrito, y en contra de actos de tribunales del trabajo ejecutados dentro de juicio o una vez concluido este, así como aquellos actos que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución de imposible reparación, contra actos que afecten a personas extrañas a juicio, etc. LA SEGUNDA si el caso lo requiere será ante un Tribunal Colegiado de Circuito, que se encargara de revisar los actos de la primera, siendo regulado este por la Ley de Amparo en sus **Artículos 114-121 y del 122-157.**

Por lo que este amparo en materia de trabajo se promoverá en contra todos los casos en que los actos que se reclamen, no sean laudos a excepción de que sea por omisión de laudo, es decir que no se haya dictado el laudo correspondiente

Es así también que en esta vía se promoverá el amparo contra actos del Secretario del Trabajo y Previsión Social o de cualquier funcionario en general en lo referente a materia de trabajo, por lo que el fundamento legal de cuales son los actos en contra de los que procede el amparo indirecto de manera específica lo podemos encontrar en el **Artículo 114**, de la Ley de Amparo de los cuales mencionamos a groso modo lo siguiente

III.- Procede contra actos de Tribunales Judiciales, Administrativos o del Trabajo ejecutados fuera de juicio o después de concluido.

Si se trata de actos de ejecución de sentencia, solo podrá promoverse el amparo contra la última resolución dictada en el procedimiento respectivo, pudiendo reclamarse en la misma demanda las demás violaciones cometidas durante el procedimiento que hubieran dejado sin defensa al quejoso.

IV.- Contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación.

Es entonces que el juicio de amparo indirecto se encuentra limitado, ya que no opera en todos los casos en que existan violaciones al procedimiento, por lo que de manera mas sencilla y concreta señalamos algunas situaciones específicas en las que procede o no este amparo:

- En las resoluciones en la que se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, no procede toda vez que no es un acto irreparable
- El acuerdo en que se desecha la excepción de falta de personalidad, deberá reclamarse cuando se impugne la sentencia.
- Como las irregularidades en los emplazamientos si se pueden reclamar en amparo indirecto, solo que el quejoso se maneje como persona

extraña a juicio, ya que podrá presentar las pruebas necesarias para probar las irregularidades de la notificación

- Cuando se desecha una demanda en contra de codemandados físicos si procede el amparo indirecto, ya que es un acto de ejecución irreparable.
- La declaración de incompetencia no es un acto irreparable, por lo que si procede el amparo pero solo hasta que se dicte la sentencia.
- El acuerdo que admite las pruebas no es materia de este amparo, ya que no ocasiona ningún perjuicio hasta su valoración en el laudo y es ahí donde se pueden alegar violaciones al procedimiento.
- En lo que respecta al desechamiento de un incidente de nulidad si procede el amparo indirecto.
- El embargo precautorio es un acto de ejecución irreparable, por lo que si es materia del mencionado amparo, ya que se priva del derecho de usar los bienes embargados durante cierto tiempo, aún que este pendiente todavía la sentencia.
- Para el caso de los remates o adjudicaciones, también procede en contra de esas resoluciones que aprueben o no esta medida.
- Lo que se refiere a la resolución que declare calificación de la inexistencia de la huelga, si procede, ya que no se trata de una sentencia definitiva que ponga fin al juicio.

Después de esto es importante señalar cada uno de los requisitos que debe cubrir la demanda de amparo para que sea admitida, los cuales son similares a los de la demanda de amparo directo, así como el procedimiento a seguir desde la presentación de la misma hasta la sentencia que se dicte.

Artículo 116.- La demanda de amparo deberá formularse por escrito, en la que se expresaran:

I.- Nombre y domicilio del quejoso y de quien promueve en su nombre

II.- El nombre y domicilio del tercero perjudicado

III.- La autoridad o autoridades responsables, aquí el quejoso deberá señalar a los titulares de los órganos de Estado a los que la Ley encomiende su promulgación cuando se trate de amparos contra leyes.

IV.- La Ley o acto que de cada autoridad se reclame, en donde el quejoso manifestará bajo protesta de decir verdad, cuales son los hechos o abstenciones que le constan y que constituyan antecedentes del acto reclamado o fundamentos de los conceptos de violación.

Es decir respecto a esta fracción que además del acto reclamado, si se reclaman violaciones a las leyes del procedimiento, se precisará cual es la parte de este en que se cometió la violación y el motivo por el cual se dejo sin defensa al agraviado en este caso.

V.- Los preceptos constitucionales que contengan las garantías individuales que el quejoso estime violadas, así como el concepto o conceptos de violaciones, si el amparo se pide con fundamento en la fracción I del artículo 1 de la Ley de Amparo.

VI.- Si el amparo se promueve con fundamento en la fracción II del artículo 1 de la ley en comento, deberá precisarse la facultad reservada a los estados que haya sido invadida por la autoridad federal, y si se promueve conforme a la fracción III mismo artículo, se señalará el precepto de la Constitución General de la República que tenga la facultad de la autoridad federal que haya sido vulnerada o restringida.

Ahora cabe hablar acerca del procedimiento que se debe de seguir desde la presentación de la demanda de amparo.

Primero.- La demanda se presenta ante el Juez de Distrito, para que este analice la misma, a fin de determinar si se admite, se rechaza o se manda a aclaración, y para el caso que sea improcedente podrá desecharla de plano sin suspender el acto reclamado.

Segundo.- Admitida esta, se dictara un auto donde se mandará a notificar a las partes en el amparo y en su caso la hará saber al tercero perjudicado de la demanda, a la cual en la práctica se le llama notificación por lista . Por lo consiguiente se le pedirá a la autoridad responsable rinda su informe con justificación, en un término no mayor a cinco días pudiéndose ampliar este si el juez estima que el caso por su importancia lo merita, señalando fecha y hora para celebrar la audiencia constitucional que será a mas tardar en un término de treinta días. Cabe mencionar que a la autoridad y al tercero perjudicado se les deberá entregar copia de la demanda de amparo.

Es aquí que para el caso de que si la autoridad responsable no rindiera su informe justificado, exponiendo las razones y fundamentos legales que crea necesarias para probar la constitucionalidad del acto reclamado o la improcedencia del juicio, entonces se tendrá por cierto el acto reclamado, salvo prueba en contrario. Por lo que entonces quedará a cargo del quejoso probar la inconstitucionalidad del acto, pero cuando este no sea violatorio de garantías para si mismo.

Tercero.- En el desarrollo de la audiencia constitucional se recibirán las pruebas y los alegatos correspondientes, siendo admisibles todos los medios de prueba, con excepción de la prueba de posiciones o las que fueren contrarias a la moral o el derecho . En cuanto a la prueba pericial y testimonial ,

deberán estar bien preparadas y contar con los elementos necesarios para su desahogo (**Art. 151 L. A.**), y ser anunciadas para la audiencia con cinco días de anticipación, los cuales deberán ser hábiles, naturales, sin incluir el día que se ofreció la prueba, ni aquel en que se celebrará la audiencia constitucional; y en lo que respecta a la prueba documental esta es muy importante para el juicio de amparo, es así también que si esta es ofrecida por la autoridad y no la presenta, en su caso el juez requerirá se extienda el documento aplazando por consiguiente la presente audiencia, por un término de diez días. En su caso el pedimento del Ministerio Público y a continuación deberá dictarse la sentencia correspondiente. (**Art. 155 L.A.**)

La audiencia se puede suspender también para el caso de que no se haya recibido el informe de la autoridad responsable ofrecido como prueba, por que se objetaron ciertos documentos, por falta de emplazamiento o citación a testigos, o por que no se hayan preparado adecuadamente las pruebas etc. (**Art. 153 L.A.**)

A este respecto nos da su opinión el Maestro Trueba Barrera, y nos dice que le resulta antijurídico aplazar la audiencia constitucional y recibirles todas las pruebas a las partes, ya que el dice que esta debería diferirse en su totalidad sin recibir las pruebas.

Cuarto.- En cuanto a los alegatos estos pueden ser presentados por escrito o de forma oral, y estos son aquellos razonamientos que hacen las partes después del resultado que arrojaron las pruebas, mediante los cuales se pretende convencer a la junta o autoridad sobre la justicia de sus pretensiones, basándose en la ley o jurisprudencia y demás elementos probatorios que las mismas aportaron, pudiendo formularse estos de forma oral o presentarse por escrito.

Quinto.- Lo último que queda es el fallo, que debe de dictarse en la misma audiencia, pero sin embargo en la práctica no se da así, toda vez que es demasiado complicado, dificultoso y se torna casi imposible que en la audiencia se dicte resolución, ya que tienen que analizarse todas las pruebas ofrecidas por las partes.

Por lo que se refiere a la sentencia en el amparo hablaremos de ella posteriormente, una vez que hayamos terminado con lo referente al Amparo Directo.

3.5. Juicio de Amparo Directo

Primeramente y a manera de introducción este Amparo consta solamente de una sola instancia y se interpone este ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación o ante los Tribunales Colegiados de Circuito, presentándose primero ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales o Locales y estas lo remitirán a los antes mencionados según la competencia. Así como su fundamento legal se encuentra regulado por la Ley de Amparo de los **Artículos 158- 169 y del 170-191.**

Para los efectos del **artículo 158** de la Ley ya comentada el amparo directo solo procederá principalmente y según el caso en contra de sentencias, laudos y resoluciones que pongan fin al juicio dictados por los Tribunales Judiciales, Administrativos o del Trabajo y respecto a los cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que pudieran ser modificados o revocados, toda vez que la violación o falta se cometa dentro de ellos o durante el procedimiento y que por consecuencia afecte las defensas del quejoso, así como las violaciones de garantías cometidas en las sentencias laudos o resoluciones respectivas (Art. 107 Const. Fracc. V Y VII); en lo que se refiere a las violaciones durante el juicio se entiende por ejemplo cuando no se le haya

citado a juicio o haya sido en forma distinta a la que señala la Ley, así también cuando no se le reciban las pruebas que ofreció conforme a derecho, cuando no se le concedan los términos o prorrogas a que tiene derecho conforme a la Ley, etc. lo cual ya se establecerá de forma mas completa y ordenada..(**Art. 107 Const. Fracc. V y VII**).

