

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MÉXICO

---

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

REFORMAS PROCESALES EN EL  
PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN LABORAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

VIDAL GALICIA ROMERO

ASESOR:  
DRA. J. SOCORRO UGALDE RAMIREZ



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# REFORMAS PROCESALES EN EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN LABORAL

## Índice

Introducción.....	I
-------------------	---

### Capítulo 1

#### GENERALIDADES DEL PROCESO

1.1. Teoría general del proceso.....	1
1.2. Proceso laboral.....	8
1.3. Diferencia entre proceso y procedimiento.....	10
1.4. Procedimiento laboral y su clasificación.....	12
1.4.1. Ordinario.....	13
1.4.2. Especial.....	14
1.4.3. Económico.....	15
1.4.4. Huelga.....	16
1.4.5. Ejecución.....	18
1.4.6. Paraprocesal.....	19

### Capítulo 2

#### EL PROCEDIMIENTO LABORAL ORDINARIO

2.1. Antecedentes del procedimiento ordinario laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	22
2.2. El Procedimiento ordinario laboral.....	32
2.2.1. Demanda.....	32
2.2.2. Notificaciones.....	34
2.2.3. Audiencias.....	36
2.2.4. Conciliación.....	38

2.2.5. Contestación de la demanda.....	38
2.2.6. Ofrecimiento de pruebas.....	41
2.2.7. Desahogo de pruebas.....	43
2.2.7.1 Prueba confesional.....	44
2.2.7.2 Prueba testimonial.....	45
2.2.7.3 Tachas.....	46
2.2.7.4 Prueba documental.....	46
2.2.7.5 Presuncional.....	47
2.2.7.6 Pericial.....	47
2.2.7.7 Inspección .....	48
2.2.7.8 Alegatos.....	49
2.3. Auto de ejecución y embargo.....	49
2.3.1. Ejecución.....	49
2.3.2. El embargo.....	52
2.4. Embargo de bienes muebles e inmuebles.....	56
2.4.1. Embargo de bienes muebles.....	56
2.4.2. Embargo de bienes inmuebles.....	57
2.5. Negación de requerimiento de pago.....	58
2.6. Negativa de entrega de los bienes embargados.....	59
2.7. Ocultamiento de los bienes embargados.....	61
2.8. Ocultamiento del depositario.....	63
2.9. Desaparición de la empresa.....	64

### Capítulo 3

#### **ANALISIS COMPARATIVO DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO Y OTRAS MATERIAS DE DERECHO**

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	68
3.2. Ley Federal del Trabajo.....	70
3.3. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.....	72

3.4. Código Penal del Distrito Federal.....	75
3.5. Código de Procedimientos Penales del Distrito Federal.....	79
3.6. Código Penal Federal y Código Federal de Procedimientos Penales.....	79
3.7. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	80
3.8. Código Fiscal de la Federación.....	83

#### Capítulo 4

### **MEDIDAS COACTIVAS IMPUESTAS A LA EMPRESA POR EL PAGO A LA QUE SE LE CONDENO, PREVIENDO SU POSIBLE DESAPARICION**

4.1. Otorgamiento de una fianza por la empresa condenada.....	91
4.2. EL arraigo del representante de la empresa en el domicilio o lugar de la fuente de trabajo.....	93
4.3. La notificación a la Secretaria de Hacienda y Crédito Público en caso de la posible desaparición de la empresa.....	97
4.4. Adscripción del Ministerio Público en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para darle vista inmediatamente en los casos de ocultamiento del depositario de los bienes embargados, negativa de entrega de los bienes o enajenación de los bienes.....	101
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>105</b>
<b>BLIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>110</b>

## INTRODUCCION

La reforma al procedimiento de Ejecución Laboral lo estamos proponiendo como consecuencia de que las reformas tanto de 1970 y de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, no tuvieron el alcance deseado de los jurislaboristas que las realizaron en lo concerniente a la ejecución, pues a nuestro entender existe una falta de certeza para ejecutar lo que en juicio se ha ganado, o también pensamos que la nueva forma de vida ha rebasado lo dispuesto en la propia ley para la ejecución laboral, ya que los acontecimientos en la vida diaria del país en que habitamos, conforman lo que llamamos historia, por que cada uno de los hechos en cualquier forma hacen que se genere un antecedente que da origen a otros, que considerando los primeros se puede superar o pulir los subsecuentes, siempre buscando mejorar cada hecho, por lo que en el ámbito del Derecho, en cuanto a las relaciones del capital y trabajo, que generan hechos diariamente entre trabajadores y patrones, hacen posible el Derecho del Trabajo como disciplina que busca hacer entender el equilibrio que se debe dar al momento de conjugarse las relaciones entre el patrón y el trabajador, pues el mismo tiempo nos ha hecho entender que como seres humanos capaces de razonar siempre buscamos el poder, y en ocasiones extralimitamos esa búsqueda e incluso abusamos de nuestros semejantes, razón por la cual el Derecho del Trabajo nos señala hasta donde podemos actuar para con los demás, sin que se lesionen sus derechos de cada quien, el Derecho del Trabajo al ser un conjunto de normas que regulan las relaciones entre las partes que intervienen del capital y trabajo, el mismo debe expresarse en disposiciones que garanticen Justicia; en la actualidad existe la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, ésta por razones de tiempo creemos es necesario que se refuerce o que se fortalezca con nuevas disposiciones que conlleven mas seguridad jurídica y hagan posible una verdadera Justicia, pero no solamente como Justicia del Derecho, sino como una Justicia Social, ya que intervienen no solamente derechos humanos, sino que también derechos

sociales por los llamados Sindicatos o Asociaciones de trabajadores o de Patrones; de ésta manera en el primer capítulo nos referimos al llamado proceso partiendo de un marco conceptual y generalidad del mismo, haciendo distinción entre lo procesal y procedimental, mencionando que se entiende por proceso laboral y como se clasifica, ya que el presente trabajo lo estamos enfocando a proponer cambios al proceso de ejecución laboral. En el capítulo segundo nos estamos refiriendo al proceso laboral ordinario, mencionando desde la autoridad laboral que conoce del mismo, pasando a citar los diversos antecedentes del derecho laboral en si, ya que antecedentes históricos del procedimiento laboral ordinario en específico no los hay, citamos diversas leyes de contenido laboral, que en su momento fueron promulgadas a lo largo de la historia del derecho laboral en México, como única referencia histórica del procedimiento laboral ordinario; así mismo mencionamos las diversas etapas que conforman al procedimiento ordinario hasta la ejecución y también hablamos de la ejecución y embargo de bienes muebles e inmuebles, de algunas anomalías que hay en la ejecución de los laudos como el de la negativa al requerimiento del pago, negación del requerimiento de pago, negativa de los bienes embargados, ocultamiento de los bienes embargados, ocultamiento del depositario y la desaparición de la empresa, hechos que se viven en la practica y que la Ley Federal del Trabajo solo contempla disposiciones que para nuestro entender les hace falta un debido fortalecimiento que haga posible la certeza de lo que se ha ganado, por eso en nuestro capítulo tercero hacemos un análisis de comparación entre el derecho laboral y otras ramas del derecho en cuanto al procedimiento de ejecución, con el cual nos damos cuenta que si bien existe gran similitud con las diversas materias a que hacemos referencia, también nos damos cuenta que hay algunos mecanismos que hacen posible una mejor ejecución, por eso en el capítulo cuarto de nuestro trabajo proponemos en concreto cuales serian las reformas al procedimiento de ejecución laboral ordinario, con lo que creemos se daría una mejor certeza de hacer posible lo que se ha ganado en un juicio laboral.

## Capítulo 1

### **GENERALIDADES DEL PROCESO**

El hombre al vivir en sociedad le corresponde sujetarse a una esfera jurídica de Derechos Subjetivos que le pertenecen, y al momento en que estas esferas chocan, se crean conflictos sobre cada uno de esos derechos subjetivos y como consecuencia el titular de ese derecho violado por conducta no legal de otro, provoca la intervención del Estado, este actúa por medio de órganos específicos propios del mismo.

Estos Órganos se encargan de realizar la facultad jurisdiccional del Estado, encargándose este a su vez de aplicar la norma jurídica prevista a la conducta externa del individuo; estas actuaciones de los Órganos Jurisdiccionales del Estado y de los particulares, con interés en conflicto, encaminadas a obtener una resolución final lo llamamos Proceso.

El Derecho Procesal, según hemos visto, supone la función jurisdiccional como potestad o Derecho del Estado, de este modo el órgano jurisdiccional, constituye un silogismo jurídico, en donde la premisa mayor es la norma legal, la premisa menor es la conducta de los sujetos de derecho, y la conclusión es la sentencia.

Es así como el Estado hace uso del poder radicado en sí mismo, siempre encaminado a obtener un bien común para quienes conforman el pueblo, de manera justa y equitativa.

#### **1.1. TEORIA GENERAL DEL PROCESO**

Partiremos, con tres nociones fundamentales de orden sistemático y que de manera concreta encontramos una explicación, por demás satisfactoria que nos ayuda a entender que es el Proceso, Jurisdicción, Acción, Proceso.



"Por lo que debemos distinguir en el orden que hemos enunciado, se presenta inmediatamente, la obra de los magistrados al administrar Justicia. La actividad que los jueces ejercen, en nombre del Estado, es la jurisdicción, pero la actividad jurisdiccional no se ejerce sin finalidad, sino se juzga por que esta planteada como objeto concreto de juicio, una controversia a dirimir, un litigio a dirimir, una demanda a aceptar o a rechazar, un tema a indagar, se refiere siempre a un conflicto o, mas en general, a una relación entre hombres y el Juez se coloca frente al mismo como un tercero imparcial, que no crea por si el problema, sino que lo examina y lo resuelve en los términos en que, quien tiene interés en el mismo, acciona para formularlo y sometérselo, se presenta así, como segundo argumento del estudio, la Acción, entendida como formulación del tema decidendum, y que se distingue de la actividad decisoria de igual modo que el objeto observado se distingue empíricamente de la actividad del observado.

La Jurisdicción y la Acción se ponen en contacto y se unen a través del proceso, el cual forma el tercer argumento del presente estudio.

Antes de que el magistrado esté en condiciones de juzgar sobre el tema propuesto a su investigación, es necesario, por parte suya y por parte de aquellos que solicitan su juicio, el cumplimiento de una serie de actividades preparatorias que sucedan ordenadamente para hacer conocer al juez cual es el problema que debe examinar y para proporcionarle las informaciones necesarias para resolverlo según justicia; esta serie de actividades que se suceden en un orden preestablecido "procediendo" como hacia su última meta, hacia el acto jurisdiccional, constituyen el proceso el cual aparece conceptualmente como una unidad, en vista de este único fin que une todo su desarrollo, y el logro del cual constituye su conclusión normal."<sup>1</sup>. Así mismo podemos decir que contra el desconocimiento de un derecho el único sistema que toma vida cuando el Estado, asume la tutela de esos derechos, dándose la jurisdicción es el Proceso; por lo

---

<sup>1</sup> CALAMANDREI Piero, Instituciones del Derecho Procesal Civil, Trad. Santiago Sentís Melendo, Depalma, Buenos Aires Argentina, 1943. p.56.

que es menester hablar de éste partiendo de su concepción. Acorde a su significado literal " Proceso, proviene de la raíz latina Procesus, su significado es: For.causa criminal (sinónimo debate, litigio, pleito // agregado de los autos y específicamente de una causa criminal o civil) // transcurso del tiempo // serie de fases de un fenómeno // sinónimo v. adelante // med. evolución de una serie de fenómenos avanzar, camino a seguir, trayectoria a recorrer hacia un fin propuesto o determinado".<sup>2</sup>

En su significación jurídica consiste en fenómeno o estado dinámico producido para obtener la aplicación de la Ley a un caso concreto y particular; está constituido por un conjunto da actividades, actos ordenados y consecutivos que realizan los sujetos que en él intervienen.

Es el instrumento necesario y esencial para que la función jurisdiccional se realice, toda vez que no es posible la aplicación del derecho por los órganos estatales, sin que exista como precedente un proceso regular y validamente realizado. Los actos que el juez y las partes realizan, en la iniciación, desarrollo y extinción del mismo tienen carácter jurídico por que están preordenados por la Ley instrumental

Se ha de insistir que tales actos jurídicos que en su concatenación y en su conjunto constituyen el Proceso, se desenvuelven ordenada y progresivamente; el uno es consecuencia del que le antecede y causa del que le sigue.

Tal actividad se desarrolla por etapas, fases o grados, unidas por la finalidad que les es común, cual es la aplicación del Derecho. Por lo que podemos decir que Proceso es la coordinada sucesión de actos jurídicos derivados del ejercicio de la acción procesal y que tiene por objeto obtener una decisión jurisdiccional, en cuanto a la palabra Proceso para su estudio no podemos quedarnos con esta definición, en virtud de que se debe buscar su significado

---

<sup>2</sup> DE TORO Y GISBER Miguel, Pequeño Larousse Ilustrado, Cuarta ed, Moguer, Barcelona España, 1994. pp.433, 772, 872.

dentro del campo Jurídico, y es así como el maestro Eduardo J Couture, manifiesta que:

"Proceso se define como: secuencia, desenvolvimiento, sucesión de momentos en que se realiza un acto jurídico: etimología derivado del culto latín procesus, us \*avance\* usado ya en el lenguaje jurídico de la edad media en la acepción de proceso, se trata de un postverbal de procedo.- \*ere\* progresar, avanzar".<sup>3</sup>

El Lic. Juan Climent Beltrán, al efecto señala que " se entiende por proceso la serie de actos que se realizan por las partes y el juez para la composición del litigio".<sup>4</sup>. Con lo anterior podemos concluir que literalmente Teoría General del Proceso, sería: El conjunto de opiniones generales sobre determinados actos jurídicos o una serie de actos variados vinculados por la consecución de un fin.

Ahora estudiaremos el proceso desde el punto de vista jurídico, el surgimiento de la providencia jurisdiccional, no es ni espontáneo, ni instantáneo, el órgano judicial no se mueve por si, si no hay alguien que lo requiere o estimule y además es necesario que se cumplan numerosos actos que se sucedan en un período de tiempo mas o menos largo, el conjunto de estos, considerados como una unidad que los reúne (procedimiento) esto, constituye en forma practica el proceso en sentido procesal.

En la forma como se desarrolla un proceso judicial ya sea civil, penal, laboral, en efecto el mismo consiste en una serie de actividades realizadas por los hombres, que colaboran para la consecución de un objetivo común que consiste en el pronunciamiento de una sentencia; esta colaboración no es simultanea sino sucesiva, de modo que las variadas actividades realizadas por

---

<sup>3</sup> J. COUTURE Eduardo, Vocabulario Jurídico, Tercera ed. Depalma, Argentina, 1988. p.480.

<sup>4</sup> CLIMENT BELTRAN Juan, Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Esfinge, México, 1989. p.46.

las diversas personas, que toman parte en el proceso, se distribuye en el tiempo y en el espacio siguiendo un cierto orden lógico, de modo que la fase sucesiva esta justificada por la precedente y, a su vez, da ocasión a la que viene después.

Estas múltiples actividades que componen el proceso y que siendo materialmente distintas y estando cronológicamente separadas la una de las otras, forman conceptualmente una serie continuada e individualizada y, así constituyen otros actos jurídicos, y sus efectos están regulados por la Ley.

Es necesario señalar que la Teoría General del Proceso, es un capítulo de la Teoría General del Derecho, por lo que es indudable la existencia de diversas ramas de lo procesal como: Proceso laboral, Proceso penal, Proceso fiscal; etc., esta clasificación estaría dada en cuanto a la materia de derecho de que se trata; pero todas ellas pertenecen a la Teoría General del Derecho, pero no es posible la existencia de un solo Código Procesal.

