



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**



**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLAN**

**"LA PROBLEMÁTICA DE LA EJECUCIÓN DE
LOS LAUDOS EN MATERIA LABORAL"**



T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
LUIS GONZALEZ AGUILAR

ASESOR: LIC. CARLOS ENRIQUE CASTRO ESPARZA

JUNIO DEL 2004



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

IN MEMORIAM: A MI PADRE; de quien estoy orgulloso y a quien dedico la meta alcanzada y el triunfo que representa para mí la culminación de este trabajo, gracias al mejor legado que me pudo dar; su ejemplo, modelo imborrable de honradez, respeto y trabajo.

A MI MADRE Y MIS HERMANOS: Por todo lo bueno que representan en mi vida, por la importancia y trascendencia que tienen en la misma y por el orgullo que me da el saberme su hijo y tenerlos como hermanos, en espera de que el presente trabajo sea una pequeña recompensa a todos sus sacrificios.

A MI PEQUEÑOHIJO: LUIS OMAR; fuente inagotable de motivación e inspiración, porque me basta pensar en el, para darme cuenta lo maravillosa que es la vida, gracias hijo, por tu ternura, amor e inocencia, esperando que algún día te puedas sentir orgulloso de mí y porque mi mayor fortuna es tu presencia.

A NADIHEZDA: Compañera incondicional en el camino de mi vida, gracias por tu apoyo, tu paciencia, tu comprensión y el aliento que siempre me has brindado, para la culminación de este trabajo, gracias por ser simplemente como eres, reiterándote el lugar especial que ocupas en mi vida.

A MI ASESOR: LICENCIADO CARLOS ENRIQUE CASTRO ESPARZA; por su disponibilidad y trato siempre cortés, además de su invaluable aportación de conocimientos y consejos para la culminación del presente trabajo, con profundo respeto y admiración.

AL LICENCIADO ALBERTO REGINO CRUZ: Por todo el apoyo brindado, le dedico el presente trabajo en agradecimiento a la confianza que ha depositado en mi persona.

A la gente que creyó en mí y también a la que pensó que no lo lograría, a mis profesores, a mis sinodales, a mis familiares en especial mi tío MARTIN AGUILAR y mi prima LINA ARELI , a mis compañeros, al LIC. PAULINO MARIN ANSELMO, a mi buen amigo RUBEN, a mis amigas MIREYA, ROSARIO y HORTENCIA por su confianza y apoyo.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO: Por que me ha permitido superarme, aprender, conocer y vivir, por todo lo que le debo, por la enorme responsabilidad y orgullo que tengo de ser egresado de "ACATLAN". **GRACIAS**

INTRODUCCION.....	3
I. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	7
I.1. Evolución Histórica del Derecho del Trabajo en el Ámbito Mundial.....	7
I.1.1. La Edad Antigua.....	8
I.1.2. La Edad Media.....	10
I.1.3. La Época Moderna.....	16
I.1.4. La Época Contemporánea.....	19
I.2. Evolución del Derecho del Trabajo en México.	23
I.2.1. La Época Prehispánica.....	23
I.2.2. La Colonia.....	25
I.2.3. Época Pre Independiente.....	26
I.3. Visión del Derecho del Trabajo según el Constituyente de 1857.....	27
I.4. La Revolución Mexicana, su Carácter Social y las Primeras Leyes Preconstitucionales de Trabajo	31
I.5. La Constitución de 1917 y el Artículo 123 Constitucional.....	41
I.6. La Ley Federal del Trabajo de 1931	48
I.7. La Ley Federal del Trabajo de 1970	52
I.8. La Reforma Procesal de 1980 y el Procedimiento de Ejecución	55
II. LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	59
II.1. Concepto y Naturaleza Jurídica del Derecho Procesal del Trabajo y de la Expresión Principios de Derecho.....	59
II.2. Principios Generales del Derecho Laboral.....	64
II.3. Principios de Carácter Sustantivo y Principios Procesales en el Derecho del Trabajo.	67
II.4. Los Principios Generales de la Teoría General del Proceso.....	70
II.5. Los Principios Procesales al tenor de la Ley Federal del Trabajo.....	76
II.6. Los Denominados Principios Implícitos.....	78

III.	PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN Y EMBARGO	86
III.1.	Concepto de ejecución.	86
III.2.	Tipos de Ejecución	89
III.3.	Supuesto de Existencia de Laudo	91
III.4.	Cumplimiento de los Laudos	92
III.5.	Ejecución del Laudo	97
III.6.	Definición de Embargo	100
III.7.	Procedimiento de Embargo.....	104
III.8.	Bienes Inembargables	108
III.9.	Bienes Susceptibles de Embargo, Clasificación y Diferencias.	110
IV.	PRINCIPALES OBSTACULOS PRACTICOS Y CONSECUENCIAS LEGALES, ANTES Y DESPUES DEL EMBARGO Y PREVIO AL REMATE.....	118
IV.1.	Oposición al Embargo.	118
IV.2.	Extinción, Quiebra o Desaparición del Patrón Condenado	120
IV.3.	Cambio de Razón Social e Ineficacia de la Substitución Patronal.....	122
IV.4.	Ampliación de Embargo	124
IV.4.1	Relación de Embargos.	125
IV.5.	Tercerías en Materia Laboral y sus Diversas Formas	126
IV.6.	Preferencias de Créditos.....	129
IV.7.	Revisión de los Actos de Ejecutor	133
IV.8.	Procedimiento del Remate	137
IV.9.	Adjudicación de los Bienes Embargados	142
	PROPUESTAS.....	128
	CONCLUSIONES	149
	BIBLIOGRAFIA	153

INTRODUCCION

Tanto en nuestro país, como en el mundo entero se viven profundos cambios en todos los terrenos pero principalmente en el terreno económico y social, impactando de manera profunda y relevante en las relaciones laborales.

La globalización se apodera y expande día a día de manera más extensa y apabullante provocando un cambio que no siempre resulta positivo, la sociedad mexicana como muchas otras viven, no al margen de esas consecuencias negativas, sino enfrentando y viviendo las mismas, ejemplo vivo de ello es la clase trabajadora en todos sus niveles, ya que como consecuencia de los cambios antes mencionados, las empresas mexicanas e inclusive trasnacionales muchas veces con el fin de no enfrentar un entorno económico adverso, y competir en mejores condiciones, frecuentemente y sobre todo en los últimos años, las empresas se transforman, se fusionan con otras nacionales o extranjeras, desaparecen, cambian de razón social o denominación, las de propiedad estatal se privatizan, y en muchos de los casos simulan cambios en la titularidad de sus empresas o establecimientos con el fin de eludir responsabilidades laborales lo que provoca gran inestabilidad en las

relaciones de trabajo, y en el mejor de los casos cuando esa inestabilidad en las relaciones de trabajo, deriva en una controversia laboral y esta desemboca en un laudo condenatorio, los trabajadores enfrentan la problemática de la ejecución de dicho laudo, en donde va implícita las diversas situaciones antes mencionadas.

Para afrontar estos problemas e impedir que estos cambios desenlacen en perjuicio de los trabajadores, las relaciones de trabajo, cuya nota característica debería ser la estabilidad y protección de la clase trabajadora por ser una rama del derecho social, el legislador mexicano consagra en la Ley laboral, en su artículo 940, la frase sacramental “... *dictaran las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita*”, para dar una supuesta garantía del cobro y pago de la deuda reconocida por medio de un laudo y así quedar legitimada la obligación del patrón con sus trabajadores, de igual manera, aunque en una forma contradictoria con la Ley de amparo el legislador elaboro y redacto el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de establecer el supuesto termino para dar debido cumplimiento al laudo, pese a lo anterior, podemos afirmar que la regulación relativa a la ejecución de los laudos, es precaria. En efecto la actual legislación laboral, resulta poco práctica, por imprecisa y genera confusiones dando como resultado la

afirmación que se asevera en el título del presente trabajo: *La problemática de la ejecución de los laudos en materia laboral*. Ya que se debe de asegurar de manera eficaz el pago y cumplimentación adecuada de los laudos en materia laboral y que cobre vigencia práctica y positiva, lo preceptuado por el artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo, así como destrabar y eliminar los problemas procesales, prácticos e inclusive administrativos que en la realidad cotidiana se enfrentan para la debida ejecución de los aludos en materia laboral.

En el primer capítulo abordo los antecedentes más relevantes en la evolución del derecho del trabajo.

En el segundo capítulo analizamos la naturaleza jurídica y los principios que rigen el derecho procesal del derecho del trabajo. En el tercer capítulo se establece el significado de los conceptos más usuales en el procedimiento de la ejecución de los laudos, con el fin de delimitar su alcance y facilitar su referencia.

En el capítulo cuarto y con el fin de delimitar las cuestiones teóricas, en relación con las cuestiones prácticas, citaremos los temas y situaciones

más comunes que dan como resultado la ineficacia de la ejecución de los laudos en materia laboral.

Seria inconcluso nuestro trabajo si la critica de las deficiencias en la reglamentación relativa al procedimiento de ejecución, no nos llevara a realizar una propuesta de reforma, por lo que también se incluye al final del presente trabajo.

CAPITULO I

I. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

I.1. Evolución Histórica del Derecho del Trabajo en el Ámbito Mundial.

Algunos autores como José Dávalos, consideran que “la historia del trabajo es la historia misma de la humanidad, pues considera el mismo autor, que la vida de la humanidad va íntimamente ligada al trabajo y que por lo tanto constituye el verdadero fundamento de su existencia”¹ y coincidimos atinadamente con la afirmación de algunos economistas en el sentido de que, la fuente de toda riqueza es el trabajo, lo es junto con la naturaleza, proveedora de los materiales que el hombre convierte en riqueza.

Pero es muchísimo mas que eso. “Es la condición fundamental de toda vida humana a tal grado que hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre”.²

¹ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Edit. Porrúa. 5ª edición actualizada. México 1994. Pág. 11 y 12

² ENGELS, Federico. El Papel del Trabajo en la Transformación del mismo en Hombre. Edit. Publicaciones Cruz. México 1977. Pág. 1

Tradicionalmente se han distinguido cuatro grandes etapas en la evolución histórica de la humanidad, mismas que seguiremos brevemente para abocarnos adecuadamente al estudio del nacimiento y desarrollo que dentro de esa evolución histórica ha seguido el derecho del trabajo en el ámbito mundial.

I.1.1. La Edad Antigua

Podemos considerar que el papel que jugaba el trabajo en la edad o época antigua fue muy importante, mas sin embargo en dicha época se le restó valor, pues inclusive fue objeto de desprecio por los estudiosos de entonces. Los grandes filósofos, fiel reflejo del pensamiento dominante lo consideraban como una actividad impropia para los individuos por lo que su desempeño quedo a cargo de los esclavos, que eran tenidos como cosas, no como personas; los personajes dedicados al cultivo de las ideas asumieron como tarea suya la filosofía, la política y la guerra.

En esta Forma tan peculiar de distribuir las cargas en las sociedades de la antigüedad, se ha tratado de encontrar la causa del nacimiento de grandes ciudades como, Atenas, Grecia y Roma, y el por que del florecimiento de las ciencias y de las artes.

Aquellas estructuras sociales estaban respaldadas por personalidades como Aristóteles, Platón, Tales de Mileto, Sócrates y tantos más.

Es precisamente la ciudad de Roma la que reviste mayor importancia para nuestra materia; ahí se encuentran ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo. A este último se le encuadra dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa; su objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo, posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegar más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo.

Así surgieron nuevas instituciones contractuales: *locatio conductio operis* y *locatio conductio operaru*; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra, y la segunda la prestación de un servicio; el denominador común de estos contratos era proporcionar objetos o energía humana, temporalmente y mediante remuneración.

I.1.2. La Edad Media

En esta época cobra gran auge el artesano y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, así como la reciproca ayuda económica entre ellos. Los agremiados estaban formados por maestros, oficiales y compañeros, los primeros, dueños de los medios de producción, en el concepto actual eran los patrones; los oficiales y los compañeros eran los trabajadores.

Las corporaciones de oficios nacen, probablemente, con un propósito de emancipación; el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde pasan, al dedicarse a una determinada actividad, a engrosar las filas de los gremios que, con el tiempo, se erigen en verdaderas empresas monopolistas; no se limitan a cumplir los fines antes mencionados, sino que también determinan la producción y la venta de sus mercancías, para evitar los perniciosos efectos de la competencia y del acaparamiento de las materias primas; también vigilaban las técnicas de producción para conservar o elevar su calidad.

Debido a las contracciones que se dieron en el seno mismo de los gremios, como las diferencias de clase, con el tiempo se fueron extinguiendo. Este proceso culminó, con el Edicto de Turgot, el 12 de marzo de 1776. Turgot era un impresionante visionario, predijo la revolución de independencia de Estados Unidos 20 años antes de su inicio. Advirtió a los americanos la aberración de la esclavitud, y su incompatibilidad con un sistema político constitucional. Los previno afirmando deberían de temer más una guerra civil, que a sus enemigos en el extranjero. Advirtió a Luis XVI que, a menos de que se abolieran gran parte de los impuestos y gastos del gobierno, habría una revolución que le podría costar la cabeza.

En 1761 Turgot fue nombrado administrador de la provincia de Angoumois. Los 500 mil habitantes de la región vivían en una pobreza vergonzosa. Sin embargo, eran oprimidos con infinidad de impuestos los cuales se ejecutaban en más de mil 600 aduanas establecidas en todo el país, controlando el flujo de mercancías. Existía inclusive un impuesto sobre la sal, tarifas feudales y diezmos para la iglesia. A los paupérrimos residentes de la zona, se les permitía mantener sólo una quinta parte de lo que producían.

Tradicionalmente los oficiales del Rey estimaban cada año lo que requerirían para financiar sus guerras, la burocracia, los gastos del palacio de Versalles e imprevistos, y de esa forma establecían la cantidad de impuestos necesarios a exprimir al pueblo que trabajaba. Turgot ,a pesar de ello, reducía los impuestos de su zona en 200 mil *livres*. Luego aboliría el trabajo forzado, una especie de esclavitud mediante lo cual los súbditos estaban obligados a trabajar en los requerimientos del rey, hasta 30 días el año sin paga.

En mayo de 1774, Luis XVI --un joven de sólo 19 años-- sucedía en el trono a su abuelo Luis XV. Francia en esos momentos portaba la burocracia más grande del mundo occidental, y sus finanzas después de la guerra de los siete años con Inglaterra, estaban comatosas. El palacio de Versalles era la gran hemorragia. En su nómina contaba con 8 arquitectos, 50 músicos, 60 cazadores, 900 nobles con sus familias, secretarios, mensajeros, médicos, capellanes y aproximadamente 10 mil soldados responsables de la guardia. Cada semana se celebraban por lo menos tres banquetes, dos grandes fiestas y tres obras de teatro.

Para hacer frente al grave problema, el novel rey nombraba a Turgot Contralor General de la nación. Con urgencia se daba a recortar gastos, declaraba moratoria en impuestos, no permitió nuevos endeudamientos, y estableció como política no evadir a los deudores vía declaración de quiebra. Para estimular la economía, de inmediato se dio a eliminar las restricciones en el comercio interior. Un ejemplo de tal barrabasada, era el comercio de granos en el cual por decreto real, solo comerciantes con la bendición del rey podían participar produciendo así los monopolios y oligopolios celestiales.

El nuevo Contralor se convertía en el hombre más odiado por la realeza. Aún así le presentaba al rey seis edictos para liberar totalmente la economía. En ellos proponía abolir los monopolios, declaraba la libertad para que cualquiera --incluyendo extranjeros-- pudieran participar en el comercio, abolía el trabajo forzado, despedía a los funcionarios que no permitían el libre flujo de mercancías en puertos, eliminaba un impopular impuesto sobre el ganado y otra serie de gravámenes.

Pero tal vez el edicto más revolucionario, fue el que liberaba el comercio del vino. En las diferentes provincias productoras de vino, no les estaba permitido venderlo fuera de su territorio.

El joven rey, ante las protestas de sus hermanos y consejeros, aceptaba con valentía los edictos y en febrero de 1776 los presentaba al Parlamento. Pero el legislativo real compuesto de nobles, monopolistas, clérigos, abogados, se oponían ferozmente a tal ataque a sus intereses.

La propuesta de Turgot era rechazada y el monarca presionado por esa elite, lo cesaba. Pero este visionario, al despedirse del rey, le sentenciaba: *Recuerde, su Majestad, fue debilidad lo que hizo rodar la cabeza del Rey de Inglaterra Carlos I, en las calles de Londres.*

Rechazadas las reformas, para 1788 los gastos militares absorbían una tercera parte del presupuesto del país, y la mitad era requerida para pago de la deuda nacional. El desesperado rey convocaba a una Asamblea Nacional tratando de activar algunas de las propuestas de Turgot, y

confiscaba las propiedades de la iglesia. Pero como lo había advertido el despedido funcionario, estallaba la revolución del caos y en enero de 1793, Luis XVI era llevado a la guillotina.

Con la publicación de la Ley Chapellier, de Junio de 1791, se confirmó lo anterior y esa Ley fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza organizada del proletariado, La segunda globalización, resultado de la Revolución Industrial de los siglos XVIII y XIX, ofrece la misma desproporción. La liberación de las fuerzas productivas de la burguesía por la Revolución Francesa conlleva a la desaparición de los gremios en nombre de la libertad de empresa en la Ley Le Chapellier de 1791. Las consecuencias de la desprotección social fueron tan visibles como las del desarrollo económico acelerado, Basta con no olvidar aquellos pecados que originaron la llamada "cuestión social" del siglo XIX, a la cual se arriba desde Francia, con la ley "Le Chapellier" , del 17 de junio de 1791, que suprimió las corporaciones, prohibió la agremiación y fomentó la desregulación de todo tipo de contratación de mano de obra sobre la base puramente racional de interpretar que todos los hombres son iguales y el Estado no debía interferir en la libre expresión de su voluntad en los

contratos. Ya pocos meses antes, la ley francesa del 2 de marzo de 1791 había restablecido la libertad de toda persona para realizar cualquier negocio o ejercer cualquier profesión, arte u oficio.

La Revolución francesa se enfrentó radicalmente a los gremios. La pasión por la libertad que inspiró a la Revolución francesa la llevó a combatir a la Iglesia, la tradición, la monarquía, la feudalidad y muchas de las instituciones medievales, entre ellas los gremios. La animosidad revolucionaria entendió que los gremios formaban parte integral del conjunto de derechos, favores y privilegios de la feudalidad, señorío y monarquía.

I.1.3. La Época Moderna

En la época que a continuación expondremos, rigen los principios de la doctrina liberal individualista una concepción filosófica de la sociedad y del hombre. Se fundamenta en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, como corolario de las ideas de los enciclopedistas franceses.

Con las declaraciones francesa (1789) y mexicana (Apatzingan, 1814) se elevó la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo.

Esta corriente, esencialmente pugna porque se dejara al hombre el campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es, a decir de sus pensadores, un ser por naturaleza libre, quedaba a cargo del Estado, como facultad exclusiva, garantizar el ejercicio de aquella libertad.