De manera mas concreta y especifica entendemos que el amparo de que hablamos podrá interponerse en los siguientes casos:

- 1.- Contra sentencias definitivas
- 2.- Por violaciones cometidas en alguna etapa procesal y que trasciendan en la sentencia.
- 3.- Las violaciones que resulten de la indebida aplicación de uno o varios preceptos legales en que se funde la sentencia.

Es entonces que concluimos que en materia de trabajo proceden los casos anteriores en especial contra los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el propósito de garantizar la legalidad en dichas resoluciones definitivas, por violaciones de garantías en la sentencia o las cometidas durante el procedimiento. Y en virtud de lo antes mencionado la demanda procede en contra de dichos laudos o resoluciones de fondo que ponen fin a la controversia respecto de los procedimientos, ordinarios, especiales etc.

Cabe señalar que no todas las violaciones que se cometan en el proceso pueden dar pie a una demanda de amparo directo, toda vez que algunas de ellas se pueden resolver a través de otros medios de defensa que señala la Ley Federal del Trabajo, y en ese sentido la Ley de Amparo es muy estricta y así lo señala en sus casos específicos, por lo que entonces este amparo constituye la excepción y el indirecto es de cierta manera mas general y a su vez bi- instancial, por la anteriormente explicado.

Continuando con lo referente al Amparo Directo y una vez que esto ya se habia mencionado, ahora de manera mas especifica y ordenada, cabe señalar que en los juicios seguidos ante los Tribunales Civiles, Administrativos o del Trabajo, se consideran violadas las leyes del procedimiento y en que se afectan las defensas del quejoso las siguientes: **(Art. 159 L. A.)**.

I.- Cuando no se le cite a juicio o se le cite en forma distinta a la prevista en la Ley.

II.- Cuando al quejoso se le haya representado mala o falsamente en el juicio de que se trate.

III.- Cuando no se le reciban las pruebas que legalmente haya ofrecido o que no se reciban conforme a la Ley.

IV.- Cuando se declare ilegalmente confeso al quejoso, su apoderado o representante.

V.- Cuando se resuelva ilegalmente un Incidente de nulidad

VI.- Cuando no se le concedan los términos o prorrogas a que tuviere derecho con arreglo a la Ley.

VII.- Cuando sin culpa, se reciban sin su conocimiento las pruebas ofrecidas por las otras partes, con excepción de las que fueren instrumentos públicos

VIII.- Cuando no se le muestren algunos documentos o piezas de autos de manera que no pueda alegar sobre ellos.

IX.- Cuando se le desechen los recursos a que tuviere derecho conforme a la ley.

X.- Cuando el juez, tribunal, o la Junta de Conciliación y Arbitraje continúen el procedimiento después de haber promovido una competencia.

XI.- En los demás casos análogos a los de las fracciones que procedan a juicio de la Suprema Corte de Justicia.

En cuanto a los requisitos de la demanda de amparo directo que debe ser por escrito nos lo señala el **Artículo 166** y son los siguientes:

- 1.- El nombre y domicilio del quejoso y quien promueva en su nombre.
 - 2.- El nombre y domicilio del tercero perjudicado
 - 3.- La autoridad o autoridades responsables
 - 4.- La sentencia definitiva, laudo, resolución que hubiere puesto fin al juicio y en caso de reclamarse leyes del procedimiento, se precisará cual es la parte en que se cometió la violación y el motivo por el cual se dejo al agraviado sin defensa.
- Quando se impugne la sentencia definitiva, laudo o resolución que hubiese puesto fin al juicio por estimarse inconstitucional la Ley.
- 5.- La fecha en que se haya notificado la sentencia definitiva laudo o resolución que hubiere puesto fin al juicio, o la fecha en que haya tenido conocimiento el quejoso de dicha resolución.
 - 6.- Los preceptos constitucionales cuya violación se reclame y el concepto o conceptos de la misma violación.
 - 7.- La ley que para el quejoso se haya aplicado inexactamente o la que dejo de aplicarse.
 - 8.- Derogada.

Ahora nos ocupa hablar de lo referente al procedimiento que se debe de seguir desde el momento que se presenta la demanda de amparo hasta la sentencia respectiva si es que es admitida la demanda.

Es entonces que la demanda de amparo directo deberá ir acompañada de las copias certificadas del laudo que se combate, pudiendo ser presentada ante la Suprema Corte de Justicia o ante el Tribunal Colegiado de Circuito correspondiente, pero principalmente ser presentada directamente ante la autoridad responsable o un juez de distrito y de ser que se presente la demanda ante autoridad distinta a la responsable no se interrumpe el termino para la interposición de la demanda de amparo, así como en el caso de ser

presentada ante una autoridad distinta el quejoso tiene la obligación de dar conocimiento a la autoridad responsable de la interposición de la demanda **(Art. 165 L. A.)**.

Una vez que la demanda ha sido presentada, ante la autoridad responsable, esta tiene la obligación de hacer constar al pie del escrito la fecha en que fue notificada al quejoso la resolución impugnada. **(Art. 163 L. A.)**. Es así también que la demanda deberá presentarse con una copia para el expediente, otra para la autoridad responsable y para cada una de las partes en el juicio, pero en caso de estar acompañada con las copias respectivas o ser insuficientes, la autoridad responsable se podrá abstener de enviar la demanda al tribunal que corresponda, por lo que mandará prevenir al promovente para que en un término de cinco días presente las copias omitidas, si a pesar de ello no las presenta, la autoridad enviara su informe respecto de la falta de copias junto con la demanda al tribunal, quien tendrá por no interpuesta dicha demanda. **(Art. 167, 168 L. A .)**

Para el caso de que no conste en autos la fecha de notificación a la autoridad responsable, deberá rendir el informe justificado, sin el perjuicio que dentro de las 24 horas siguientes al en que obre en su poder la constancia de notificación proporcione la información correspondiente al tribunal en que se haya remitido la demanda. **(Art. 163, 164, y 169 L . A .)**

Así también que al recibir la demanda de amparo esta, deberá ser revisada para el caso de que presente alguna causa de improcedencia, por lo que será desechada de inmediato, y de no existir ninguno será admitida y se ordenará notificar a las partes el acuerdo respectivo. **(Art. 177 en relación con 73 de L. A. Y 179 L.A.)**. Todo esto con el fin de que tanto el Ministerio Público como el Tercero Perjudicado, presenten sus alegaciones o alegatos por escrito ante el tribunal respectivo en un termino de diez días contados a partir del día

siguiente al emplazamiento. Cumpliendo ya con el emplazamiento y demás requisitos señalados, se rendirá en el término de 24 horas el informe justificado en el que se expondrán de forma breve las razones que funden el acto reclamado, acompañado del informe respectivo, integrándose un expedientillo con las constancias indispensables para la ejecución de la sentencia, ya que estas deberán cumplirse dentro del término de la setenta y dos horas, encontrándose en contradicción con el término para interponer el amparo que es de 15 días, sin embargo este se respeta. En caso de no poder enviar el expediente se le hará saber al quejoso para que este solicite en un término de 24 horas copias certificadas de las constancias que sean necesarias.

Lo siguiente será que el presidente de la Sala respectiva en materia laboral de la SCJN o del tribunal colegiado, tumara el expediente dentro del término de diez días al magistrado relator que corresponda a efectos de que dicte el proyecto de resolución que deberá ser relatado en forma de sentencia dentro de los treinta días siguientes, (Art. 182 f.III P. 2º) pudiéndose ampliar este plazo si se considera que el asunto así lo amerita; posteriormente se le pasara copias a los demás magistrados para su estudio en la secretaria. Pero si el amparo hubiese sido promovido ante el tribunal colegiado, el presidente de dicho tribunal lo tomará dentro del término de cinco días al magistrado para que este formule también el proyecto de resolución por escrito.

Una vez que ya se estudio el expediente la Sala citará a una audiencia en que se discutirá y deberá resolverse en un término de diez días, por lo que el acuerdo en que se señale la audiencia deberá ser publicado, es entonces que el día de la audiencia el secretario dará cuenta del proyecto de resolución y pondrá a discusión el asunto, para posteriormente votar y el presidente declare lo que corresponda en un término de diez días posteriores a esta. En este caso el proyecto puede ser modificado, o no aceptado en cuyo caso se designará a uno de los de la mayoría para que al ser aceptadas las adiciones y

reformas propuestas lo redacte y sea firmado dentro del término de quince días. Pero para el caso de que el proyecto haya sido aceptado este se tendrá como sentencia definitiva y se firmará dentro de los cinco días siguientes. Y por último el secretario de acuerdos fijará en un lugar visible la lista firmada por él de los asuntos que se hayan tratado expresando el sentido de la resolución dictada en cada uno.

3.6. Suspensión del Acto Reclamado en materia de Amparo

Cabe mencionar que este es el incidente mas importante dentro del juicio de amparo, ya que prácticamente es considerado otro juicio dentro del juicio principal. Y este a su vez es como una medida de seguridad jurídica o cautelar que tiene como finalidad conservar la materia del juicio de amparo, sin aceptar que se realicen acciones irreparables o que se causen daños o perjuicios a los agraviados con las infracciones reclamadas. Es entonces que debemos decir que la suspensión del acto reclamado, varia dependiendo de si es amparo directo o indirecto, para lo cual nos referiremos a cada uno de ellos. Además de que esta suspensión tiene su fundamento legal en la Ley de Amparo de los artículos **122 al 144**.