Todo proceso sea cual fuere la materia del que se trate, presupone siempre que, el contenido de todo proceso es un litigio; y su finalidad es la solución del conflicto de intereses o sea dirimir el litigio o controversia; en todo proceso siempre existen dos partes, actor, demandado y un juez, los dos primeros siempre tienen intereses contrapuestos; la existencia de una organización judicial, con jerarquías, competencias y una distribución de funciones; existe un orden en las etapas procesales o secuencia, desde la aceptación de la demanda hasta su resolución, ya sea mediante una sentencia o acuerdo, y existe un principio de impugnación para combatir las resoluciones de los tribunales, cuando estos sean incorrectos, ilegales, equivocados o no apegados a derecho.

El Proceso podemos también enfocarlo desde tres puntos de vista diferentes:

Por su Naturaleza, por su Desarrollo, por su Finalidad; la primera corresponderá a examinar críticamente las distintas concepciones acerca de la misma; la segunda, su desarrollo comprende el curso del proceso, esto es, comprende todo el procedimiento; y lo tercero es, la finalidad de todo el proceso, es la composición de la cosa litigiosa; esto hace que hable de los presupuestos procesales que son, la condición para que se pueda constituir la relación jurídica procesal, los requisitos que condicionan el desarrollo del proceso, sin los cuales no puede tener viabilidad; estos requisitos que condicionan el nacimiento del proceso son : La admisión de la demanda, El tribunal competente, La capacidad procesal de las partes la legitimación; por lo que de esta manera podemos clasificar los procesos desde distintos ángulos :

A. Por las causas que lo motivan o su materia, hay proceso civil, proceso penal, proceso laboral, proceso mercantil, y de cualesquiera otra rama del derecho.

B.- Lo podemos distinguir por el contenido, el proceso jurisdiccional o contencioso, el cual se caracteriza por el principio de contradictoriedad, la existencia de una sentencia y la de la cosa juzgada, y el proceso de jurisdicción voluntaria, donde no existe controversia ni cosa juzgada y consiste generalmente en la intervención del órgano jurisdiccional, con efectos de fedatario, para determinados hechos a los que se les quiere dar una seguridad o certidumbre jurídica. Es considerada administrativa.

C. En cuanto al principio de subordinación en el desarrollo del proceso, se distingue entre el proceso principal o general y el proceso incidental, este es una parte del principal, un mini proceso, que interrumpe el trámite del principal en tanto este no es resuelto mediante sentencia definitiva o de fondo. La resolución incidental tiene el carácter de sentencia interlocutoria.

D. Mediante el dinamismo o celeridad en el proceso, se distingue entre el proceso dispositivo y el inquisitivo.

El primero se desarrolla a impulso de las partes, que caracteriza al proceso civil, por que en él se ventilan los intereses patrimoniales y se rige por el principio de disponibilidad de derechos.

El segundo inquisitivo o inquisitorio, donde no rige la autonomía de las partes, sino el principio de indisponibilidad, en este las reglas procesales tienen inoperatividad sobre la voluntad de las partes, y el juzgador desempeña una función activa y participativa, como en el proceso penal, los procesos laboral y agrario se orientan como lo señala el Doc. Héctor Fix Zamudio, "Por el principio de justicia social el cual procura la protección jurídica de los seres económicamente débiles, para tratar de lograr el equilibrio efectivo entre los diferentes grupos y clases sociales".<sup>5</sup>

Podemos citar así mismo lo señalado por el jurista J. Jesús Castorena, que el proceso: "Es el conjunto de actividades necesarias para el desarrollo de la actividad jurisdiccional".<sup>6</sup>

Con dicha concepción podemos darnos cuenta en forma un tanto concreta que es entonces, el proceso de manera general, ya que es, esta la mas acertada y por así decirlo la mas usada en el campo de la practica jurídica en los tribunales y en el lenguaje cotidiano de los abogados litigantes de cualquier materia de Derecho, pues encierra los términos necesarios para saber conducirse en la vida jurídica, toda vez que con ella nos queda entendido que es el proceso.

## **1.2. PROCESO LABORAL**

Respecto a este tema, debemos referirnos a lo que es el Proceso Laboral, partiendo de la concepción más aceptable, a nuestra consideración, es la del maestro Alberto Trueba Urbina, que dice : "Es el conjunto de reglas jurídicas que

---

<sup>5</sup> FIX ZAMUDIO Héctor, El juicio de Amparo, Porrúa, México, 1994. pp. 23, 26.

<sup>6</sup> CASTORENA J. Jesús, Proceso del Derecho Obrero, Didot, México, 1982. pp.22, 27.

regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, inter-obreras o inter-patronales".<sup>7</sup>, de aquí podemos manifestar que el Derecho Procesal del Trabajo se debe considerar como una disciplina aparte, es decir, que su autonomía se manifiesta frente al Derecho Civil Procesal mente, la existencia de un derecho sustancial del trabajo que consigne y regule los derechos de la clase trabajadora, finca las bases para plasmar en realidad la protección jurídica en favor de esta en las relaciones entre trabajadores y patrones, pero esa protección no se alcanza a lograr sin la existencia, a su vez, de normas jurídicas procesales que le den vida, para que realicen a tales derechos.

De aquí se desprende la imperativa necesidad de un derecho procesal del trabajo, autónomo e independiente de cualquier disciplina procesal, por lo que tendrá su naturaleza, fuentes, principios, características y formas de aplicación, más sin embargo en este trabajo no podemos hacer análisis de estos, pero si hacer mención, por lo que es menester manifestar que, en cuanto a su, Naturaleza: El Derecho Procesal Laboral, forma parte del Derecho Publico, por la naturaleza imperativa de las normas que contiene; por el interés jurídico que protege, por lo irrenunciable de sus normas protectoras, y por la calidad jurídica de las personas que intervienen.

Las Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo: Podemos decir que es el origen o nacimiento de algo, y pueden ser históricas, políticas, legales y formales, pero creemos que las más aceptadas son las fuentes Formales, que son:

- a) La legislación.
- b) La costumbre.
- c) La jurisprudencia.
- d) El reglamento.
- e) La circular.

De las cinco fuentes de origen de las normas procesales antes señaladas, consideramos que la única debe ser la Ley, pues nos basamos en la circunstancia de que se trata de normas de derecho público, por que se refiere a la actuación

---

<sup>7</sup> TRUEBA URBINA Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, p.19.

de los tribunales; y sin desconocer su naturaleza específica y adjetiva, pueden aplicarse al Derecho Procesal del Trabajo en lo conducente las fuentes que se mencionan en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, y en cuanto a sus características son:

Público, Gratuito, Inmediato, Predominantemente Oral, y se Inicia a instancia de parte; cuyo fundamento se encuentra en el Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, por lo podemos manifestar que sus características son: Economía, Concentración y Sencillez, y por lo que hace a sus formas de aplicación, los actos dentro del procedimiento están desprovistos de solemnidades o exigencias legales especiales.

Es pertinente concluir manifestando que en cuanto al Derecho Procesal civil se refiere su autonomía se manifiesta a mayor grado, y más aun en cuanto a su técnica y de procedimiento, por lo que hace que entre los órganos jurisdiccionales, tanto del trabajo como los civiles, tengan diferencias profundas en su desarrollo; diferencia en la valorización de las pruebas, en los tribunales civiles; conforme a la ley que las regula; en los tribunales del trabajo; una apreciación en conciencia; en cuanto a la decisión final; la verdad legal, en sentencia judicial; la verdad sabida, en el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

### **1.3. DIFERENCIA ENTRE PROCESO Y PROCEDIMIENTO**

El procedimiento alude al fenómeno externo, a lo puramente rutinario en el desenvolvimiento de la actividad preordenada por la Ley procesal, que realizan las partes y el órgano de la jurisdicción.

La idea de proceso, en cambio, es unitaria se concreta íntimamente con la de la función jurisdiccional, por lo que da nacimiento a un proceso de cognición, dirigido a obtener la certidumbre jurídica respecto a una especial situación o un proceso de ejecución para lograr la satisfacción práctica del derecho.



En los ordenamientos jurídicos procesales, se dan varios procedimientos para servir a uno u otro proceso.

Es posible darse cuenta con mayor claridad la diferenciación entre uno y otro vocablo, si se cuenta que un proceso puede recorrer mas de una instancia y no por ello pierde su unidad sistemática y conceptual, aunque se puede comprobar la coexistencia de mas de un procedimiento, como en el proceso ordinario se da el procedimiento incidental, que se tramita cuando se suscitan cuestiones que tienen conexión con el juicio principal, no es el mismo que regula el tramite de este ultimo, por lo que no es fácil advertir varios procedimientos en un mismo grado jurisdiccional que integran un único y solo proceso.

Este siempre conserva su unidad aunque sean varios los procedimientos seguidos y varias las instancias que el mismo haya recorrido, por esto podemos decir que la diferencia entre proceso y procedimiento laboral, en tanto en los textos así como en la doctrina jurídica existen confusiones de lo que es el proceso y el procedimiento, ya que, se utilizan como términos sinónimos, mas en la aplicación esto nos lleva a cometer errores, por lo que es menester decir que la importancia de diferenciar estos términos son primordiales, para conocer el alcance jurídico de cada institución en cuanto a la debida aplicación del derecho; así podemos decir que, procedimiento viene a ser, el aspecto externo y puramente formal de los actos jurídicos procesales, para mayor comprensión de esta diferencia citamos lo que el Lic Francisco Cordova Romero, hace referencia del maestro Armando Porras López que atinadamente dice:

"El Proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el Procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del Proceso, el Proceso es lo abstracto, en tanto que el Procedimiento es lo concreto; el Proceso es el continente y el Procedimiento es el contenido".<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> CORDOVA ROMERO Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, p.5

De aquí se desprende que estaría por demás el que tratáramos de mencionar conclusiones diferentes de la diferencia entre los conceptos objeto de estudio, pues solo redundaríamos y nos confundiríamos de lo que el Lic. Francisco Cordova Romero ha dejado bien claro, pero no obstante lo anterior podemos decir que el proceso es la guía de los actos del fondo del asunto y el Procedimiento es la forma de expresión de esos actos.

#### **1.4. PROCEDIMIENTO LABORAL Y SU CLASIFICACIÓN**

En lo referente a este tema, podemos decir que el derecho procesal del trabajo nace como una necesidad evidentemente desde el momento en que aparecería el derecho sustantivo del trabajo ante el fracaso del derecho civil, que fue impotente, no obstante su conocida aplicación, para encontrar una justa y pronta solución a los delicados problemas obrero-patronales, en virtud de sus características propias como, la autonomía, la oralidad ( Art. 526 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.)), la sencillez (Art. 400 de la L.F.T.), la flexibilidad (Art.16 de la L.F.T.), y en la forma de resolver los conflictos, son laudos a verdad sabida, buena fe guardada y a conciencia (Art. 550 de la L.F.T.), por lo que no es posible referirnos al procedimiento ordinario sin tener presentes aquellos principios rectores que enriquecen y dan vida propia al Derecho del Trabajo, los cuales vienen a completar los diversos principios que forman el derecho del trabajo, en particular los derivados del Artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 17 de la propia Ley Federal del Trabajo.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo es el que plasma algunos de los principios que constituyen el sustento de las normas procesales, su base para ser interpretadas y encontrar la verdad real a través del proceso y la secuela

procedimental preestablecida, ya que es la finalidad que se persigue para lograr un fallo justo.

Por lo pronto deseamos mencionar que las controversias o conflictos se dividen en, individuales, colectivos, jurídicos y económicos, desde un punto de vista general, encontrando su aplicación en los procedimientos que a continuación se clasifican.

#### **1.4.1 Ordinario**

Mediante este procedimiento se ventilan los conflictos de trabajo de naturaleza jurídica, que no se tramitan en procedimiento especial, son mayoritarios y son aquellos en los que preexiste la norma aplicable al caso concreto.

El procedimiento ordinario es el cotidiano, el que mayor número de procedimientos individuales absorbe y de ahí su importancia.

Este procedimiento inicia con la presentación de la demanda que hace el actor (trabajador), la cual debe ser suplida por el tribunal en caso de deficiencia o prevenir al interesado en caso de oscuridad. Admitida la reclamación dentro de los términos citados por la Ley, se señala fecha para la celebración de la primera audiencia, que es la que se conoce como la de : Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y una vez agotada esta se lleva acabo las audiencias de Desahogo de pruebas que pueden efectuarse en una o varias sesiones ( audiencias ) para que dentro del termino de treinta días queden rendidas las pruebas admitidas a las partes en conflicto, con previa oportunidad para alegar (esto en la practica y realidad en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por el exceso de trabajo o por deficiencia de su personal los términos llegan a ampliarlos hasta el triple de lo que se menciona), se cierra la tramitación del procedimiento y se pasa al proyecto de resolución en la que se formula por el auxiliar un proyecto de resolución, el cual se somete, en audiencia

de discusión y votación, a los integrantes de la junta, quienes emiten el laudo que el caso proceda.

La concentración en dos audiencias para agotar la instrucción ha dado un resultado magnífico, en la pronta solución de los juicios, lo que se advierte en los diversos estudios estadísticos que se realizan y han realizado y que es bien sabido, pero en la actualidad parece que fueran de suerte, pues en algunos asuntos la solución de los conflictos laborales es más tardada que en cualquier otro tribunal en donde se imparta justicia de cualquier rama de Derecho.

#### **1.4.2. Especial**

Este tipo de procedimiento, dada su naturaleza, requiere para su trámite un procedimiento más rápido que el ordinario, por lo que se substanciara ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en forma especial, se debe seguir este, si existe un problema que se refiera a: la negativa del patrón a otorgar fianza o depósito cuando el trabajador vaya a prestar sus servicios fuera de la República Mexicana, la habitación que se haya dado al trabajador en arrendamiento; cuando el patrón no determine la antigüedad de trabajo del trabajador o este inconforme con la antigüedad que le reconozca; cuando el buque en donde labora el trabajador se haya perdido por apresamiento o siniestro y requiera ser trasladado a su país; que se le paguen los trabajos que haya realizado para la recuperación de los restos del buque al trabajador; que el trabajador se le traslade a su país si es tripulante de una aeronave que se destruya o inutilice; que se designe beneficiario y dependiente económico en los casos de muerte por riesgo de trabajo de algún trabajador; o bien el trabajador requiera cobrar prestaciones que no pasen del monto de tres meses de salario; que el trabajador reclame si labora una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole de su trabajo; así también los sindicatos pueden seguir un procedimiento especial para solicitar que se declare que otro sindicato ha perdido la mayoría que necesita para ser titular o administrador del contrato colectivo o contrato ley.

Los trabajadores podrán también seguir un procedimiento especial para que se revisen las disposiciones del reglamento interior de trabajo, o se subsanen las omisiones que existan en el mismo, también para oponerse a la designación de los médicos de la Empresa.

Los patrones seguirán un procedimiento especial cuando suspendan temporalmente o den por terminadas las relaciones colectivas de trabajo por algunas de las causas que dispone la ley, como podían ser los casos de fuerza mayor o la falta de materia prima.

También cuando soliciten la autorización para implantar maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos, que motiven que se reduzca el personal de la empresa, y se tenga que determinar la indemnización a los reajustados.

El procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda, pudiendo ofrecer desde ese momento, las pruebas que consideren convenientes. La Junta de Conciliación y Arbitraje con diez días de anticipación citara a las partes a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones que se refiere el caso de designación de beneficiarios.

En la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución la Junta de Conciliación y Arbitraje, procurará que las partes lleguen a un arreglo y de no ser posible, cada una de ellas hará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas, concluida esta recepción de pruebas la Junta oirá los alegatos de las partes y dictara resolución.