Así, el pensamiento de Adám Smith, sistematizador de la Escuela Fisiocrática y precursor de la Escuela Liberal, sostenía que no ha habido necesidad de que este presente ningún género de voluntad colectiva para organizar el mundo económico, obviamente, hace referencia al Estado, o el Estado marcha por su propio impulso, no ha sido necesaria ninguna previsión razonada o convenio previo entre los hombres en esta organización, por lo cual no debería interponerse en su marcha, lo que el autor denominó "la espontaneidad de las instituciones".³

³ GOMEZ, Granillo, Breve Historia de las Doctrinas Económicas, Edito. Esfinge 7ª Edición 1967
Pág. 61

Este nuevo régimen se sustentó en Francia en tres documentos fundamentales: Ley Chapellier, el Código Penal y el Código Civil, ordenamientos que llegaron a tener una destacada influencia en la Legislación de América.

La Ley Chapellier señaló en su exposición de motivos: No existe más interés en una Nación que el particular de cada individuo y el general de la Colectividad; fue un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo, lucha que pretendían dar de manera organizada.

El Código Penal castigó severamente aquellos actos que "a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos" interrumpieran la marcha de las fuerzas económicas; esto es, fue un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores, consideradas como un atentado contra la libertad y la propiedad privada.

El Código Civil regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente inhumanas (jornadas excesivas, salarios bajos y

raquíticos e inclusive crueles castigos y maltratos) sin hacer distinción en cuanto a la edad o al sexo, en nombre de la supuesta igualdad de todos los individuos y bajo la cual se escudaban las injusticias cometidas en perjuicio de la clase trabajadora, misma que era relegada sin el mas remoto tinte que persigue el actual Derecho Social, pues como se puede apreciar ni siquiera existía una regulación específica para el Derecho del Trabajo.

I.1.4. La Época Contemporánea

Son grandes los cambios sociales y muchos los motivos, que generaron el nacimiento del derecho del trabajo en el siglo XX, pero los principales factores que se consideran propiciaron dicho nacimiento son los siguientes:

I. La profunda división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores irreconciliables entre sí; por un lado los dueños del capital y, por el otro, quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo (siglos XVIII y XIX).

- En el inicio del siglo XIX, el triunfo del liberalismo era total; el Estado permanece ajeno a la vida económica y particularmente respecto de las relaciones obrero-patronales, salvo que se trate de reprimir la coalición sindical y los movimientos de huelga.

- La libertad se impone en las relaciones obrero-patronales y solamente resulta real y efectiva para los patronos quienes se ven favorecidos en sus particulares intereses. Paralelamente al éxito del capitalismo industrial, empiezan a aparecer en las ciudades, suburbios de obreros de las fábricas, que viven en una existencia miserable y la crisis de sobreproducción.

- El empleo de las mujeres y niños en las fabricas, salarios miserables que apenas alcanzan para mantener al obrero con vida, largas jornadas de trabajo que se prolongan hasta trece y quince horas, son la tónica de la época no obstante que en 1819 se limita el trabajo de los niños en las fabricas de hilados de algodón.

- Por lo que se refiere a las crisis, en 1815, se produce la primera; miles de trabajadores son arrojados a la calle ante el temor de manufactureros

ingleses que vieron repletos sus almacenes de mercancías. En 1818 se produce la segunda crisis, y en 1825 la tercera, que provoca la quiebra de setenta bancos provinciales. Los efectos de estos fenómenos cada vez son mas graves y abarcan mayores extensiones.

- "El pauperismo y las crisis son los dos nuevos fenómenos que preocupan a los estudiosos y se ponen en duda las ideas de Smith acerca de la armonía de los intereses privados y el interés público..."⁴

II. Las nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abriendo para ellos nuevos horizontes de vida.

En virtud de las nefastas consecuencias que la doctrina liberal-individualista había ocasionado en la sociedad, se empezó a cuestionar la bondad de sus principios, y comenzó a surgir una gran oleada de criticas, desde las que se limitaban a demandar el saneamiento de algunos de sus defectos, hasta los que veían en el sistema mismo la causa de todos los

⁴ ASTUDILLO, Ursua Pedro. Lecciones de Historia del Pensamiento Económico. Edit. Textos Universitarios UNAM. México 1978. Pág. 99-100.

males; por tanto luchaban abiertamente en su contra, en pos de un Estado más justo y humano.

Gran influencia tienen los pensadores socialistas que, en los alemanes Carlos Marx y Federico Engels, tienen a sus más genuinos representantes. En una posición de menor influencia se encuentran autores como Luis Blanc, Sismondi, Saint-Simón, Carlos Fourier y otros más, sostenedores del denominado socialismo utópico, en contraposición del socialismo científico que enarbolaban los marxistas.

La corriente que logro mayor trascendencia fue la doctrina de Marx y de Engels, que marco una nueva etapa en la lucha de los trabajadores, por su reivindicación; es la esencia de uno de los dos sistemas sociales que movieron a la humanidad.

De esta influencia no quedo a salvo nuestro país que después un largo y amargo proceso, incluyendo una revolución que culmino con la promulgación de una Constitución en el año de 1917, en donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores, proceso que analizaremos, en el siguiente tema.

I.2. Evolución del Derecho del Trabajo en México.

La evolución histórica del derecho del trabajo en nuestro país, tiene muchas vertientes, mas sin embargo siempre se ha enmarcado, por tintes violentos y luchas sociales en busca de la liberación del yugo de la esclavitud y la explotación, dando como resultado lo que hoy es nuestra actual legislación laboral que es la Ley Federal del Trabajo, derivada del articulo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su respectivo apartado "A", dicha Ley es considerada como una conquista de los derechos laborales, aunque diversos puntos de vista consideran a dicha Ley obsoleta y fuera del contexto del devenir de la vida actual, por lo que dicha evolución no ha culminado, pero esperemos que se dejen de lado los antecedentes negativos que preceden la evolución del Derecho del Trabajo en México.

I.2.1. La Época Prehispánica

Previo a la llegada de los españoles a nuestro territorio, la organización de los diversos grupos que poblaban dicho territorio, era variada más sin embargo tenían coincidencias uniformes pues las actividades principales

eran la agricultura y el comercio, de la primera de las mencionadas nacen los llamados Macehuales, "que eran gente común y menuda, quienes sostenían con su trabajo diario a los otros componentes de la sociedad. Eran también numerosos y cultivaban para su propio mantenimiento y trabajaban en labores colectivas, para sostener los templos, las guerras, los señores e inclusive para pagar el tributo, mas sin embargo pese a ser la agricultura la actividad principal, no era su único quehacer, los hombres de cada casa estaban a cargo de su construcción y reparación y se ocupaban igualmente de proveer leña y algunas tareas artesanales, destinadas a uso domestico, en la proximidad de los lagos pescaban y atrapaban aves acuáticas y donde era accesible cazaban o entrampaban animales cuya carne, pieles, plumas o pelo se empleaban en el hogar. Las mujeres mantenían aseada la casa y se encargaban de hacer y asear la ropa; preparaban la comida, atendían a los niños muy pequeños, cuidaban el huerto familiar de especias, condimentos y remedios y, al igual que los varones estaban a cargo de artesanías para su uso propio, como la alfarería más simple."⁵ Testimonios como el anterior nos describen la organización del México prehispánico en las diversas actividades laborales de aquella época.

⁵ MANRIQUE, Leonardo. La Civilización del México Antiguo. Publicaciones del CNCA. México 1992. P. 88

I.2.2. La Colonia

De entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la Época Colonial, sobresalen las Leyes de Indias que buscaban proteger a los nativos americanos.

En estas Leyes encontramos algunas disposiciones de mucho interés para el derecho del trabajo, si bien es cierto que estas Leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en realidad existía una gran desigualdad, en todos los aspectos entre el indio y el conquistador.

Trueba Urbina opina al respecto: "Si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos a encontrar la eficacia de las Leyes del trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cual sería el respeto que merecieron las Leyes de las indias a los poderosos de aquella época que seguramente no habían asimilado del cristianismo, el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario".⁶

⁶ TRUEBA, Urbina Alberto. Derecho Social Mexicano. Edit. Porrúa. México 1976. P.76

Lo cual pone en evidencia la total desprotección en la que se encontraba el derecho de la clase trabajadora en la época colonial, pues imperaba la esclavitud como estilo de vida más que como clase social en relación a la clase trabajadora.

I.2.3. Época Pre Independiente

Antes de iniciarse la revolución de independencia en México en 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal aspiraba a lograr un cambio que le asegurase el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la corona española. Postulaba la libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas, y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y de los terratenientes peninsulares.

Por lo que el primer acto trascendental de los insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el día 19 de Octubre de 1810, por medio de un bando que cumplimenta el intendente de la provincia, don José Maria Azorena.

Con posterioridad a las etapas antes descritas, continuamos analizando la evolución del derecho del trabajo en México, por medio de los respectivos temas que preceden y en los cuales se desarrollan las etapas que dan como resultado, como se menciona en líneas anteriores la constante transformación del derecho social a través de la lucha cotidiana disputa que pensamos aun no ha culminado.

I.3. Visión del Derecho del Trabajo según el Constituyente de 1857

La Revolución de Ayutla inicia la segunda de las tres grandes Luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia, la libertad y la justicia para sus hombres. El signo que distingue esta Lucha se basa en el pensamiento individualista y liberal, que consideraba como punto más importante poner fin a la dictadura personalista y nefasta de Santa Ana. Juan N. Álvarez y Comonfort, arrojan del poder al dictador y convocan a un Congreso Constituyente, que se reúne en la Ciudad de México durante los años de 1856 y 1857 que dio por resultado la Constitución Mexicana de 1857 (septiembre de 1857, en cuyo artículo 5º. antecedente y origen del artículo 123 de la Constitución de 1917, se

disponía lo siguiente: *Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.*

La vigencia de la Constitución de 1857 confirmó entre nosotros la era de la tolerancia, pero sus autores desaprovecharon el momento histórico para dar nacimiento al estatuto de los trabajadores, no obstante que Ignacio Ramírez (el Nigromante) reprobó a la Comisión Dictaminadora, y trató de evitar el olvido de los grandes problemas sociales. Su voz es la primera que se levantó a favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, proponiendo la aprobación de una Legislación adecuada para resolver los graves problemas de los trabajadores. Por su parte Ignacio L. Vallarta expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la conveniencia de evitarla, pero todo quedó en un estatuto que simplemente convertía al Estado en espectador de los problemas sociales.

El triunfo de los Liberales sobre los conservadores inicia en nuestro país la etapa de la consolidación jurídica. Juárez entra a la Ciudad de México el 11 de enero de 1861 después de haber dictado en su peregrinar por la República, las leyes de nacionalización de los bienes eclesiásticos (12 de julio de 1859), de matrimonio civil (23 de julio de 1859), orgánica del registro civil (28 de julio de 1859), y otras que en conjunto son conocidas como las Leyes de Reforma

Juárez no puede sin embargo, consolidar la República, debido a los planes de expansión imperial de Napoleón III, quien envía al Archiduque Maximiliano de Hasburgo y a la Emperatriz Carlota, para establecer en el país, con el apoyo de los conservadores, un imperio que concluyó en el cerro de las Campanas, el 19 de junio de 1867.

Maximiliano de Hasburgo, resultó no obstante más liberal que los hombres que le ofrecieron la corona ilusoria en el Castillo de Miramar. El 10 de abril de 1855 suscribió el estatuto provisional del imperio, que prohibió los trabajos gratuitos y forzados, y ordenó que los padres o tutores debieran autorizar el trabajo de los menores. El 10 de noviembre de 1865 expidió la Ley del Trabajo del Imperio, en la que se establece; Libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca

a la que presten sus servicios; jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo.

La guerra impidió al jurista Benito Juárez dictar las leyes que México requería, sin embargo, en la última etapa de su vida produjo las siguientes: El Primer Código Civil para el Distrito y Territorios Federales de 13 de diciembre de 1870 que declaraba que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, por lo que el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título aplicable a todas las actividades del hombre; el día 1 de abril de 1872 entró en vigor el Código Penal y el 18 de julio del mismo año muere el Presidente Juárez. Desgraciadamente, los redactores del Código Penal, imbuidos del espíritu individualista y liberal burgués europeo, estamparon en el artículo 1925 la pena de arresto hasta por tres meses a quienes emplearan de cualquier modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

Esta disposición hacía nugatorios los derechos de asociaciones profesionales y de huelga.

I.4. La Revolución Mexicana, su Carácter Social y las Primeras Leyes Preconstitucionales de Trabajo

Para esta época laten ya en las proclamas y manifiestos de Ricardo Flores Magón, las inconformidades de todos los mexicanos que con heroísmo se enfrentaron al régimen dictatorial del Gral. Porfirio Díaz, gobierno de latifundistas y propietarios. El documento de mayor significación lo constituyen el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Laboral Mexicano que suscribieron en San Luis Missouri el 10 de julio de 1906, los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio I. Villarreal, Juan y Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalio Bustamante. Constituyendo dicho documento el primer mensaje de derecho social a los obreros mexicanos y reclama entre otras cosas, las siguientes:

Establecimiento de la jornada de 8 horas de trabajo y de un salario mínimo proporcional; reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; prohibición absoluta del empleo de niños menores de 14 años; establecimiento de condiciones de seguridad e higiene en las minas, fábricas y talleres; pago de indemnización por accidentes de trabajo; pago del salario en efectivo y prohibición de imposición de multas a los

trabajadores o descuentos sobre su jornal; obligación de las empresas para no aceptar sino una minoría de extranjeros y pago igual al mexicano y al extranjero que realicen trabajos similares; obligatoriedad del descanso dominical.

El partido Liberal mexicano ejerció una gran influencia para el nacimiento de La Revolución Mexicana; los síntomas de la dictadura desde 1906 manifiestan ya un estado patológico. La unión sindical de los trabajadores los colocaba en un camino de alcanzar sus primeras conquistas en la lucha social. El porfiriato recurrió a la represión y a la violencia, fundamentalmente en las huelgas de Cananea y de Río Blanco, y el periódico del partido liberal 'Regeneración' se convertía en el periódico revolucionario por antonomasia.

La Huelga de Cananea, en Cananea, estado de Sonora, se organizó la Unión Liberal 'humanidad', a fines de enero de 1906 por iniciativa de Manuel M. Dieguez, y se constituyó en ronquillo, el club Liberal de Cananea, organizaciones que se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano.

El 28 de mayo de 1906 los miembros de la unión liberal se reunieron en sesión secreta y decidieron realizar un mitin el día 30 del mismo mes y año en un sitio próximo a Pueblo Nuevo, al que concurrieron más de 200 obreros de la Compañía Minera, acordándose un movimiento de huelga para contrarrestar la explotación de que eran objeto.

En la noche del 31 de mayo de 1906 estalló La huelga en la mina "Over Sight", por lo que el propietario de la compañía minera, demandó en su auxilio la intervención del gobernador del estado de Sonora. En las primeras horas de la mañana del día 1º de junio de 1906, más de 200 trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación. Sus peticiones básicas eran las siguientes:

Queda el pueblo obrero declarado en huelga; se exige la destitución del mayordomo; el sueldo mínimo del obrero será de \$5.00 por 8 horas de trabajo; en todos los trabajos de la empresa se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros; todo mexicano, tendrá derecho a ascenso, según sus aptitudes.

La Huelga de Río Blanco.- Con anterioridad a la huelga de 1907, 105 obreros de Río Blanco habían manifestado su espíritu de rebeldía en tres movimientos que se suscitaron, el primero en 1896, en 1898 el segundo y el 28 de mayo de 1903 el último, que ya recibió el nombre de huelga.

El origen de la huelga de Río Blanco de 1907 radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra la acción socialista de los trabajadores hilanderos. A mediados de 1905 el trabajador Manuel Ávila, los hermanos Genaro y Atanasio Guerrero y José Neira propusieron y lograron la creación de una agrupación denominada, **Gran Círculo de Obreros Libres**, que nace en junio de 1906 con su órgano de publicidad **Revolución Social**.

Las fábricas de hilados y tejidos se encontraban establecidas en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Querétaro y el Distrito Federal. El 4 de diciembre de 1906 los industriales de Puebla ordenaron publicar "El Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón" documento que sentaba las bases de opresión a que quedaban sometidos los obreros del ramo.

La publicación de este reglamento generó un movimiento de huelga en las fábricas de Puebla y Atlixco, que fue contrarrestado por un paro general ordenado por el Centro de Puebla, en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, lanzando a la calle a sus trabajadores con la pretensión de dominar a las fuerzas proletarias en su primer intento de asociación sindical. La protesta obrera no se hizo esperar por lo que se inició nuevamente la lucha entre los dueños del capital y los desposeídos.

Los industriales textiles y los trabajadores, sometieron el conflicto al arbitraje del Presidente de la República, en un último intento de que el dictador hiciera justicia a los trabajadores. El 5 de enero de 1907, los comisionados obreros fueron obligados a comunicar a los trabajadores que el fallo del Gral. Porfirio Díaz les había sido favorable. El gran círculo de obreros libres convoca el domingo 6 de enero de 1907, a sus agremiados a una asamblea que se realiza en el teatro "Gorostiza" de Puebla, y los trabajadores al darse cuenta de que el laudo presidencial constituye una burla sarcástica a sus intereses, acordaron no volver al trabajo, contrariando el artículo 1º del laudo arbitral. El día 7 de enero se situaron frente al edificio de la fábrica en actitud de desafío y se dirigieron a la tienda de raya de Río Blanco, de donde tomaron lo que necesitaban y

prendieron fuego al establecimiento; se dirigieron con posterioridad a Nacozan y Santa Rosa poniendo en libertad a sus correligionarios que se encontraban en las cárceles, incendiando éstas y las tiendas de raya. La muchedumbre gritaba en un primer esbozo de la revolución "Abajo Porfirio Díaz y viva la Revolución Obrera". El corolario de este movimiento fue el asesinato y fusilamiento de obreros, una verdadera masacre que llevó a cabo el Coronel Rosalino Martínez en cumplimiento de órdenes presidenciales.

Después de los asesinatos colectivos el orden fue restablecido; se reanudaron las labores en las fábricas con la sumisión de los obreros supervivientes, a los que no les quedó más remedio que obedecer y cumplir.

Tres años más tarde la revolución había triunfado y el dictador abandonaba el país en el Vapor Ipiranga. El porfirato con sus brutales procedimientos políticos propició así el advenimiento de la revolución mexicana.

Francisco I. Madero lanza el 5 de octubre de 1910 el "Plan de San Luis", en cuyo artículo 7º señala el 20 de noviembre como fecha para que

la ciudadanía tome las armas contra el gobierno de Porfirio Díaz. La revolución estalla en la fecha programada y triunfa.

Al triunfo de la revolución el señor Madero resultó electo Presidente de la República y como primer paso social expide el decreto del Congreso de las Comunas de 13 de diciembre de 1911 que crea la oficina del trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución de los conflictos entre capital y trabajo. También promulgó la formación del contrato y derechos de la industria textil en 1912 y resuelve más de 60 huelgas a favor de los obreros. El 25 de septiembre de 1912 envía a la Cámara de Diputados la iniciativa de Ley que crea un impuesto sobre hilazas y tejidos de algodón para favorecer a los trabajadores textiles; en esta iniciativa se suscribieron por primera vez en nuestro país los conceptos más avanzados del socialismo, habiendo destacado por su actuación obrerista los diputados Heriberto Jara, Jesús Urueta, José María Lozano y José Natividad Macías.