Suspensión del acto reclamado en el amparo indirecto

En lo que respecta a la suspensión del acto reclamado en el juicio de amparo, las autoridades competentes para conocer de este serán los Jueces de Distrito. Existen dos clases de suspensión de amparo indirecto y son: una es la de **Oficio** y otra la **Ordinaria**. Siendo también que para los amparos indirectos se da la suspensión **provisional o definitiva**, determinada por la autoridad antes mencionada.

La primera o de **Oficio** procede para el caso de que se lleve a cabo el acto reclamado y causare perjuicio, lo que hace prácticamente imposible restituir al quejoso el goce de las garantías violadas. Para decretar este basta con la presentación de la demanda de amparo y que se encuentre en algunos de los casos señalados en el artículo 22 constitucional entonces la autoridad deberá decretar de oficio la suspensión, y si no se decretare así estaría la autoridad incurriendo en responsabilidad.

Para la suspensión **Ordinaria** se requiere que el quejoso, reclame primero en forma provisional y posteriormente en forma definitiva, pudiendo hacerlo en dos momentos del juicio esto es en el momento de la presentación de la demanda o bien hasta que se dicte sentencia.

La suspensión **Provisional** será dictada por el juez de distrito, después de ser solicitada por el quejoso encontrándose con el caso de que ejecutándose el acto reclamado cause daños y perjuicios, siempre tomando en cuenta para dictar la suspensión provisional lo que determina el art. 124 de la Ley de Amparo.

En la suspensión **Definitiva** el juez de distrito fijará las garantías que debe otorgar el quejoso, en caso de que esto proceda, con el objeto de reparar el daño y los perjuicios que se le causaran al tercero perjudicado, en el supuesto de que el quejoso no obtuviera la sentencia favorable en el juicio de amparo.

Suspensión en el Amparo Directo

En este caso la suspensión del acto reclamado corresponde a la autoridad responsable, la cual mandará suspender la ejecución de la sentencia previa a petición de parte. Es así que cuando se pide el amparo laboral contra

los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitrajes ya sea Locales Federales, es el presidente de la Junta o el tribunal quien esta facultado para conceder o negar la suspensión y en lo referente al fundamento legal lo encontramos en la presente Ley de Amparo en sus artículos 170- 176.

En esta suspensión no existen dos clases, ni se requiere de informe previo, ni de audiencia incidental. Todo esto se debe a que la suspensión en materia de trabajo debe tener presente el hecho de prevenir la situación en que va a quedar el actor que haya obtenido el laudo a su favor, ya que ante todo se debe garantizar la seguridad y subsistencia del trabajador, bien sea indemnizándolo o mediante el pago de un salario, por lo que el presidente deberá computar el término que se pueda tardar el juicio de garantías y entonces exigirá se le entregue al trabajador la cantidad correspondiente en tanto se resuelve el juicio de amparo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Sin embargo si en el laudo se condeno a reinstalar al trabajador, la suspensión es improcedente, ya que el regreso a sus labores, permitirá al trabajador subsistir mientras se resuelve el juicio de amparo, pero si podrá concederse la suspensión por el resto de la condena.

Es entonces que al quejoso se le da un término de cinco días siguientes a la notificación para exhibir la fianza respectiva, durante los cuales la suspensión surte sus efectos, por lo que cumplida esta queda expedita la vía para la ejecución del acto reclamado. Es por ello que el requisito de la fianza es para garantizar en caso de negativa del amparo, el cumplimiento o ejecución del acto reclamado, ante la insolvencia del quejoso al momento de resolverse el juicio de garantías. Por lo que con esto pasamos al siguiente punto que es la sentencia en el amparo.

La Sentencia en el Amparo

Podemos decir que la sentencia de amparo es un acto jurisdiccional que resuelve la controversia constitucional planteada.

Y el objeto principal que persigue la sentencia en el amparo es restituir, al agraviado, el goce de sus garantías individuales violadas, u obligar a que la autoridad responsable respete y haga cumplir los derechos constitucionales del quejoso. En este caso las sentencias pueden resultar en tres sentidos:

- Las que **conceden** el amparo por haber probado la existencia del acto reclamado, su indebida o inexacta aplicación de la ley o su inconstitucionalidad restituyendo al agraviado del goce de su garantía violada.
- Las que **niegan** el amparo que se produce por haber acreditado la existencia del acto reclamado, pero no la inexacta aplicación de la Ley, ni de la Constitución, y que declaran la validez del acto reclamado.
- Las que decretan el **sobreseimiento**, es decir que no cuestionan el fondo del negocio por algún impedimento legal.

En cuanto a su contenido toda sentencia de amparo deberá precisar la fijación clara del acto o actos reclamados y la apreciación de las pruebas conducentes para tenerlas por demostradas o no, así como incluir en esta los fundamentos legales en que se base para sobreseer el juicio en su caso o bien para declarar la constitucionalidad o inconstitucionalidad del acto reclamado, lo siguiente a esto son los puntos resolutivos que concreten de manera clara y exacta el acto o actos, por los que se sobresee, niega o concede el amparo. A todo esto podemos resumir las partes de las que consta una sentencia de amparo, que son tres, conocidos como:

1.-Resultándoos

2.-Considerándoos y,

3.-Los puntos resolutiveos.

Una vez decretada la sentencia en materia de amparo también existen recursos que proceden en contra de esta y son tres: **El de Revisión, El de Queja, y El de Reclamación.** Antes que nada tenemos que decir que los recursos son "Medios legales de impugnación del afectado, por una determinación jurisdiccional o administrativa a efecto de que la misma autoridad o el superior jerárquico, revoque, modifique o nulifique el acto reclamado."³⁴

En cuanto al **Recurso de Revisión.**- Este conoce exclusivamente de la materia referente a las cuestiones meramente constitucionales y sus efectos serán los de confirmar, revocar o modificar la sentencia o el auto en contra del cual se haya promovido el recurso y procede en contra de los jueces de distrito, que desechen o no tengan por interpuesta una demanda de amparo. Le corresponde conocer de este recurso a los Tribunales Colegiados de Circuito, y se interpone por conducto del Juez de Distrito en un plazo de diez días hábiles posteriores a la fecha en que surta efectos la notificación de la sentencia de amparo. En este escrito se expresaran los agravios que les produce la resolución recurrida y para el caso de que sea en contra de una resolución de amparo directo, deberá transcribirse parte de la sentencia que es inconstitucional.

Por lo que respecta al **Recurso de Queja.**- Este podrá ser interpuesto por cualquiera de las partes en el juicio de amparo, o por cualquier otra persona que justifique que le agravia la ejecución o el cumplimiento de alguna resolución. Y va a proceder contra los autos que admitan demandas de amparo notoriamente improcedentes, actos de la autoridad responsable, por exceso o defecto en la ejecución del acto reclamado, acuerdos de trámite que causen

³⁴ TENA SUCK, Rafael "Derecho Procesal del Trabajo", Ed. Trillas, 5ª edición, México 1997, p.239

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

daños irreparables a las partes, resoluciones dictadas en incidentes de daños y perjuicios, así como determinaciones de la autoridad responsable que concedan o nieguen la suspensión en el caso de amparo indirecto. Se interpone ante el Juez de Distrito o ante el Tribunal Colegiado de Circuito, según el caso. En cuanto a sus efectos son distintos al de revisión, ya que solo se avoca a resolver sobre la aplicación o cumplimiento de la resolución.

En cuanto al Recurso de Reclamación.- Este procede contra acuerdos de trámite del presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o del Titular de las Salas de amparo el Presidente del Tribunal Colegiado de Circuito y en especial en contra de:

- Acuerdos de admisión o desechamientos de demandas de amparo.
- Admisión o desechamiento de recursos,
- Admisión o desechamiento de medios de impugnación diversos,
- Autos de trámite, turnos, y aclaraciones,

Además este se interpondrá por escrito ante la autoridad que haya emitido el acuerdo recurrido, expresando los agravios que causen, dentro del término de tres días contados a partir del día siguiente de que surta efectos la notificación y resolverá por el Tribunal que deba dictar la declaración de fondo. Una vez que es procedente se corregirán los errores y omisiones cometidas, y si se considera improcedente se impondrá una multa al recurrente o su apoderado.

Es con esto que damos por terminado el presente capítulo, donde nos enfocamos a algunos medios de defensa que existen en materia de trabajo, para evitar violaciones al procedimiento o fuera de este, así como corregir sin necesidad del juicio de garantías ciertas anomalías que se presentan durante el procedimiento, sin dejar de mencionar como se lleva a cabo su tramitación, hasta su conclusión, por lo que con esto damos paso al siguiente capítulo que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

nos habla del procedimiento de ejecución de los laudos laborales, es por ello que era necesario hablar con anticipación de estos medios de defensa, para que una vez agotados todos estos, incluso el juicio de amparo si es que se interpuso dentro del término señalado por la ley de Amparo en su artículo 21, o simplemente no se interpuso, y una vez que han cerciorado ante la Secretaria Auxiliar de Amparos que no existe amparo alguno se procederá al ejecutar el laudo dictado por la Junta, lo cual es el tema central de nuestra investigación, toda vez que es aquí donde nos encontramos con la problemática de el excesivo tiempo que se lleva para poder ejecutar un laudo, entiendo así que el término señalado por la ley laboral no es aplicado en la práctica para ningún caso.