### **1.4.3. Económico**

Este procedimiento se da cuando existe un desequilibrio entre los factores de la producción, es decir entre Empresa y fuerza de trabajo, hablando de empresa como fuente de trabajo representando al patrón; y este procedimiento

tendrá por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, teniendo como característica fundamental el de la conciliación como lo hace notar el legislador en el artículo 901 de la Legislación Laboral. Es la característica primaria como lo dice el doctor Néstor de Buen L. Quizás haya dos razones para ello, mencionando la primera: consiste en que las partes en conflicto se conocen más íntimamente en cuestiones relacionadas al funcionamiento de la empresa.

La segunda: es que el Estado no se compromete a tomar decisiones que impliquen la modificación forzosa de las condiciones de trabajo, ya que el error de estas decisiones puede provocar el cierre de la empresa, y las responsabilidades consecuentes de naturaleza económica de desempleo, sin derecho al pago de la indemnización, toda vez que se debe entender que el conflicto económico es la confrontación de necesidad por preservar la existencia de la fuente de trabajo y los derechos individuales de los trabajadores, con el trabajo por si solo y las condiciones del mismo.

También se puede mencionar que el conflicto colectivo esta vinculado con el denominado interés profesional, es decir un interés que pertenece a la clasificación: trabajadores o empresarios, no refiriéndose al interés individual de cada individuo, como lo hace ver el artículo 903 de la Ley Federal del Trabajo, de donde se parte para el procedimiento de estos conflictos que se encuentran regulados en el ordenamiento citado en líneas anteriores en sus artículos subsecuentes del anterior hasta el artículo 919 .

#### **1.4.4. Huelga**

La huelga es uno de los derechos más importantes de la clase trabajadora y el instrumento a través del cual puede ir conquistando mayores prestaciones laborales.

La huelga debe tener por objeto: conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; obtener del patrón o patronos la celebración del Contrato Colectivo del Trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los antes mencionados; exigir la revisión anual de los salarios en efectivo por cuenta diaria pactados en el Contrato Colectivo de Trabajo o en el Contrato Ley.

Para la Junta de tramite al escrito de emplazamiento de huelga, este debe reunir los requisitos que marca la Ley, y con objeto de concederles mayor fuerza a los Sindicatos Titulares o Administradores de los Contratos Colectivos de Trabajo o Contratos Ley, también solo se dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando este sea representado por el Sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo o Administrador del Contrato Ley, no se les dar trámite si la huelga pretende exigir la forma de un Contrato Colectivo si ya existe depositado uno ante la Junta competente.

La autoridad que recibe el emplazamiento, bajo su más estricta responsabilidad hará llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las de su recibo; a partir del momento en que el patrón reciba el emplazamiento, será depositario de la Empresa o Establecimiento afectado por la huelga, por lo que también podrán practicarse las diligencias necesarias encaminadas a asegurar los derechos de los trabajadores ( Indemnizaciones, salarios, pensiones y prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador ); así como otros créditos fiscales, como el de los créditos derivados de la falta de pagos de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre estos tendrán preferencia los derechos de los trabajadores.

Las diligencias o actuaciones correspondientes podrán hacerse únicamente hasta antes del estallamiento de la huelga, cabe decir que para algunos autores se entiende que la huelga ha estallado desde el momento en que se notifica al patrón del emplazamiento de la huelga, y para otros , cuando se deja de trabajar, es decir ya no hay labores en la empresa.

Para que una huelga sea existente no requiere que la Junta así la declare, sin embargo, es común que los patrones soliciten a la Junta la declare inexistente para lo cual se necesita, seguir un procedimiento de declaración de inexistencia.

En el cual el Sindicato tiene la posibilidad de presentar las pruebas pertinentes, que desvirtúen dicha solicitud, concluida la recepción de las pruebas la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes resolver sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; cabe mencionar que este procedimiento se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 920 a 938.

#### **1.4.5. Ejecución**

Una vez concluido cualquier tipo de procedimiento ante las Juntas de conciliación y Arbitraje y se dicte el laudo, existe un procedimiento de Ejecución, por medio del cual se ejecuta el laudo, bien sea que se trate del cumplimiento de un derecho o el pago de una cantidad líquida señalada en este, si lo que se debe entregar es una suma de dinero, el presidente de la Junta vigilara que se entregue personalmente.

Si el patrón por algún motivo no diere cumplimiento a lo que el laudo ordena, existen también disposiciones legales encaminadas a asegurar que el laudo pueda hacerse efectivo, ya que el trabajador puede pedir a la Junta que le haga saber al patrón que debe cumplir el laudo y en su caso de no hacerlo, se le embargaran bienes de su propiedad suficientes para garantizar el cumplimiento del mismo, mismo que se realizara donde se presta o prestaron los servicios; en el domicilio



del deudor, en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación.

Después de que los bienes han sido embargados, puede solicitar a la Junta, que nombre un perito que se encargue de valorar los bienes con el objeto de determinar la base para el remate de los mismos.

El remate se llevara a cabo en el local de la Junta correspondiente, vendidos los bienes embargados, con el importe total del precio, se le cubrirá al trabajador de inmediato las cantidades a que tenga derecho conforme al laudo dictado en su favor por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

#### **1.4.6. Paraprocesal**

En los tribunales de trabajo, en muchas ocasiones se presentan asuntos que no constituyen verdaderos conflictos Obrero- Patronales, si no mas bien se refiere a un problema de interpretación para el cumplimiento de la Ley, por lo que dan la posibilidad de que los trabajadores acudan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que de una manera sencilla y rápida se tramiten asuntos en los que no esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre las partes.

Los procedimientos paraprocesales se iniciaran ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, a quien se le solicitara oralmente o por escrito su intervención, por lo regular es por escrito, señalando que es lo que se le pide; o bien que se cite alguna persona de la cual requiera el trabajador o el patrón declaración de esta. La Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes acordara sobre su solicitud; por lo que citamos los casos en los que puede el trabajador hacer uso de este procedimiento, si para resolver un problema que ha tenido un trabajador con su patrón llega a un convenio, sin haber llevado un juicio, pueden acudir ambas partes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para pedir la aprobación del convenio a que llegaron, ya que la junta cuidara de que ese documento no contenga renuncia a los derechos del trabajador; si el convenio es

para dar por terminada la relación del trabajo la Junta cuidara además, de que quede debidamente especificada la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades; si todavía no se determina la cantidad que le corresponda al trabajador, la Junta dejara a salvo los derechos que le corresponden, si el trabajador es mayor de 14 años pero menor de 16 y no ha terminado su educación obligatoria puede solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente la autorización para que pueda trabajar, así mismo si su patrón se niega a darle constancia escrita que contenga el numero de días que ha trabajado y el salario que ha percibido o percibe; Art. 982 a 991 de la L.F.T.

El procedimiento laboral con sus características y clasificaciones hacen que pongamos especial cuidado en el procedimiento con mayor aplicación ante los tribunales del trabajo, provocando que en el siguiente capítulo nos enfoquemos a realizar un estudio más completo del Procedimiento Laboral Ordinario.

## Capítulo 2

### **EL PROCEDIMIENTO LABORAL ORDINARIO**

En el presente trabajo decidimos estudiar, al procedimiento ordinario, por ser, para nosotros, el más común de los procedimientos que se ventilan ante la

Junta de Conciliación y Arbitraje, sin restarle menos importancia a los demás procedimientos que engloba el Proceso Laboral, ya que este procedimiento es al que más conflictos individuales se aplica diariamente, y que se encuentra debidamente regulado por la Ley Federal del Trabajo, cuya aplicación se da por las partes en conflicto a través de sus respectivos abogados. Los cuales deben ser conocedores del Derecho Laboral, pero estos no deben ser profesionales sino profesionistas sustentados por un título profesional expedido por una institución reconocida por el Estado, que por el grado académico alcanzado en conocimientos del Derecho, estos abogados se autoricen a ejercer la profesión como Licenciados en Derecho, ya que en la actualidad en la práctica los derechos de los trabajadores o patrones muchas de las veces se violan o se atenta en contra de estos, pues las personas que representan los intereses de las partes no tienen ni el mínimo conocimiento del Derecho Laboral, y al presentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje no hacen valer los derechos de cada parte que representan, omitiendo o incurriendo en error, o lo que es más grave permitiendo que los funcionarios que representan a la autoridad o quien imparte justicia con conductas parciales, contribuyan a la violación y como consecuencia al menoscabo de los intereses tanto del trabajador como del patrón, pero lo anterior es una parte de lo que pasa dentro de la aplicación del Derecho Laboral en su procedimiento ordinario que más adelante iremos conociendo, por lo que debemos comenzar por mencionar cual es el órgano jurisdiccional encargado de dirimir las controversias obrero - patronales dentro de este procedimiento y sus antecedentes.

## **2.1. ANTECEDENTES DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

Partiremos de la Naturaleza de las Juntas o tribunales del trabajo, mencionando que a estos se les denomina Juntas de Conciliación y Arbitraje, y que son cuerpos colegiados constituidos por un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno del gobierno y su naturaleza de estas Juntas de Conciliación y Arbitraje nace del Artículo 123, apartado A fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Los órganos jurisdiccionales del trabajo dada su constitución, integración, y competencia, no puede afirmarse que dependan o se encuentren integrados directamente a alguno de los tres poderes de la Unión: el ejecutivo, legislativo o judicial, aunque se encuentran vinculados al Poder Ejecutivo, por ser el que designa a sus Titulares o Presidentes, así también podemos mencionar que las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son de carácter administrativo, legislativo, cuando dictan sentencia colectiva en los conflictos económicos, y jurisdiccional, cuando aplican el Derecho del Trabajo es decir, cuando se ejerce la potestad que el estado otorga a los tribunales del trabajo.

Las Juntas pueden ser federales y locales, y ambas pueden ser de conciliación y arbitraje, pero cada una tendrá su respectiva competencia, por esto las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, son competentes para conocer de las ramas industriales y de empresas que expresamente menciona el Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, que deviene de la fracción XXXI del apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como son: la textil, sementera, enlatados o envasados, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, de hidrocarburos, automotriz, química productora de alimentos empacados, y tabacalera; las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer de todos los demás asuntos y controversias laborales

no señalados expresamente en el artículo antes citado. Existiendo una Junta Local de Conciliación y Arbitraje en cada entidad federativa.

Las juntas también se vinculan al Poder Judicial por su obligación de acatar la jurisprudencia de este y de los Tribunales Colegiados, y por el juicio de amparo que es procedente contra las violaciones del procedimiento y el laudo o sentencia que dicten los tribunales del trabajo, su fundamento legal se encuentra en la fracción XX del apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que literalmente dice que, Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual manera de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno. De esta manera nos damos una noción amplia de cual es el órgano jurisdiccional que se encarga de resolver los conflictos individuales y colectivos entre el capital y el trabajo.

También haremos mención de los momentos históricos que marcaron la pauta al actual Derecho del trabajo, en su aplicación, que a diario se ejerce ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tomando en consideración algunos elementos legislativos, puesto que de ahí parte el procedimiento ordinario, tales como, “ las leyes de Vicente Villada del Estado de México del 30 de Abril de 1904 que consignaba en su artículo tercero la teoría del riesgo profesional con efectos de que el patrón estaba obligado a indemnizar a sus trabajadores por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y que todo accidente se presumía motivado por el trabajo en tanto no se demostrara lo contrario; imperativas que no pudieran ser renunciadas por los trabajadores y de las cuales solamente quedaban excluidos los obreros que no tenían conducta honrada y digna, que fueran alcohólicos y no cumplieran con su deber.

Las de trabajo de Veracruz de 1914, las de Hidalgo de 1915, las de Coahuila de 1916 y las de Zacatecas de 1916, que tomando en consideración las Leyes de Bernardo Reyes de Nuevo León en donde responsabilizaban a los

patrones civilmente de los accidentes de trabajo de empleados y operarios en el desempeño de sus labores; preveían la responsabilidad en los accidentes de trabajo, excluyendo las de las enfermedades profesionales, mas sin embargo también se hablaba de estas ultimas cuando eran producidas por materiales insalubres y tóxicos; su interés principal radicaba en las enunciaciones imperativas de que en los contratos de trabajo se consignaran las normas sobre la participación de los trabajadores en las utilidades.

Las indemnizaciones a que se referían las leyes mencionadas eran las siguientes:

1. Asistencia médica y farmacéutica por un tiempo no mayor de seis meses.
2. Si la incapacidad era temporal total, el cincuenta por ciento del salario hasta que el trabajador pudiera regresar al servicio, sin que la obligación subsistiera por más de dos años.
3. Si era temporal parcial, de un veinte a un cuarenta por ciento hasta por una plaza de un año y medió.
4. Si era permanente total sueldo integro durante dos años.
5. Si era permanente parcial, la misma que para los casos de incapacidad temporal parcial.
6. Si el accidente producía la muerte, la pensión consistía en el sueldo integro del trabajador dentro de los plazos que variaban entre diez meses y dos años, si de la victima hubieran dependido solo padres, abuelos o bien hijos, nietos y cónyuge; además de estas pensiones debían pagarse los gastos de funeral, y por ultimo, para hacerlas efectivas se tramitaban en juicio verbal con simplificación de tramites y reducción de términos.

Preceptos que contribuyeron a la conformación de la actual Ley Federal del Trabajo, puesto que de los múltiples conceptos que se manejaron en las leyes antes citadas se dio origen a deducir la necesidad de hacer valer estas disposiciones mediante un procedimiento específico que debería estar inmerso en la propia Ley del trabajo, es por eso que mencionamos una de las fuentes que

contiene una variedad de prestaciones que se reclaman actualmente mediante un procedimiento laboral ordinario.

En la Ley de Cándido Aguilar de Veracruz del año de 1914, que estableció el descanso laboral durante la jornada de trabajo para que se tomara los alimentos necesarios y la duración de nueve horas, descanso semanal y los días festivos, con excepción de acontecimientos imprevistos, servicios domésticos, cargadores, cocheros, panaderos, papeleros, vendedores ambulantes, vendedores de alimentos en los mercados públicos y de medicina. El señalamiento del salario mínimo en un peso, que debía hacerse en moneda nacional, la habitación en las haciendas, fabricas o talleres, debiendo además recibir la alimentación, y por ultimo la abolición de las tiendas de raya, la condonación de deudas al entrar en vigor la Ley. En materia de previsión social comprendía, la creación de servicios médicos, la manutención de escuelas primarias cuando no existiera escuela publica a menos de dos kilómetros de la residencia de los obreros, la formación de una inspección de trabajo, tribunales del trabajo y el establecimiento de sanciones a los infractores de esta Ley; de esta manera sé venia marcando el precedente, y de manera muy especial la obra legislativa del general Salvador Alvarado que dejando a un lado el individualismo y liberalismo y sin concluir en el Estado omnipotente, pero sí con la participación de este en el fenómeno económico y social, con el objeto de proporcionar a todos, hombres y mujeres oportunidades, crea, Las Juntas de Conciliación, El Tribunal del Trabajo, en primera para resolver las dificultades entre los trabajadores y los patrones, de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias, buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre afecta los intereses de todos; en segundo establecía el arbitraje forzoso, después de poner en claro lo que el trabajador necesitaba para conseguir su bienestar cualquiera que fuera su condición social, y tercera que se instituyo para trabajar en el perfeccionamiento de esta Ley, recabando información de los asuntos industriales, colectando estadísticas, estudiando el problema de emigración y colonización y vigilar que las compañías que se formen no exploten, la necesidad publica. Para la realización de los

propósito de esta ley, esta reconoció la existencia de la asociación profesional, incluso privando de parte de los beneficios de los mismos obreros que negaron asociarse, haciendo al sindicalismo prácticamente obligatorio. Es de hacerse notar que la legislación de trabajo del Estado de Yucatán fue el primer intento serio para realizar una reforma total al Estado mexicano, representando el pensamiento más avanzados de la época. Es por lo que don Venustiano Carranza emitió el decreto del 12 de Diciembre de 1914 que en su artículo 14 anunciaba la expedición de una Ley para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de todas las clases proletarias y finalmente con la reforma de la fracción I del artículo 72 de la Constitución de 1857 se dio competencia al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo”<sup>1</sup>.