Víctimas de la traición de Victoriano Huerta, el 22 de febrero de 1913 fueron asesinados el Presidente Madero y el Vicepresidente José María Pino Suárez, desencadenándose la revolución constitucionalista de Venustiano Carranza, entonces gobernador del estado de Coahuila,

Carranza firma en la Hacienda de Guadalupe, Coah., el 26 de marzo de 1913 el "Plan de Guadalupe", en el que se desconoce al usurpador Victoriano Huerta y a los poderes legislativo y judicial de la Federación. El Primer jefe del Ejército Constitucionalista fija su ideario social en un discurso pronunciado el 24 de septiembre de 1913 en el salón de Cabildos de Hermosillo, Son; en donde afirma: *nos faltan leyes que favorezcan al campesino y al obrero; pero éstas serán promulgadas por ellos mismos, puesto que ellos serán los que triunfen en la lucha reivindicadora y social.*

Después de tremenda lucha triunfó la revolución constitucionalista pero entonces se inician discrepancias entre los altos jefes de la revolución que originan una nueva lucha. La revolución se dividió en tres grupos: Uno encabezado por el primer jefe del ejército constitucionalista; otro por el Gral. Francisco Villa, Jefe de la División del Norte, y otro por el Gral. Emiliano Zapata y sus agraristas del estado de Morelos.

De acuerdo con el Plan de Guadalupe, Carranza convocó a una convención que se instaló el 10 de octubre de 1914 en el recinto de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión; como surgieron

dificultades entre los grupos revolucionarios, la convención se traslada a Aguascalientes en donde quedó prácticamente en poder del Gral. Villa. En esta convención se designa Presidente Provisional de la República al Gral. Eulalio Gutiérrez, lo que dio origen a una nueva lucha entre los revolucionarios. Venustiano Carranza se instala en el Puerto de Veracruz y expide las leyes sociales de la revolución, actitud en la que es seguido por los gobernadores de los estados, produciéndose así la legislación preconstitucional en materia de trabajo.

Para que el derecho del trabajo pudiera nacer, fue preciso que la revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. El derecho del trabajo nace como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores, quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo en el cual el trabajador será elevado a la categoría de persona.

Las principales leyes y decretos que precedieron a la constitución de 1917 fueron los siguientes: El 8 de agosto de 1914 se decreta en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas, se impone el descanso semanal y se prohíbe cualquier reducción en los

salarios; el 15 de septiembre del propio 1914 se dictó en San Luis Potosí un decreto que fija los salarios mínimos; el 19 de septiembre, el estado de Tabasco, fija los salarios mínimos y reduce a 8 horas la jornada de trabajo; en Jalisco Manuel M. Dieguez expide un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones y el 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga publica en Jalisco la primera Ley de Trabajo de la Revolución Constitucionalista que después es superada por la Ley del 28 de diciembre de 1915, que establece jornada de trabajo de 9 horas, prohibición del trabajo a menores de 9 años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; el 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el estado de Veracruz, y el 19 del mismo mes el gobernador Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia e influencia fue grande en toda la República; en 1915 también en Veracruz se expide la Primero Ley de Asociaciones de la República; en Yucatán, Salvador Alvarado expide en el año de 1915 las leyes que se conocen con el nombre de 'las cinco hermanas': Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo; ésta última reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 de la Constitución.

En 1916 el gobernador de Coahuila Gustavo Espinosa Míreles, publica una ley sobre accidentes de trabajo y ordena que en los contratos de trabajo se consignen normas sobre la participación obrera en las utilidades, tal vez la primera norma legislativa sobre este tema: por ultimo, Venustiano Carranza comprendiendo la fuerza creciente del movimiento social, anuncia el 12 de diciembre de 1914 la adopción de las medidas legislativas adecuadas para dar satisfacción al pensamiento nuevo y a las esperanzas del pueblo; de esta manera se publica la Ley de Relaciones Familiares, que establece la igualdad entre el hombre y la mujer e introduce el divorcio; la ley del 6 de enero de 1915, obra de Luis Cabrera que sirvió de base a la Reforma Agraria, y el 14 de septiembre de 1916 convoca Carranza al pueblo de México para que eligiera representantes a una asamblea constituyente que determinará el contenido futuro de la Constitución.

I.5. La Constitución de 1917 y el Artículo 123 Constitucional

El primer proyecto de Constitución, produjo una profunda decepción pues ninguna de las grandes reformas sociales quedaba debidamente

asegurada. El artículo 27 remite la Reforma Agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73, se limitaba a autorizar al Congreso de la Unión para legislar en materia del trabajo.

En el mes de diciembre de 1916 los diputados de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5º, del proyecto, que en su origen era prácticamente igual al artículo 5º, de la Constitución de 1857, con el solo agregado de limitar a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del artículo 5º, incluyó en él, el principio de la jornada máxima de 8 horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños, así como de igual manera consignó el descanso hebdomadario.

Catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen pues el proyecto del artículo 5º. No trazaba las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo. Los viejos sostenedores de la teoría constitucionalista que afirmaba que en un sistema federal, no corresponde a la norma fundamental del estado, establecer disposiciones en materia de trabajo, facultad que habría de delegarse a las entidades federativas, chocó con las ideas revolucionarias y socialistas de los diputados obreros, y de aquellos, que sin serlo, pugnaban porque en la

nueva constitución hubiere ya una declaración formal de los derechos básicos del trabajador. En el debate sobresalen las intervenciones de Fernando Lizardi, emérito catedrático de la Facultad de Derecho de la UNAM, del diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, en cuyo discurso está la idea fundamental del artículo 123, la Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expedieran las leyes del trabajo; ese señalamiento era absolutamente indispensable para los trabajadores. Heriberto Jara principió el combate contra la doctrina tradicional del derecho constitucional, que pretendía limitar el contenido de las constituciones al reconocimiento a los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos; Froilan O. Manjares insinuó la conveniencia de que se dedicara un capítulo o título de la Constitución a las cuestiones de trabajo y Alfonso Cravioto concibió la idea del Derecho Constitucional del trabajo como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre.

Venustiano Carranza comprendiendo que la decisión de la asamblea, estaba prácticamente adoptada, decidió adelantarse y comisionó al Lic. José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo. El propio Macías redacta un proyecto en

compañía de Pastor Rouaix, del Lic. Lugo y del diputado De los Ríos, turnándose un proyecto final a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la asamblea. En su dictamen, la Comisión conservó la mayor parte del texto original, modificó varias disposiciones y adicionó otras y después de una breve discusión el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917, dando paso a la primera declaración de derechos sociales en el mundo. El título 60 denominado: Del Trabajo y de la Previsión Social, quedó constituido con el texto del artículo 123, que facultaba al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los estados para expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en la necesidad de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

De esta forma el artículo 123 constituye la primera carta Constitucional del Trabajo en el mundo y única con contenido reivindicatorio.

Como se dijo con anterioridad, la fracción X del artículo 73 del Proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar

en toda la República en materia de trabajo. Dos razones que obligaron a los constituyentes a cambiar de opinión:

- a) La convicción de que una disposición en tal sentido contrariaba el sistema federal:
- b) El convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente.

Por lo anterior, el párrafo introductorio del artículo 123 facultó al Congreso de la Unión a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo. Fundadas en las necesidades de cada región.

La disposición Constitucional en tal sentido, produjo en las entidades federativas un conjunto de leyes expedidas en el lapso de 1918 a 1928. Las más importantes son las siguientes:

- a) El 14 de enero de 1918 el estado de Veracruz expidió su Ley de Trabajo, primera de la República y primera de nuestro Continente que se completó con la Ley del 18 de junio de 1824, que sirvió de modelo para las leyes de las restantes entidades federativas y de precedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931. La Ley del trabajo de Veracruz estableció el

reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga y sus normas sobre el salario y condiciones de trabajo, contribuyeron a la elevación de las formas de vida del trabajador.

b) El 2 de octubre de 1918, Felipe Carrillo Puerto expide la Ley del trabajo de Yucatán, siguiendo en términos generales a la de Veracruz. El 16 de septiembre de 1926, Álvaro Torres Díaz modifica esta Ley, fundamentalmente en materia sindical y de huelga.

c) En el Distrito y Territorios Federales, un decreto del Presidente Carranza de 1927 señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; otro decreto de 1919 reglamentó el descanso semanal; en 1925 se expidió la Ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo y un año después, se publicó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Finalmente en 1927 se dicta un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales; en el año de 1918 se discutieron dos proyectos sobre accidentes de trabajo y en 1919 uno que reglamentaba el derecho obrero a una participación en las utilidades de las empresas.

d) El 27 de septiembre de 1927 el Ejecutivo Federal emitió un decreto, mediante el cual se creaban la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, que reservaban a la jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria Minera, Petrolera,

Textil y de Ferrocarriles, proceso que concluyó al federalizarse la expedición de la Ley del Trabajo y distribuirse las competencias entre las Juntas federales y las Locales.

El enjambre de leyes que la Constitución de 1917 que se produjo en las entidades federativas, dio lugar a un fuerte movimiento cuya tendencia era conseguir que el tratamiento a los trabajadores fuera igual en toda la República, además de que los problemas colectivos que abarcaban a dos o más entidades federativas, no podían solucionarse con eficacia, en virtud de que la facultad Legislativa en materia de trabajo, estaba dividida entre la Federación y sus estados subordinados.

En vista de lo anterior, el Poder Revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la declaración y propuso que la Ley del Trabajo fuera unitaria y se expidiera por el Congreso Federal, correspondiendo su aplicación a las autoridades federales y a las Locales mediante una distribución de competencias; de esta manera se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República.

I.6. La Ley Federal del Trabajo de 1931

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos, que dan como resultado la Ley que a continuación analizaremos, previo repaso de los proyectos antes aludidos.

Durante la presidencia interina del Lic. Emilio Portes Gil, se reunió en la ciudad de México el 25 de noviembre de 1928, una Asamblea Obrero Patronal, que presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo, primer antecedente concreto de la Ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la Reforma Constitucional, e inmediatamente después Portes Gil envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo elaborado por los juristas Enrique DelHumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñárritu, proyecto que encontró una fuerte oposición en virtud de que establecía la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas. Al que disfrazó como un arbitraje semi-obligatorio, porque si bien la Junta debería arbitrar el conflicto, no podían los trabajadores negarse a aceptar el Laudo.

Dos años después se redactó un nuevo proyecto con la participación principal del Lic. Eduardo Suárez, en donde se cambió el nombre de Código por el de Ley Federal del Trabajo, proyecto que finalmente fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

Durante 39 años estuvo vigente la Ley Federal del Trabajo, período en el que reiteradamente fue reformada y adicionada. Dentro de las reformas y adiciones más importantes se pueden señalar las siguientes:

- a) En 1933 se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo.
- b) El 30 de diciembre de 1936 se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal.
- c) El 7 de octubre de 1940 se suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos.
- d) En 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga.
- e) El 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades y se

introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la 'relación de trabajo'.

Paralelamente a las disposiciones de la Ley, el Ejecutivo ha creado otros instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales en la aplicación de la justicia laboral.

Entre ellos se encuentran los Reglamentos Interiores de Trabajo de la Secretaría de Trabajo y de Previsión Social, los reglamentos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; el de la Inspección Federal del Trabajo; el de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo; el de Higiene del Trabajo y el de Habitaciones para Obreros, el cual fue sustituido por las disposiciones de la ley de 1970 ya reformadas.

Durante la época Cardenista, se destaca fundamentalmente la Lucha dentro del movimiento obrero por constituir una central que rompiera con la fuerza de la CROM comandada por Luis N. Morones. De esta manera Vicente Lombardo Toledano, Fidel Velásquez, Fernando Amilpa, Jesús Yuren, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero, crean la organización

obrero más importante de México, la Confederación de Trabajadores de México (CTM), que nace en el año de 1936 (28 de febrero de 1936). Influenciada por el pensamiento filosófico marxista de Vicente Lombardo Toledano, la CTM en su declaración de principios afirma que la sociedad burguesa se apoya en el fascismo para subsistir, propone la nacionalización del trabajo y la capacitación, como medios para lograr la transformación social.

Plantea que la huelga general revolucionaria será el medio que los trabajadores empleen en contra de cualquier dictadura. El primer Comité Ejecutivo Nacional de La CTM estuvo integrado por Vicente Lombardo Toledano como Secretario General; Juan Gutiérrez, Secretario de Trabajo y Conflictos; Fidel Velásquez, Secretario de Organización, Propaganda y Acuerdos; Carlos Samaniego, Secretario de Finanzas; Pedro A. Morales, Secretario de Acción Campesina; Francisco Zamora, Secretario de Estudios Técnicos y Miguel A. Velasco, Secretario de Educación y Problemas Culturales.

En 1947 la CTM expulsa a Vicente Lombardo Toledano y toma el mando de la central Fidel Velásquez.

La tendencia hacia un capitalismo cada vez más franco, se inicia el 1º de diciembre de 1940 en que toma posesión como Presidente de la República el Gral. Manuel Ávila Camacho y se consolida en el gobierno que preside Miguel Alemán y que abarca el sexenio de 1946 a 1952.

I.7. La Ley Federal del Trabajo de 1970

En el año de 1960 el Presidente Adolfo López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de Ley del Trabajo y la integró con el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Lic. Salomón González Blanco.

Con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del Distrito Federal, Lic. Ma. Cristina Salmoran de Tamayo y Ramiro Lozano, y con el maestro Mario de la Cueva. En el mes de diciembre de 1961 se envió al Poder Revisor de la Constitución la iniciativa presidencial y en el año de 1962 el Presidente de la República ofreció al Poder Legislativo la iniciativa para la Reforma consecuente de la Constitución. Los trabajos de esta Comisión culminaron en la redacción de un proyecto

que sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

Al iniciarse 1967 el Presidente Gustavo Díaz Ordaz designó una segunda Comisión, integrada con las mismas personas y a la que se agregó el maestro Alfonso López Aparicio a fin de que se preparara un segundo proyecto.

Díaz Ordaz se enfrentaba en su sexenio a problemas obreros graves: el movimiento ferrocarrilero de Demetrio Vallejo y Valentín Campa, que no había podido superarse desde el gobierno de López Mateos, continuaba en efervescencia; el movimiento de los maestros, comandados por Othon Salazar, producía serios dolores de cabeza al gobierno de la República; el movimiento de los médicos enfrenta ya al Poder Ejecutivo con un grupo importante de profesionales que finalmente habrían de ser reprimidos y por último el movimiento estudiantil de 1968, pone a prueba la estabilidad del sistema y concluye con el episodio sangriento de Tlatelolco, ocurrido el 2 de octubre de 1968.

Díaz Ordaz atribuye a factores internos y externos los acontecimientos y en su informe del 10 septiembre de 1969 asume la responsabilidad jurídica, ética y política de los acontecimientos de 1968.

La segunda Comisión Redactora de la nueva Ley Federal del Trabajo concluyó en los primeros días de 1968 su proyecto, decidiendo al señor Presidente de la República que se enviará a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgaran convenientes.

Las organizaciones de trabajadores manifestaron en términos generales su conformidad con el proyecto, no así las organizaciones patronales que tuvieron una crítica inconsistente de las ideas y principios generales del anteproyecto. Con las observaciones de los trabajadores y los empresarios y con las sugerencias recibidas de otros sectores, la Comisión redactó el proyecto final, el cual fue enviado en diciembre de 1968 por el Presidente de la República a la Cámara de Diputados. Finalmente fue aprobado el proyecto y promulgada la Nueva Ley Federal del Trabajo el 1º de mayo de 1970.

I.8. La Reforma Procesal de 1980 y el Procedimiento de Ejecución

La Ley de 1931, destinaba su título noveno, a la regulación de los procedimientos ante las Juntas (del artículo 440 al 648), comprendiendo diversos procedimientos, como son el de recusación, el de conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, y Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje. El de las providencias precautorias, el de los conflictos de orden económico, de las tercerías, el de la ejecución de los Laudos, asimismo procedimientos relativos a la fijación de salarios mínimos en los que la Junta intervenía.

El autor Pedro Cervantes Campos, opina de estos procedimientos lo siguiente:

Podría considerarse que la ley de 1931, contiene procedimientos de carácter administrativo, que encomienda a las autoridades de trabajo y procedimientos que regulan la tramitación de conflictos ante las juntas de Conciliación y Arbitraje.

Además de la anterior caracterización de dichos procedimientos con la que estamos de acuerdo, también en su momento se criticaba el

aspecto procedimental de esta ley por el hecho de la ausencia de disposiciones expresas.

Respecto a la forma de ofrecer las pruebas y desahogarlas, originó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje aplicaran las reglas del derecho común, estableciendo costumbres procesales que si bien estaban legitimadas por el artículo 16 de la propia ley, lo cierto es que su abuso contrariaba, la intención del legislador de resolver los conflictos de trabajo, mediante reglas distintas a las del derecho procesal común.

Sin embargo la nueva Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de 1970, no resolvía estos problemas procesales ya que salvo contadas excepciones, esa ley conservó en su integridad las disposiciones de la ley de 1931. Es verdad que los cambios fundamentales que se introdujeron en la nueva legislación se orientaron sobre todo, a una mejoría relativa de las condiciones de trabajo, y en la ratificación del derecho de los trabajadores a tener casa-habitación, que más tarde fue sustancialmente modificado con la creación del INFONAVIT.

A través de la reforma procesal que entró en vigor el primero de mayo de 1980, a la Ley Federal del Trabajo, se cristalizó uno de los mas

importantes aspectos de la Legislación Laboral en su larga marcha expansiva, esto es crear un instrumento avanzado distinto al civil, para la aplicación de las normas de trabajo, con ella la ley federal del trabajo de 1970, dejó de ser a mi juicio una obra inconclusa.

El maestro Néstor de Buen Lozano, con su profunda visión que lo caracteriza comenta esta reforma con las siguientes palabras:

Se llevaba a cabo una verdadera revolución procesal, por primera vez aparecía en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza al derecho individual del trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser un presupuesto para convertirse en una meta.

Con motivo de la citada reforma, se estableció en la Ley Federal del Trabajo de 1970, el título Catorce denominado: Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Entre los rasgos más sobresalientes de esta reforma se encuentran los siguientes: En el capítulo primero, se expresan los principios generales del derecho procesal del trabajo mexicano, por otra parte se simplifica el procedimiento laboral a través de la concentración procesal, mediante la reunión en una sola audiencia de las etapas de Conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas,

en la Ley de 1931, estas etapas se desenvolvían en tres audiencias; se establece también en el artículo 784 una nueva distribución de las cargas probatorias, nuevas reglas en materia de representación legal; el impulso procesal a cargo de la autoridad, un aspecto sumamente novedoso lo construye, la obligación de las Juntas de subsanar las deficiencias contenidas en el escrito de demanda, completando las ineficiencias previniendo al actor para ello (artículo 685).

Hemos destacado los aspectos positivos de la reforma, sin embargo existen cuestiones que han sido criticadas, como las siguientes:

Mucho puede decirse de positivo y negativo de la reforma de 1980. El establecimiento de una calificación previa de la procedencia de la huelga, que puede detener su tramitación (artículo 923), se inscribe entre las notas mas criticables. Sin embargo el conjunto no es malo, puede decirse que ha sido útil.

CAPITULO II

II. LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

II.1. Concepto y Naturaleza Jurídica del Derecho Procesal del Trabajo y de la Expresión Principios de Derecho.