CAPITULO CUARTO

PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DEL LAUDO

Es importante decir que en nuestro procedimiento existen dos etapas importantísimas a través de las cuales, el Estado ejerce su tutela jurídica, y la primera de estas es la que inicia con la fijación de una **litis** o controversia entre las partes y finaliza con la declaración de un derecho, que es la sentencia o laudo, el cual se integra de la recepción de una serie de pruebas las que serán estudiadas y analizadas para concluir una fase en donde se declarará lo que es justo o no dependiendo del caso. Y la segunda de ellas es la llamada **ejecución**, que tiene como objetivo otorgar un estado real y jurídico que corresponda a la situación de derecho, como se comprobó que existía en la etapa anterior, es decir el dar cumplimiento a esa resolución que condena o laudo en este caso, el cual contiene un tipo de pena o castigo después de analizadas todas y cada una de las pruebas presentadas en todo el tiempo que dura la litis.

Y como ya lo vimos en el capítulo anterior, es aquí donde se agotan todos los medios de defensa necesarios durante el procedimiento e incluso una vez dictado el laudo para posteriormente pasar a la ejecución del mismo, por lo que con esto daremos inicio al procedimiento que deberá llevarse a cabo para la ejecución de los laudos en materia laboral.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por lo que es importante que para dar inicio al presente capítulo nos enfoquemos en especial a lo que es la ejecución y como la definen algunos estudiosos de la materia, iniciando con el comentario de él maestro Nestor de Buen y nos dice que la **Ejecución** significa "el cumplimiento forzoso de la obligación que ha sido determinada en una resolución laboral."³⁵

Como otra definición de ejecución tenemos que es "Es una consecuencia de lo que en la sentencia se ha dictado, así como de la potestad y del imperio que el juez, en su calidad de titular del órgano estatal posee."³⁶

Existen a su vez otros significados los cuales en esencia nos llevan al mismo resultado de ejecutar y acatar lo que ordena la ley, es decir dar cumplimiento a un mandato jurídico, ya sea que este se dicte en una sentencia definitiva, en alguna resolución o en la misma ley. Es así también que el procedimiento de ejecución es considerado "el conjunto de actos dirigidos a asegurar la eficacia de la práctica de la sentencia."³⁷ En otras palabras es la serie de actos que se necesitan llevar a cabo para asegurar que se le de cumplimiento a la sentencia dictada por la Junta, conforme lo establece la Ley Federal del Trabajo.

4.1. La Ejecución del Laudo

Cabe señalar que para poder iniciar con el procedimiento de ejecución de los laudos tenemos que mencionar que este también cuenta con una serie de principios rectores que mencionaremos a continuación y que son los puntos mas indispensables para poder llevar a cabo la ejecución de un laudo laboral :

³⁵ DE BUEN L. Nestor, Op. Cit. p. 603

³⁶ GOMEZ LARA, Cipriano, "Teoría General del Proceso", Ed. Harla, 9ª Edición, México 1996. p. 303

³⁷ PORRAS LOPEZ, Armando, "Derecho Procesal del Trabajo", Ed. Porrúa, 4ª edición, México 1977. P.

1.- La ejecución siempre será a petición de parte. A pesar de que en el proceso laboral se maneja la oficiosidad en este caso no opera de esta manera.

2.- La ejecución de las sentencias deberá distinguirse del cumplimiento coactivo por parte del obligado, es decir que una vez dictada y notificada la sentencia a las partes, la condenada puede conformarse y dar cumplimiento a la misma o en su caso estar inconforme y negarse a cumplir la sentencia incurriendo en rebeldía, por lo que aquí ya es procedente la ejecución.

3.- La ejecución de las sentencias en el proceso laboral es la última etapa, por lo que si la parte condenada en este caso se niega a dar cumplimiento al laudo de forma espontánea, entonces procede la vía de apremio que es donde interviene la coacción a través del poder público, haciendo que de esta manera el condenado le de cumplimiento por medio de la fuerza del estado.

Cabe comentar aquí que el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, establece en su **artículo 73** que los jueces, para hacer cumplir sus determinaciones, pueden emplear cualquiera de las siguientes medidas de apremio que consideren más eficaces, como por ejemplo:

- La multa hasta por las cantidades a que se refiere el art. 61 del mismo código
- El auxilio de la fuerza pública y la fractura de las cerraduras si esto fuera necesario.
- El cateo siempre que exista previamente una orden escrita, y .
- El arresto hasta por quince días

Evidentemente que para que existan estos medios de apremio y sean eficaces deberá presentarse la resistencia al cumplimiento de lo que ordene cierta resolución, por parte del destinatario o el que resulto ser el condenado a acatar esta orden, ya que para el caso de que estos medios de apremio no

existiesen los particulares al dictarse ciertas resoluciones podrían actuar con mas frecuencia de mala fe y evadir el cumplimiento a los mandatos de la autoridad, sin embargo en la práctica se da mucho y son palpables los casos de evasión o resistencia a dar cumplimiento a los laudos o a determinados ordenamientos dictados durante el procedimiento. Es por ello que dependiendo de la materia de que se trate, cada una de ellas manejará los medios de apremio de acuerdo a esta y al caso específico y conforme lo señale su Ley aplicable.

De manera que quede mas claro que son los medios o medidas de apremio daremos la siguiente definición : "Se entiende como medio de apremio aquel tipo de providencia que el juez o el tribunal están en posibilidad de dictar, para que otras diversas determinaciones libradas antes por el propio tribunal o por el propio juez se hagan cumplir. "³⁸ Es decir cuando el obligado a cumplir con determinada conducta, dictada en una resolución del tribunal, se resista sin justificación legal, es entonces cuando el juez podrá utilizar los medios de apremio que estén autorizados por la ley, para forzar al obligado a cumplir con dicha decisión.

4.- Es así que para que la vía de apremio se ponga en movimiento se deberá llevar a cabo a petición del interesado . Por lo que la ejecución puede ser entonces de forma singular o universal, esto que la vía de apremio puede recaer sobre un solo bien o sobre una universalidad de bienes.

5.- Otro principio es la eficacia como naturaleza de la ejecución, es decir que la ejecución deberá de realizarse de tal forma que se le de el debido cumplimiento a la resolución que se ha dictado.

³⁸ GOMEZ LARA, Cipriano, Op. Cit. P 306

6.- El principio de gratuidad como una característica esencial del proceso laboral la cual no se presenta en este caso ya que el artículo 944 de la Ley de la materia nos dice que los gastos que se originen de la ejecución de los laudos serán a cuenta de la parte que no cumpla.

7.- Otro es el principio de humanidad, también como naturaleza de la ejecución ya que al efectuar la misma deberá ser tal, que se respeten los principios de humanidad y la mejor forma de cumplir con esto es que los actuarios y ejecutores en general deben tener siempre presente el principio de la justicia y de la equidad, para evitar los casos tan mencionados en que los lanzamientos y ciertos embargos ocasionan el dolor de algunos seres humanos.

8.- El principio de respeto a los derechos de terceros en cuanto a sus bienes y persona, ya que la ejecución solo deberá afectar a el deudor y a su patrimonio.

9.- Finalmente para la vía de apremio se menciona una frase muy especial que nos proporciona el procesalista E. Pallares y nos dice "Ninguna persona podrá hacerse justicia por si misma ni ejercer violencias para reclamar su derecho."

Continuando con la ejecución de los laudos es entonces que después de mencionar estos principios podemos dar paso a lo que sería practicar la ejecución de estos al ser emitidos por las Juntas, y una vez rectificado que no exista juicio de amparo interpuesto por ninguna de las partes, se podrá entonces dictar el auto de ejecución pedido por una de ellas, una vez transcurrido el término que establece el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, y como lo señala el Artículo 950 de la ley en comento.

De acuerdo con esto es muy importante mencionar que el principal objeto de la ejecución del laudo de acuerdo con lo que dice el artículo 939 es cumplir con :

- Los laudos dictados por las juntas
- Laudos arbitrales
- Las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y,
- Los convenios celebrados ante las juntas.

Es así también que el autor Jesús Castorena nos dice que los laudos pueden contener diferentes resoluciones como son:

- 1.- De condena, es decir el dar cumplimiento al contrato individual de trabajo, el cual consiste en reinstalar a uno o varios trabajadores en el puesto y condiciones que ocupaban antes del conflicto.
- 2.- Los de condena en cuanto a implantar nuevas condiciones de trabajo
- 3.- De condena referente a dar cumplimiento al contrato colectivo de trabajo
- 4.- De condena, que es dar cosa determinada, la cual deberá ser clara, es decir su objeto deberá ser claro en el laudo mismo, siendo esta condena la mas común ya que consiste en requerirle al demandado el pago del lo establecido en la resolución, por lo que en este caso hacemos referencia a lo que nos dice el artículo 946 de la L..F. T., y es que: La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de una cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por esta la que es cuantificada en el mismo.

5.- De condena de hacer o de no hacer, y al igual que la anterior su objeto deberá ser claro y determinado, por lo que aquí consiste en la obligación por parte del deudor de ejecutar un hecho o no hacerlo, como por ejemplo si el actor demandó la reinstalación y comprobó su acción, entonces se le ordenará reinstalar al trabajador

6.- De condena de pagar una cantidad en dinero liquido o liquidable conforme a las bases contenidas en el laudo para su cumplimiento.

De manera mas especifica en este último punto se trata de los laudos que condenan a pagar una cantidad en dinero, es decir una cantidad liquida, que debe entenderse como determinada y cierta, por lo que aquí la ejecución no se puede llevar a cabo en tanto no sea una cantidad liquida como ya se mencionó y esta deberá estar establecida en el propio laudo sin necesidad de incidente, además de que se deberán poner las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse como ya se había establecido, según lo establece el artículo 843 y 844 de la ley de la materia.

Cabe mencionar que el procedimiento de ejecución encuentra su fundamento en el titulo quince de la Ley Laboral, de los articulos 939- 949.

Es entonces que después de hablar de todo lo referente a la ejecución del laudo, lo que nos ocupa a continuación y muy importante es quienes son los órganos que intervienen en ella, ya que para dar cumplimiento a un laudo, aunado a lo que establece la ley, debe existir una autoridad que la haga valer y asi también sus resoluciones, por lo que esto lo veremos en el punto siguiente.