“Se piensa que por el decreto del 16 de Septiembre de 1915 Don Venustiano Carranza había plasmado sus ideas fundamentales sobre las reformas que pretendía implantar el gobierno revolucionario, por lo que al convocar al Congreso Constituyente, deja a los diputados el campo abierto para conseguir los postulados que darían origen al precepto Constitucional que rige al Derecho del Trabajo. De su exposición de motivos a su proyecto constitucional, presentando al Congreso en la sesión del 10 de Diciembre de 1916 anotamos los siguientes aspectos, referentes a los que Carranza le interesaba respecto a las cuestiones obreras, con las reformas del artículo 27 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con la facultad que en la reforma de la fracción XX del artículo 72 de esta misma, confiere al poder legislativo federal, para expedir las leyes sobre el trabajo, en las que se incluyen, en las que se incluyen todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas de trabajo de manera que el operario no agote sus energías, y tenga tiempo para su descanso y un momento a solas para el cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar a sus vecinos.

---

<sup>1</sup>. DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, ed. Sexta, México.1980, pp.42,46.



El que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con la responsabilidad de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros en los casos de enfermedad y de vejez, con la fijación del salario mínimo del individuo, para asegurar y mejorar su situación. Con todas estas reformas, esperaba fundamentalmente el gobierno que las instituciones políticas del país responderían satisfactoriamente a las necesidades sociales, que están unidas a las garantías protectoras de la libertad individual, serian un hecho efectivo y no meras promesas irrealizables, y que la división entre las diversas ramas del poder público tendría efecto inmediato, fundando la democracia mexicana, o sea el gobierno de México, por cooperación espontánea, eficaz y consciente de todos los individuos que la forman, los que buscan su bienestar en el reinado de la Ley y el imperio de la Justicia, consiguiendo que esta sea igual para todos los hombres, que defienda todos los intereses legislativos y que ampare a todas las aspiraciones nobles.

Ahora bien, en el proyecto constitucional, no figura alguna cláusula que contuviera los conceptos antes vertidos, considerando por ello, que la idea fundamental del primer jefe podría ser en el sentido de dejar amplia libertad al Congreso para aprovechar tales conceptos, desarrollarlos o dejarlos sentados en las bases constitucionales. Bajo este aspecto se emprende la misión por parte de los forjadores de la que llegó a ser el artículo 123, y fue presentado en su conjunto, como estaba plasmado ya en la Constitución de 1857 y su propia redacción decía que todo mexicano tiene derecho de trabajar, pero nadie estaba obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto por autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, solo podían ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, en el de las armas, las de jurado, los cargos de elección popular, las funciones electorales.

El Estado no puede realizar o permitir ningún contrato que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el sacrificio del hombre, ya sea por trabajo, educación o voto religioso. Tampoco puede admitirse convenio en el que los hombres pacten su destierro o renuncien temporalmente a ejercitar cualquier profesión, industria o comercio. El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse, en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

Los conflictos de trabajo serán resueltos por comités de mediación, conciliación y arbitraje, cuyo funcionamiento se sujetara a las leyes respectivas. Queda prohibido el trabajo nocturno de las industrias a niños menores de 14 años y a las mujeres. El descanso dominical es obligatorio. En los servicios públicos, que por su naturaleza no deben interrumpirse, la ley reglamentaria determinara el día de descanso que semanaria mente corresponde a los trabajadores. A trabajo igual debe corresponder salario igual para trabajadores de ambos sexos. Se establece el derecho a la huelga y a las indemnizaciones que por accidente de trabajo y enfermedades profesionales se den.

La comisión formada por los Diputados, Mújica, Román G. Monzón, Recio y Colanza hizo suyos algunos de los planteamientos que se mencionaron antes, lo mismo que en otras propuestas que se hicieron al respecto, por lo que dicha comisión presento al Congreso el dictamen que a continuación mencionaremos, partiendo que la idea capital del artículo 5 de la Constitución de 1857 es el que se plasma en el artículo 50 del proyecto de la primera jefatura.

El primero fue reformado por la ley del 10 de Junio de 1898, especificando los servicios públicos y además gratuitos. También se incluyo como reforma en el proyecto, dejando solamente como gratuitos las funciones electorales. La prohibición de las órdenes monásticas es consecuencia de las leyes de reforma. El proyecto conserva la prohibición de convenios en que el hombre renuncia a su libertad y a sus derechos políticos.

Todas estas ideas fueron discutidas en el congreso de 1857 y se han estudiado posteriormente hasta nuestros días. Mencionando también que en dicho artículo del proyecto contenía dos innovaciones, la primera se refería a prohibir el convenio en el que el hombre renuncia en forma temporal o permanente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. Esta reforma se justifico por el interés que tenia la sociedad de combatir el monopolio abriendo un amplio campo a la competencia, la segunda se refería a limitar a plazo de un año obligatorio el contrato de trabajo, encaminado a la protección de la clase trabajadora y en contra del abuso de algunas empresas.

Por lo que se llegó a la aprobación del artículo 5 del proyecto, con algunas enmiendas, adiciones y consecuentemente los debates que provoco fueron realmente interesantes; como culminación lo fue el discurso del Licenciado José Natividad Macias, que se refirió a las promesas hechas por Venustiano Carranza, para dar todas las leyes encaminadas a redimir a la clase obrera, de la miserable situación en que se encontraban, de acuerdo a esas promesas el propio Macias y el Licenciado Manuel Rojas fueron comisionados para formar un proyecto de leyes para tratar el problema obrero en sus diversas manifestaciones, conviniendo en los puntos cardinales sobre los cuales se había de fundar la legislación obrera, para lo cual hubo que tratar ideas de la legislación obrera de los EE.UU., de América, de la legislación de Inglaterra y de la legislación de Bélgica, que eran las más adelantadas en la materia en esa época todo cuanto fuera adoptado como justo, como permanente, y racional a las necesidades de México, para dar forma jurídica al sentimiento y a los problemas latentes de las clases oprimidas durante los años que precedieron.”<sup>2</sup>

En resumen, la importancia del artículo 123 Constitucional, desde el punto de vista del Derecho Constitucional, radica esencialmente en la eliminación de preceptos del capítulo de Garantías Individuales, que no tenían por objeto proteger al individuo, sino proteger a un grupo social determinado; y en la creación de las

---

<sup>2</sup> Ibidem, p.p.46,49.

nuevas garantías constitucionales, de las individuales, constitutivas por decirlo así, de la página social más brillante de la Constitución; Aunque el mencionado artículo en lo que a su estructuración se refiere sea más que una obra técnica, el producto de un hondo sentimiento de protección de las masas proletarias que con su esfuerzo y su sangre contribuyeron a la reivindicación de los derechos del pueblo mexicano.

“Por tanto, la interpretación legítima del artículo 123 se deriva, más que del texto literal de sus disposiciones, del ideario que informo los discursos de los diputados iniciadores del Derecho Constitucional del Trabajo. Los constituyentes de Querétaro ignoraron en aquel entonces 1917, el profundo significado de sus propósitos y su trascendencia en el porvenir, por que la incorporación de las reglas básicas del artículo 123 en la Constitución era un paso trascendental y progresivo en el Derecho Constitucional Mexicano y más tarde lo ha sido para la misma disciplina en los demás países del mundo, este año de 1917 sé finca él más grande precedente de la impartición de justicia entre el sector obrero y el sector patronal, estando en medio el poder ejecutivo, pues como es sabido un decreto del Presidente Carranza, señala la manera de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que debían tomar en los casos en que se pararon las empresas, decreto que conlleva en los siguientes años a diversas modificaciones y adiciones en la legislación al respecto, como lo que se publica en el año de 1926, correspondiente al reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y por último en 1927 se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en las empresas mercantiles. En este mismo año de 1927 las necesidades de un organismo encargado de los conflictos laborales que no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados, hacen que el poder Ejecutivo expida un decreto el 27 de Septiembre en la que crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, seis días después se expidió el reglamento de organización y funcionamiento de las mismas. De esta manera a lo largo de la historia se hubo que abrogar o derogar, modificar los preceptos constitucionales y legales ya antes logrados referentes al derecho del trabajo, hasta que el 18 de

Agosto de 1931 el Congreso de la Unión aprueba y promulga un proyecto que se le da el nombre de Ley Federal del Trabajo, Ley que marca el camino a sus sucesoras, y que como parte del cuerpo de las mismas el procedimiento Ordinario tiene una vital función para hacer posible los principios que fundamentaron la propia ley, y alcanzar la ahora llamada justicia social que tanto anhelaron las personas que intervinieron desde un principio, cuando vislumbraron la imperiosa necesidad de la creación de una ley que garantizara las relaciones justas entre el capital y el trabajo.”<sup>3</sup>

De esta manera podemos decir que el procedimiento ordinario camina a la par de las disposiciones que surgen a lo largo de la historia, adecuándose a las modificaciones y adiciones tanto constitucionales, como de la propia Ley Federal del Trabajo, dando como resultado el procedimiento ordinario que en el siguiente tema estudiaremos.

## **2.2. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**

Comenzaremos diciendo que este procedimiento parte en su desarrollo de actos procesales, que diversos juristas ponen en controversia el inicio de los mismos a la vida jurídica, ya que por un lado sostienen, que es necesario que se manifieste entre las partes que tengan relación contractual de trabajo el descontento para seguir manteniendo la relación que las une, y por otro lado se manifiestan que el procedimiento nace del acto procesal hasta cuando lo hacen saber a la autoridad correspondiente, es decir hacer saber ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, local o federal, o Tribunal de Conciliación y Arbitraje las reclamaciones o demanda del que se dice afectado en sus derechos, nosotros nos inclinamos por el criterio jurídico consistente en que el Procedimiento Ordinario tiene su inicio desde el momento en que se presenta la demanda, es por esto que partiremos de lo que es una demanda.

---

<sup>3</sup> DE BUEN L. Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, México.1988, pp. 118,121.

### **2.2.1. Demanda**

De los múltiples actos procesales, la demanda ocupa un lugar de preferencia, ya que en ella se ve la base de sustentación del proceso, además de que propicia múltiples y variadas consecuencias. La demanda según la Lic. Ocampo Jasso Ma.Cristina " es la primera petición en que el actor formula pretensiones, solicitando del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho."<sup>4</sup> una vez citado el concepto, mencionemos que, desde tiempos remotos, en la historia jurídica se distinguen con claridad seis partes fundamentales en la integración de la demanda., que son:

1. El nombre y domicilio del actor, 2. El nombre y domicilio del demandado, 3. La cosa demandada, designándola con toda exactitud, 4. Los hechos en que se fundamente, explicándolos claramente, 5. El derecho y 6.La petición en términos claros y concretos. El primer, relativo al nombre y domicilio del actor, es un requisito que tiende a establecer con precisión quien ser la persona que asuma el papel de actor, a fin de saber si tiene o no capacidad para promover el juicio. Si el actor no concurre por si mismo, sino por representante, deber acompañar el poder que acredite tal representación, además, tiene la obligación de señalar un domicilio que ser el lugar para la comunicación que con ,él establezca el tribunal, en algunos casos, se proporciona el domicilio en que habita el actor, pero en la mayoría se señala el domicilio del despacho del apoderado que lo representa en juicio, por que en el escrito de demanda se ha autorizado al representante para oír y recibir notificaciones correspondientes.

La designación de la persona del demandado, es igualmente muy necesaria, pues sólo cuando ,este se halle perfectamente individualizado, se podrá saber contra quien se ha dirigido la acción. Así mismo, podrá ordenarse su emplazamiento y posteriores notificaciones y, en su momento, condenársele o absolvérsele en el laudo.

---

<sup>4</sup> OCAMPO JASSO Maria Cristina, La historia, la actualidad y el futuro del Derecho Social Mexicano, Segunda ed. Trillas, México, 1989. p.93.

También la designación de un domicilio para el demandado resulta indispensable, en este aspecto debemos tener presente que el artículo 740 de la Ley Federal del Trabajo, impone cierta libertad de tutelar al trabajador.

La demanda debe contener una relación breve pero clara de que es lo que se pide del demandado. Esto se logra mediante lo que comúnmente se conoce como relación de hechos, de forma tal que haga comprensible tanto al demandado como a la autoridad correspondiente cuando, donde y como ocurrió el hecho que generó la demanda.

La claridad en esta parte de la demanda es esencial, porque muchas veces ahí se determina la competencia; y por que así, el demandado y el tribunal conocerán el objeto y las pretensiones del actor y sólo así podrá dictarse un laudo congruente con tales pretensiones.

No esta por demás recordar que la vaguedad, el error y la indeterminación de la demanda, puede en ocasiones originar la perdida del pleito.

La integración correcta de una demanda, requiere de una fundamentación en derecho, es decir, citar los artículos jurídicos que fueron trasgredidos por el demandado, así como aquellos otros que garanticen el derecho del actor al reclamo, aunque en materia laboral debemos tener presente que la falta de formalidad en los escritos es aceptada por nuestra legislación, cuando el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo establece que no se exige forma determinada en las comparecencias, escritos o promociones en los que las partes deben presentar sus peticiones.

Esta demanda una vez debidamente formulada se presenta ante la oficialía de partes común de la autoridad laboral responsable, y se le comienza a dar tramite, tomándose a la junta especial correspondiente que tendrá conocimiento de la misma, acordando su radicación y emplazamiento a las partes en conflicto,

por lo que se ordenara así mismo se notifiquen, de lo cual hablaremos en lo específico.

### **2.2.2. Notificaciones**

Notificación es el acto por medio del cual se hace del conocimiento real o presunto, a las partes en juicio y en algunas ocasiones a terceros, estas notificaciones conforme a la Ley Federal del Trabajo, pueden ser de dos formas: personales o por estrados. Personales, son aquellas que la Ley establece en su artículo 741 y siguientes, y es ahí donde se señala que estas notificaciones se efectuaran en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello.

Es obligación del actuario, cerciorarse de que la persona que debe ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación, dicho funcionario deberá asentar su razón en el expediente, exponiendo los elementos que le hayan llevado a la convicción de que el lugar notificado era el previsto en autos, la notificación deber hacerse personalmente de forma obligada. Como primera notificación personal, el emplazamiento a juicio, que por su propia naturaleza es la notificación personal más obligada, ya que ,esta finca el principio de la contienda judicial; en ella se establece la primera comunicación entre el tribunal y la parte demandada; debe existir por lo tanto, una certeza de que la demandada haya sido previamente avisada de la existencia del conflicto y ante que, tribunal deberá concurrir en defensa de sus intereses, de esta manera comienza la serie de notificaciones que se requieren en el juicio laboral y que se encuentran mencionadas en el artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante notar que las notificaciones personales surtirán sus efectos el día y hora en que se hayan practicado, contados de momento a momento.



El poder de representación, como mandato, es muy respetado y fundamental en el derecho del trabajo, por lo que las notificaciones efectuadas al apoderado de las personas expresamente autorizadas por las partes, acreditadas ante la junta conforme a la ley, surtirán los mismos efectos que si se hubieren hecho a ellas, sin embargo como lo mencionaremos en el capítulo cuarto del presente trabajo, existen vicios que se utilizan para poder acreditar el poder con la que el supuesto apoderado se está ostentando.

Por estrados, son previstas por Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 745 y 746. Estas notificaciones son las que tradicionalmente se hacen en las mamparas de las juntas, colocando en ellas los acuerdos correspondientes, así como el número de expediente, para que sea ahí donde los propios interesados se enteren de dichas resoluciones, la Ley prevé, que la junta podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la síntesis de estas notificaciones. Este deber exponerse en un lugar visible del local de la junta, y ser coleccionado para guardar memoria de la publicación de las resoluciones.