El Derecho en general está cimentado en un sin número de principios que son su base de sustentación, su punto de apoyo, en una palabra son la estructura misma de la ciencia jurídica.

En sentido común y conforme al diccionario de la real academia española por principio debe entenderse:

"La base, fundamento, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurriendo en cualquier materia, así, como la causa primitiva o primera de una cosa, o aquello de que otra cosa procede de cualquier modo"⁷

⁷ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española, Edit. Espasa Calpe. Madrid, España. 1970. 19ª edición. P. 1066

Asimismo la citada obra de consulta define al principio de derecho como:

"A la norma no legal supletoria de ella y constituida por doctrina o aforismos que gozan de general y constante aceptación de Jurisconsultos y Tribunales"⁸

A continuación transcribo los conceptos más importantes de principios de derecho formulados por los más destacados autores:

Para Demófilo de Buen son:

"Los inspiradores de un derecho positivo en virtud de los cuales el Juez podrá dar la solución que el mismo legislador dará si estuviera presente o habría establecido de prever el caso, para su observancia serian precisas dos condiciones: que encajen en el sistema de derecho positivo y que estén recogidos en la legislación"⁹

Américo Plà, los define con referencia directa al derecho del trabajo como:

⁸ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española Ibidem. P. 1066

⁹ DE BUEN, Demofilo. Introducción al Estudio del Derecho Civil. Edit. Porrúa, México 1977. P 228.

"Las enunciados básicos que contemplan, y comprenden, una serie Indefinida de situaciones. Los principios son más generales que la norma, porque sirven para inspirarla, para entenderla y para suplirla, pero además, tienen la virtud de ser valioso respecto de un número indeterminado de normas".¹⁰

Con mayor precisión y claridad el procesalista italiano Francisco Carnelutti, señala que;

"Los principios generales del Derecho, no son algo que exista fuera sino dentro del mismo derecho escrito, ya que derivan de las normas establecidas, se encuentran dentro del derecho escrito como el alcohol dentro del vino: son el espíritu ó la esencia de la Ley".¹¹

Sin embargo como puede apreciarse de las definiciones transcritas, el concepto de principios de derecho se complica por su similitud o

¹⁰ PLA, Rodríguez Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Edit. Derecho Laboral. Montevideo, 1975.

¹¹ CARNELUTTI, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Edit. UTHEA. Buenos Aires 1944. P. 120

parentesco con el concepto de fuente de derecho, ahora bien precisaremos su distinción y la identidad de cada una de ellos.

A nuestro juicio, y esto es aceptado por la mayoría de la doctrina, que los principios se integran a las normas y forman parte de ellas, pero pueden servir, a su vez, mediante el proceso analógico, para crear una norma nueva.

Precisamente este es el significado del método analógico según explica el maestro Demófilo de Buen:

"Consiste en elevarse al principio inspirador de una norma concreta y deducir de él nuevas consecuencias distintas de las expresadas en la norma, supone pues una doble operación; inducir de una regla concreta, su principio inspirador, deducir consecuencias nuevas"¹³

El principio entonces, inspira a la norma, pero a la vez, no puede servir al intérprete o al juzgador si no ha sido recogido en una norma concreta o en todo caso, en el espíritu de un determinado sistema Legislativo.

¹³ DE BUEN, Demofilo. Op. Cit. P. 393.

En este orden de ideas, se pone de manifiesto la estrecha relación entre las fuentes y los principios del derecho. En efecto, las fuentes del derecho, no son otra cosa que las normas mismas y no sus antecedentes, suelen incluirse entre ellas los principios generales, de manera que se confunda a la norma con el instrumento que sirve para crearla. Evidentemente que al ser incluidos los principios en las relaciones de fuentes supletorias, en este caso asumen una función integradora de lagunas. El problema ahora estribará en que los principios ya recogidos en la legislación en normas concretas, podrán ser utilizados sin mayores riesgos de afectar la seguridad jurídica. En cambio los que aún no han sido sancionados por el poder legislativo, podrán ser confundidos con simples ideas políticas del momento de manera que estas acceden al campo jurídico por la vía judicial, a través de otras personas.

Con mayor razón el destacado civilista profesor Rafael de Pina, comenta "que el concepto tradicional de las fuentes del derecho debe someterse a revisión, para evitar que se siga confundiendo el origen con lo originado, para que nadie confunda el agua, con el manantial"¹⁴

¹⁴ DE PINA, Vara Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Botas. México 1952. P. 18

Por estas razones, compartimos la idea del maestro Néstor de Buen, en el sentido de atribuir a los principios su función integradora principal. Anterior en el proceso legislativo a la creación de la Ley, pero indisolublemente unida a esta cuando se trata de extender sus disposiciones una semejanza esencial. Es por esto que propone sustituir la teoría de las fuentes por la de la teoría de las normas.

II.2. Principios Generales del Derecho Laboral

En el apartado anterior reflexionamos acerca del concepto de principios generales del derecho, ahora bien si no es posible hacer una enumeración exhaustiva de los mismos, pues el conocimiento de ellos se perfecciona día con día, y por lo mismo su número y contenido varía día con día, por lo que solo señalaremos algunos ejemplos de ellos: La equidad, generalmente entendida como la prudente aplicación de la Ley al caso concreto; la buena fe, o lealtad a la palabra empeñada, la obligación de cumplir los convenios, el derecho de legítima defensa, etc.

En nuestra Constitución Política, el artículo 14 señala que los juicios de orden civil deberán fallarse conforme a la letra o a la interpretación de

la Ley y a fallo de esta se fundará en los principios generales del derecho, según el maestro Preciado Hernández este reenvío, "vincula nuestro derecho patrio a la mejor tradición, iusnaturalista de la civilización occidental"¹⁵

Sin embargo cuando abordamos estos principios en el ámbito del Derecho del Trabajo surge la interrogante de si estos son conceptualmente iguales en el campo del Derecho del Trabajo y a los del Derecho Común no obstante sus fines y propósitos distintos.

La respuesta a este problema es que en rigor no existe una distinción conceptual de principios en estas ramas del derecho, ya que si son primicias generales rigen para cualquier rama del derecho, puesto que la justicia, la equidad son valores universales del derecho, sin embargo deben admitirse particularidades en cuanto a los propósitos y fines del Derecho el Trabajo, y que magistralmente las expone el destacado autor español Efrén Borrajo Dacruz:

¹⁵ Preciado Hernández Rafael. Diccionario de la Lengua Española. El Art. 14 Constitucional y los Principios Generales del Derecho. México XIX. Núm. 75-76 Julio-Diciembre 1976.

"El Derecho del Trabajo, al igual que las demás ramas del ordenamiento jurídico positivo, es una solución política, en nombre de una idea de justicia a un problema social. En consecuencia las normas jurídico-laborales tienen un doble fundamento ideológico, a saber; en un plano abstracto y remoto, su fundamento es la Justicia, y con ella se colocan fuera del tiempo y del espacio, se nutren en principios que se presentan como sustanciales al hombre viviendo en sociedad etc. ahora bien, en un orden concreto y próximo su fundamento es una idea de justicia, en nuestro caso la llamada idea social de la justicia sin mas, la justicia social que se recoge y formaliza en las reglas y declaraciones de la constitución política"¹⁶

Por último a mayor abundamiento y para robustecer la idea de distinción del Derecho del Trabajo en cuanto a sus propósitos, respecto del Derecho en general. Cito las ideas del destacado tratadista Américo Pía quien sostiene que:

¹⁶ BORRAJO, Da Cruz Efrén. Introducción al Derecho Español del Trabajo. Edit. Tecnus. Madrid 1989. P. 420

"Cuando se afirma la autonomía del Derecho del Trabajo, se sostiene generalmente que este tiene principios propios diferentes a los que inspiran otras ramas del Derecho"¹⁷

II.3. Principios de Carácter Sustantivo y Principios Procésales en el Derecho del Trabajo.

Esta es una distinción de suma importancia por las razones que a continuación se expresarán. Si bien es cierto la tradición jurídica predominante ha establecido dos grandes cuerpos de normas en cada materia, según se trate, una que se refiere a los derechos sustantivos, y otra independiente que se refiere a la parte adjetiva o denominado código de procedimientos, lo cierto es que en materia de Derecho de Trabajo, el legislador mexicano, estableció en un sólo cuerpo jurídico denominado Ley Federal del Trabajo estas dos clases de normas, formando una sólida unidad entre el Derecho Procesal y el Derecho Sustantivo del trabajo.

De ahí que los principios que se expresan en las primeras disposiciones sean válidos para todas las partes integrantes de la disciplina.

¹⁷ PLA, Rodríguez Américo. Op. Cit. P. 9

No obstante lo anterior debe admitirse que en una perspectiva unitaria, que parte de la idea de la unidad esencial-conceptual y estructural del Derecho Procesal, pero sin que implique su identidad total, ya que reconoce la diversidad de procesos, con sus propias modalidades y características, la cual se debe a que la diversa naturaleza de las normas jurídicas sustantivas aplicadas a través de los procesos, impone a estos determinadas características.

En la Ley Laboral de 1970 se consignaron principios de carácter sustantivo definitorios de esta disciplina. Así, en el artículo segundo se manifiesta el propósito armonizador, Justiciero y equilibrador de las normas de trabajo. A su vez el artículo 3ero. Del mismo ordenamiento precisa que la idea del trabajo como derecho y deber social, enfatizando además los principios de dignidad, el respeto que debe imperar, a la salud de los trabajadores y a su integridad personal etc. En el segundo párrafo se consagró el principio de igualdad de trato entre los trabajadores, y por último en el artículo 18, se dispone la interpretación mas favorable al trabajador en caso de duda sobre el sentido de las normas de trabajo.

Los principios de Derecho Procesal, en cambio, no se consignaron con claridad en la parte procedimental de la Ley de 1931, ni en la de 1970.

Fue hasta la Reforma Procesal de 1980, que se estableció una regulación procesal, acorde a la Ley de 1970, que permitió romper con la tesis de igualdad entre las partes, para convertirse de un punto de partida, como hasta entonces, en una meta alcanzar a través de un proceso esencialmente tutelar.

No obstante que en la actualidad tanto las disposiciones de carácter sustantivo y procesal se orientan a la realización de la justicia social pues ambas parten de la evidente desigualdad entre las partes, derivada de la distinta posición económica que ocupan en la sociedad.

Lo cierto es que existen algunas diferencias, y que se explican en que el derecho sustantivo está destinado en lo fundamental a consagrar los derechos de los trabajadores o a regular las vías para que estos sean mejorados (contratación colectiva). En cambio el derecho procesal contiene la normas que pueden hacer efectivos esos derechos, cuando no son reconocidos por los patrones o sirve de instrumento, para que

aplicando las normas sustantivas se determinen nuevos derechos, sin embargo lo cierto es que ambas finalidades se manifiestan mediante principios distintos para cada una de las ramas del Derecho del Trabajo. Según lo veremos mas adelante.

II.4. Los Principios Generales de la Teoría General del Proceso

De acuerdo a la doctrina procesal moderna predominante inspirada fundamentalmente en el tratadista Fix-Zamudio, define; "el proceso jurisdiccional ha sido clasificado en función del principio que los rige de la siguiente manera:

Proceso civil

Principio dispositivo:

Proceso mercantil

Proceso Laboral

Principio de Justicia Social:

Proceso agrario

Proceso penal
Proceso inquisitorio: Proceso administrativo
Proceso constitucional
Proceso familiar y del estado civil”¹⁸

De esta manera el principio dispositivo que rige predominantemente en el Derecho Privado, es entendido como aquel que permite a las partes disponer del proceso monopolizando su iniciativa e impulso, así como fijando su objeto y disponer del derecho sustancial controvertido.

En la doctrina procesal se ha pretendido distinguir entre dispositividad del proceso y disponibilidad del derecho sustancial controvertido, sin embargo resulta evidente que la dispositividad no es sino consecuencia de la disponibilidad, por lo que ambos conceptos se auto implican. De esta manera el denominado principio de la libertad de estipulaciones llamado también de autonomía de la voluntad se traduce en el principio dispositivo ya analizado.

¹⁸ FIX, Zamudio Héctor. Op. Cit. Pág. 19-23

Otro principio que rige esta rama del Derecho es el llamado de igualdad de las partes en el proceso que según la opinión del maestro Ovalle Favela no es:

"Sino una manifestación particular del principio general, del constitucionalismo liberal burgués, de igualdad de los ciudadanos ante la Ley. Este principio, que implica la igualdad de oportunidades procesales para las partes, surge del supuesto de que todos los individuos son iguales y deben serlo también ante la ley y en el proceso. Este principio de igualdad ha sido muy cuestionado desde el siglo pasado por quienes sustentan que, en una sociedad caracterizada por las desigualdades sociales y económicas, dicho principio no es garantía de justicia, sino ratificación jurídica de las desigualdades".¹⁹

El proceso laboral y agrario, se orientan según la opinión de Fix-Zamudio, "por el principio de justicia social, el cual procura la protección jurídica de los seres económicamente débiles, para tratar de lograr un equilibrio efectivo entre los diferentes grupos o clases sociales"²⁰

¹⁹ OVALLE, Fabela José. Derecho Procesal Civil. Edit. Harla. México 1980. P. 9

²⁰ FIX, Zamudio Héctor. Op. Cit. Pág. 19-23

Por último los procesos administrativos y constitucional, se orientan por el principio inquisitorio, conforme al cual corresponde al Juez, y no a las partes;

"La afirmación de los hechos trascendentes, así como la obtención de las pruebas en el Juicio o la manera de obtenerlas, con la consiguiente intervención de un órgano, de carácter imparcial para regular el desarrollo de la controversia en vista del interés público, en su composición".²¹

En sus tendencias Comunes:

Hemos analizado los rasgos generales que orientan y rigen cada una de las ramas procesales, ahora destacaremos tendencias comunes de La mayoría de ellos: se habla así de la tendencia hacia la socialización del proceso civil, la cual explica que este, no tiene como punto de partida una supuesta igualdad, sino que reconoce las desigualdades sociales y tiene como meta alcanzar la igualdad material y ya no la meramente formal de las partes.

²¹ FIX, Zamudio Héctor. Op. Cit. P. 31

Otra tendencia común es la denominada por el autor José Ovalle Favela, "como de la publicización del proceso que enfatizando la necesidad de otorgar mayores poderes al juzgador para impulsar el desarrollo técnico y formal de aquél citado proceso"²²

Por último otro principio común a los dichos procesos es el de la contradicción, derivado del carácter dialéctico del proceso. Este principio que se resume en la fórmula auditor altera para (óigase a la otra parte) es explicado magistralmente por el destacado procesalista argentino Eduardo Couture de la siguiente manera:

"Salvo situaciones excepcionales establecidas en la Ley, toda petición o pretensión, formulada por una de las partes en el proceso, debe ser comunicada a la parte contraria para que esta pueda prestar a aquella su consentimiento o formular su oposición. Conforme a este principio el Juez no procede de plano sino en aquellas situaciones que la Ley autoriza expresamente"²³

²² OVALLE, Fabela José. Derecho Procesal Civil. Edit. Harla. México, 1980, Pag. 11

²³ COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Edit. Buenos Aires 1958. Pag. 51

Este principio no implica que el juzgador no debe afectar las oportunidades procesales de las partes, por tanto no debe resolver la petición de alguna de las partes, sin otorgar una oportunidad razonable a la contra parte para que exponga sus propias consideraciones sobre la procedencia o fundamentación de tal petición.

Ahora bien el estudio específico de los principios y subprincipios, es tarea de cada uno de los derechos procesales especiales, no obstante que en el próximo apartado lo haremos, por ahora señalaremos algunos de los "principios señalados por Néstor de Buen Lozano.

- 1.- Inquisitivo, dispositivo o mixto.
- 2.- De actuación escrita u oral.
- 3.- Solemnidad, formalidad o sencillez.
- 4.- Onerosidad o gratuidad.
- 5.- Dispersión o concentración de las etapas procesales.
- 6.- De prueba de libre apreciación de las pruebas o de paridad o desigualdad procesal.
- 7.- De paridad o desigualdad procesal.
- 8.- De foro forzoso o libre elección del foro"²⁴

²⁴ DE BUEN, Lozano Nestor. Op. Cit. Pag. 70

II.5. Los Principios Procésales al Tenor de la Ley Federal del Trabajo.

Como es sabido el primero de mayo de 1980 entró en vigor, la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo en los artículos 685 al 688 de la misma, se enuncian los principios generales del derecho procesal del trabajo, precisamente se contienen en un capítulo intitulado: Principios Procésales, siendo estos los siguientes:

- A) INMEDIATEZ
- B) PUBLICIDAD
- C) GRATUIDAD
- D) INSTANCIA DE PARTE (PRINCIPIO DISPOSITIVO)
- E) ORAL
- F) TUTELA EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR Y A CARGO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y QUE SE PONE DE MANIFIESTO EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

- 1.- Inclusión de las prestaciones que no reclamo el actor pero que deriven de las acciones intentadas.
- 2.- Las cargas probatorias por regla general recaen sobre el patrón (demandado).
- 3.- Facultad de la Junta de regularizar las omisiones del procedimiento sin revocar sus propias determinaciones.
- 4.- Informalidad con la sola exigencia de que se precisen los puntos petitorios.

No obstante que la mayoría de la doctrina mexicana y la propia Ley Federal del Trabajo incluyen en su capítulo de principios procesales, artículo 685, a la concentración, sencillez y economía del proceso; algunos autores como Néstor de Buen Lozano crítica el tratamiento como principios de estos aspectos en los siguientes términos:

"... No merecen ser considerados como tales los de economía, concentración y sencillez por cuanto no se acompañan de la absoluta pretensión de validez que hemos invocado como elemento esencial del concepto. El legislador, simplemente, compromete al juzgador (las juntas) a tomar las medidas necesarias para lograr la mayor, economía,

concentración y sencillez del proceso (Art. 685), lo que los ubica en el grupo de aspiraciones a que antes hicimos referencia, como buenos deseos..."²⁵

II.6. Los Denominados Principios Implícitos.

Para el procesalista español Jaime Guasp, "los principios generales del Derecho Procesal Civil no se formulan explícitamente por la Ley o la costumbre porque entonces serían normas legales o consuetudinarias, sino por el aplicador del derecho, bien en vía teórica (científica) o práctica de realización; afirmación que a nuestro juicio resulta válida también para el Derecho Laboral"²⁶.

Precisamente por esta razón se habla de principios implícitos ya que no se expresan por su nombre sino que están presentes como razón de ser, en ocasiones incluso como elementos modulares de toda una política procesal y que rige o impere un espíritu propio a toda la Ley.