4.2. Órganos que intervienen en la Ejecución del Laudo

En este caso las autoridades de que vamos a hablar a continuación y que están encargadas de la ejecución de los laudos, son aquellos funcionarios investidos de un poder jurisdiccional, que deben de cumplir y hacer cumplir a su vez las disposiciones legales, encontrándose esta regla en los artículos **939 y 940** de nuestra ley laboral, la cual nos dice quienes serán los encargados de hacer que se cumpla materialmente una sentencia. Es así que el mas alto tribunal ha considerado que son organismos idóneos para la ejecución de los laudos laborales las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que están obligadas a dirigir y vigilar el exacto cumplimiento de estos.

Por lo que de manera mas clara y especifica nos abocaremos a lo que nos dice el artículo **940** de la ley laboral y establece que en materia de trabajo: La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo **939**, al cual ya hicimos alusión, corresponde a los Presidentes de la Juntas de Conciliación Permanente, a los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictaran la medidas necesarias para que la ejecución sea **pronta y expedita**. No podemos dejar de mencionar que en la ejecución también tienen participación otros funcionarios y de forma muy importante y son, los **actuarios**. Cabe mencionar que los laudos absolutorios no son susceptibles de ejecución.

Desglosando lo anterior se entiende entonces que el primero en intervenir será el presidente de la junta, aun que en algunos casos podrá intervenir otro funcionario de un rango semejante, que corresponda a su jurisdicción, y no a la junta que conoció del conflicto primero, esto es cuando una reinstalación o embargo en su caso deben efectuarse en un lugar distinto, por lo que aquí se da el caso de la ejecución por exhorto, cuando el laudo deba ser ejecutado en lugar distinto al de la residencia de la Junta, por lo que el

presidente de la junta girara un exhorto a la junta competente dándole la facultad de poder hacer uso de las medidas de apremio, para el caso de que existiera oposición a la diligencia de ejecución. En este supuesto el presidente exhortado no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes. (**Art. 941 y 942 de la L.F.T.**).

Para el caso de que se oponga un tercero que no haya sido oído por el presidente exhortante al cumplimentar un exhorto el artículo **943** nos dice, que se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que se otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despacho ejecución y de los daños y perjuicios que pueden causarse. Otorgada la fianza, se devolverá el exhorto al presidente exhortante.

En este caso tenemos una **jurisprudencia** que nos dice.

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

Con esta jurisprudencia nos queda claro solo en que casos es procedente la suspensión de la ejecución, y será solo cuando exista un tercero a quien le afecte el laudo dictado, toda vez que se le estaría tratando de obligar a cumplir con algo a lo que no se le condena en el contenido del mismo o que sencillamente el laudo no va dirigido de forma condenatoria a esta parte.

Se sabe que en nuestra materia laboral no se contempla la obligación de el pago de costas, como en algunas otras, por ejemplo la materia civil, lo que se encuentra establecido en el **artículo 7** del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal; y que dice: que la parte que pierda debe rembolsar a su contraria las costas del proceso. Y en lo que respecta a los gastos que se originen de la ejecución no los menciona el **artículo 944** de la Ley Federal del Trabajo y nos dice: Que los gastos que se originen en la ejecución de los laudos, serán a cargo de la parte que no cumpla, es decir al condenado que se niega a dar cumplimiento al auto de ejecución dictado por la autoridad que en este caso es el presidente ejecutor, quien después de dictar dicho auto, lo turnará al actuario para que este proceda a la ejecución del laudo, lo cual esta pendiente por estudiarse en el siguiente punto para comprender en que momento un se puede proceder a dictar ya el auto de ejecución por el presidente de la junta y en base a que se dicta el mismo.

Para el presente punto anexamos la siguiente **Jurisprudencia**:

Laudos. Gastos de Ejecución. El artículo 592 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que todos los gastos que se originen en la ejecución de un laudo serán a cargo de la parte condenada, solo se refiere a los gastos de ejecución que se originen en el procedimiento seguido ante la junta, pero no a los originados en un juicio distinto, como lo es el de amparo. (Tomo XLIX, La Hormiga, S.A., p. 742; 5 ejecutorias en el mismo sentido)

4.3. Oportunidad de Ejecución (artículo 945 de la L.F.T.)

Como sabemos en materia de trabajo existe un término para dar cumplimiento a los laudos condenatorios por parte del demandado, el cual deberá especificarse en los resolutivos del mismo, por lo que iniciaremos por mencionar lo que nos establece la Ley Federal del Trabajo en su **artículo 945**:

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

Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.

Sin embargo podemos decir que en la práctica es muy común que no se respete dicho plazo, por la principal razón de que las Juntas deben esperar a que una vez que el laudo fue notificado no exista juicio de garantías, previa certificación en la secretaria auxiliar de amparos dentro de su sección, ya que si la junta no respetara este término y dictara la ejecución del laudo sin antes esperar los quince días que señala la Ley de Amparo en su artículo 21, para la interposición del amparo ya sea directo o indirecto, nos dicen algunos doctrinarios que se estaría en cierta forma violando las garantías que otorga la Constitución en sus artículos 103 y 107, ya que toda persona que encuentre violados los derechos que le otorga la Ley, podrá interponer juicio de garantías, toda vez que los Tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite por leyes o actos de la autoridad que violen las garantías individuales.

Es por ello que nosotros estamos de acuerdo y apoyamos de alguna manera la tesis antes mencionada, referente a que el término de las setenta y dos horas que señala la ley federal del trabajo en su artículo 945, mas que ser violatorio de garantías, este no es compatible con el de los quince días que señala la Ley de Amparo en su artículo 21, siendo esta una parte muy importante que el legislador al parecer ignoró por completo al establecer el término de las setenta y dos horas sin considerar y al parecer sin estudiar o tomar en cuenta antes la relación que existe entre la ley laboral con otras leyes reglamentarias de los artículos constitucionales, tal vez en su afán de proteger a los trabajadores, descuidó estos aspectos y se olvidó en cierta manera que para la parte patronal también la ley establece la protección a sus derechos, es por lo que aquí surge entonces la pregunta de ¿ para qué crear y señalar

ciertos términos en la Ley Federal del Trabajo si estos van a ignorarse en la mayoría de los casos?, ya que dentro de nuestra Ley laboral se encuentran muchos términos a los cuales se les ha hecho caso omiso, siempre con la excusa que utilizan las juntas de las cargas excesivas de trabajo y la falta de personal, lo cual en parte es cierto, pero nosotros consideramos que no es importante la cantidad si no la calidad y a pesar de que si hace falta personal en algunas juntas y a su vez existe también carga de trabajo, no es razón suficiente para que no cumplan con su trabajo y no se respeten los términos que señala la ley, ya que lo que se requiere en este caso es mas bien personal debidamente capacitado, con estudios, capaz, eficiente, y con los conocimientos necesarios para cada área así como con posibilidades de enriquecerlos mas cada vez, y que de esta manera exista principalmente **la equidad y celeridad** en el procedimiento, cumpliéndose en realidad con los principios fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo que son:

- **Publicidad**
- **Gratuidad**
- **Inmediatez**
- **Oralidad Predominante**
- **Instancia de Parte**
- **Tutela en Beneficio del Trabajador**

Es entonces que las juntas al realizar dicho trámite a pesar de haber recibido ya una promoción para la ejecución de laudo, se tardan mas días de los señalados por la ley, por lo que el Maestro Nestor de Buen nos hace un comentario al respecto ya que el considera que en realidad esto es mas como un mecanismo de congruencia entre el principio de irrevocabilidad de los laudos y el de que todos los actos de autoridad están sometidos en última instancia al juicio de garantías contemplado por la Ley de Amparo en sus artículos ya antes mencionados.

A su vez otros estudiosos nos comentan acerca de la irrevocabilidad de las resoluciones que señala el artículo 848, al no admitir recurso alguno, ni permitir que las juntas las revoquen, lo que dicen es una situación discutible toda vez que existe la posibilidad de promover juicio de garantías ya sea directo o indirecto en contra de estas, e incluso dentro del las actuaciones de las mismas juntas la ley prevé la posibilidad de que no sean definitivas , aún cuando lo hacen valer de manera oficiosa e incidental.

De lo anterior referente a si el término para el cumplimiento de los laudos que señala el artículo 945 es inconstitucional o violatorio de garantías, nos apoyamos con la siguiente tesis:

Novena Epoca
Instancia: Pleno
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: II, Diciembre de 1995
Tesis: P. CXVIII/95
Página: 207

EJECUCION DE LAUDOS. EL ARTICULO 945 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE LA ESTABLECE EN UN PLAZO MENOR A LOS QUINCE DIAS QUE SE TIENEN PARA PROMOVER EL JUICIO DE AMPARO, NO ES VIOLATORIO DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA. El artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, al disponer que los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos su notificación, si bien establece un plazo menor al de quince días hábiles previsto en el artículo 21 de la Ley de Amparo, para impugnar tales resoluciones, no implica que a la parte condenada en el juicio laboral se le limite su acceso al juicio de garantías y, por tanto, se viole en su perjuicio la garantía de audiencia, debido a que, en primer lugar, la Ley Federal del Trabajo tiende a garantizar que quien sea demandado, comparezca como parte en el conflicto laboral de origen, con la oportunidad de contestar la demanda instaurada en su contra, enderezar las defensas y excepciones que estime pertinentes, ofrecer pruebas y formular alegatos, lo cual hace patente que si el demandado en un juicio reclamatorio es oído y vencido, no se vulnera la garantía de audiencia, si la ley dispone que la ejecución de los laudos deba cumplirse dentro del plazo antes señalado; en segundo lugar, la instancia ordinaria con que culmina un juicio laboral es con el dictado del laudo, que se equipara a una sentencia definitiva, y, para el supuesto de que las partes contendientes estimen que éste lesiona su esfera jurídica, tendrán expedito su derecho para promover el juicio de garantías, concebido como un medio de defensa extraordinario que, por su naturaleza, es independiente de los ordenamientos reguladores de las materias de las que pueda derivar, por tanto, quien considere que el laudo no debe ejecutarse, está en posibilidad de promover el amparo de inmediato, solicitando la suspensión, lo que, en su caso, impedirá su ejecución. En tales condiciones, el referido

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

artículo 945 cumple con la garantía de audiencia consagrada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Amparo en revisión 1668/94. Instituto Mexicano del Seguro Social. 19 de septiembre de 1995. Unanidad de once votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate.

El Tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el veintitrés de noviembre en curso, por unanimidad de once votos de los ministros: presidente José Vicente Aguinaco Alemán, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Juventino V. Castro y Castro, Juan Díaz Romero, Genaro David Góngora Pimentel, José de Jesús Gudiño Pelayo, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Humberto Román Palacios, Olga María Sánchez Cordero y Juan N. Silva Meza; aprobó, con el número CXVIII/1995 (9a.) la tesis que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis de jurisprudencia. México, Distrito Federal, a veintitrés de noviembre de mil novecientos noventa y cinco.

Es en apoyo a esta jurisprudencia podemos decir que el término de las setenta y dos horas no es violatorio de la garantías, toda vez que como lo dice esta, ambas partes son escuchadas en juicio y el demandado en su caso tiene la oportunidad de contestar su demanda, oponer sus excepciones y defensas así como ofrecer pruebas y si este es vencido en juicio y resulta condenado en el laudo, entonces podrá interponer juicio de garantías que como ya lo mencionamos con anterioridad este es un medio de defensa extraordinario que se presenta para el caso de que el laudo le cause alguna lesión en sus derechos a alguna de las partes, es por ello que como lo establece la ley de amparo, mencionando que el juicio de amparo procede en contra de los actos de la misma autoridad o de las juntas al dictar el laudo. Para el caso de que el demandado pretendiera detener la ejecución del laudo entonces deberá de promover la suspensión del acto, cumpliendo con los requisitos necesarios para que este proceda en tanto se resuelve el juicio de garantías.

Otro punto que nos ocupa mencionar en este momento, es que a diferencia de otros procedimientos de distintas materias a la nuestra, en los cuales al dictarse sus resoluciones definitivas, el cumplimiento de estas tienden a aplicarse normalmente en forma coactiva, es aquí que la doctrina nos dice que la ejecución coactiva de una sentencia "se plantea como una exigencia de

su eficacia práctica, cuando la parte vencida no se presta a cumplirla voluntariamente,"³⁹ por lo que en nuestra materia laboral se le da la oportunidad en cierta manera al condenado en el laudo a que de cumplimiento con sus propios medios y en forma voluntaria al mismo, para lo cual se le da el termino señalado por el artículo 945 de nuestra ley, entendiéndose con este que se trata de proteger al trabajador con el objeto de lograr la justicia social. Otro de los principales objetivos es, que al notificarle el laudo al demandado se le de a conocer el término señalado para su cumplimiento es que este cumpla con la decisión tomada por la autoridad, que en este caso es la junta, otorgando el pago de la condena impuesta en el laudo y por otro lado evitar que el presidente ejecutor tenga que desplegar y garantizar el cumplimiento de la resolución pasado el termino ya señalado cosa que no se cumple ya que al no acatar en la practica dicho termino no se esta cumpliendo con los principios de nuestro derecho procesal, por lo que sigue siendo necesario crear una reforma que se adecue mas a proteger a esta clase trabajadora y a su vez conserve los derechos de ambas partes, asi como darle celeridad a la ejecución del laudo para evitar evasiones de algún tipo que se dan con mucha frecuencia en la práctica laboral.

Como a manera de complementar la información anterior contamos con la siguiente tesis jurisprudencial.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIII, Abril de 1994

Página: 388

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. FACULTAD PARA FIJAR TERMINO DE 72 HORAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS LAUDOS QUE PRONUNCIAN LAS. Si bien es cierto, que atento lo dispuesto por el artículo 950 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, proveer lo necesario para la ejecución de los laudos que pronuncian; no menos cierto lo es que, ello acontece una vez que ha transcurrido el término de 72 horas que fija la Junta, actuando como

³⁹ Ibidem P. 305

órgano colegiado, a fin de que la parte que fue condenada en juicio de cumplimiento voluntario al laudo; sin que esta última disposición contenida en el artículo 945 de la misma Ley, invada o contradiga la facultad del Presidente para proveer lo necesario para el cumplimiento del laudo, pues ello acontecerá una vez que dicho plazo haya transcurrido, acorde lo dispuesto por el diverso artículo 950 de la Ley comentada.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8336/93. Instituto Mexicano del Seguro Social. 19 de noviembre de 1993. Mayoría de votos de las Magistradas María del Rosario Mota Cienfuegos y Carolina Pichardo Blake en contra del voto del Magistrado ponente J. Refugio Gallegos Baeza, quien propuso se otorgara el amparo. Secretario: José Luis Martínez Luis.

No se debe olvidar también que los laudos para poder ser ejecutados tienen un plazo y su prescripción de estos tiene su fundamento en el **artículo 519 fracción III de la Ley Federal del Trabajo**, para lo que nos apoyamos también en la siguiente jurisprudencia que nos deja más claro cuál es la prescripción y en que momento después de promovida la ejecución se dicta la misma, así como cuáles son sus efectos y el principal objetivo que es, el promover la ejecución para interrumpir la prescripción, ya que si no se promueve y trascurrieron los dos años el actor pierde sus derechos a ejecutar el laudo. En este caso lo que se entiende por prescripción es " el medio por el cual se puede librar de cumplir obligaciones, con el transcurso del tiempo y bajo las condiciones establecidas al efecto por la Ley." ⁴⁰

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XI, Febrero de 2000

Tesis: 2a./J. 9/2000

Página: 130

LAUDOS. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE EJECUCIÓN. De lo dispuesto por los artículos 519, fracción III y 521 de la Ley Federal del Trabajo deriva que prescriben en dos años, contados a partir del día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo, las acciones para solicitar su ejecución y que la prescripción se interrumpe por la sola presentación de cualquier promoción ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por su parte, los diversos preceptos 945 y 950 de la invocada ley disponen que los laudos deben

⁴⁰ Op. Cit. DE PINA Varrá Rafael, P. 415

cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación y que, transcurrido este término, el presidente de la Junta, a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo. De estos preceptos legales se advierte que es requisito indispensable para dictar auto de requerimiento y embargo o de ejecución de laudo, el que la parte que obtuvo lo solicite expresamente, lo cual debe hacer dentro del término de dos años que señala el citado artículo 519, fracción III, de la ley en comento, so pena de que su acción se declare prescrita en atención a que dicha promoción, solicitando la ejecución del laudo o el dictado del auto de requerimiento y embargo, únicamente tiene por efecto interrumpir la prescripción, inutilizando el tiempo transcurrido antes de la interrupción, pero en forma alguna puede tenerlo en el sentido de que con su dictado la prescripción no vuelva nuevamente a correr a partir de éste o después del acto interruptivo; por tanto, es necesario solicitar, antes de que transcurra el término fatal, auto de ejecución, lo cual debe hacerse cada vez que sea necesario, pues, de no interpretarse en ese sentido se contravendría la garantía de certeza jurídica tutelada por el artículo 14 de la Carta Magna, la cual debe prevalecer sobre el interés particular.

Contradicción de tesis 91/97. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Segundo, Tercero, Quinto y Sexto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Noveno Tribunal Colegiado del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Tercer Circuito, ambos en Materia de Trabajo. 3 de diciembre de 1999. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

Tesis de jurisprudencia 9/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiocho de enero del año dos mil.

4.4. Reforma al Artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo.

Es a través de todo el recorrido que hemos hecho en el presente trabajo de investigación desde los antecedentes del derecho procesal del trabajo, lo que es el procedimiento ordinario laboral que se lleva en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, hasta llegar a la última resolución dictada por las juntas que es laudo; que nos encontramos ahora con lo que es la ejecución de este y cuales son las deficiencias que nosotros a lo largo de la presente investigación hemos encontrado para poder dar así nuestras propuestas o medios de solución y así mejorar de alguna manera los preceptos que nos rigen y por consecuencia una mejor aplicación de la justicia.

Podemos decir que los conflictos de trabajo que han surgido entre la clase patronal y la clase obrera es debido a que entre estas partes existe en ocasiones un contrato de trabajo el cual es cumplido o incumplido en algunas de sus cláusulas, así como las infracciones que se cometen a la ley laboral, es de ahí y que desde los antecedentes ya mencionados como el Departamento de Trabajo de Francisco I. Madero, el principal objetivo del derecho del trabajo y el derecho en general es encontrar ante todo la verdad y la justicia en los casos que se le presentan al tribunal del trabajo, por lo que este deberá buscar dar solución a dichos conflictos de forma pronta y expedita, para así poner fin a la controversia a través del laudo que se emita. Es por ello que el método de la Conciliación y Arbitraje como se fue dando ha sido muy aceptado y reconocido, así como el mas indicado para resolver estas controversias de manera mas equitativa, por lo que estos deben de tener solución en el laudo que es donde se resolvió todo lo planteado con anterioridad, y esto será por medio del órgano jurisdiccional, que es quien tiene el carácter coactivo para ejecutar los laudos, y que deberá ser en el término de setenta y dos horas como lo señala el artículo 945 de la ley federal del trabajo.