Esta lista de notificaciones debe contener una formalidad, que todas ellas deberán ser autorizadas y selladas con fecha por el secretario de la junta. Consideramos que este tipo de notificaciones por estrados, a diferencia de las personales, surten sus efectos al día siguiente de su publicación en el boletín o en los estrados de la junta. Ahora pasemos a mencionar lo de las audiencias.

### **2.2.3. Audiencias**

La estructura del proceso laboral, en vigencia a partir del 01 de Mayo de 1980 establece que el juicio se vea reducido a dos audiencias en lugar de tres, una llamada audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento de pruebas, prevista en el artículo 875 de la Ley; y la otra, establecida por el artículo 884, que es la conocida como audiencia de desahogo de pruebas.

En relación con la primera consta de tres etapas que por el momento sólo las mencionaremos, pues más adelante las citaremos en lo individual:

1.- Conciliación. 2.- Demanda y excepciones. 3.- Ofrecimiento y admisión de pruebas.

La búsqueda de observancia de los principios de conciliación y economía del proceso hizo que el legislador encontrara una respuesta, la de concentrar en tan sólo dos audiencias todos los actos necesarios para la resolución de los conflictos. En la práctica, la reforma ha resultado benéfica por que acorta la duración de algunos juicios laborales de manera muy considerable, además de que las exigencias que la ley ha establecido para la presentación personal de las partes a esta primera audiencia, se ha convertido en factor determinante para lograr conciliaciones en muchos de los casos.

La segunda audiencia, posiblemente la más característica del proceso oral, es la correspondiente al desahogo de las pruebas, en la que tanto los abogados apoderados de las partes como el mismo tribunal, ponen el mayor cuidado en escuchar las versiones de las partes y testigos, en relación con los hechos controvertidos, para que vaya surgiendo la verdad buscada.

Para establecer el día y hora de las audiencias, la propia Ley fija la pauta en su artículo 873, al establecer; que el pleno de la junta especial, dentro de las 24 horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictar acuerdo, en el que señalar día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deber efectuarse dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido el escrito de demanda.

En cuanto a la fijación de la segunda fecha, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, la junta señalar día y hora para la celebración de la audiencia

de desahogo de pruebas, que deber efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes.

Si bien, la oralidad es característica del proceso laboral, también es cierto que no es absoluto, sin que medie nada escrito, tal como las actas de audiencias y acuerdos emitidos por las secretarías, el hecho de levantar esta constancia en los juicios, aun siendo orales, posibilita en su momento el que se lleve a instancias del juicio de amparo.

Los términos señalados por la misma ley para la celebración de las audiencias, la oralidad captada en actas por el tribunal, además de los principios de concentración e inmediatez, han posibilitado el abreviar la duración de los juicios laborales; una vez expuesto sobre las audiencias, debemos exponer sobre las mismas por lo que mencionaremos la primera.

#### **2.2.4. Conciliación**

Debemos entender por conciliación, el ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí, la conciliación es una forma, que termina con gran cantidad de los conflictos planteados ante los tribunales laborales, siempre y cuando la autoridad correspondiente reconozca la importancia que la institución tiene, y los beneficios que para la solución de los conflictos laborales puede obtenerse si se practica no oficiosamente de mero trámite, sino con la firme idea de que dialogando con las partes y proponiendo soluciones, se puede llegar a un justo y equitativo arreglo.

La conciliación así entendida, se convierte en una de las características fundamentales en el derecho procesal del trabajo, ya que la ley la establece como obligatoria para que se busque una fórmula resolutoria, bajo la vigilancia del propio tribunal.

Para lograr esta concordancia, se requiere de un especial cumplimiento de las normas correspondientes, tanto las sustantivas como las de procedimiento, así

como de un natural y efectivo poder de comunicación y de persuasión, a fin de hacer ver las partes la conveniencia de terminar ahí su conflicto y que el arreglo resulte lo mas equitativo posible.

### **2.2.5. Contestación de la demanda**

La contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica discutida, la contestación resulta de la intervención del órgano jurisdiccional, llámese junta de conciliación y arbitraje, ante quien ha presentado la demanda, el cual requiere la presencia y respuesta del demandado para actuar al principio fundamental de la contradicción y de la bilateralidad del proceso.

La contestación de la demanda, facultad por el artículo 878 de la L.F.T., constituye una pieza esencial del proceso contencioso, ya que traba la litis e integra la relación jurídica profesional, iniciada por la demanda, y la actividad consecuente del órgano jurisdiccional.

Si contrariamente, no se produce esta contestación de demanda, el mismo silencio o inactividad del demandado debe darse como una contestación ficta que tenga por ciertas las afirmaciones del actor, salvo prueba en contrario, según lo establece el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

Si el demandado contesta la demanda, puede asumir diversas posiciones con respecto a ella, pudiendo tener la forma siguiente: 1.- Allanarse, que seria tanto como acreditar las pretensiones del actor, es decir aceptar las mismas; 2.- Negar los hechos afirmados por el actor en su demanda.

3.- Oponerse al proceso mediante las excepciones, ya fueren excepciones procesales o sustanciales, entendiendo por las primeras aquellas en las que el demandado aduce que el actor incumplió en su demanda los presupuestos procesales; y por excepciones sustanciales o de fondo, entendemos las que se

hacen argumentando al Tribunal hechos extintivos modificativos o impeditivos de la relación jurídica invocada por el demandado.

También puede presentarse el caso de que el demandado conteste además formulando nuevas pretensiones contra el actor; toda la contestación de la demanda debe observar estas partes:

1.- La parte inicial del escrito de contestación debe contener la nominación del Tribunal al cual se somete, el nombre del demandado, el domicilio que señala para oír las notificaciones, y la referencia al escrito de demanda, al cual ocurre a dar contestación, así como el nombre del actor.

2.- Una segunda parte denominada de hecho, en la que el demandado debe referirse a cada uno de los hechos argumentados por el actor en su demanda, ya que el no referirse a alguno de ellos implica la aceptación del mismo.

3.- La tercera parte de la contestación conocida con el nombre de derecho, en ella el demandado debe fundamentar su respuesta, aprobándola en el articulado correspondiente de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Por ultimo, los puntos petitorios, síntesis de la petición concreta del demandado que alega ante el Tribunal.

Una contestación de demanda estructurada en estos términos se convierte en otra parte importante del juicio laboral, porque a traves de ella el demandado precisa los hechos o la opinión que el guarda sobre los mismos, en relación con la demanda, señalando cuales hechos admite como ciertos y cuales rechaza o niega. Además indicara los hechos o razones en que apoye su demanda.

El articulo 878 de la Ley Federal del Trabajo previene que si al contestar la demanda, el demandado no lo hiciera en la forma en que el artículo citado previene nos encontraremos ante uno de los primero problemas procesales,

porque el silencio y las evasiva tendrán como consecuencia que el tribunal considere admitidos aquellos hechos en los que no se den controversia, aplicándose dicho apercibimiento, es decir ante las respuestas evasivas, no contar el demandado con el beneficio de poder probar en contrario posteriormente.

#### **2.2.6. Ofrecimiento de pruebas**

Este acto procesal, mediante el cual el actor pone a disposición del Tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas, a fin de probar sus excepciones o defensas, de acuerdo con las ultimas reformas efectuadas el 01 de mayo de 1980, esta etapa de ofrecimiento de pruebas se ha anexado a la primera audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento de pruebas.

La Ley ofrece como regulación de dicho paso procesal una redacción bastante sencilla, que expresa que la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollar conforme a las normas que establece el artículo 880 de la propia Ley Federal de Trabajo, que son las siguientes:

I.- El actor ofrece sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después, el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte, ya que, a su vez este podrá objetar las del demandado.

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Así mismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos, que se desprendan de la contestación a la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para los 10 días siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

III.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este título.

IV.- Concluido el ofrecimiento la junta resolver inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Previendo que concluyó dicho ofrecimiento, la junta resolver inmediatamente cuales son las prueba que admite y cuales las que deshecha.

Dentro de las facultades que la Ley da a las partes es que éstas podrán objetar las pruebas que su respectiva contraparte haya presentado. Esto tiene la finalidad de que lleguen al Tribunal las pruebas más idóneas; es decir, que si las pruebas adolecen de algún vicio y la contraparte del oferente lo conoce, lo haga notar al Tribunal, a fin de que deseche esta prueba.

Así mismo se les puede brindar a las partes otra oportunidad de ofrecer nuevas pruebas después de su primera intervención, pero siempre y cuando estas nuevas pruebas están relacionadas con las ofrecidas por la contraparte y con la condición de que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

En caso de que quien desea ofrecer nuevas pruebas sea el actor, en tanto estas se relacionen con hechos que le eran desconocidos hasta el momento en que el demandado contesta la demanda, la Ley lo protege a fin de que pueda preparar las pruebas correspondientes, solicitando la suspensión de la audiencia por el término de 10 días. Las partes, en esta etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, deberán tener presente que en su capítulo XII, la Ley regula cuales son los medios de pruebas más usuales y señala en forma minuciosa las características fundamentales de cada una, como lo establece el artículo 776 de la Ley de la materia. Concluida la etapa de ofrecimiento, la junta no podrá admitir nuevas pruebas, salvo en el caso de hechos supervenientes o de tachas.

Al concluir las audiencias que nos ocupa, se otorgar en forma inmediata a las partes un termino para alegar y se procederá a dictar laudo.

Pero el caso contrario, y por cierto mas común u ordinario, es que exista controversia en cuanto a los hechos y por lo tanto aparecer el ofrecimiento de pruebas de las partes, acontecimiento que, como decíamos, deberá concluir con una resolución de la junta en la que señalará día y hora para la audiencia de desahogo de dichas pruebas, que deber llevarse a cabo dentro de los 10 días siguientes. En este intermedio la autoridad recabar los informes que debe rendir alguna autoridad. Y también se previene que cuando, a juicio de la junta, se considere que el desahogo de las pruebas no sería factible de llevarse a cabo en una sola audiencia, puede programarse dos, en la fecha que la junta señale, y como es bien sabido por los litigantes estas fechas se prolongan hasta por meses por el exceso de trabajo que existe ante los Tribunales Laborales.

#### **2.2.7. Desahogo de pruebas**

En esta audiencia es donde tiene lugar un mayor numero de situaciones que obligan al Tribunal a actuar, es decir, que en este procedimiento se tuvo por finalidad dotar al proceso de mayor fluidez, al suprimir muchas formalidades, aun cuando, tratando de ser justos al valorar lo que en la practica sucede, diremos que son más los problemas que se crean con una escasa redacción, que los logros de fluidez en el proceso, al menos en la Ley Federal del Trabajo. Esta falta de precisión en la redacción de la Ley en lo que ha pruebas respecta, se torna peligrosa para debida seguridad jurídica, tan necesaria en todo proceso. Al menos en este caso la legislación del trabajo, al no estar federalizados los tribunales laborales varían muchos los criterios sostenidos por las diferentes juntas de conciliación y arbitraje en cuanto al tramite y valorización de las pruebas que se ofrecen así como de la resolución de los conflictos que se les plantean, puesto que no existe la tan necesaria uniformidad de criterios respecto de lo no escrito.



La audiencia de recepción se celebrara en la fecha y hora que previamente se haya señalado, en el acuerdo en que la junta dicte al concluirse la primera audiencia.

Esta fecha deber ser determinada dentro de los siguientes 10 días, según el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo.

A continuación mencionaremos lo referente a las pruebas e importancia en el desahogo de cada una:

#### **2.2.7.1. Prueba confesional**

La recepción de la prueba confesional resulta uno de los momentos de mayor trascendencia dentro del juicio laboral, ya que en este acto, a traves de sus afirmaciones o negativas a las posiciones que se les articulen, las partes manifiestan de forma determinante su posición respecto de los puntos controvertidos. Consideramos que este proceso resulta importante, porque la persona que se presta a absolver posiciones en representación de una persona moral, es quien tiene que acreditar con que carácter lo hace, ya que las afirmaciones o negaciones que manifieste obligarán a quien representa.

Se proceder a continuación a articular las posiciones donde comúnmente resulta que se presenta, por la parte oferente de la prueba, un pliego que contenga las mismas para que sean calificadas por la junta., o bien, si no las presenta por escrito, se deben articular en ese momento, pero siempre previa calificación que de las mismas realice el tribunal, a fin de que las posiciones versen sobre hechos propios del absolvente, o de hechos que, aunque no propios, deben serle conocidos y sobre todo, que guarden relación directa con los puntos de las litis.

El absolvente está obligado a responder afirmativa o negativamente, y con posterioridad puede ampliar su respuesta si lo considera necesario. La finalidad es evitar imprecisiones en la respuesta, tomando en cuenta que si la respuesta del

absolvente es evasiva a lo que se le pregunta, se le tendrá por confeso de cada una de las posiciones que contesten en esta forma, a pesar de las conminaciones que le haga el tribunal para que sea categórico en sus respuestas, al terminar de absolver todas las posiciones que se le articulen, firmar el acta.

#### **2.2.7.2. Prueba testimonial**

Desprestigiada por los abusos que de ella se hacen, la testimonial en los juicios laborales precisan a un mas que en ninguna otra prueba, del principio de inmediación, que requiere que los integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje están frente al testigo y escuchen de viva voz su versión respecto de los acontecimientos.

El oferente presentar, en la fecha y hora señaladas, a sus testigos, los cuales serán desahogados en el mismo orden en que fueron ofrecidos. En presencia de los abogados de las partes contendientes y ante los miembros de la Junta, el testigo dirá sus generales y manifestar bajo protesta conducirse con verdad.

El desahogo de la prueba testimonial supone el que se articulen al testigo una serie de preguntas con relación a los hechos controvertidos en el juicio. Se trata de un interrogatorio en que se goza de cierta libertad, pero sin sacrificar los principios elementales que la teoría general de la prueba impone para el desahogo de una testimonial, y a las cuales hacemos referencia enseguida:

1. Las preguntas deben ser articuladas de forma concisa y clara, evitando preguntas insidiosas que traten de crear confusión en los testigos.

2. Que las preguntas no sean sugestivas o sugerentes; esto es, que en la redacción de la pregunta no se sugiera la respuesta, como en el caso equivoco en que en la misma pregunta contiene la afirmación o la negación del hecho controvertido, pues ante tal situación la Junta puede rechazarlas.

### **2.2.7.3. Tachas**

Las tachas son causas que invalidan o disminuyen el valor de las declaraciones de los testigos. El artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo dice: las objeciones o tachas a los testigos se formularan oralmente al concluir el desahogo de la prueba, para su apreciación posterior por la junta.

Cuando se objetare de falso un testigo, la junta recibirá las pruebas en la audiencia del desahogo de pruebas, a que se refiere el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo otorga derecho a las partes para que traten de desvirtuar o nulificar las declaraciones de los testigos de su contra parte; desgraciadamente, se ha abusado de este derecho, a tal grado que ya de forma casi obligada, al desahogar la prueba testimonial, la contraparte tacha, al testigo, la mayoría de las veces sin fundamento para ello.

### **2.2.7.4. Prueba documental**

Esta prueba se recepciona únicamente sobre documentos que previamente hayan sido presentados en el período llamado de ofrecimiento, o en documentos que al menos se hayan ofrecido y no presentados en tal audiencia, por estar el caso previsto en el artículo 803 de la Ley Federal del Trabajo: Si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad; ya que de otra manera, resulta violatorio del procedimiento el hecho de que en esta audiencia se presenten otros documentos, con el fin de que se integren al cúmulo probatorio y no se habían ofrecido previamente en la audiencia respectiva.