²⁵ DE BUEN, Lozano Néstor. Op. Cit. P. 75

²⁶ GUASP, Jaime. Derecho Procesal Civil. Edit Instituto de Estudios Políticos de Madrid. 1961, Pag. 52

El maestro Néstor de Buen "menciona entre otros principios implícitos a los siguientes:

- 1.- Desigualdad procesal a través de una relación procesal tutelar, que se pone de manifiesto en múltiples disposiciones de la Ley Laboral y que compensa las desigualdades de las partes creando otras desigualdades.
- 2.- Libre elección del foro para el trabajador, Art. 700-II.
- 3.- Preclusión durante el proceso (Art. 728)
- 4.- Impulso procesal de la autoridad en beneficio del actor trabajador (Art. 771 y 772).
- 5.- Admisión de todos los medios de prueba
- 6.- Libertad de interrogatorio (Art. 781)
- 7.- Libertad probatoria del tribunal. (Art. 782)
- 8.- Resolución en conciencia (Art. 841) característica esencial del procedimiento laboral.
- 9.- Claridad y Congruencia de los laudos (Art. 842)
- 10.- Fijación de la condena en cantidad líquida (Art. 843)
- 11.- Irrevocabilidad de las propias resoluciones (Art. 848)
- 12.- Revisión de los actos de ejecución (Art. 849)."²⁷

²⁷ DEBUEN Lozano Néstor. Op. Cit. Pág.g 75-76

En resumen consideramos que atendiendo a un criterio de función “los principios generales del Derecho pueden clasificarse en atención a las funciones que tales principios cumplan en:

- a) Función interpretativa o hermenéutica, que consiste en fijar, de acuerdo con alguno de los citados principios, el sentido de tal o cual expresión jurídica.
- b) La integradora de los vacíos de las fuentes formales que es por ejemplo, la atribuida a los principios generales, a que alude el artículo 14 constitucional.
- c) La directiva, propia de los principios constitucionales de tipo programático destinados a orientar la actitud del legislador y de los órganos inferiores de producción jurídica.
- d) La limitativa son los principios fundamentales relativos a las esferas federal y estatal”²⁸

Sin embargo. Algunos autores opinan que dada la precariedad de la redacción de los principios procesales contenida en el artículo 685, de la

²⁸ Clasificación de Norberto Bobbio. Citado por Eduardo Garcia Maynez. *Filosofía del Derecho*. Edit. Porrúa. México 1974. P. 140

Ley Laboral difícilmente pueden cumplir con alguna de las funciones antes anotadas.

En efecto Néstor de Buen Lozano opina que:

"Es claro que esa forma de expresar los principios está lejos de servir como punto de partida para la integración de cualquier laguna procesal. El instrumento adecuado sería las fuentes supletorias. Pero también pueden servir para ese propósito, lo que hemos denominado pretensiones legislativas y que marcan un camino deseable, pero no forzoso, para quien ejerce la función jurisdiccional"²⁹

No obstante que compartimos la crítica formulada por el citado autor, difiero con él en cuanto a que en la interpretación de las disposiciones procesales y dado la unicidad de nuestra Legislación Laboral deben tomarse en cuenta no sólo los principios procesales contenidos en el artículo 685 multicitado, sino también las finalidades y normas de interpretación contenidas en los artículos 2o. y 3o., y 17 y 18 de la Ley Laboral.

²⁹ DE BUEN, Lozano Néstor. Op. Cit. P. 72

En efecto en la exposición de motivos del artículo 18 de La Ley del Trabajo de 1970 se expresa lo siguiente:

"El proyecto consagra como norma general de interpretación la realización de las finalidades del Derecho del Trabajo, que son:

La justicia social, la idea de la igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres un nivel decoroso de vida."³⁰

De lo anterior se desprende que la comisión redactora del proyecto de Ley se inclinó por una interpretación teleológica, armónica con la naturaleza y fines del derecho del trabajo.

En efecto sostiene brillantemente el maestro Mario de la Cueva que:

Hemos escuchado muchas veces que todo el derecho tiende a la realización de la justicia, lo que sólo es parcialmente cierto, porque en una sociedad dividida en clases sociales y en el que impera la explotación

³⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa. México 1972. P.140

del hombre por el capital, el derecho y el Estado tienden, más que a la justicia para todos, a la defensa de los intereses de la clase dominante, fue el derecho del trabajo, con la idea nueva de la justicia social, quien planteó el problema en su dimensión verdadera:

Al ordenamiento impuesto por el capital, la clase trabajadora impuso en la Constitución de 1917 un estatuto nuevo y distinto, cuya finalidad inmediata consiste en atemperar en el presente la explotación del hombre y la mediata en un abrir las puertas a los trabajadores para que puedan luchar por una sociedad en la que desaparezcan la explotación y la enajenación del trabajo, por tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el expositor en general, deben procurar que sus interpretaciones coadyuven a la realización de las finalidades de las normas. "Para lograr estas finalidades es preciso, ante todo que el intérprete se aparta del formalismo que aísla al derecho de la realidad que le dio vida y se sumerja en los datos que proporcionaron al Legislador las fuentes materiales, pues solamente entonces podrá aprender el sentido auténtico de las normas y su consecuente finalidad."³¹

³¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa. México 1972. Pág. 139-140

Me adhiero sin reservas a estas bellas y apasionantes palabras del maestro De la Cueva, y termino por convencerme que a pesar de que todos los principios de derecho son generales, los mismos ocupan diverso plano, tienen diversos grados de generalidad, si se atiende al ámbito de validez de los mismos, es decir a los principios de una institución de una materia, a una rama jurídica, o los principios de todo un orden jurídico, por esta razón al hablar de los principios de la rama jurídica denominada Derecho del Trabajo, indiscutiblemente estamos en presencia de principios radicalmente distintos al de otras ramas, que por su particularidad y especialidades le han otorgado autonomía, como genialmente lo señala el prestigiado procesalista uruguayo. Eduardo J. Couture, palabras que me permito transcribir para concluir el presente capítulo:

Un nuevo derecho procesal, extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar uno sólo de ellos, ha decidido surgir para establecer, mediante una nueva desigualdad, la igualdad pérdida por la distinta condición que tienen en el orden económico de la vida, los que ponen su trabajo como sustancia del contrato y los que se sirven de él, para la satisfacción de sus intereses

Del párrafo transcrito se desprende que el Derecho del Trabajo se rige por principios distintos a los del resto del derecho. Desde nuestro punto de vista el derecho laboral como parte del derecho social, parte de una nueva concepción del hombre por el derecho.

En efecto mientras la concepción jurídica individualista, en la cual se inspira el derecho privado, se orienta hacia un hombre idealmente aislado y a quién supere igual a los demás para la concepción del hombre por el derecho social de que emana el Derecho del trabajo no conoce solo de personas sino de grupos sociales, para este la igualdad humana.

CAPITULO III

III. PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN Y EMBARGO

III.1. Concepto de ejecución.

La actuación del derecho y su debido acatamiento, desde el punto de vista objetivo, tiene cabal cumplimiento mediante la ejecución, misma que se traduce en; un complejo de actividades procesales del juzgador y de las partes que se unen en el procedimiento, para satisfacer los derechos y obligaciones que derivan del laudo o sentencia pronunciada en el juicio.

“La intervención de los órganos jurisdiccionales no concluye en el momento de dictar la sentencia o laudo que resuelve la controversia, sino que abarca todos los actos necesarios para cumplimentar el fallo, es decir, la jurisdicción comprende la fuerza vinculativa, mediante la posibilidad de realizar medios de coacción para poder restablecer la vigencia de la norma abstracta violada o desconocida por la parte que ha sido condenada a juicio.”³²

³² TENA, Zuck Rafael, Italo Morales Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Trillas. México 1988. P.194

Podemos concluir pues que la ejecución es el conjunto de actos dirigidos a asegurar la eficacia práctica de la sentencia, es decir, de manera específica en materia laboral; la materialización de lo ordenado en el laudo, por el órgano jurisdiccional.

En materia laboral, el cumplimiento de los laudos compete exclusivamente a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictaran las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

La fundamentación, regulación y lineamientos de la ejecución de los laudos en materia laboral, encuentra cabida en el Título Quince, que lleva por nombre Procedimientos de Ejecución, Sección Primera, de las Disposiciones Generales que abarca de los artículos 939 al 949 de la Ley Federal del Trabajo, tal y como lo expresa claramente el artículo 939 de la Ley en cita, mismo que a continuación se transcribe:

"Art. 939.- Las disposiciones de este Título rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los

conflictos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas.

La ejecución no puede despacharse sino para la entrega de una cosa determinada o por cantidad líquida. Se entiende que hay cantidad líquida, siempre que del laudo se infiera el monto de la liquidación, aun cuando no este expresado numéricamente.

El artículo 946 actual, con una mayor precisión jurídica, se refiere a dos supuestos:

- a) El cumplimiento de un derecho, lo que no estaba previsto en el anterior, por ejemplo, la reinstalación, preferencia para ocupar vacantes, etc.
- b) El pago de cantidad líquida, que deberá estar cuantificada en el propio laudo para evitar el incidente de liquidación, al que se acudía frecuentemente en el artículo derogado, incidente que ha quedado suprimido salvo casos de excepción, tal y como lo indica el artículo 843 de la Ley vigente.

En el periodo de ejecución del laudo, no cabe oponer la excepción de pago, ni dilación probatoria alguna para acreditarla, por lo que para dar cumplimiento al mismo deben cubrirse las cantidades a la parte que

obtuvo directamente y mediante identificación personal ante la junta o autoridad competente.

III.2. Tipos de Ejecución

Podemos considerar diversos tipos de ejecución desde varios puntos de vista, materia, tipo de juicio o procedimiento, prestaciones reclamadas, condena, acreedor o beneficiario, en fin una gama que tendría diversas vertientes pero nos concretaremos a los diversos tipos de ejecución en materia laboral, J. Jesús Castorena afirma, "que los laudos pueden contener resoluciones de la siguiente especie"³³

- 1.- De condena de cumplimiento del contrato individual de trabajo, consistente en mandar reponer o reinstalar a uno o varios trabajadores en el puesto que tenían antes del conflicto.
- 2.- De condena de implantar nuevas condiciones de trabajo.
- 3.- De cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.
- 4.- De condena de hacer.
- 5.- De condena de hacer o de no hacer.
- 6.- De condena de dar cosa determinada.

³³ CASTORENA, Jesús., Procesos del Derecho Obrero. México. 1960. Pág. 205.

7.- De condena de pagar cantidad de dinero líquido o liquidable, conforme a las bases contenidas en el laudo.

El objeto de la ejecución de acuerdo con el artículo 939 de la Ley Federal del Trabajo, es cumplir plenamente:

- 1.- Los laudos dictados por las Juntas.
- 2.- Laudos Arbitrales.
- 3.- Resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica; y
- 4.- Los convenios celebrados ante las juntas.

Como podemos ver los diversos tipos de ejecución varían de acuerdo a las circunstancias señaladas en líneas anteriores por lo que consideramos que la clasificación o tipos de ejecución mas acertada es la realizada por el maestro Castorena, mas sin embargo de manera enunciativa pero no limitativa encontramos una manera diversa ejecutar un laudo mas no así consideramos que se trate de otro tipo de ejecución por su finalidad que viene siendo el mismo que va implícito con el concepto de ejecución indicado en líneas anteriores, si no mas bien por el medio de comisión estamos hablando del ejecución de laudo por medio de exhorto de la cual explicaremos brevemente;

-Ejecución por medio de exhorto: Cuando el laudo deba ser ejecutado en lugar distinto de la residencia de la Junta del conocimiento, el Presidente girara atento exhorto a la Junta competente facultándola para hacer uso de los medios de apremio en caso de oposición a la diligencia de ejecución, ya que en caso contrario seria nugatorio el derecho que le asiste a cuyo favor se decrete el auto de ejecución.

III.3. Supuesto de Existencia de Laudo

La doctrina procesal distingue en la actividad jurisdiccional, dos grandes fases o periodos; el de conocimiento o expositivo, llamado también instrucción, aunque en México solo se aplica al Procedimiento relaciones con asuntos pertenecientes al derecho penal y el de ejecución, el periodo de conocimiento esta constituido en materia de trabajo por la Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, comprendiéndose como parte final de dichas etapas comúnmente conocida como trifásica, la del desahogo de pruebas, así mismo el periodo de ejecución, mismo que se traduce en el conjunto de actos dirigidos a asegurar la eficacia practica de la sentencia o laudo.

En teoría no se podría hablar de una ejecución si previamente no existe un laudo, siendo como se ha expuesto la resolución que pone fin al juicio, mas sin embargo no debemos dejar de lado la ejecución de los convenios celebrados ante la Autoridad competente y los trabajadores y que en caso de incumplimiento también puede ser ejecutable, pero en el presente subtema solo abordamos como su nombre lo indica el supuesto de existencia de laudo y toda vez que no existen medios ordinarios para impugnar dicho laudo, solamente el Juicio de Garantías, en el supuesto que este se apele, y si no se recurre es entonces cuando podemos dar paso a la materialización del ordenamiento jurisdiccional, es decir a la ejecución.

III.4. Cumplimiento de los Laudos

El presente tema es el punto de partida del título que exponemos en el presente trabajo, pues aunque el tema central, es la problemática en la ejecución de los laudos, dicha figura no se daría si los laudos se cumplimentaran de una manera adecuada, correcta, con estricto apego a lo que establece la Ley de la Materia, y toda vez que la palabra cumplimiento significa acatar, cumplir, hacer, lo que implica un ejercicio o

lo que es lo mismo acatar y obedecer el fallo emitido por la autoridad en el caso concreto el laudo, y no solo en forma sino también en tiempo, tal y como lo dispone el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra reza;... **“ART. 945 LOS LAUDOS DEBEN CUMPLIRSE DENTRO DE LAS SETENTA Y DOS HORAS A LA EN QUE SURTA EFECTOS LA NOTIFICACION.”**

En los puntos resolutivos del laudo condenatorio se deberá especificar, el plazo en el cual, el demandado debe dar cumplimiento al fallo correspondiente, deberán como ya hemos mencionado cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a las que surta efectos su notificación; las partes pueden convenir las modalidades de su cumplimiento, tal y como lo indica el artículo 945 antes transcrito.

Derivado de lo anterior se desprende una gran contradicción entre la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Amparo, puesto que conforme a lo anterior los laudos deberán de cumplirse el plazo de tres días y el Juicio de Amparo podrá promoverse dentro de los 15 días siguientes a su notificación, lo que puede conducir a que la resolución se cumplimente estando vigente el termino de impugnación, o viceversa que se trate de exigir el cumplimiento del laudo sin tener esa posibilidad por estar vigente antes de quince días después de su notificación la posibilidad de recurrir el laudo mediante el juicio de Garantías, de lo anterior se

desprende la relevancia del tema que se aborda en el presente trabajo, pues se vislumbra una de las problemáticas que se enfrentan al pretender ejecutar un laudo esto a la exigencia de un derecho, así como a la aplicación del mismo.

Cabe aclarar, que el artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo, exige que al despacharse ejecución de cumplimiento de un derecho, la cantidad liquida de la condena deberá estar cuantificada en la misma resolución. La Ley de 1970 consideraba cantidad liquida, cuando del laudo se podría inferir el monto de la liquidación.

Ahora bien una figura que en la actualidad es poco ejercitada es la Insumisión al Arbitraje, por lo que a propósito del cumplimiento de los laudos, podemos decir que el fenómeno de la insumisión al arbitraje se encuentra regulada por lo preceptos que se transcriben; ... Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el aludo pronunciado por la Junta:

- a) Dará por terminada la relación de trabajo
- b) Deberá de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.

- c) Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 fracciones I y II; y
- d) Condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad en los términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

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

En otro extremo la Ley de la materia regula el insometimiento al arbitraje por parte del trabajador, lo anterior en el artículo 948 de la Ley Federal del Trabajo, que contempla; ... Art. 948, si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III, último párrafo de esta Ley.

Frecuentemente se confunden los preceptos anteriores con los artículos 49 y 50 de la legislación de la materia. Toda vez que provienen de la misma fracción XXI del artículo 123 apartado "A" Constitucional,

situación que es del todo incorrecta, pues las partes no pueden sustraerse a la jurisdicción laboral y a la excepción a que se alude en los artículos 49 y 51 no tiene punto de identificación con el insometimiento a la Junta o negativa de cumplimiento al fallo, basta un análisis meticulado de la parte relativa para llegar a esta conclusión, pues los preceptos en cuestión indican: “El patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador” de lo anterior se desprende que solo la autoridad juzgadora podrá eximirlo de reinstalar, lo que hace suponer que las partes se sometieron al tribunal, y al dictarse laudo condenatorio, la demanda invoca una causal de excepción que en caso de aceptarse bajo ese calificativa, le permitiría sustituir el cumplimiento del fallo por el pago de diversas cantidades previstas por la propia legislación.

Resultando en consecuencia un error invocar la excepción al iniciarse el proceso, o durante su desarrollo, puesto que la hipótesis se encuentra condicionada al laudo condenatorio, en todo caso, el patrón que de antemano acepte cubrir la prestación que se le reclama, para ser congruente con la Ley, deberá allanarse a la reclamación, haciendo notar a la Junta que al dictarse laudo condenatorio, demostrara la excepción y en esa forma se colocara dentro de la hipótesis prevista en tal precepto.

III.5. Ejecución del Laudo

Como ya se ha mencionado la ejecución es el conjunto de actos dirigidos a asegurar la eficacia práctica de la resolución final, es decir, es la materialización de lo ordenado en el laudo por el órgano jurisdiccional en este caso en materia laboral. Y es precisamente el Artículo 939 de la Ley Federal del Trabajo, mencionado con anterioridad el que regula la ejecución de los laudos dictados por la autoridad laboral, en relación a este artículo Néstor de Buen, establece que "no obstante el mismo precepto aclara que la ejecución se refiere también a los laudos arbitrales, con lo que hace referencia a los dictados entre particulares, en virtud de la sumisión que voluntaria de las partes a los laudos dictados en los conflictos colectivos de naturaleza económica"³⁴, que hemos estudiado con anterioridad y de igual manera se refiere a los convenios celebrados ante la Juntas.

En mérito a lo antes expuesto y siendo nuestro principal tema la ejecución de los laudo a continuación, se enumeran "los principios que en teoría deberían regir la ejecución de los laudos, según Armando Porras y López.

³⁴ DE BUEN, Lozano Néstor. Op. Cit: P. 540

- a) LA EJECUCION DE LOS LAUDOS CONSTITUYE EL ULTIMO PERIODO DEL PROCESO DEL TRABAJO. Si el condenado no cumple espontáneamente con la sentencia entonces interviene el procedimiento de la vía de apremio, es decir, interviene la coacción del poder publico, haciendo que cumpla el que haya resultado condenado en el laudo por medio de la fuerza del Estado, como supremo regulador del equilibrio social.
- b) LA VIA DE APREMIO SE LLEVA A CABO A PETICION DEL INTERESADO. La razón ultima de este principio es que, en el fondo. la vía de apremio es una acción ejecutiva, y siendo esta un derecho subjetivo, potestativo, autónomo y publico, es lógico para que se ponga en movimiento, precisamente la petición del interesado.
- c) LA EFICACIA ES OTRO PRINCIPIO QUE GOBIERNA A LA NATURALEZA DE LA EJECUCIÓN. Consiste la eficacia dice el maestro Pallares, en que la ejecución deba realizarse en tal forma que tenga debido cumplimiento de la resolución, que se lleva adelante, para diversos autores este principio se lleva a cabo a través de las diversas disposiciones consignadas en la Ley Federal del Trabajo.
- d) LA EJECUCIÓN PUEDE SER A TITULO SINGULAR O UNIVERSAL. Es decir, la vía de apremio puede recaer sobre un solo bien o sobre universalidad de bienes.