Sin embargo en la práctica cumplir con el término señalado por la ley es muy difícil y por tanto no se respeta, toda vez que las mismas juntas al realizar el trámite para la ejecución se retrasan mas de lo esperado y señalado por la ley, ya que una vez que se recibe la promoción de la parte interesada para que se dicte el auto de ejecución y requerirle el pago al demandado de las prestaciones o derechos señalados en el laudo, y en caso de que no fuese así entonces pedir que se embarguen los bienes suficientes para garantizar que se cumpla con lo indicado en los puntos resolutivos del laudo, estas se cercioran primero recabando informes en la secretaria auxiliar de amparos de la existencia o no de juicio de garantías interpuesto por el demandado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es por ello que para el desahogo de este trámite se lleva mas de lo debido, ya que al ingresar la promoción a la oficialia para pedir se dicte la ejecución del laudo el trámite a seguir es el siguiente:

Primero ingresa la promoción a la oficialia de partes, se registra y se pasa al archivo de la junta para que el archivista lo turne a acuerdo, cosa que no se hace a la brevedad posible si no que pasa tiempo indefinido ya que no hay ningún término; **Segundo**, el secretario de acuerdos se encargará de enviar un oficio a la Secretaria Auxiliar de Amparos a efecto de que se certifique si existe o no demanda de amparo interpuesta por el condenado en contra del laudo dictado, para lo cual la secretaria revisa sus archivos y libro de gobierno contestando mediante oficio a la junta, y una vez que el archivo recibe el oficio tiene que turnarlos al secretario de acuerdos correspondiente, situación que tampoco se da a la brevedad posible si no que por la pereza o su justificación de exceso de trabajo no lo realizan, situación que desafortunadamente se resuelve en ciertas ocasiones con dinero y entonces ya no existen pretextos y se hace cualquier trámite lo mas rápido posible, y **Tercero**, el secretario hará constar que no existe amparo interpuesto por el condenado, por lo que este tiene que dictar el acuerdo de ejecución y enviarlo al presidente de la junta para que lo revise y lo firme, requiriéndole al demandado el pago de las prestaciones que están señaladas en el laudo, o que en su defecto se embarguen los bienes necesarios que cubran el total de lo especificado en el laudo, cosa que también se lleva su tiempo ya que el secretario de acuerdos no tiene solo a su cargo dictar exclusivamente autos de ejecución, si no por el contrario, sin embargo a manera de comentario lo que debería de ser es que el presidente dictará dicho auto de ejecución ya que así se establece.

Una vez desglosado el trámite que se sigue para requerir la ejecución podemos confirmar que el término señalado por el artículo 945 nos es tomado

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

en cuenta, ya pasan muchos mas días de los ya establecidos. Siendo necesario mencionar que este trámite si es de gran importancia realizarlo, por lo que debería ser contemplado por la ley, cosa que no sucede así, si no que solo las juntas lo manejan como un mero trámite administrativo interno y nosotros pensamos como a manera de propuesta: ***que de ser regulado y contemplado dicho trámite por la ley federal del trabajo ayudaría para que fueran compatibles los términos y por consecuencia se manifestara la celeridad ante todo en el procedimiento de ejecución, cerrándole un poco la oportunidad al demandado de tener mas tiempo para evadir su responsabilidad para con el trabajador y este a su vez tenga mas garantía de recibir lo que le corresponde.***

Continuando con lo anterior podemos decir que no se puede dictar auto de ejecución si no se ha cerciorado primero de la existencia del amparo para lo cual deberán esperar las juntas el término de los 15 días que señala la Ley de Amparo y sobre todo si se pide la suspensión del acto reclamado , por lo que no se puede hacer efectivo el laudo en tanto no se determine la situación jurídica en el Tribunal Colegiado correspondiente, pero siempre y cuando se solicite la suspensión del acto reclamado, ya que si no fuese así se podría hacer efectivo el laudo a través de la vía de ejecución, toda vez que existe el amparo con suspensión y al amparo sin suspensión como ya se ha señalado antes.

Es aquí donde nosotros damos inicio con lo que respecta a nuestra propuesta de reforma al **artículo 945** de la Ley Federal del Trabajo, ya que como lo hemos mencionado, el termino que se maneja en este no es respetado por las juntas que son las que resuelven el fondo del asunto y de igual manera otros términos y plazos señalados en la presente ley, pero nosotros nos abocaremos a lo que es la ejecución de los laudos lo cual no lo establecen los

artículo del 939 al 949 y el 950 y 951 que se refieren a en que momento se dicta el auto de ejecución y como se lleva acabo.

Algunos tratadistas manifiestan que el término que maneja el artículo 945 que es el de setenta y dos horas o tres días para cumplir los laudos se debería equiparar con los quince días que señala la ley de amparo en su artículo 21, para evitar la contradicción entre estos o la inaplicabilidad del término de las 72 horas como algunos lo manejan, opiniones con las que nosotros diferimos pero no del todo ya que estamos de acuerdo que la manera en que se maneja el termino del artículo 945 no es el correcto, pero pensamos que no es lo mas conveniente que dicho plazo en este caso fuese de quince días, toda vez que se estaria afectando en cierta forma al trabajador, ya que como esta establecido las juntas deben esperar los 15 días establecidos por la ley para ver si se interpuso amparo y una vez certificado que no existe juicio de garantías, se siga el trámite antes mencionado, para que se dicte el auto de ejecución rebasando así los quince días ya señalados y dándole mas oportunidad al demandado de evadir su responsabilidad, ya que la ley manejaría el mismo termino que la ley de amparo pero en realidad es mas tiempo el que transcurre y se seguiría con la misma problemática, es por ello que procedemos a exponer nuestra propuesta y explicar los motivos por los que creemos que es un medio de solución a este problema que se presenta tanto en la práctica.

Como lo hemos comentado con anterioridad el término que maneja nuestro artículo 945 es de setenta y dos horas para dar cumplimiento a los laudos después de que han sido notificados, término que en la práctica no se aplica toda vez que es necesario llevar a cabo el trámite que llevan las juntas de verificar si existe interpuesto juicio de garantías o no, respetando lo que establece la ley de amparo en su artículo 21, para lo cual mencionaremos lo que dice cada precepto legal.

Artículo 945.- Laudos deben de cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes al en que surta efectos la notificación.

Las partes podrán convenir las modalidades de su cumplimiento.

Artículo 21 de la Ley de Amparo.- El término de la interposición de la demanda de amparo será de quince días. Dicho término se contará a partir desde el día siguiente al en que haya surtido efectos, conforme a la ley del acto, la notificación al quejoso de la resolución o acuerdo que reclame, al en que haya tenido conocimiento de ellos o de su ejecución, o al en que se hubiese ostentado sabedor de los mismos.

Una vez que sabemos que establece cada artículo podemos decir que estos no se contraponen como mencionan algunos, ya que ambas partes tienen el derecho a promover juicio de garantías, sin embargo lo que nosotros proponemos es que el artículo quede de la siguiente forma y por las siguientes razones:

Artículo 945.- Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes al en que se declaren legalmente ejecutables.

Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.

La presente propuesta es por las siguientes razones :

Primero.- Es para brindar mayor seguridad jurídica al actor de recibir lo que le corresponde según lo dicte el laudo a la brevedad posible.

Segundo.- Es que después de haber recibido la promoción del interesado para que se le de cumplimiento al laudo emitido a su favor, (para lo cual este tiene un término de dos años a partir de que se les notifica el laudo para hacerlo ya

que después de este tiempo prescribe su derecho para ejecutar el mismo), es entonces que se iniciara con el trámite de verificar si existe amparo o no ante al Secretaria Auxiliar de Amparos, que como se propuso anteriormente sería mas conveniente que este trámite fuese regulado y contemplado en la ley para que todo esto fuera mas fluido y compatible con los términos, después se da la contestación de dicha secretaria mediante el oficio que se envía a la junta para lo que ya transcurrieron los 15 días establecidos por la ley de amparo; y es entonces que el laudo se deberá declarar **legalmente ejecutable**, y a partir de ese momento que se recibe el escrito por el archivista, este se lo deberá turnar al secretario de acuerdos que envió el oficio a la secretaria de amparos para que realice el acuerdo correspondiente donde se ordena el auto de ejecución o requerimiento de embargo y posteriormente lo pase con el presidente únicamente a revisión y firma del mismo, todo esto como la propuesta lo establece deberá ser dentro del termino de las setenta y dos horas al en que se declare legalmente ejecutable el laudo, es decir una vez que ya se notifico y transcurrieron los 15 días y existe la certeza de que no se interpuso amparo, ya que, si se interpuso el amparo se entiende así que el demandado no esta de acuerdo en dar cumplimiento de forma voluntaria al laudo ya emitido, por lo que habrá que esperar a lo que resuelva el tribunal, y para el caso de que se confirme lo dictado en el laudo, este queda firme y se procederá a ejecutar el cumplimiento del laudo llevando a cabo lo que se maneja en la propuesta antes presentada y de esta manera se protegería aún mas al actor y se respetarían los derechos de manera equitativa a ambas partes en el juicio.

Tercero.- El expediente será turnado de inmediato al actuario para que este en cumplimiento de sus obligaciones señaladas por la ley lo ejecute, de forma inmediata, a los cuales se les debería de señalar también un término para evitar que estos sigan abusando de su cargo y principalmente con los laudos, ya que los dejan en el olvido desde el momento en que se los turnan dejando pasar mucho tiempo sin notificarlos cuando en realidad si existe un termino

para que estos sean notificados y su fundamento es el artículo 750 de la Ley Federal del Trabajo que establece.- que son **cinco días** para la notificación de los laudos, así como señalar medidas y sanciones con mas vehemencia, es decir con mas fuerza y eficacia aplicables a todos estos funcionarios y que de esta manera se pueda evitar que se sigan ignorando los términos ya establecidos en la ley, y se cumpla así con cada uno de los principios de nuestro derecho procesal del trabajo, ya que es de suma importancia para que el trabajador no quede desprotegido, toda vez que nuestro derecho se caracteriza por ser proteccionista y reivindicador del trabajador, pero a su vez pretende se mantenga una igualdad derechos para ambas partes.