Al tratar el aspecto descriptivo de la prueba documental, hablamos señalado que las mismas se clasifican principalmente en documentos públicos y privados; pues bien, esta división cobra interés en la recepción de la prueba, ya que por lo general, tan pronto aparecen en juicio documentos privados, es materia

para el abogado de la contraparte, siguiendo una tradición jurídica, lo objete, solicitando a la junta que se le niegue valor probatorio.

El desahogo de la prueba documental adquiere un valor determinante en aquellos juicios en que se controvierte la existencia de la relación de trabajo a tiempo fijo o a obra determinada.

#### **2.2.7.5. Presuncional**

Por principio, consideramos que cuando la argumentada sea una presunción legal, es conveniente precisar el artículo o disposición de la Ley que motiva esa presunción; o bien, cuando esta sea humana, la parte que le alega a su favor solo está obligada a probar el hecho en que la funda.

#### **2.2.7.6. Pericial**

El desahogo de la prueba pericial se encuentra regulado en el artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de este artículo, estimamos necesario mencionar que, en la mayoría de los casos, no es posible desahogar la prueba pericial en la misma audiencia en que hayan sido recibidas las otras pruebas (recibidas en juicio), salvo el caso de excepción en que el objeto de la prueba pericial sean los documentos que consten dentro del mismo expediente. Generalmente, la junta se ve obligada a fijar nueva fecha para el desahogo de la prueba pericial y, en esta ocasión, con la presencia de los peritos propuestos por las partes, los representantes de cada una de ellas y los integrantes del tribunal, se dará inicio al desahogo de la prueba, en la que los peritos formularán su dictamen, verbalmente, o por escrito. A continuación, responderán a las preguntas aclaratorias que cualquiera de las partes o los integrantes de la junta les articulen. Además, conforme al artículo mencionado, en caso de existir discrepancia en los dictámenes de los peritos, con las facultades que le concede la ley, la junta nombrará un tercer perito que le auxilie en la resolución del problema, elaborando un dictamen en una nueva audiencia y con la asistencia de las partes.

Esta situación aunque no prevista por la ley resulta lógica, ya que en la fracción V del artículo 825 tan sólo establece que en caso de discrepancia de los dictámenes, la junta podrá nombrar un perito tercero, de donde sería que tal nombramiento está sujeto a que insista una discrepancia previa en el dictamen de los peritos nombrados por las partes.

Así, la junta se obliga a nombrar al perito tercero hasta después de conocer el dictamen de los peritos de las partes, por cuya razón creemos que no sería posible realizar todo el procedimiento en una sola audiencia.

#### **2.2.7.7. Inspección judicial**

La recepción de la prueba de inspección judicial requiere de una diligencia, en la que participarán el presidente de la junta, el representante del capital y del trabajo, y que se lleve a cabo el día y hora señalados.

En esta fecha el tribunal, con el auxilio del secretario, realizará la inspección solicitada, que bien puede ser con o sin asistencia de las partes.

En la práctica, muchas de estas diligencias son delegadas al secretario para su desahogo; práctica del todo contraria al tan sólo deseado principio de la inmediación procesal, si consideramos que el espíritu de la prueba es en el sentido de que el juez o juzgador cumpla esa función, de manera directa y personal, a fin de que examine y reconozca lo que es materia de la prueba y así lo exprese el documento de su actuación.

#### **2.2.7.8. Alegatos**

El alegato sólo debe ser un examen de la prueba para orientar al juez, quien sacará de ella, personalmente, las conclusiones que considere pertinentes.

De manera concreta, definimos a los alegatos como la expresión o exposición razonada, verbal o escrita, que hace el abogado para demostrar, con firme a derecho que la justicia lo asiste en lo que defiende.

## **2.3. AUTO DE EJECUCIÓN Y EMBARGO**

En este inciso, por importancia optamos por partir de la terminología de Ejecución y Embargo.

### **2.3.1. Ejecución**

En este tema partiremos por lo más usual para cualquier tema, es decir de lo conceptual, por esto diremos que el vocablo Ejecución, tiene como significado, en lo mas general y de acuerdo al diccionario Sopena "el que se entiende como el hacer efectivo un mandato jurídico, sea el contenido en la Ley, en la sentencia definitiva o en alguna otra resolución judicial o mandato concreto"<sup>5</sup>, en la versión del Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo, ejecución significa el cumplimiento forzoso de la obligación que ha sido determinada en una resolución laboral.

Es decir que como en todo proceso, el proceso laboral busca en el fondo, como fin, la efectividad de los derechos y obligaciones establecidos en las normas sustantivas, teniendo diversos mecanismos para hacer real lo que en la norma de derecho sé a propuesto, siendo la ejecución uno de estos mecanismos, cuyo contenido es el de otorgar el estado real y jurídico que corresponda a la situación de derecho, que según la etapa anterior del proceso, se ha comprobado que existe, por esto podemos decir que la ejecución de las sentencias (laudo) constituye el último período del proceso del trabajo.

Si el sentenciado no cumple espontáneamente con la sentencia, entonces interviene el procedimiento de la vía de apremio, es decir, interviene la coacción

---

<sup>5</sup> GALON Cinemasta, Diccionario Enciclopédico Ilustrado Sopena, Segundo Tomo, Ramón Sopena, S.A, Barcelona España, 1985, p.1504.

del poder publico, haciendo que cumpla el que pierde por medio de la fuerza del Estado como máximo regulador del equilibrio social, esta vía de apremio según la legislación laboral se lleva acabo a petición del interesado.

La razón 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 público es necesario que se ponga en movimiento, a petición del interesado.

Expuesto lo que se entiende por ejecución, es necesario que mencionemos que en materia laboral la Ejecución de los laudos compete exclusivamente a los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a las Juntas de Conciliación Permanente y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita (artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo); así también que esta ejecución se realiza en función a que existe un laudo o resolución que puede ser ejecutable (artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo), estas pueden ser de condena de hacer, no hacer, dar, de pagar etc., es menester mencionar que la ejecución puede realizarse por medio de exhorto, es decir, cuando el laudo deba ser ejecutado en lugar distinto de la residencia de la Junta del conocimiento, el presidente girar 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 como negar el derecho que le asiste a cuyo favor se decreto el auto de ejecución (artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo).

Por falta de conocimiento del negocio, el Presidente de la Junta exhortada no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes en la ejecución, las que deberán tramitarse directamente en la Junta de origen (artículo 942 de la L. F. T.).

A mayor abundamiento el artículo 943 de la Ley Federal del Trabajo hace referencia que cuando al cumplimentarse un exhorto, se opone un tercero que no

hubiese sido oído previamente por el presidente exhortante, se suspenderá la ejecución del exhorto, previa fianza que otorgue el interesado para garantizar el monto de la cantidad, por la que se despachó la ejecución y de los daños y perjuicios que se causaren. Otorgada la fianza se devolverá el exhorto a quien lo remitió, esta disposición es justa, ya que el laudo no puede perjudicar a un tercero que no haya sido oído ni vencido en juicio oportunamente.

No esta por demás hacer notar que en la vida practica del derecho del trabajo, una vez dictado el laudo, tanto por el exceso de trabajo o por deficiencia del personal de las Juntas, la notificación de dicho laudo se realiza en un período de 20 a 60 días, una vez notificadas las partes, lo más usual es que la parte que se beneficia con la resolución solicite se dicte auto de Ejecución y Embargo, una vez que se ha hecho se turna al secretario de acuerdos respectivo, y por lo menos para que se dicte el auto solicitado transcurre el mismo período de tiempo de 20 a 60 días, una vez dictado el auto de ejecución previa certificación del departamento de amparos, si es que no hubiera Amparo, se ordena que de manera asociada la parte promovente y el actuario se constituya en el domicilio de la parte condenada y se le requiera del pago a que se le condenó, y para el caso de no realizar el pago del que se le requiere, se le embarguen bienes suficientes de su propiedad que garanticen el adeudo, mas sin embargo, muchas de las ocasiones, surgen situaciones turbias, como el de que el condenado le es avisado con anterioridad del día en que se le va a requerir, para que al momento que el actuario y el beneficiado estén en su domicilio este no se encuentre, o este cerrado, este vacío el lugar en donde fue la fuente de trabajo, o puede surgir la situación que se encuentre el condenado, pero que no realice el pago y además se oponga al embargo, incluso hasta con uso de violencia, en estas situaciones el actuario que es funcionario facultado para hacer efectivo la ejecución del laudo o resolución, solo se limita a retirarse y rendir informe mediante su razón de los hechos, mas no pone en función lo que la propia Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 951, excusándose que es criterio de la Junta el no poder actuar como lo ordena la Ley laboral, es decir que existen criterios acordados por las Juntas, que



estén por encima de la Ley, por esto nos proponemos mediante el presente trabajo buscar mecanismos alternativos que garanticen al que obtuvo se le respete en sus derechos, que se encuentran debidamente regulados en la Ley laboral.

### **2.3.2. El embargo**

Cuando en el laudo definitivo se establezca una obligación de pago en cantidad líquida a cargo del demandado, deberán seguirse los trámites necesarios para asegurar los 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 al acreedor en cuyo favor se dictó el laudo.

El embargo es la forma procesal de afectación y aseguramiento material de determinados bienes al pago de una deuda, llevada a cabo mediante un acto jurisdiccional que así lo ordena.

El acto de embargo es a razón de un mandato de ejecución, requerimiento de pago y la consecuencia de la negativa al pago; el mandato de ejecución es lo que se contiene en los puntos resolutivos del laudo definitivo, en la que se contiene la orden, de exigir al deudor el pago al acreedor en el acto mismo del requerimiento, el monto de lo sentenciado.

El requerimiento es la prevención que se hace 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 consecuencia a la negativa de pago consiste en el acto de coacción, es decir, en el señalamiento de bienes para embargo y, en el depósito de los bienes secuestrados en poder del deudor o de un tercero, que se convierte en depositario; aquí cabe señalar que en situaciones en que se deja como depositario a una

tercera persona de los bienes embargados, esta se hace acreedor a un apercibimiento, para el caso de que no realice debidamente su función como depositario, es decir, cometa cualquier irregularidad para con el bien en que se le ha dado en depósito, en términos de las fracciones I y XII a que hace referencia el artículo 383 del Código Penal para el Distrito Federal.

Podemos mencionar que muchas de las ocasiones en que se practica la diligencia de ejecución y embargo de bienes muebles ( que es lo más común), el actuario maneja la situación señalando como depositario de los bienes embargados a algún trabajador que dice ser el encargado del negocio, se hace notar, que en esta diligencia no se sustraen los bienes embargados, por que así lo establece el criterio de la Junta, al dejarse los bienes en el domicilio en donde se embargaron, la parte que obtuvo al momento de solicitar el cambio de depositario (último renglón del artículo 957 de la Ley Federal del Trabajo), al volverse a constituir en el domicilio en que se realizó el embargo y que se supone el depositario que se asigno deberá encontrarse en el mismo lugar, este ya no se encuentra, y por razón de las personas o por dicho del mismo patrón deudor, la persona que se nombró como depositario era trabajador y ya no labora para él, y los bienes tampoco se encuentran en el lugar; luego entonces la autoridad laboral se encuentra imposibilitada a garantizar, que se concrete la función jurisdiccional, es decir, que los derechos obtenidos por la persona que demandó, y que dentro de un proceso jurídico demostró que si fue verdad el reclamo que hizo de esos derechos, al momento de ser exigibles mediante el pago, no podrá nunca hacerlos valer o cobrarlos, no obstante que se encuentran sustentados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 apartado A, y debidamente regulados en la Ley Federal del Trabajo, como se ha mencionado, pues, así se da en la realidad al momento de las diligencias, resguardándose los funcionarios que las practican en la razón de que no pueden actuar tal y como lo marca la legislación, ya que existen criterios adoptados por las autoridades del trabajo y por el presidente que así lo ordena.

Es por lo anterior que nos referiremos en el capítulo cuarto del presente trabajo a dar algunas alternativas que garanticen la eficacia de resguardar los derechos de las personas que los demanden, y que el aparato jurisdiccional tiene la obligación de hacerlos efectivos. Luego entonces, 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.

Se puede decir que hay dos clases de embargo : provisional o preventivo, y, el que cumple con lo ordenado en el laudo Definitivo, el primero lo establece el capítulo XV en su artículo 857 y subsecuentes de la Ley Federal del Trabajo, y el segundo lo encontramos en la sección segunda del capítulo I del título decimoquinto de la citada Ley, no por esto quiere decir que el acto de embargo se divide o que existan dos tipos de embargo, pues el acto procesal de embargo es uno solo, es decir que es una sola figura jurídica, y sus normas que se deben contemplar al momento de la diligencia de embargo son las que menciona el artículo 951 de la Ley Federal del Trabajo, más sin embargo ya hemos mencionado que muchas de las veces en la diligencia, no se realiza como se establece en el contenido del artículo antes señalado, a razón de los criterios discrecionales de los presidentes de las Juntas, y que en el capítulo cuarto del presente trabajo nos encargaremos de analizar y proponer alternativas.

Las diligencias de embargo no deben suspenderse.

El actuario está legalmente facultado para resolver los incidentes o cuestiones que se susciten o tiendan a evitar la realización de las diligencias, lo que quiere decir que no es necesario esperar un acuerdo de la junta si alguna de las partes hace alguna observación, que sea para evitar la diligencia, artículo 953 de la Ley Federal del Trabajo, cabe hacer mención de los bienes que se exceptúan del embargo, es decir, que no pueden ser afectados por un embargo, bien por que se trata de bienes personales sin los cuales una persona no puede

vivir normalmente, o bien por que de ejecutarse el embargo sin límite, se podrían perder valores más importantes que permitirían dar la importancia debida a la obligación de pago.

El artículo 952 de la Ley Federal del Trabajo establece que bienes son los que quedan exceptuados de embargo.

En caso de que el embargo se realice sobre dinero o créditos realizables en el acto, el actuario los pondrá a disposición del presidente para que, de inmediato, resuelva sobre el pago al actor, esto lo establece el artículo 956 de la Ley Federal del Trabajo.

Debemos entender por créditos realizables en el acto, los contenidos en títulos que circulan en el comercio libremente y, que se transmiten por la simple aceptación del documento que los ampara.

## **2.4. EMBARGO DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES**

Respecto a este tema, nos enfocaremos al presente punto, que escogimos porque en la práctica litigiosa, es lo más común, que se dé el embargo sobre este tipo de bienes.

### **2.4.1. Embargo de bienes muebles**

Cuando el embargo recaiga sobre bienes muebles, se pondrán en depósito 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 depósito haya de realizarse.

La parte que gana en el juicio podrá solicitar el cambio de depositario que más convenga a sus intereses, esto lo establece el 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 garantía o cuando se ofrece pagar en un determinado plazo.

En la realidad cuando se practica la diligencia de embargo se dan variadas situaciones, en la que el condenado se rehúsa a pagar, y no señala bienes para su embargo, no obstante, que la parte que obtuvo designe los bienes que se embargaran y señale como depositario de esos bienes al propio condenado, con esto no se cumple con el verdadero sentido de la Ley que se expresa en sus artículos, puesto que la persona que se designa como depositario nunca da aviso en ningún momento al presidente de la junta sobre el domicilio en que quedaron los bienes, y como ya se hizo mención la Ley Federal del Trabajo al no establecer, que en el acto de embargo se autorice a sustraer los bienes muebles embargados, deja sin garantía alguna a la parte que obtuvo, para hacer valer lo que mediante un proceso jurídico a obtenido.

#### **2.4.2. Embargo de bienes inmuebles**

El artículo 962 de la Ley Federal del Trabajo establece que, si los bienes embargados fueren inmuebles, se ordenar dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inscripción en el Registro Publico de la Propiedad.