- e) EL PRINCIPIO DE DERECHOS A TERCEROS, cuyo contenido es que la ejecución únicamente debe afectar al deudor y a su patrimonio y no a terceras personas cuyos bienes y derechos han de ser respetados al efectuarse aquella. (principio este que analizaremos más a fondo con posterioridad, al desarrollar el tema de las tercerías en materia laboral).
- f) Finalmente la VIA DE APREMIO, afirma el procesalista mexicano Pallares, es el corolario del cumplimiento del artículo 17 Constitucional, que establece: "Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma ni ejercer violencia para reclamar su derecho." Así como también en su segundo párrafo establece: "Toda persona tiene derecho a que se le administre Justicia por Tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa y expedita."³⁵

Al ser el tema central del presente trabajo LA EJECUCIÓN DE LOS LAUDOS EN MATERIA LABORAL es por lo que el subtema que se desarrolla cobra relevante importancia mas sin embargo lo anteriormente plasmado, son

³⁵ PORRAS y Lopez, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios. México 1977. P. 205.

cuestiones teóricas, así como conceptos y opiniones tomadas de diversos autores por lo que se redundara en el tema, sobre todo desde el punto de vista práctico y personal, en las conclusiones respectivas del presente trabajo.

III.6. Definición de Embargo

Cuando el laudo en materia laboral, establezca una obligación pecuniaria a cargo del demandado, deberán de seguirse los trámites necesarios para asegurar bienes del deudor que respondan de la condena. El embargo es precisamente; "el acto procesal que sirve para asegurar bienes del deudor, venderlos con posterioridad y con su producto cubrir la deuda del acreedor en cuyo favor se dicto el fallo."³⁶

En otras palabras el embargo constituye la afectación y aseguramiento material de determinados bienes al pago de una deuda, llevada a cabo mediante un acto jurisdiccional que así lo ordena.

³⁶ TENA, Suck, Rafael. Op. Cit. P. 200.

La definición de la palabra embargo es muy extensa ya que existen diversas concepciones dependiendo de la materia, el autor e inclusive la posición o parte procesal si hablamos de la practica por lo que a continuación expondremos otros conceptos para poder ampliar nuestra perspectiva respecto del embargo y al final abordar el tema de una manera mas precisa en las respectivas conclusiones.

Bajo la filosofía del maestro Néstor De Buen; "el embargo es el acto procesal por virtud del cual se aseguran ciertos y determinados bienes a fin de dar cumplimiento con la resolución dictada por autoridad competente"³⁷ y como lo menciona el citado autor el concepto de embargo deriva de la vieja tesis de que; todos respondemos de nuestras obligaciones con nuestro patrimonio, mismo que podrá ser afectado por la vía coactiva y servirá de base para obtener el cumplimiento de la obligación.

En los términos que nos establece el autor Pina de Vara, nos define al embargo como: "La intimidación judicial hecha a un deudor para que se

³⁷ DE BUEN, Lozano Néstor. Op. Cit: P. 540

abstenga de realizar cualquier acto susceptible de producir la disminución de la garantía de un crédito debidamente especificado”³⁸

El embargo constituye una limitación del derecho de propiedad (no la privación de ella) que afecta al derecho de disposición y que subsiste mientras no sea levantado por la autoridad judicial.

Los autores discuten si el embargo es un derecho real o un derecho personal.

“Tratándose de una institución procesal es claro que la clasificación del derecho en real y personal no es aplicable en modo alguno al embargo”³⁹

“El acto de embargo; innegablemente implica un mandato de ejecución, requerimiento de pago y la actualización coactiva de la prevención.

³⁸ DE PINA, Rafael. De Pina Vara Rafael. Diccionario de Derecho. Edit. Porrúa. México 1986. Pág. 246

³⁹ DE PINA, Rafael. De Pina Vara Rafael. Diccionario de Derecho. Edit. Porrúa. México 1986. Pág. 247

El mandato de ejecución; consiste en los puntos resolutivos de la sentencia que contiene la orden del Presidente, de exigir al deudor el pago al acreedor en el acto mismo del requerimiento, el monto de lo sentenciado o ejecutable.

La prevención; consiste en el requerimiento al deudor para que pague y en el caso de negarse se le embargarán bienes suficientes de su propiedad para garantizar la deuda y los gastos de ejecución.

La actualización coactiva; de la amenaza, consiste en el señalamiento de bienes para embargo y, en el deposito de los bienes secuestrados en poder del deudor o de un tercero, que se convierte en depositario.”⁴⁰

Luego entonces después de analizar las partes y elementos que integran el embargo, podemos resumir que EL EMBARGO ha sido considerado como el acto procesal por virtud del cual se aseguran ciertos y determinados bienes a fin de dar cumplimiento a la resolución dictada por la autoridad competente.

⁴⁰ DE PINA, Rafael. De Pina Vara Rafael. Diccionario de Derecho. Edit. Porrúa. México 1986. Pág. 246-247

III.7. Procedimiento de Embargo

En primer lugar cabe destacar que el procedimiento de embargo esta conformado por tres etapas o elementos primordiales mismos que son:

	AUTO DE EMBARGO
PROCEDIMIENTO DE EMBARGO	DILIGENCIA DE EMBARGO
	SEGURAMIENTO DE EMBARGO

El auto de embargo, denominado también auto de ejecución, es la resolución dictada por la autoridad de trabajo, que ordena la práctica del embargo o del mandato diverso de la resolución (v. g. reinstalación). En efecto, el Presidente de la Junta, a petición de la parte interesada dictara auto de requerimiento y embargo, de haber transcurrido el término de 72 horas siguientes en que surta efectos la notificación del laudo, artículo 950 de la Ley Federal del Trabajo.

El procedimiento de embargo en materia laboral se encuentra regulado por el artículo 951 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que

sienta las bases y los lineamientos que se deben de observar en la diligencia de embargo, también conocida como diligencia de requerimiento de pago y embargo, de igual manera establece la manera en como debe de proceder el C. Actuario al momento de practicar dicha diligencia, al margen de las normas que a continuación se transcriben:

- I. El actuario se constituirá en el lugar donde el actor presto sus servicios o en el nuevo domicilio del deudor, en sus oficinas, establecimiento o lugar señalado en el acta de notificación de conformidad con el artículo 740 de la Ley Federal del Trabajo.
- II. De no encontrarse el deudor, la diligencia se practicara con cualquier persona que este presente.
- III. El actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y de no efectuarse se procederá al embargo;
- IV. En caso necesario a juicio del Actuario y sin autorización previa podrá solicitar el auxilio de la fuerza publica y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia;
- V. Si ninguna persona se encuentra presente, el actuario practicara el embargo, fijando copia autorizada del acta respectiva, en la puerta de la entrada de la localidad; y

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

Las diligencias de embargo no deben suspenderse. El actuario esta legalmente facultado para resolver los incidentes o cuestiones que se susciten o tiendan a evitar la realización de la diligencia, artículo 953 de la Ley Federal del Trabajo.

El aseguramiento de embargo. Consiste en la traba del embargo, y los actos jurídicos por virtud de los cuales los bienes embargados se desplacen físicamente del patrimonio del deudor entrando en diverso, en forma provisional, en tanto no se pague la deuda, o bien sean rematados.

Otras cuestiones o puntos que deben de tomarse en consideración en el Procedimiento de embargo, por existir la posibilidad de que se presenten y no se tenga que aplicar de manera estricta el artículo 953 antes citado son:

- Cuando el embargo deba hacerse en bienes que se encuentran fuera del lugar donde se practique la diligencia de embargo, el actuario se trasladara al local donde manifieste la parte que obtuvo, que se

encuentran y previa identificación de los bienes practicará el embargo, artículo 955 de la Ley Federal del Trabajo.

- El actuario tomando en consideración lo que expongan las partes, determinara los bienes que deberán de ser objeto del embargo prefiriendo los que sean de más fácil realización, es decir los que se pueden manejar sin tantos obstáculos artículo 954 de la Ley Federal del Trabajo.
- El actuario con la investidura que lo cubre tiene la facultad de requerir al demandado, con la finalidad que le exhiba los documentos y contratos respectivos, debiendo hacer constar en el acta respectiva las condiciones estipuladas en los mismos, artículo 959 de la Ley Federal del Trabajo.

Como podemos advertir la diligencia de embargo es el ejercicio o materialización de la ejecución coactiva del laudo y debido pues a la responsabilidad que implica resulta un ejercicio delicado, que muchas veces da como resultado diligencias infructuosas por diversas situaciones que son imputables al actuario que practica la diligencia, o bien ya sea por la oposición, trabas o diversas practicas dilatorias que utilizan los demandados requeridos.

III.8. Bienes Inembargables

Como ha quedado expuesto en líneas anteriores donde se detalla el procedimiento de embargo, existen lineamientos para dicho procedimiento, mismo que nos indica los alcances del mismo así como las limitaciones que se dan dentro del mismo procedimiento, dentro de esas limitaciones se encuentran la determinación y clasificación de los bienes no son objeto de embargo, lo anterior con la finalidad de no lacerar derechos de terceros o menoscabo del patrimonio familiar entre otros motivos, por lo que como se ha mencionado con anterioridad, corresponde exclusivamente al actuario, en el momento de la diligencia de embargo y tomando en consideración lo que expongan las partes, determinar los bienes que deberán de ser objeto del embargo, prefiriendo los que se puedan enajenar sin mayores obstáculos, con las limitaciones que establece el artículo 952 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 952 de la Ley Federal del Trabajo, señala concretamente los bienes que no podrán ser objeto de embargo:

- I. Los bienes que constituyen el patrimonio de la familia;

- II. Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable;
- III. La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades.
- IV. Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras.
- V. Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables de conformidad con las Leyes;
- VI. El derecho de usufructo pero, no los frutos de éste;
- VII. Los derechos de uso y de habitación; y
- VIII. Las servidumbres, a no ser que se embargue el fondo, a cuyo favor estén constituidas.

Consideramos que el espíritu protector de las elementales garantías individuales de todo ciudadano, así como el tinte social que caracterizo al legislador de la actual legislación laboral, enmarcando inclusive bienes que considero indispensables para que el obligado pueda vivir normalmente lo llevo a legislar sobre los bienes inembargables espíritu que plasmo en la clasificación antes descrita a la cual valdría la pena hacer

una revisión exhaustiva y tema que por supuesto será abordado en las conclusiones del presente trabajo.

III.9. Bienes Susceptibles de Embargo, Clasificación y Diferencias.

Establecidos los bienes inembargables, a contrario sensu, todos los que no se sitúan en la clasificación anteriormente mencionada, son por tanto objeto de embargo mismos que podemos clasificar como a continuación se detalla:

- a) Embargo de dinero o créditos realizables en el acto; donde el actuario los pondrá a disposición del Presidente de la Junta para que de inmediato resuelva sobre el pago del actor artículo 956 de la Ley Federal del Trabajo. Los créditos realizables en el acto son los contenidos en títulos que circulan libremente y que se transmiten por la simple tradición del documento que los ampara. El pago puede hacerse con ellos o con el producto de su transmisión, cabe

mencionar, que el pago al acreedor no deberá realizarse en la diligencia de embargo, sino posteriormente por conducto del Presidente Ejecutor.

- b) **Embargo sobre bienes muebles;** cuando el embargo recaiga sobre bienes muebles, se pondrán en deposito de la persona que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo; el depositario tendrá la obligación de informar al Presidente Ejecutor el lugar en que el deposito haya sido constituido. La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario que mas convenga a sus intereses, **artículo 957 de la Ley Federal del Trabajo.** Practicado el embargo podrá designarse como depositario de los bienes al propio demandado, esta medida se adopta con mucha frecuencia al ser una formula de garantía o cuando se ofrece pagar dentro de un plazo perentorio.

Por otra parte en términos de los artículos 227, 228, fracción I, y 229 del nuevo Código Penal para el Distrito Federal, se considera como abuso de confianza; artículo 227...Al que con perjuicio de alguien disponga para si o para otro de una cosa mueble ajena, de la cual se le haya transmitido la tenencia pero no el dominio se le impondrán... artículo 228, fracción I ...Al propietario o poseedor de una cosa mueble

que sin tener la libre disposición sobre la misma a virtud de cualquier título legítimo a favor de un tercero, disponga de ella con perjuicio de otro... artículo 229 ...Se equipara al abuso de confianza la ilegítima posesión de la cosa retenida si el tenedor o poseedor de ella no la devuelve a pesar de ser requerido formalmente por quien tenga derecho o no la entregue a la autoridad para que esta disponga de la misma conforme a la Ley..., con lo anterior se trata de proteger los bienes embargados, ya que las conductas de los depositarios descritas en los artículos anteriores se consideran como delito, aunque a nuestro muy particular punto de vista se encontraba más explícito el delito en el Código Penal anterior .

- c) Embargo sobre créditos, frutos o productos (rentas); cuando sean créditos, frutos o productos el resultado del embargo, se notificará al deudor o inquilino, que el importe del pago correspondiente lo haga directamente al Presidente Ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia, en ese orden de ideas, el actuario requerirá al demandado para que le proporcione los documentos y contratos respectivos, haciendo constar en el acta respectiva de las condiciones estipuladas, para evitar simulación de actos en contra de la parte que obtuvo.

- d) **Embargo sobre títulos de crédito;** el embargo de títulos de crédito, obliga a designar un depositario que lo conserve y realizar todos los actos necesarios para que no se altere o menoscabe el derecho que el título represente, y a ejercitar las acciones o recursos que la Ley concede para hacerlo efectivo, quedando sujeto como consecuencia a las responsabilidades de un mandatario en procuración, artículo 960 de la Ley Federal del Trabajo.
- e) **Embargo de crédito litigioso;** Si el embargo fuere un crédito litigioso, se notificara el embargo al juez o autoridad que conozca del juicio respectivo, a efecto de que se reconozca personalidad al depositario designado con documentación idónea, para que pueda en carácter de apoderado por su propio derecho o por interpósita persona continuar con el trámite del procedimiento.
- f) **Embargo de inmuebles;** cuando el secuestro recaiga sobre un bien inmueble, precisada su ubicación y colindancias, se ordenara dentro de las 24 horas siguientes, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad artículo 962 de la Ley Federal del Trabajo, con la reforma de 1980, se suprimió la circunstancia de que “la inscripción del embargo no causaría el pago de derechos de ninguna especie, sin embargo deberá de estarse a lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que todos los actos y

actuaciones que se relacionan con la aplicación de las normas de trabajo no causaran impuesto alguno, contrariamente a lo que se estila en la practica.

- g) Embargo de finca urbana y sus productos; el embargo puede recaer sobre la finca y sus productos o únicamente sobre los productos, el depositario tendrá el carácter de administrador, artículo 963 de la Ley Federal del Trabajo, dicho administrador contara con las facultades y obligaciones siguientes:
- Podrá celebrar contratos de arrendamiento conforme a estas condiciones; por tiempo voluntario para ambas partes; el importe de la renta no podrá ser menos al fijado en el ultimo contrato; exigir al arrendatario las garantías necesarias para su cumplimiento; y recabar en todos los casos, la autorización del Presidente Ejecutor.
 - Cobrar oportunamente las rentas en sus términos y plazos, procediendo contra los inquilinos morosos con arreglo a la Ley.
 - Hacer sin previa autorización los pagos de los impuestos y derechos que cause el inmueble, y cubrir los gastos ordinarios de conservación y mantenimiento.
 - Presentar a la oficina correspondiente, las manifestaciones y declaraciones que la Ley de la materia prevea.

- Presentar para su autorización al Presidente Ejecutor los presupuestos para hacer los gastos de reparación o de construcción.
- Pagar previa autorización del Presidente Ejecutor, los gravámenes que reporta la finca.
- Rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente mediante billete de depósito, que pondrá a disposición del Presidente Ejecutor.

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

- h) Embargo de empresa o establecimiento;** en caso de que el embargo se practique sobre una empresa o establecimiento, se nombrará un depositario "interventor con cargo a la caja", quien estará obligado a vigilar la contabilidad; administrar el manejo de la negociación o empresa y las operaciones que en ella se practiquen, a fin de que produzcan el mejor rendimiento posible; y los demás actos inherentes a su cargo. Si a juicio del depositario la administración no es conveniente o se puedan perjudicar los derechos del

embargante, lo pondrá en conocimiento del Presidente Ejecutor, para que con anuencia de las partes y del interventor, en audiencia señalada para su efecto resuelva lo procedente. Si el depositario es un tercero ajeno al juicio deberá otorgar fianza al Presidente Ejecutor, por la suma que se determine y rendirá cuenta de su gestión en la forma y términos que le indique la autoridad laboral. De acuerdo a lo anterior, el depositario deberá de recibir las cantidades de dinero que provengan de las operaciones realizadas en la negociación; desempeñara funciones de inspección, vigilancia, administración y efectuara los gastos ordinarios de la empresa; el remanente lo entregara al Presidente de la Junta al rendir las cuentas de su gestión.

Podemos concluir que de la naturaleza, características y clasificación de los bienes embargados, deberán de tomarse diversas medidas para el perfeccionamiento del embargo mismas que a continuación se resumen:

1. Tratándose de bienes muebles y si estos no se tiene a la vista, el actuario deberá de trasladarse al lugar donde se encuentren; comprobada su existencia, trabara el embargo correspondiente.

2. Si los bienes son inmuebles el embargo se perfeccionara mediante su inscripción en el Registro Publico de la Propiedad.
3. Cuando recaiga en créditos o rentas se perfeccionara con la notificación al deudor o inquilino que los retenga, y ponga a disposición del Presidente el importe respectivo.
4. Si se practica el embargo sobre finca urbana y sus rentas o sobre empresas mercantiles, el embargo se perfeccionara dando la posesión al administrador o al interventor, notificando a los inquilinos la nueva situación del inmueble.
5. Tratándose de embargo de créditos litigiosos, mediante la comunicación a la autoridad que conoce del conflicto.

Por ultimo sin ser una clasificación mas, sino mas bien un ejercicio procesal de acuerdo al estado del juicio y a la actualización de hipótesis previamente establecidas, cabe aclarar que existen dos tipos de embargo; el denominado provisional, preventivo o precautorio y el que tiene por objeto cumplimentar el laudo definitivo, sin ser una premisa establecida que determinen reglas distintas para que se lleven a cabo materialmente hablando ya que su diferencia radica como ya se ha mencionado a los tiempos y requisitos para su aprobación.

CAPITULO IV

IV. PRINCIPALES OBSTACULOS PRACTICOS Y CONSECUENCIAS LEGALES, ANTES Y DESPUES DEL EMBARGO Y PREVIO AL REMATE.

IV.1. Oposición al Embargo.

La oposición al embargo no es una figura jurídica regulada en la Ley Federal del Trabajo, de ahí deriva que la enmarquemos dentro presente capitulo ya que en la practica es una situación que se presenta a menudo y ante dicha situación es materialmente imposible llevar acabo la diligencia de embargo, pues si bien es cierto como hemos mencionado en líneas anteriores, el Actuario se encuentra facultado para inclusive, en caso necesario a juicio del Actuario y sin autorización previa podrá solicitar el auxilio de la fuerza publica y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia; articulo 951 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, lo anterior no es realizable en la practica, mucho menos en la primera diligencia ya que si existe oposición por parte del deudor o persona a la cual se le requiera el pago, el actuario razonara tal situación en el acta respectiva, y entonces pues el acreedor tendrá que promover haciendo la solicitud formal de la aplicación de los medios de apremio

señalados en la Ley Federal del Trabajo y de los cuales el ultimo es el uso de la fuerza publica y rompimiento de cerraduras, lo cual nos pone ante la disyuntiva que después de varios requerimientos, es posible que el deudor se coloque en estado de insolvencia, venda, sustraiga o cualquier otra practica tendiente a evadir su responsabilidad, lo anterior como resultado de que ya tiene conocimiento del laudo que se pretende cobrar, mas sin embargo al no aplicarse el articulo 951 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, de manera estricta nos da como resultado la problemática de la ejecución de los laudos en materia laboral y misma que redundando en la dilación del procedimiento e inclusive en la evasión de la responsabilidad del deudor.