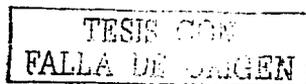
**"LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 945
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."**

CONCLUSIONES

PRIMERA.- En el proceso seguido a través de la historia para el surgimiento de nuestro Derecho Procesal del Trabajo, nacieron una diversidad de leyes que lo han creado como tal, las cuales han tenido hasta la actualidad como principal objetivo resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, procurar la igualdad entre las partes, pero muy en especial dar protección a la clase trabajadora, así como brindarle una mejor calidad de vida en todos los aspectos.

SEGUNDA.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es nuestra carta magna y por tanto la base principal de todas las demás leyes que le siguen, es así que el artículo 123 Constitucional, tiene como objetivo el procurar la igualdad entre el salario y el trabajo, así como la solución de los conflictos de trabajo que se señalan en algunas de sus fracciones, siendo las encargadas de llevar a cabo este procedimiento las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales y Locales.

TERCERA.- El Procedimiento Ordinario Laboral se inicia siempre con la presentación de una demanda, y en la mayoría de los casos concluye con un laudo que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el cual puede ser absolutorio o condenatorio, teniendo la oportunidad la parte afectada de recurrir a cualquiera de los medios de defensa o recursos que están



contemplados en la Ley, así como interponer amparo directo o indirecto dependiendo el caso de que se trate.

CUARTA.- Durante todo el procedimiento Ordinario Laboral no se llevan acabo ninguno de los principios procesales, que rigen al mismo, principalmente el de la gratuidad que es una de las mas graves situaciones que hasta el día de hoy nos aqueja, así como el de la celeridad procesal.

QUINTA.- En los casos antes mencionados es de vital importancia que se implantaran mejores sistemas de Control Interno de las Juntas, para así agilizar cada uno de los trámites y lograr así una mayor celeridad y mejor concentración en los Juicios.

SEXTA.- Es verdaderamente necesario y urgente que el personal que conforma las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tenga los conocimientos jurídicos necesarios de acuerdo al puesto que ocupen, que estén plenamente capacitados y en su caso que tengan una continua capacitación y actualización, en todos los aspectos.

SÉPTIMA.- Resulta ser también muy urgente que se revisen, modifiquen y/o mejoren las sanciones y procedimientos que se siguen y aplican para estos funcionarios públicos cuando incumplen con sus obligaciones, cometen faltas o ilícitos graves, con el fin de que estas sanciones sean aplicadas con mayor vehemencia, es decir mayor fuerza o severidad, y así lograr que estos no reincidan en sus conductas una y otra vez, ya que tal parece que tienen inmunidad principalmente los ACTUARIOS.

OCTAVA.- El laudo es la mas importante de las resoluciones laborales que dictan las juntas, ya que resuelve de fondo el asunto, además de ser considerado como una verdadera sentencia, y es de carácter obligatorio para

las partes, además de que este no podrá ser revocado ni modificado una vez que ha quedado firme.

NOVENA.- La intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no concluye al dictar el laudo, si no que su actuación abarca hasta todos aquellos actos procesales necesarios para la ejecución del laudo, siempre que exista con anterioridad una promoción de la parte beneficiada exigiendo el cumplimiento del laudo emitido, en caso de no ser cumplido de forma voluntaria por la parte que fue condenada a entregar, dar o hacer determinada cosa. Por lo que el encargado y designado por la ley para dictar el auto de ejecución es el presidente de la Junta Especial.

DECIMA.- El Presidente de cada Junta Especial deberá cerciorarse primero ante la Secretaria Auxiliar de Amparos si no existe interpuesto juicio de garantías, para lo cual deberá transcurrir el término de 15 días establecido por la Ley de Amparo en su artículo 21, y una vez que se cumplió el plazo el Presidente Ejecutor deberá dictar de inmediato el auto de ejecución.

DECIMA PRIMERA.- En lo que respecta a los términos señalados por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 945 para la ejecución de los laudos laborales, y el que señala la Ley de Amparo en su artículo 21 para interponer amparo, no se contraponen, y tampoco Ley Laboral es violatoria de garantías en este aspecto, ya que ambas partes tienen su derecho expedito para interponer juicio de amparo en contra del laudo dictado dentro de los quince días que señala la Ley, con la salvedad de que si la parte afectada no quiere que se ejecute el laudo antes de este plazo deberá solicitar la suspensión y otorgar la fianza que garantice la subsistencia del trabajador.

DECIMA SEGUNDA.- El artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice:

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

Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.

Requiere ser modificado según nuestro criterio, toda vez que siempre se presenta la inaplicabilidad del término legal para la ejecución del laudo, ya que se pasan más de los 15 días señalados en la Ley de Amparo, además que desde el momento que pasa a manos del actuario se pierde muchísimo más tiempo ya que estos no los notifican dentro de los cinco días siguientes como lo señala el artículo 750 de la Ley Federal del Trabajo, si no que los dejan al olvido, por lo que entonces resulta obsoleto el término de las **setenta y dos horas**, así como también le da más oportunidad al demandado de evadir el cumplimiento del mismo.

DECIMA TERCERA.-Es entonces que para garantizar el cumplimiento del laudo, dentro del término señalado por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 945, así como brindarle una mayor seguridad jurídica al actor que resulte beneficiado con el laudo, proponemos que se modifique este precepto de la siguiente forma:

Propuesta de Reforma

945.- Los Laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes al en que se declaren legalmente ejecutables.

Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento

Todo esto es con la finalidad de que exista principalmente una congruencia entre los quince días que señala la Ley de Amparo y el término de

la Ley Federal del Trabajo para la ejecución de los laudos, evitando así que transcurra mucho más tiempo del señalado como sucede en la práctica, así como también de esta manera evitar darle más oportunidad a la parte que le resulta condenatorio el laudo para evadir de diferentes formas el cumplimiento de lo dictado por el laudo.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. "Derecho Procesal del Trabajo."
2ª ed. México Ed. Trillas 1989. 335 p.
- 2.- BORELL NAVARRO, Miguel. "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano."
4ª ed. México, Ed. Sista, 1994. 725 p
- 3.-BRICEÑO RUIZ Alberto. "Derecho Individual del Trabajo"
México, Ed. Harla, 1985. 627 p.
- 4.-BRICEÑO SIERRA, Humberto. "Estudios de Derecho Procesal."
México, Ed. Cárdenas, 1980. 761 p.
- 5.-CANTON MOLLER, Miguel. "Derecho del Trabajo Burocrático."
2ª ed. México, Ed. Pac, 1991. 274 p.
- 6.-CASTORENA, Jesús. "Procesos del Derecho Obrero."
México, Ed. Didot, 1988. 282 p.
- 7.-CABAZOS FLORES, Baltasar. "35 Lecciones de Derecho Laboral."
5ª ed. México, Ed. Trillas, 1989. 385 p.
- 8.-CLIMENT BELTRÁN, Juan. "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo."
México, Ed. Esfinge, 1989. 394 p.
- 9.-DÁVALOS, José. "Derecho del Trabajo."
México, Ed. Porrúa, 1997. 478 p.
- 10.-DE BUEN L, Nestor. "Derecho Procesal del Trabajo."
10ª ed. México, Ed. Porrúa, 2001. 661 p.
- 11.-DE BUEN L, Nestor. "Derecho del Trabajo."
10ª ed. México, Ed. Porrúa, 1997. 669 p.

- 12.-GUERRERO, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo."
18ª ed. México, Ed. Porrúa, 1994. 614 p.
- 13.-GOMEZ LARA, Cipriano "Teoría General del Proceso."
9ª ed. México, Ed Harla, 1996. 337 p.
- 14.-GOMEZ PERALTA DAMIRON, Manuel. "Temario de Derecho Procesal del Trabajo."
México, JFCA, 1985. 159 p.
- 15.-GONZALEZ GARCIA, Mario. "Comentarios Procesales de la Ley Federal del Trabajo."
México, Ed. Porrúa, 2000. 467 p.
- 16.-MUÑOZ RAMON, Roberto. "Derecho del Trabajo."
México, Ed. Porrúa, 1993. 450p.
- 17.- OVALLE FABELA, José. "Teoría General del Proceso"
3ª ed. México, Ed. Harla, 1996. 351 p.
- 18.-PORRAS LOPEZ, Armando "Derecho Procesal del Trabajo."
4ª ed. México, Ed. Porrúa, 1977 400 p.
- 19.- TENA SUCK, Rafael. "Derecho Procesal del Trabajo"
5ª ed. México, Ed. Trillas, 1997. 260 p.
- 20.-TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.."
6ª ed. México, Ed. Porrúa, 1982. 577 p.
- 21.- TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo"
6ª ed. México, Ed. Porrúa, 1981. 699 p.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

1.-CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
129ª ed. México, Ed. Porrúa, 2001. 133 p.

2.-LEY FEDERAL DEL TRABAJO
82ª ed. México, Ed. Porrúa, 2001. 1185 p.

3.- LEY DE AMPARO Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la
Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. México, Ed. Sista, 2000. 241p.

4.- CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES
México, Ed. Sista, 2000. 170 p.

5.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL
México, Ed. Porrúa, 1997. 224 P.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

1.- DE PINA VARA, Rafael "Diccionario de Derecho"
25ª ed. México, Ed. Porrúa, 1998 525 p.

2.- PORRUA, Miguel Angel. "Prontuario Teorico Práctico de Derecho del
Trabajo"
S.T.P.S. 5a ed. México Ed. Porrúa 2001, 1179 p.