En realidad el embargo de bienes inmuebles constituye una de las soluciones más eficaces para garantizar un crédito, no obstante los problemas de orden de preferencias ante el propio registro, lo que debería de hacerse que la Ley Federal del Trabajo, dispusiera que el aviso de embargo ante el registro debería hacerse por conducto del actuario en forma inmediata, para su inscripción, ya que en la practica después de haberse realizado la diligencia de embargo del inmueble, se tiene que solicitar a la Junta mediante promoción se gire aviso al Registro

Publico de la Propiedad del embargo sobre el bien inmueble, y se solicita su inscripción, menester que tiene que ser acordado por el secretario de acuerdos, y por razón de exceso de trabajo, según su dicho, el oficio de aviso e inscripción se acuerda en un período de 20 a 60 días, como mínimo, hecho que contribuye a complicar se garantice el derecho de la persona que gana en el juicio.

## **2.5. NEGACIÓN DE REQUERIMIENTO DE PAGO**

Respecto a este punto, debemos mencionar el concepto de la palabra, Negar, toda vez que de ahí parte lo que más adelante se expondrá, según el diccionario Océano "Negar, es decir que no a lo que se pretende o se pide, o no concederlo. Prohibir, impedir o estorbar. Desdeñar una cosa o no reconocerla como propia. Ocultar, disimular. prnl. Excusarse de hacer una cosa, repugnar el introducirse o mezclarse en ella" <sup>6</sup>, de lo anterior podemos afirmar que en las diligencias de ejecución de la sentencia o laudo, cuando el actuario se constituye de manera asociada con la parte que obtuvo, en el domicilio del deudor, diligencia previamente ordenada por la Junta, al momento que estando en el domicilio del deudor y requerirle del pago, a que se le condene según el auto de ejecución ordenado por la autoridad, si se encuentra el propio deudor lo mas común es que se niegue a realizar el pago, cuando el actuario una vez que le ha hecho saber del por que de su presencia en su domicilio, lea el acta en la que se ordena el pago.

Es decir, la persona que tenga el carácter de deudor, al momento de que se le requiera del pago al cual esta obligado a realizar, es natural que el momento tan emotivo lo haga reaccionar inmediatamente defendiéndose únicamente negando, no obstante, de que muchas de las ocasiones solicita se le permita hablarle a su abogado, al manifestar el deudor que se niega ha realizar el pago del que se le requiere, entonces se pasa al embargo de bienes, situación que ya quedo explicada en el punto precedente.

---

<sup>6</sup> OCEANO GRUPO EDITORIAL SA. DE C.V., Diccionario enciclopédico color, Océano Sexta ed. Barcelona España, 1988, p.653.

## **2.6. NEGATIVA DE ENTREGA DE LOS BIENES EMBARGADOS**

El análisis sobre este punto es un tanto similar al anterior, claro que con las diferencias de fondo, es decir no podemos volver a partir del significado de la palabra, Negar, puesto que ya ha quedado entendido, por eso nos enfocaremos al desarrollo de lo que hemos expresado al plantear este punto, y partiremos, manifestando, que dentro del Procedimiento Laboral, una vez dictado el auto de ejecución de requerimiento y embargo con mandamiento en forma, ya sea por laudo o por incumplimiento de convenio, por la Junta de Conciliación y Arbitraje, al proceder a requerir de pago al demandado, y al no pagar se le embargarán bienes de su propiedad suficientes que garanticen el adeudo, embargando sus bienes, siempre y cuando estos bienes no sean de los que hace referencia el artículo 952 de la Ley laboral, y como es bien sabido al momento de realizar esta diligencia, el actuario siempre interviene, amañera que se embarguen los bienes de más fácil realización, es por esto que en el presente punto va enfocado a los bienes muebles, como en puntos anteriores sé a explicado en la practica es mayor la frecuencia en que cuando se practica el embargo es sobre este tipo de bienes, por eso una vez embargados los bienes del deudor, se señala el depositario de esos bienes, una vez asentado en el acta de embargo el nombre de la persona designada, (designación que hace la parte que obtuvo) como depositario de los bienes, así como el domicilio en donde deberán quedar resguardados los bienes embargados, se traba formal embargo sobre los bienes que se describen en el acta misma, y como en la legislación Laboral no menciona el secuestro de los bienes al momento de realizar la diligencia de embargo, ya que únicamente se refiere al secuestro de los bienes, como providencia precautoria, misma que esta sujeta a un procedimiento incidental, en la que se tiene que probar que existe causa suficiente e indubitable que sea necesario asegurar los bienes de la persona, empresa o establecimiento ( Art., 857, 861 y 862 de la Ley Federal del Trabajo.).

Es decir que cuando se realiza el embargo en el procedimiento de ejecución, la ley Laboral no previene, que se puedan secuestrar los bienes que se están embargando, situación que resulta beneficiosa, para el que tiene el carácter de deudor, una vez que se ha designado a la persona que será depositario de los bienes embargados y señalado el domicilio para la guarda de los mismos, la parte que obtuvo debe solicitar, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje se realice el cambio de depositario, señalando a una nueva persona que actuara como depositario de los bienes así como el nuevo domicilio para la guarda de los bienes, con el fin de sustraer dichos bienes, situación que actualmente se presenta constante mente ante la autoridad laboral, una vez acordado el cambio de depositario, previa comparecencia personal del nuevo depositario a aceptar y protestar el cargo de depositario, acuerdo en el que se ordena al actuario que en conjunto con el nuevo depositario y de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio en donde se encuentran los bienes que fueron embargados, que se supone están en deposito, y se le haga entrega al nuevo depositario de dichos bienes al nuevo depositario, para que este los traslade al nuevo domicilio que señala para su deposito, más sin embargo en la realidad, es decir en la practica litigiosa, es triste que el espíritu con el que se hizo la Ley Laboral no tenga el alcance deseado, ya que al momento de constituirse en el domicilio en que se supone están los bienes, ya sea el deudor personalmente o el depositario de dichos bienes si es que se nombro a otra persona al momento de realizar el embargo, No se encuentra, Cierra la puerta de acceso, o como es casi una costumbre se opone rotundamente incluso hasta con uso de violencia a la entrega de los bienes, es decir, que los bienes se encuentran en el domicilio en el que se esta actuando y se tienen a la vista, pero por la oposición que manifiesta el depositario en esos momentos, expresándose verbalmente o con actos violentos se niega a la entrega de los bienes embargados, y en la Ley laboral no se previene, mecanismo jurídico alguno, en donde se mencione que en la diligencia de cambio de depositario, si se presenta la situación de que el depositario saliente se negare a la entrega de los bienes embargados al nuevo depositario, se le impondrá una medida coactiva o coercitiva suficiente, además que no existe



mecanismo jurídico, que habilite al actuario, para que este de la debida aplicación de los acuerdos de la propia Junta de Conciliación y Arbitraje, al momento de realizar la diligencia de cambio de depositario, puesto que no es suficiente los medios de apremio a que hace referencia en las fracciones I, II, III del artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, y al no existir garantía que haga efectivo el derecho ganado, la parte que gana en el juicio queda violentado en su persona, patrimonio y familia, por esto nosotros en el capítulo cuarto del presente trabajo expondremos propuestas que si garanticen la debida aplicación de las resoluciones laborales, ya que conllevan el derecho ganado o perdido en un juicio laboral de dos personas o más.

## **2.7. OCULTAMIENTO DE LOS BIENES EMBARGADOS**

En este punto, para su debido entendimiento debemos partir por la definición de la palabra Ocultar, que de acuerdo al diccionario Sopena quiere decir:

" Esconder, tapar, encubrir. é. t. c. r. 2. Callar alguna cosa, o disfrazar la verdad intencionadamente.- R.g. Ocultar ( alguna cosa ), a, de otro"<sup>7</sup>, es decir que al momento de hacer la diligencia de cambio de depositario de los bienes embargados, estando presente el C. Actuario acompañado de la parte que obtuvo y del nuevo depositario para darle posesión de los bienes embargados, se da en muchos de los casos ventilados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que los bienes ya no están en el domicilio en donde se quedaron en custodia, tal y como se hace notar en el acta de embargo, o en muchos de los otros casos los bienes se encuentran en el domicilio que se señaló para su guarda y custodia, pero cuando se diligencia el cambio de depositario, los mismos ya fueron alterados, en su forma o identificación de los mismos, por ejemplo: en el caso de haber embargado una camioneta pickup, con camper, dos puertas con distintivos de la

---

<sup>7</sup> GALON Cinemasta, Diccionario Ilustrado Sopena, Cuarto Tomo, Ramón Sopena,S.A, Barcelona España, 1985, p.3015.

empresa demandada pintados en cada una de las puertas, de color blanca, con placas de circulación 023, modelo reciente, dicho bien se deja en deposito y se señala al depositario, al momento de realizar el cambio de depositario, en el domicilio que se señalo para la guarda y custodia de dicho bien, el actuario en compañía de la parte que obtuvo y del nuevo depositario, se encuentran una camioneta pickup, con camper, dos puertas sin distintivos de la empresa demandada en las puertas, de color rojo, con placas 024, modelo reciente y la persona con la que se atiende el negocio dice que no se encuentra la persona que se busca y que fue nombrado depositario del bien embargado en tal diligencia, y que el bien que se embargo no esta en el domicilio en que sé esta constituyendo para el cambio de depositario, ante esta situación como es común el actuario manifiesta que al no encontrarse el depositario del bien embargado y al no encontrarse el bien no puede realizar el cambio de depositario, ya que el no puede actuar como investigador, puesto que solo puede dar fe de los hechos ocurridos, no obstante, de que en ese momento se puede presumir que el bien que se encuentra en el domicilio en que se actúa es el mismo bien que fue embargado y que ya ha sido alterado en su forma a manera de ocultarlo para que no se pueda sustraer, este ejemplo tan simple es uno de los muchos casos que suceden en la practica litigiosa y que ocasionan la incertidumbre y desconfianza para con las personas que obtuvieron al final de un juicio que puede durar mucho tiempo e incluso años, y solo por hacer valer sus derechos que se encuentran plasmados en la Ley Laboral, que al final de cuenta, esta, al parecer le hace falta mecanismos jurídicos que ayuden a su eficaz aplicación, por eso nos proponemos plantear algunos en el capitulo cuarto de este trabajo.

## **2.8. OCULTAMIENTO DEL DEPOSITARIO**

Este tema lo expondremos manifestando que la persona que tiene el carácter de depositario de los bienes embargados, porque así fue nombrado al momento de la diligencia de embargo, muchas de las ocasiones en esta diligencia,

la parte que perdió en el juicio, por que no le asistió el derecho, con alevosía designa como depositario a un trabajador o encargado del negocio, es decir que al momento de hacer el embargo de los bienes la parte perdedora se niega a presentarse, es por eso que la diligencia se entiende con la persona que se encuentre en esos momentos tal y como se menciona en la fracción II del artículo 951 de la Ley Federal del Trabajo, es por ello que al embargarse los bienes y nombrarse al depositario de los mismos, ya que el actuario y la Ley Federal del Trabajo no permite que se sustraigan los bienes, se nombra en casi todas las veces a los encargados, trabajadores, ayudantes, gerentes, directores, etc., y al momento de realizar el cambio de depositario ya no se localizan a dichas personas, o para ocultarse son asignadas a otras sucursales, agencia o establecimiento, o son removidos de su trabajo o en su caso son liquidados o despedidos, con tales circunstancias el actuario no puede realizar la diligencia que esta ordenando la Junta de Conciliación y Arbitraje, solo se limita a levantar el acta dando fe de los hechos y cuenta al presidente de la Junta, ante estas situaciones la parte que obtuvo, que puede hacer si la Ley Federal del Trabajo solo menciona que para hacer que se cumpla con sus resoluciones se aplicara lo que dispone en las fracciones I,II,III, del artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, y como aplicar tal medidas de apremio a trabajadores, que por circunstancias ajenas a sus actos personales fueron nombrados como depositario al momento de la diligencia de embargo de bienes, que no son de su propiedad y que por el solo hecho de estar en el lugar se les designó tal carácter.

No existe en la Legislación laboral una eficaz figura jurídica que prevenga situaciones como en la que el depositario de los bienes embargados sea el propio deudor, este presente o no lo este, al momento de realizar la diligencia de embargo, ya que esto ayudaría a que terceras personas no se vieran involucradas en asuntos ajenos a su persona, y a que al ser nombrado como depositario el propio deudor se hicieran efectivas las medidas de premio que la Ley Laboral dispone en su artículo citado en líneas anteriores, claro esta que no obstante de la existencia de dichas medidas de apremio se necesita más para garantizar a la

parte que obtuvo la realización de respeto a los derechos que tiene y que se contemplan desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y a la no ocultación del propio deudor como depositario de lo que se le embargo.

## **2.9. DESAPARICIÓN DE LA EMPRESA**

En esta exposición partiremos de dos concepciones que son de mucha importancia para el entendimiento de lo que queremos expresar es por lo que debemos mencionar que quiere decir las palabras Desaparecer y Empresa, partiremos por la primera que según el diccionario Sopena es " v.tr.1 Ocultar (quitar de delante con rapidez). U.t. c.r. 2. v. intr. ocultarse (quitarse de la vista rápidamente) "<sup>8</sup>, y la segunda, podemos decir que lo más acertado para nosotros es tal y como se define en la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 16, mismo que a la letra dice, Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por Empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. Las anteriores concepciones de lo que expresamos en el presente punto de trabajo, nos lleva a manifestar que en la vida litigiosa o praxis procedimental de las normas del derecho laboral, cuando

---

<sup>8</sup> Ibidem, p.1345

se llega al estado procesal en que se ha ganado jurídicamente un derecho, es decir mediante un juicio, para la parte que obtuvo ve muy lejos la concretización de que se hagan valer, ya que en infinidad de las veces, desde el momento de notificar la resolución ( laudo ) a la parte vencida en juicio, el C. Actuario, se encuentra en el domicilio en donde fue emplazada la empresa demandada, esta vacío, esta solo o esta desocupado, por lo que dicho funcionario únicamente se limita a asentar su razón, no pudiendo dejar la copia de la resolución, ya que en dicho domicilio no hay nadie, es decir a desaparecido la empresa, esta situación también se presenta en la etapa procesal de ejecución, así como en la de requerimiento y embargo, en la actualidad las empresas en que tienen por objeto la prestación de servicios de limpieza o de seguridad, son las que más evaden los actos de la autoridad laboral, ya que como vulgarmente se dice, trabajan a salto de mata, esto quiere decir que dichas empresas no tienen un domicilio fijo, ni razón social única, por lo que se hace difícil su localización, y mucho más difícil el poder ejecutar las resoluciones que emite la autoridad laboral, ya que las mismas tienden a desaparecer constantemente; muchas veces el tiempo en que se desaparece alguna empresa es por que durante ese período los trabajadores de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en casi todas las veces no ponen el empeño debido, alegando o excusándose en que existe sobrecarga de trabajo; cuando nos referimos a trabajadores de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estamos hablando desde empleados de base, empleados de confianza y presidentes titulares, por eso en la actualidad no podemos pensar en erradicar el llamado tortuguismo burocrático por medio del soborno, por que seria tratar de solucionar un imposible, puesto que se encuentra tan arraigado en los mexicanos, y por ende en todas las instituciones siendo ya una variante de la forma de ser de cada uno de nosotros, por esto mejor debemos pensar en formas jurídicas alternativas que garanticen la debida aplicación de los derechos ganados en un juicio jurídico seguido ante la autoridad laboral, formas que tal vez ya existen en otras legislaciones de diferente rama del derecho en general en nuestro país, tal y como expondremos en el capitulo cuarto de nuestro trabajo, al proponer alternativas de eficacia jurídica de las resoluciones laborales en las que se

condene a la empresa a pagar en cantidad líquida, los derechos que le correspondan a la parte que obtuvo en un juicio jurídico laboral.