La oposición al embargo puede ser de manera expresa o tacita, verbal o por medio de acciones omisivas tendientes a que no se lleve a cabo la diligencia de embargo, con las respectivas consecuencias que lo anterior conlleva.

IV.2. Extinción, Quiebra o Desaparición del Patrón Condenado

Como hemos visto la ejecución del laudo lleva aparejado, el requerimiento del cumplimiento del mismo después de la notificación de dicho laudo y de igual manera se ha analizado el contenido del artículo 950 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que en la práctica resulta hasta cierto punto ineficiente, pues con regular periodicidad nos encontramos que, muchas veces el requerimiento de pago en el domicilio, donde fue emplazada y notificada a juicio la parte demandada, o bien donde presto sus servicios el actor, suele ocurrir lo siguiente en dicha diligencia:

1. Ya no se encuentra la demandada en el mismo domicilio;
2. Se encuentra totalmente cerrado y no abren o atienden el llamado del C. Actuario;
3. Se encuentra abandonado, o desmantelado el domicilio donde se pretende llevar a cabo la diligencia, pese a ser el mismo donde presto sus servicios el actor.
4. Se encuentra estallada una huelga en dicho domicilio.
5. Se arguye que la empresa se encuentra en quiebra y que no cuenta con bienes para ser embargados.

6. Se encuentran en dicho domicilio persona moral o física diversa a la demandada

Lo anterior sumado a que en la practica pocos son los actuarios que de verdad dan solución a los problemas u obstáculos que se presentan en la diligencia en comento, lo cual nos da como resultado la **Problemática de la Ejecución de los Laudos en Materia Laboral**, toda vez que en la practica cotidiana los Actuarios se limitan a levantar el acta de la diligencia de embargo, enumerando de una manera muy escueta los motivos que le impidieron ejecutar el laudo, argumentando que se le dará vista al C. Presidente Ejecutor para que este acuerde lo que en derecho corresponda, y a su vez el C. Presidente se limita a dar vista a la parte ejecutante para que manifieste lo que a su derecho convenga, lo anterior redundante en la situación ya planteada y titulo del presente trabajo, pues estamos hablando que al menos en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, el procedimientos antes señalado, esto es el razonar el actuario, acordar su razón, y acordar la vista dada al actor estamos hablando de mínimo dos meses, perdiendo su esencia el articulo 940 de la Ley Federal del Trabajo, pues lo anterior solo es un ejemplo, de los muchos que podríamos enumerar con motivo de los puntos que se resaltan en el presente tema, aunado a que en los remotos casos en los

que se llegue a ejecutar el laudo y por ende se llegue a embargar, los actuarios suelen cometer un sin fin de errores en la redacción de sus diligencias, en las respectivas actas de embargo, mismas que dan como resultado la nulidad posterior de las mismas, redundando de nueva cuenta en la dilación de la ejecución.

IV.3. Cambio de Razón Social e Ineficacia de la Substitución Patronal

El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, regula la figura de la Substitución Patronal, el cambio de la titularidad de la Empresa o establecimiento de la unidad de trabajo no debería de afectar las relaciones de trabajo, pero en realidad, para que dicha situación no afecte se debe de acreditar la procedencia de la sustitución patronal en las empresas hay sustitución patronal cuando por cualquier vía se trasmitan, de manera parcial o total, los bienes esenciales afectos a la explotación con el ánimo de continuarla. Esto último se presumirá en todos los casos salvo prueba en contrario. El patrón sustituido y el sustituto están obligados a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa o establecimiento, respondiendo ambos

solidariamente durante un año de las obligaciones Laborales nacidas con anterioridad a la transmisión, en términos de lo que establece el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, concluido éste subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. El término para delimitar en el tiempo la responsabilidad del patrón sustituido, comenzara a correr a partir de que se de aviso de la sustitución a los trabajadores o al sindicato que los represente.

En la práctica jurídica laboral, y no obstante que no existe disposición legal expresa que así lo determine, y a pesar de la oposición de algunos tratadistas, la substitución patronal debe ser declarada por la vía incidental o llamamiento como tercero interesado del patrón sustituto. La carga de la prueba de los elementos de la sustitución patronal corresponde al trabajador lo que en la práctica cotidiana presenta múltiples problemas para el actor, ya que este carece por lo común de la documentación necesaria, y se enfrenta indefenso frente a los subterfugios patronales. Por tanto sugerimos que para dilucidar si se configuran a no los elementos de la substitución patronal las juntas hagan uso de la amplísima facultad que les confiere el artículo 782 de La Ley Laboral para allegarse de todos los elementos que se consideren necesarios, pues comúnmente la substitución patronal solo es un cambio

de razón social, que implica una mas de las practicas dilatorias que obstaculizan la ejecución de los laudos.

IV.4. Ampliación de Embargo

En términos de lo dispuesto por el artículo 965 de la Ley Federal del Trabajo, el actor podrá solicitar la ampliación del embargo en los siguientes casos:

- I. Cuando los bienes embargados no sean suficientes conforme al avalúo para cubrir las cantidades por la que se despachó la ejecución.
- II. Cuando se promueva una tercería el Presidente Ejecutor podrá decretar la ampliación del embargo si a su juicio concurren las circunstancias anteriores, sin el conocimiento del demandado.

Cabe mencionar, que la reforma suprimió incorrectamente la posibilidad de ampliar el embargo cuando se conozcan bienes diversos del deudor o los adquiridos con posterioridad al secuestro, (artículo 862, fracción II. Ley Federal del Trabajo de 1970)

IV.4.1. Relación de Embargos.

Para el supuesto de que sean practicados diversos embargos sobre los mismos bienes, deberá de observarse lo siguiente:

- I. Si se practican en ejecución de créditos de naturaleza laboral, se pagaran en el orden sucesivo de los embargos.
- II. El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la Junta de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, siempre que se hubiese practicado previamente al fincamiento del remate. Cuando el Presidente Ejecutor conozca la existencia de otro embargo, comunicara a la autoridad que lo practicó, que los bienes embargados quedan sujetos a la preferencia del crédito del trabajo, debiéndose continuar el procedimiento para hacer efectivo el pago al trabajador. El saldo líquido que resulte se pondrá a disposición de la autoridad embargante.
- III. Una vez trabado el embargo se continuará con la ejecución del laudo o convenio, pero rematados los bienes, se pagara al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos.

IV.5. Tercerías en Materia Laboral y sus Diversas Formas

Las Tercerías señala el maestro Eduardo Pallares; "aparecieron tardíamente en la historia del derecho procesal. No hay antecedentes de ellas en el derecho romano, en el derecho medieval, ni el canónico. Las Leyes españolas desde el fuero juzgo y la novísima recopilación, tampoco las reglamentan y es necesario llegar hasta la Ley de enjuiciamiento española de 1855, para encontrar algunos antecedentes del ordenamiento jurídico de que se trata."⁴²

Las Tercerías nacen en el derecho laboral mexicano en la Ley Federal del Trabajo de 1931, (artículos 556 a 569), con la salvedad que se refería solamente a la tercería excluyente de dominio sobre los bienes embargados, y fueron regulados con mayor precisión en la Ley de 1970 y las reformas de 1980.

En el sentido amplio, la tercería implica la intervención de un tercero en juicio ejercitando un derecho de acción procesal, ya sea que se trate de manera voluntaria o forzada.

⁴² PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Edit. Porrúa. México 1960. Pág. 677

En le sentido restringido, la tercería significa la intervención de un tercero en determinado proceso en el que hace valer sus derechos de propiedad o de preferencia a efecto de evitar que el remate de los bienes embargados pueda causarles perjuicios irreparables.

La Ley Federal del Trabajo, reconoce las siguientes formas de tercerías:

- a) **Excluyente de dominio:** La cual tiene por objeto el levantamiento del embargo practicado indebidamente en bienes propiedad de terceros, a efecto de evitar el remate correspondiente.
- b) **De preferencia:** su finalidad es obtener el pago preferente de un crédito con el producto de los bienes embargados, es decir, el tercero debe demostrar su mejor derecho al cobro del crédito de la persona que obtuvo mediante la diligencia de embargo.

De lo anterior se infiere, que por virtud de las tercerías, personas terceras ajenas a la responsabilidad del conflicto, intervienen en el juicio con el propósito de proteger su patrimonio, artículo 976 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, en su Capítulo II, titulado; Procedimientos de las Tercerías y Preferencia de Créditos, Sección Primera, de las Tercerías, nos enumera las reglas para el trámite de las tercerías, mismo que a continuación resumimos:

- a) Las Tercerías se tramitaran en forma incidental por la Junta que conozca del juicio principal que lo origino.
- b) Deberán ser planteadas y resueltas por el Pleno de la Junta que conozca del juicio principal.
- c) Las tercerías se promoverán por escrito, acompañando las pruebas suficientes que justifiquen la propiedad de los bienes embargados o la preferencia del crédito.
- d) La Junta ordenara el tramite del Incidente de Tercería, por cuerda separada, es decir, mediante expediente diverso del principal, debiendo citar a las partes a una audiencia dentro de los 10 días siguientes, en las que después de haber expuesto sus argumentos y desahogadas las pruebas, se dictara la resolución que corresponda conforme a derecho.
- e) Las tercerías no interrumpirán la tramitación del procedimiento sin embargo, la Tercería Excluyente de Dominio suspende únicamente el acto de remate y la de preferencia, el pago del crédito.

- f) Si la resolución es favorable al tercerista, la Junta ordenara se levante el embargo o se pague en su caso el crédito declarado preferente.
- g) El tercerista podrá promover el incidente ante la autoridad exhortada que practico el embargo, debiendo designar domicilio para recibir notificaciones en el lugar de residencia de la Junta Exhortante, en caso contrario todas las notificaciones se realizaran; al devolver el exhorto con el resultado de la diligencia remitirá la solicitud del tercerista, artículos 977 y 978 de la Ley Federal del Trabajo
- h) Las tercerías podrán promoverse en cualquier momento y hasta antes del remate de los bienes embargados.

IV.6. Preferencias de Créditos

De conformidad con el artículo 123, fracción XXIII, apartado "A" constitucional, los créditos a favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o quiebra.

De igual manera el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, nos indica que; ... los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones, debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todo los bienes del patrono...

En ese orden de ideas, los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje, procederá al embargo y remate de bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones, tal y como lo indica el artículo 114 de la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior se infiere que los trabajadores gozan de una opulenta preferencia en los créditos sobre cualquier otro; lo que se traduce en un derecho de privilegio y protección respecto de los adeudos en su favor, sin embargo esa preferencia se encuentra limitada a un año en el caso de salarios, por ser el término general de prescripción, en términos de lo dispuesto por el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien para hacer efectivo ese beneficio de los trabajadores el artículo 979 de la Ley Federal del Trabajo faculta a concurrir a la Junta, a fin de prevenir a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante las cuales se tramitan juicios en los que se pretendan hacer efectivos créditos en contra del patrón, para que antes de llevar a cabo el remate o adjudicación de los bienes embargados, le notifique al solicitante, para que este en posibilidad de hacer valer oportunamente sus derechos.

Si los bienes embargados fueran insuficientes para cubrir los créditos de los trabajadores, se prorratearan entre ellos dejando a salvo sus derechos o diferencias.

En suma las preferencias de créditos son los instrumentos o mecanismos legales de los trabajadores para hacer efectivos oportunamente sus derechos privilegiados de crédito.

Las Preferencias de créditos se sustanciaran conforme a las reglas siguientes:

1. La preferencia deberá de promoverse por el actor trabajador ante la Junta que conoce del conflicto, indicando las autoridades ante quienes se tramitan diversos juicios y que pudieran adjudicar o rematar los bienes del

patrón, acompañando copias suficientes de su petición para correr traslado a las partes contendientes.

2. Si el juicio se tramita ante la autoridad judicial, la Junta la prevendrá haciéndole saber, que los bienes embargados están afectos al pago preferente del crédito laboral y que, por tanto, deberá notificar al trabajador para que comparezca oportunamente a deducir sus derechos.

3. Tratándose de créditos fiscales, cuotas adeudadas al Instituto Mexicano del Seguro Social, o aportación al Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, bastara que la Junta remita oficio a la autoridad correspondiente; indicándole la existencia de juicio laboral, cuyas prestaciones están pendientes de cubrirse, para que antes de adjudicar o rematar los bienes del patrón, se proceda a notificar al trabajador para que igualmente esté en posibilidad de deducir sus derechos.

Quando en el juicio laboral se haya dictado laudo que determine cantidad líquida o se hubiese aprobado la liquidación correspondiente, la Junta le comunicara a la autoridad judicial o administrativa prevenida, remitiéndole copia certificada del aludo, a fin de que sea tomado en consideración al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados. Si el patrón antes del remate hubiese efectuado el pago para

librar sus bienes, deberá cubrirse preferentemente el importe de los créditos laborales.

IV.7. Revisión de los Actos de Ejecutor

El tema que se aborda encuentra su justificación en el presente trabajo en virtud de que el capítulo en el que se encuentra lleva por título: **Principales obstáculos prácticos y consecuencias legales, antes y después del embargo y previo al remate.**

Toda vez que la revisión de los actos de ejecutor es una práctica muy socorrida, en el procedimiento de ejecución, y muchas de las veces la única finalidad de la misma es el retardar el procedimiento por lo que a juicio personal es un medio legal que se convertido en una práctica dilatoria en perjuicio de la correcta y completa ejecución del laudo que se materializa en el pago y cumplimiento de la condena contenida en el mismo, aunque si bien es cierto la Ley contempla una sanción para el caso de que se promuevan recursos notoriamente improcedentes difícilmente se aplican dichas sanciones y las pocas veces que se aplican resultan intrascendentes debido a lo insignificante de las mismas.

En virtud de los alcances del artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra reza; ... las resoluciones de la Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones. La interposición de la aclaración, no interrumpe el termino para la impugnación del laudo..., y en concordancia con el artículo 686 Ley Federal del Trabajo, solo pueden dictar medidas y resoluciones tendientes a regularizar el procedimiento, sin que esto implique la revocación de sus acuerdos o resoluciones.

El animo del legislador en la redacción de los artículos antes transcritos buscaba, en efecto que la interposición de recursos ordinarios rompería con el principio celeridad del procedimiento, lo cual no impide que las partes puedan combatir las resoluciones mediante juicio de ampara en beneficio de las garantías de audiencia, legalidad y de seguridad jurídica.

Sin embargo sin afectar la definitividad de las resoluciones, la revisión de los actos del ejecutor procede contra las autoridades ejecutoras de los laudos o fallos que se dicten, por haber incurrido en irregularidades en su cumplimiento.

La revisión mencionada no impugna las determinaciones de la Junta, sino la actuación de los ejecutores, por lo que no debe considerarse como un verdadero recurso, sino como un incidente.

La revisión de los actos del ejecutor procede exclusivamente en los siguientes supuestos:

- a) contra los actos de los Presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados en ejecución de laudos.
- b) En ejecución de convenios.
- c) En resoluciones que ponen fin a tercerías.
- d) Las resoluciones dictadas en las providencias cautelares o precautorias.

Lo anterior de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo.

Compete el conocimiento de la revisión de los actos de ejecutor, a las siguientes autoridades:

- I. Contra los actos de los Presidentes de las Juntas de Conciliación o Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, conoce la propia Junta debidamente integrada.

- II. Contra los actos de los actuarios o funcionarios legalmente habilitados, conocerá el Presidente de la Junta o el de la Junta especial correspondiente
- III. Cuando se trate de los actos del Presidente o un conflicto que afecte a dos o más ramas industriales, conocerá el pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en términos de lo establecido por el artículo 850 de la Ley Federal del Trabajo.

La revisión deberá de promoverse, por escrito ante la autoridad competente, dentro de los tres días siguientes de que se tenga conocimiento del acto que se impugne termino que encuentra sustento en el artículo 851 de la Ley Federal del Trabajo.

La revisión deberá de tramitarse conforme a los requisitos formales que establece el: artículo 852 de la Ley Federal del Trabajo:

- I. Al promoverse deberán de ofrecerse las pruebas respectivas.
- II. Del escrito se dará vista a la parte contraria para que en el término de tres días, exponga lo que a su derecho convenga y en su caso ofrezca las pruebas pertinentes.

- III. Se citara a una audiencia de ofrecimiento de pruebas y alegatos que deberá de realizarse dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la revisión en la que se admitirán las pruebas procedentes y se dictara resolución.

Si se declara procedente se modificara el acto impugnado y se aplicaran las sanciones disciplinarias a los responsables de conformidad con los artículos 637 al 647 de la Ley Federal del Trabajo.

IV.8. Procedimiento del Remate

En el derecho procesal, la palabra “rematar” tiene dos significados:

- a) La adjudicación que se hace a una apersona del bien embargado que sale en venta en subasta o almoneda.
- b) La diligencia misma de la subasta o almoneda.

Rematar un bien significa, por tanto, no solo ponerlo en venta pública por orden y con la intervención de una autoridad judicial o administrativa, sino también adquirirlo en dicho acto.

Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes embargados:

Como consecuencia del aseguramiento, antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, podrá el deudor liberar los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo o mediante billete de depósito de Nacional Financiera, el importe de la condena y los gastos de ejecución, tal y como lo establece el artículo 967 de la Ley Federal del Trabajo.

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

En materia laboral previamente al remate de los bienes embargados deberá de cumplirse con los siguientes requisitos:

a) Si los bienes embargados son muebles:

- I. Se efectuara un avalúo por la persona que designe el Presidente Ejecutor.
- II. Servirá de base para el remate el monto del avalúo.
- III. El remate se anunciara en los tableros de la Junta y, en el palacio municipal o en la oficina de gobierno que designe el Presidente Ejecutor.

b) Si lo bienes embargados son inmuebles:

- I. Se tomará el avalúo del perito valuador legalmente autorizado, designado por el Presidente de la Junta.
- II. El embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Publico de la Propiedad, de 10 años anteriores a la fecha del señalamiento del remate. Si en autos obra diversa certificada, solo se solicitara del registro relativo al periodo no comprendido.
- III. El proveído que ordene el remate, se fijara en los tableros de la Junta debiéndose publicar, por una sola vez, en la tesorería de la entidad federativa y, en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes embargados convocando a los postores para tal efecto. Se citara personalmente a los acreedores que aparezcan en el certificado

de gravámenes, a efecto de que hagan valer sus derechos correspondientes.

Requisitos debidamente establecidos en el artículo 968 de la Ley Federal del Trabajo.

Por su parte el artículo 969 de la Ley Federal del Trabajo, señala: Si los bienes embargados son una empresa o establecimiento, se observará el procedimiento siguiente:

- I. Se requerirá un avalúo por perito previa solicitud del Presidente de la Junta Nacional Financiera, o alguna otra institución oficial.
- II. Servirá de base para el remate el monto que establezca el avalúo antes citado.
- III. Es aplicable lo dispuesto en lo referente a embargo de muebles;
y
- IV. Si la empresa o establecimiento se integra con bienes inmuebles, se recabará el certificado de gravámenes respectivo.

El remate se efectuara de conformidad con las normas que a continuación se enumeran:

- I. El remate se realizara el día y hora señalados, en el local de la Junta correspondiente.
- II. El Presidente de la Junta, declarara abierto el remate (siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en los artículos 968 y 969 de la Ley Federal del Trabajo, según sea el caso).
- III. El Presidente concederá un término no mayor de 30 minutos para recibir posturas.
- IV. El Presidente calificara las posturas, y concederá un minuto entre puja y puja;
- V. El actor podrá concurrir a la almoneda como, postor presentando por escrito su postura, sin necesidad de cumplir el requisito a que se refiere el artículo 974 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a la exhibición del importe de su postura.
- VI. El Presidente declarara fincado el remate a favor del mejor postor.

La "postura legal", constituye el precio asignado a una cosa, así como el modo, pacto o condición que establezcan dos o más contratantes aunque singularmente, se entiende como el precio establecido en las almonedas o arrendamientos de abastos ejecutados públicamente.

También se considera postura, el escrito formulado por la persona que desea adquirir la cosa que remata y, en el cual expresa el precio que ofrece y las condiciones de pago.

El artículo 970 de la Ley Federal del Trabajo, define a la postura legal, indicando que; esta debe cubrir las dos terceras partes del avalúo. La persona que concurra como postor, deberá presentar por escrito su postura y exhibir en billete de deposito de Nacional Financiera, el importe del 10% de su puja. Es importante señalar que la diligencia de remate no podar suspenderse bajo ninguna circunstancia.

El Presidente de la Junta resolverá de inmediato las cuestiones que sean planteadas por las partes interesadas, a efecto de lograr el buen cobro de los créditos a favor del actor, artículo 972 de la Ley Federal del Trabajo.

IV.9. Adjudicación de los Bienes Embargados

Como conclusión de los diversos temas abordados en el presente capítulo o bien justificando la finalidad de abordar de manera general sin tanto

preámbulo, ni comentarios personales, dichos temas que preceden al presente, con sus respectivas propuestas, podemos pasar al último tema, mismo que en resumen no parece difícil de alcanzar ni mucho menos de ejercitar y materializar pues la adjudicación de los bienes embargados, es dependiendo del tiempo en que esta se de y si es que se da la misma, la que nos podrá justificar o no el título que lleva el presente trabajo y que es: **La Problemática de la Ejecución de los Laudos en Materia Laboral**, empezaremos por definir la palabra adjudicación y encontramos que:

“ADJUDICACIÓN: Es la apropiación o aplicación que en herencias y particiones o subastas se suele hacer de una cosa mueble o inmueble, de viva voz o por escrito a alguno, con autoridad del Juez.”⁴³

El diccionario de Andrés Cornejo la define: “Lo mismo que en el derecho común adjudicativo (*in solutum*), es aquella aplicación que hace el Juez de los bienes del reo ejecutado, y la posición que da de ellos al ejecutante en satisfacción de la deuda contraída con aquel a causa de no haber aparecido postor al tiempo de su pública subasta y remate”⁴⁴.

⁴³ REAL Academia Española, Diccionario de la, edit. ESPASA, Madrid 1980, Pag. 780.

⁴⁴ CORNEJO, Andrés. Diccionario Jurídico. México 1987.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo, afirma; ... Si no se presentan postores, podrá el actor pedir se le adjudiquen los bienes por el precio de su postura, o solicitar la celebración de nuevas almonedas con deducción de un 20%, en cada una de ellas. Las almonedas subsecuentes se celebraran dentro de los 30 días siguientes..., encontrando lo anterior su fundamento en el artículo 973 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley de 1970 mencionaba un plazo de cinco días para la celebración de las subsecuentes almonedas, plazo que resultaba insuficiente para el buen éxito del acto procesal que se comenta (artículo 870).

El adjudicatario deberá de liquidar dentro de los tres días siguientes, el importe total de la postura, apercibido que de no hacerlo, la cantidad exhibida en la puja quedara a favor del actor y, el Presidente de la Junta señalara de nueva cuenta fecha para la celebración de la almoneda, tal y como lo establece el artículo 973 de la Ley Federal del Trabajo.

Francisco Ramírez Fonseca, atinadamente señala que "el artículo 974 es nuevo, y se ha redactado con el propósito de aclarar lo que sucede

cuando exhibido el 10% de la puja en los términos del artículo 970 de la Ley Federal del Trabajo, el poseedor o adjudicatario no exhibiese la diferencia entre el 10% y el monto total.

El hecho de que este 10% pase al patrimonio del actor se traduce en una sanción por el incumplimiento del adjudicatario como resarcimiento por los daños y perjuicios causados por el incumplimiento”⁴⁵

Sin embargo de ser exhibido el importe total del precio de la adjudicación, el Presidente declarara fincado el remate y procederá a lo siguiente:

- I. Cubrirá de inmediato al actor y a los demás acreedores por su orden; si existe remanente se entregara al demandado;
- II. Si se trata de bienes inmuebles, se observara:
 - a) El propietario anterior deberá entregar al Presidente de la Junta, toda la documentación relacionada con el inmueble rematado.
 - b) Si el adjudicatario es el trabajador, el inmueble se le entregara libre de todo gravamen, impuestos o derechos fiscales por tratarse de crédito privilegiado de pago preferente.

⁴⁵ RAMIREZ, Fonseca Francisco. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. México 1980. Pág. 17

c) Las nuevas escrituras deberá firmarlas el anterior propietario, dentro de los cinco días siguientes a la notificación del notario publico respectivo. De no hacerlo el Presidente lo suscribirá en su rebeldía.

Firmada la escritura, se pondrá la adquirente en posesión del inmueble. Cabe mencionar, que los remates en materia laboral ocasionalmente tiene una explicación, ya que los asuntos en la practica salvo en caso de excepción no tienen esta formula de terminación del procedimiento.

Por lo antes expuesto se propone una reforma substancial al Procedimiento de Ejecución adecuando los plazos a la practica real y sin dejar de lado lo establecido por la Ley de Amparo en cuanto a la interposición del juicio de garantías, respetando de manera estricta los términos por parte de las Juntas, propuestas que de manera breve se enumeran a continuación:

PROPUESTAS

1.- Establecer mecanismos y criterios adecuados, para hacer valer de manera cabal las facultades y atribuciones de los C. Actuarios, especificando las mismas sobre todo en cuanto al procedimiento de embargo, tales como la toma de decisiones en atención a la investidura que los rodea, sin extralimitarse pero si con la prioridad de salvaguardar los derechos de la clase trabajadora.

2.- Fijar de manera general un arraigo de los demandados mediante una garantía que no les facilite, el cambio de domicilio o la lapidación de sus bienes con la finalidad de aparentar insolvencia o negarse a pagar un crédito laboral, medida que resulta delicada, mas sin embargo buscar con apego a la legalidad un mecanismo tal que sirva de base, para salvaguardar los derechos de los trabajadores.

3.- Salvaguardar los derechos de terceros, pero solicitándoles a los mismos, la acreditación fehaciente de sus derechos mediante documentación original, y no en base a facturas apócrifas, o endosos

falsos o retroactivos, por lo que se deberán de instrumentar reglas mas específicas y estrictas, para la substanciación de las tercerías, no solo en materia laboral, sino de igual manera tomar mas en consideración lo anterior a la luz del Derecho Penal, por tratarse de ilícitos que por desgracia no se encuentran debidamente tipificados o bien la conducta típica no se encuentra debidamente especificada, tales como la simulación de actos jurídicos, el fraude procesal, el prevaricato entre otros.

Lo anterior con la finalidad de dar cumplimiento a los conceptos expresados en el presente trabajo, resultado de la historia vivida y forjada a través de los años, en aras de alcanzar la verdadera finalidad del Derecho del Trabajo, como parte integrante del Derecho Social y misma que da como resultado garantizar los derechos de los trabajadores o de la clase trabajadora, no solo antes de someterse a la jurisdicción de una autoridad laboral ya sea judicial o administrativa, sino una vez activado el procedimiento judicial en materia de trabajo y cuyo resultado se ve reflejado en un laudo, el cual si no se cumplimenta de manera adecuada da como resultado la ineficacia del proceso y de la misma autoridad laboral, situación que por desgracia en la actualidad es cada día mas frecuente.

CONCLUSIONES

Podríamos enumerar una serie de conclusiones, derivadas del trabajo presentado pues considero a título personal que la actual legislación en materia de trabajo, es un tanto cuanto obsoleta, tomando en consideración la realidad actual en las relaciones laborales, en los procedimientos derivados de conflictos laborales y ventilados, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero sobre todo en la práctica jurídica ejercitada en aras de la actividad procesal de dichos conflictos, haciendo la respectiva aclaración que sirva de preámbulo para resumir la finalidad del presente trabajo, que no se pretende un ataque o crítica severa contra las Instituciones rectoras del Derecho del Trabajo, ni sus principios, ni la autoridad encargada de aplicarlo, por el contrario ante una eminente reforma laboral, se busca cimentar y acrecentar las bases para la misma, mediante las sugerencias planteadas en el presente trabajo después de la etapa expositiva plasmada en páginas anteriores, la práctica cotidiana adquirida por el suscrito, y que nos da como resultado, las conclusiones que a continuación se presentan a título personal, pues considero que el problema de fondo no lo representa del todo la actual legislación en materia laboral, sino la incorrecta aplicación de la misma, por lo que

resulta necesario una amplitud de las facultades de la autoridad laboral, para la correcta ejecución de los laudos en materia laboral.

Consideramos importante hacer un análisis general al contenido del artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que ha sido transcrito, en líneas anteriores, y el cual consideramos se encuentra totalmente fuera del contexto práctico, pues el plazo que señala dicho artículo para la ejecución de los laudos, se encuentra fuera de todo contexto práctico, toda vez que con independencia de la discrepancia que se suscita en relación con lo dispuesto por la Ley de Amparo, en la práctica cotidiana no es posible que una vez notificado el laudo a las ambas partes en un juicio, se promueva un auto de ejecución o el correspondiente incidente de liquidación, según sea el caso y en menos o dentro del término de 72 horas, se dicte el acuerdo, o se resuelva el incidente correspondiente, en primer término por la carga de trabajo actual con la que cuentan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, misma que no les permite respetar dicho término, en segundo término debido a que tratándose de incidente de liquidación se tiene que llevar a cabo la audiencia incidental correspondiente, audiencia en la cual se pueden ofrecer pruebas por las partes y estas pueden requerir de desahogos especiales tales como cotejos, compulsas, inspecciones, ratificaciones, por solo citar algunas,

desahogos que requerirán de una preparación especial y después de dichos desahogos la Junta emitirá la resolución respectiva, lo anterior desde el punto de vista procesal y legal, no dejando de lado los obstáculos que se presentan desde el punto de vista práctico y no contemplados por la Ley.

Ahora bien en el supuesto de que sin considerar el término señalado con anterioridad y suponiendo que se despache el auto de ejecución correspondiente, en ejercicio de la aplicación del mismo se tendría que requerir de pago y en caso de negativa embargar bienes suficientes para garantizar el pago solicitado, lo cual implica otra serie de obstáculos, que van desde la oposición al embargo, pasando por que el domicilio donde se haga el requerimiento se encuentre vacío, o no haya con quien entender la diligencia, o bien por que simple y sencillamente no atienda nadie al llamado del C. Actuario, pese a que se encuentre gente con quien entender la diligencia, inclusive que el lugar de la diligencia se encuentre clausurado, en huelga, o alguna situación similar, aunque el hecho de encontrar con quien entender la diligencia, no es garantía, de poder embargar, pues comúnmente no se permite el acceso al C. Actuario, o bien niegan que exista la persona, ya física o moral que se requiere, o manifiestan que los bienes son de persona diversa e inclusive llegan a

manifestar que no hay nada que embargar, o que los bienes existentes son inembargables, situaciones que no contempla la Ley, y por desgracia esta en desuso la facultad del C. Actuario contemplada por la fracción IV del artículo 951 de la Ley Federal del Trabajo, pues o desconoce su contenido o bien, conociéndolo conscientemente no lo pone en práctica, prefiere razonar y el actor ejecutante tendrá que promover, lo que crea conveniente, alargando con esto más el procedimiento de ejecución y ratificando más la problemática que deriva en la ineficacia de la ejecución de los laudos.

No obstante lo anterior cuando se logran superar los obstáculos que se presentan previos y durante el embargo, se enfrentan los problemas inherentes, al remate de los bienes embargados, que van desde las tercerías en sus diversas modalidades y que muchas de las veces solo tienden a entorpecer más el ya deficiente procedimiento de ejecución, hasta los diversos incidentes tales como el de revisión de los actos de ejecutor, sin contar con el juicio de garantías, que es una vía expedita más, para acrecentar el rezago del pago del trabajador.

Cabe hacer un paréntesis, para aclarar que los supuestos que se manejan en las presentes conclusiones, son tomando en consideración

que la condena reflejada en un laudo sea conforme a derecho, con apego a un procedimiento adecuado, por lo que no se pretende lacerar los derechos inherentes de la parte demandada, máxime aun si los mismos le han sido coartados de manera ilegal en un juicio y se ven reflejados en un laudo condenatorio, ante lo cual obviamente, no se consideran practicas dilatorias los recursos o acciones intentadas en aras de hacer valer sus derechos.

BIBLIOGRAFIA

Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las del Reformas del Trabajo, Comentarios y Resoluciones de los Tribunales de Amparo.
EDITORIAL PAC. MEXICO, 1989,

ARELLANO GARCÍA.

Derecho Procesal Civil.

EDITORIAL PORRUA MEXICO, 1993. 3ª EDICION.

ASTUDILLO URSUA PEDRO

Lecciones de Historia del Pensamiento Económico.

EDITORIAL TEXTOS UNIVERSITARIOS UNAM, MÉXICO 1978

BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO

Derecho del Trabajo.

UNAM, MEXICO, 1990, 1ª EDICION.

BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL.

Derecho Procesal de Trabajo

EDITORIAL TRILLAS, MÉXICO 1989, 2ª. EDICION.

BOBBIO NORBERTO

Filosofía del Derecho

EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1974.

BORRAJO DACRUZ, EFRÉN.

Introducción al Derecho del Trabajo

EDITORIAL TECNOS, MADRID 1969. 2ª EDICION.

BURGOA O. IGNACIO.

Las Garantías Individuales

EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1997, 29ª EDCION.

CABANELLAS GUILLERMO.

Compendio de Derecho Laboral, Tomo II.

BIBLIOGRAFIA OMEBA, BUENOS AIRES 1968.

CARNELUTTI FRANCESCO
Sistema de Derecho Procesal Civil
EDITORIAL UTHEA, BUENOS AIRES 1944.

CASTOREÑA JESÚS
Procesos del Derecho Obrero
MÉXICO 1960, PAGINA 205

CAVAZOS FLORES BALTAZAR
El Derecho Laboral en Iberoamerica.
EDITORIAL TRILLAS, MEXICO 1981.

CLIMENT BELTRAN, JUAN B.
Elementos de Derecho Procesal del Trabajo.
EDITORIAL ESFINGE, MEXICO 1989.

CLIMENT BELTRAN, JUAN B.
Jurisprudencia Laboral Comentada.
EDITORIAL ESFINGE, MEXICO 1999.

CORNEJO ANDRES
Diccionario jurídico
MÉXICO 1987

COUTURE J. EDUARDO.
Vocabulario Jurídico.
EDICIONES DE PALMA, BUENES AIRES 1976.

DÁVALOS JOSE
Derecho del Trabajo I
EDITORIAL PORRUA 5ª EDICIÓN, MÉXICO 1994

DE BUEN DEMOFITO.
Introducción al Estudio de Derecho Civil,
EDITORIAL PORRÚA, MEXICO 1977.

DE BUEN LOZANO, NESTOR.
Derecho Procesal del Trabajo.
EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1988.

DE LA CUEVA, MARIO.
El Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II.
EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1981, 2ª EDICION.

DE PINA, RAFAEL, DE PINA VARA RAFAEL.
Diccionario de Derecho.
EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1986, 14ª EDICION.

FIX ZAMUDIO, HECTOR.
El Juicio de Amparo.
MEXICO EDITORIAL, MEXICO 1974.

ENGELS FEDERICO
El papel del trabajo en la transformación del mismo hombre
EDITORIAL PUBLICACIONES CRUZ, MÉXICO 1977.

GARCÍA MAYNEZ, EDUARDO.
Introducción al Estudio del Derecho
EDITORIAL PORRÚA, MEXICO 1999.

GOMEZ GRANILLO M.
Breve historia de las doctrinas económicas
EDITORIAL ESFINGE, 7ª EDICIÓN, MÉXICO 1967.

GUASP JAIME
Derecho Procesal Civil
EDITORIAL INSTITUTO DE ESTUDIOS POLÍTICOS, MADRID 1961

GUERRERO EUQUERIO.
Manual de Derecho del Trabajo.
EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1986, 10ª EDICION.

MANRIQUE LEONARDO
La civilización del México antiguo
PIUBLICACIONES DEL CNCA, MÉXICO 1992

MORALES SALDAÑA HUGO ITALO Y TENA SUCK RAFAEL.,
Derecho Procesal del Trabajo.
EDITORIAL TRILLAS, MEXICO 1987, 2ª EDICION.

MUÑOZ, RAMÓN ROBERTO.
Derecho del Trabajo. Tomo II: Instituciones.
EDITORIAL PORRÚA, MEXICO 1983.

OVALLE FAVELA, JOSÉ.
Derecho Procesal Civil.
EDITORIAL HARLA. MEXICO 1980.

PLA RODRÍGUEZ, AMÉRICO.
Los Principios del Derecho del Trabajo.
EDITORIAL DERECHO LABORAL, MONTEVIDEO 1975.

PALLARES, EDUARDO.
Derecho Procesal Civil.
EDITORIAL PORRÚA, MEXICO 1979.

PORRAS Y LOPEZ ARMANDO
Derecho Procesal del Trabajo
TEXTOS UNIVERSITARIOS, MÉXICO 1977.

PRECIADO HERNÁNDEZ RAFAEL
Revista de la Facultad de Derecho
EDITORIAL UNAM, JULIO-DICEMBRE 1976.

RAMÍREZ FONSECA, FRANCISCO.
Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo (en vigor a partir
del primero de mayo de 1980)
EDITORIAL PAC. MÉXICO 1ª. EDICIÓN.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA
Diccionario de la Lengua Española
EDITORIAL ESPASA CALPE, MADRID ESP. 1970, 19ª EDICIÓN.

ROSS Y GAMEZ FRANCISCO
Ley Procesal del Trabajo Comentada, Incongruencia de las Reformas
Procésales del Trabajo de 1980.
CARDENAS EDITORES Y DISTRIBUIDOR, Tijuana, B. C. 1985, 2a. EDICION.

TENA SUCK, RAFAEL E ITALO MORALES HUGO
Derecho Procesal del Trabajo.
EDITORIAL TRILLAS, 2ª. REIMPRESIÓN, México 1999.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral.
EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1978, 4ª EDICION.

FUENTES PRIMARIAS Y LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Editorial PAC S. A. De C. V. México 2003.

LEY DE AMPARO

Editorial SISTA, México 2003.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Editorial SISTA, México 2003.

NUEVO CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL.

Editorial SISTA, México 2003.