De lo antes expuesto no debemos mal interpretar lo expresado, ya que nos estamos refiriendo al derecho del trabajo únicamente en cuanto al proceso de ejecución, es decir a lo que se puede considerar como adjetivo del derecho laboral.

Podemos decir que alrededor de la legislación laboral mexicana, se ha creado un verdadero derecho autónomo en el que se dan los factores de identidad tradicionales, como son legislativo, jurisdiccional, académico y doctrinal que hacen del derecho laboral mexicano una estructura sólida, diferente y perfectible, siendo necesario hacer una comparación del procedimiento de ejecución laboral con las diferentes disciplinas jurídicas, toda vez que la ejecución es la parte culminante de los diferentes procedimientos de derecho, abordando en el siguiente capítulo un comparación general del procedimiento de ejecución laboral con otras ramas del derecho.

### Capítulo 3

## **ANÁLISIS COMPARATIVO DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO Y OTRAS MATERIAS DE DERECHO**

Al derecho del trabajo lo debemos de entender como el mecanismo necesario que contribuye a mantener la paz social, que se encarga de dar movilidad a los derechos y deberes tanto de trabajadores como de patrones, es decir de las partes que intervienen como factores de producción, para que conjuguen sus intereses, y se resuelvan los problemas que surgen de las diferencias entre las mismas, armonizando los derechos del capital con el trabajo, al tratar de hacer que se mantenga la paz social es menester que el derecho del trabajo cuente con un eficaz instrumento de ejecución que haga posible la realización verdadera de los derechos ganados en un juicio. Para lo cual la legislación laboral debe contener las figuras jurídicas que sean necesarias para que en el momento de ejecutar sus resoluciones, el ejecutor se le provea de lo necesario y haga efectivo lo ordenado, tal y como en otras ramas del derecho mexicano se encuentran contempladas, en cuanto a su forma de ejecución, y que a lo largo del presente capítulo mencionaremos, con el fin de poder proponer algunas de estas figuras jurídicas se apliquen en la ejecución de las resoluciones laborales, dado que las relaciones económicas de nuestro país, en la actualidad, se requiere de mejores formas jurídicas de aplicación de la ley laboral, toda vez que las situaciones que se presentan en el desarrollo de las relaciones económicas dentro y fuera de nuestro país, sabemos que relevan en gran medida a una verdadera aplicación de la ley, por no contener esta el alcance jurídico, que se le pretendió dar desde su creación, entendiendo esto, ya que la situación económica de nuestro país ha avanzado y cambiado, dejando por debajo el sentido que se le dio a la ley laboral al momento de su conformación.

### **3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

Como máxima disposición normativa que engloba los derechos fundamentales de los individuos, podemos decir que al contener las prerrogativas esenciales que se deben dar en las relaciones entre particulares, así como particulares y autoridades que realizan actos de gobierno, las normas contenidas

en nuestra carta magna son de orden público, es decir que sobre el contenido de las mismas ya no existe derecho alguno que pudiese existir y regular acto alguno, puesto que todos los actos que realizamos los individuos dentro del territorio nacional y fuera de el como mexicanos ya están contemplados tanto en los derechos y obligaciones que conllevan en la ejecución de los mismos, pero es necesario que mencionemos que la ejecución de los actos que realizamos los individuos, en nuestra Constitución están garantizados a respetarse, ya que es esencia, formula de mas alto rango para la tutela de los derechos básicos del individuo y la organización del Estado con ese propósito tutelar. Estado promotor, benefactor, encaminado a la realización de la justicia; y la organización del Estado con esos fines. La Constitución Mexicana de 1917 fue el primer texto de constitucionalismo social, es decir que contempla al individuo con un carácter solidario y superior, al perseguir el desarrollo de las potencialidades del ser humano.

La Constitución Mexicana es, como se ha dicho, un ordenamiento comprometido. En el fondo se trató de un método para alcanzar dos objetivos; Primero escriturar la revolución, cuyo proceso armado debía concluir, y llevar adelante la reconstrucción social conforme a las demandas y expectativas de las fuerzas que triunfaron en la revolución, conservando ese carácter; Segundo, es la renovada escritura de una también renovada revolución, un instrumento para la reconstrucción social, según las nuevas demandas y expectativas de los protagonistas sociales de cada momento, de ahí su carácter dinámico; de ahí las frecuentes reformas que ha recibido, y sin duda importantes, las reformas en las normas laborales, puesto que en 1917, el artículo 123 Constitucional era un precepto unitario, con treinta fracciones. En el año 2000, el artículo cuenta con un apartado A, correspondiente, en lo fundamental, a los temas del texto original, con treinta y un fracciones; y un apartado B, con catorce fracciones.

En lo que toca al apartado A, hay una porción persistente, intacta desde 1917, y otra reformada. La persistente se halla en dieciséis fracciones, esto es,



prácticamente la mitad de las aprobadas en Querétaro. I. Jornada máxima. IV. Descanso de un día por cada seis de trabajo. VIII. El salario mínimo se exceptúa de embargo, compensación o descuento. X. El salario se pagar en moneda de curso legal. XIV. Responsabilidad patronal por accidente de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores. XVI. Derecho de coalición o asociación profesional en defensa de intereses de obreros y empresarios. XVII. Huelga y paro. XIX. Hipótesis de paro lícito. XX. Organización y jurisdicción de la junta de Conciliación y Arbitraje. XXIII. Preferencia de créditos en favor de trabajadores, en caso de concurso o quiebra. XXIV. Carácter personal y limitado de las deudas de los trabajadores. XXVI. Medidas de protección a trabajadores contratados por un empresario extranjero. XXVII. Condiciones nulas que no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato. XXVII. Patrimonio de familia. XXX. Son de utilidad pública las cooperativas para la construcción de casas destinadas a ser adquiridas por los trabajadores. Como se ve, en esta parte intacta se localizan algunas garantías obreras básicas, son la porción irreducible del Derecho Laboral.

Refirámonos ahora a la parte reformada del artículo 123, mismas que han marcado las tendencias del Derecho del Trabajo, como consecuencia del tiempo transcurrido desde 1917, de acuerdo a las inspiraciones obreras en una sociedad en transformación y sus correspondientes aportaciones prácticas, políticas, sociales, económicas se pretende establecer, las reformas o las tendencias son, Incremento a la protección, Garantía social de acceso al trabajo y garantías obreras del Derecho del Trabajo, Mejoramiento del trabajo para beneficio del trabajador y desarrollo de la empresa ( capacitación y adiestramiento para el trabajo), de esta manera muy general podemos decir que estas son las tendencias, entre muchas, que se acusan en la modificación a lo largo de tantos años, de esta manera , nos damos cuenta que por lo que respecta a la Constitución Política marca de manera nuclear las garantías sociales entre trabajadores y patrones, así como las libertades de trabajo, por lo que respecta al procedimiento de ejecución, la Constitución marca lo fundamental para que se

realice en cualquier tipo de procedimiento de ejecución siempre anteponiendo las garantías de todo individuo que se deben de respetar resguardando el derecho que cada quien le corresponde, que por supremacía se encuentran contemplados en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

### **3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Podemos decir que el Derecho del Trabajo se refiere no solamente al trabajador y a la protección y defensa de sus derechos, sino también al patrón y a los derechos y obligaciones de este, a lo que es el trabajo en sí, así como a las autoridades laborales, tanto administrativas como jurisdiccionales, a los procedimientos laborales a seguir ante ellas y a las agrupaciones o sindicatos obreros y patronales, y consideramos que va en constante evolución hacia una política social y laboral que tiene como eje a todo individuo que está necesitado de protección y tanto más intensa, cuanto sea mayor su grado de indefensión, evolución que debe encaminarse a las personas que no cuentan hasta hora con el mismo grado de protección legal como cualquier trabajador, es decir a los ancianos, mujeres y niños.

Es por lo que en los inicios del siglo XXI la reconsideración, actualización, juicios y conclusiones sobre el Derecho del Trabajo, tanto en su parte sustantiva como en lo adjetivo o procesal, deberán conjugarse con las innovaciones y adelantos que existen, por que la injerencia más visible de la política en el ámbito del trabajo, las crisis económicas de nuestro país, la inflación, la concertación social, la necesidad de aumento del poder adquisitivo del salario, los grandes cambios a que se aboca en los aspectos fundamentales de su vida institucional, social, económica, política y cultural, el aumento de los trabajos no tipificados y de los trabajadores indocumentados no protegidos por la ley laboral, la pérdida de fuerza de los sindicatos, los avances tecnológicos, la industrialización, la globalización; irrenunciablemente deberán influir en la transformación del Derecho

del Trabajo, cuyos derechos deben ajustarse a los reclamos y realidades de nuestro país, es decir, que habremos de pasar, mediante un proceso un tanto apresurado a una nueva y mayor concepción humana y social del trabajo, teniendo como principal objetivo la productividad así como su verdadera y justa valoración que va más allá de las relaciones obrero patronales y sus acostumbrados derechos y obligaciones, ya que es evidente que las transformaciones tecnológicas, industriales y laborales, así como en la computación, ya lo han rebasado, por lo que es prioritario su actualización y modernización del Derecho del Trabajo y por lo tanto también la Ley Federal del Trabajo cuyas disposiciones son de orden público, es decir, prevalecen sobre la voluntad de los sujetos de la relación laboral y rigen en toda la República mexicana, nunca debe aplicarse con una rigidez absoluta, pero si debe de matizarse esta, con un gran sentido de equidad, tomando en cuenta su finalidad de equilibrio, estabilidad, armonía y desarrollo de la actividad obrero patronal, además del equilibrio y armonía entre los intereses y derechos de ambos factores de la producción y la finalidad central de la Ley que es la de justicia social, la realidad indiscutible de que el trabajo es un derecho incuestionable del ser humano, el que debe estar revestido de dignidad, decoro y libertad, por lo que estimamos que el cumplimiento de las normas de trabajo siempre se podrán aplicar con mayor justicia, por medio de la comprensión y el sentimiento de integridad, solidaridad y conciencia cívica y social, que por medio de leyes, decretos y reglamentos, o la imposición jurídica de sanciones.

Por eso en la ejecución de las disposiciones emitidas por las autoridades del trabajo, a través de un procedimiento de ejecución en lo específico podría realizarse sin problema alguno, pero es el caso que en la realidad las Autoridades laborales y personal ejecutor, carecen de comprensión, conciencia cívica o social, y a veces hasta de sentimientos, por lo que las violaciones constantes de la propia Ley Laboral dan en pensar que la justicia debe aplicarse con un gran apego a la Ley Laboral, o buscar nuevos mecanismos legales que no permitan abusos de quienes deben cumplir con la Ley.

Ya que las disposiciones del procedimiento de ejecución de las resoluciones emitidas por los tribunales del trabajo se encuentran delimitadas en el cuerpo de la Ley Federal del Trabajo en sus Título Decimoquinto, primera y segunda sección, estas disposiciones contemplan características de como se deben desarrollar las ejecuciones de las resoluciones de las autoridades del trabajo, por lo que el Derecho del Trabajo en el momento que contemple las nuevas formas de relación obrero patronales, deber buscar y diseñar nuevas figuras jurídicas que conlleven preceptos legales eficaces que hagan verdaderamente posible una convivencia social.

### **3.3. CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL**

Al iniciar el estudio comparativo del procedimiento de ejecución laboral con las disposiciones que se encuentran al respecto en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, es necesario mencionar la relación que se tiene entre el derecho Laboral con el derecho Civil, y podemos decir que la mejor manera es a traves de la comparación del Contrato de Trabajo con los Contrato Civiles, y para tal efecto partimos que el Contrato de Trabajo se conoció desde su inicio como Contrato de arrendamiento de servicios, termino que ocasiono un sinfín de abusos y conflictos, y que solo con la evolución del Derecho se supero permitiéndose una socialización del Contrato de Trabajo, pero debemos manifestar que en relación a este proceso de transformación del Derecho del Trabajo desde la Ley de 1931 estaba claramente influida por la terminología del Derecho Civil y los principios generales del Derecho Común, al grado que en su articulo 16 se consideraban como norma supletoria, sin embargo el desarrollo evolutivo a hecho que, tanto el Contrato de Trabajo como los Contratos Civiles se encuentran influidos por la socialización, pero el Contrato de Trabajo se ha alejado de los Contratos de Derecho Civil por que a sido mas permeable a la ideología

social, es evidente el desarrollo del Contrato de Trabajo dentro de la ideología social, ya que el régimen jurídico del Contrato de Trabajo reconoció y desarrollo el ideal de justicia social, no obstante el avance significativo, la relación ente el Derecho Laboral y el Derecho civil sigue existiendo, ya que eventualmente se acepta su aplicación a traves de los principios generales del derecho civil, como en lo referente a la atribución de que los tutores pueden autorizar que los menores presten libremente sus servicios, artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, el artículo 25 de la citada Ley en lo concerniente al nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio, y lo correspondiente a la responsabilidad civil a que se refiere el artículo 32 de la misma Ley, así como lo referente a la rescisión que se señala en los artículos 46 y 47 de la propia Ley Federal del Trabajo.

Podemos concluir, que no puede negarse la vinculación entre el Derecho laboral y el Derecho civil, puesto que dentro de cada disciplina jurídica existen principios que les son necesarios y que se usan en su aplicación.

La relación de las normas jurídicas de cada rama del derecho vigente, nos lleva a contar con procedimientos de aplicación un tanto similares, como es el caso de el procedimiento de ejecución, claro que este procedimiento en materia civil se desarrolla de acuerdo al caso específico de que se trate, ya que las acciones civiles son diversas, puesto que el ámbito jurídico de la materia civil es muy amplio, y engloba y regula los derechos civiles de cada persona, dirimiendo quien tiene mejor derecho cuando entran en conflicto, no obstante la diversidad de situaciones que regula el derecho civil, existe un Código por separado que contiene los preceptos legales que tienen que aplicarse en cada caso en específico, es decir el Código de Procedimientos Civiles, contiene lo relacionado a la Ejecución de las Sentencias, muy diferente a la Ley Federal del Trabajo en la que solo existe un apartado específico relacionado a la Ejecución del Laudo (Art.939), no obstante esta diferencia existen similitudes de aplicación de este procedimiento, tanto en el Código de Procedimientos Civiles como en la Ley Federal del Trabajo, ya que el objeto de su aplicación, siempre va ser el de

cumplimiento de un derecho o el pago de una cantidad líquida, es así como en materia Civil la Ejecución de la Sentencia ejecutoriada ya sea en primera o en segunda instancia, así como de los convenios entre partes, sentencias arbitrales, laudos dictados y convenios realizados ante la Procuraduría Federal del Consumidor, Sentencias y convenios Ejecutivos, la ejecución se realizara mediante un procedimiento que marca el Código de Procedimientos Civiles y que se menciona en su Capítulo V, Sección Primera a Cuarta, y que se comprende en los artículos 500 a 608 de dicho ordenamiento, determinaciones que ordena el Juez y que pueden ser el de condena al pago de cantidad líquida o ilíquida, al pago de daños y perjuicios, el de hacer una cosa, a rendir cuentas, a dividir una cosa común, a no hacer, a entregar una cosa, a la entrega de una persona, por lo que una vez dictado el auto de ejecución se procederá al requerimiento de pago o en su defecto al embargo.

Es incuestionable la similitud del procedimiento de ejecución, tanto como lo señala el Derecho del Trabajo, y como lo señala el Derecho civil en su Código de Procedimientos Civiles, pues dictado el auto de ejecución se procede al requerimiento al deudor o demandado, y si este no cumple con dicho requerimiento, negándose a realizarlo, se procede al embargo de bienes que garanticen lo reclamado en la demanda, y después al remate de dichos bienes para que se satisfaga el adeudo u obligación, de lo anterior nos atrevemos a manifestar y concluir, que en la comparación del Procedimiento de Ejecución en ambas materias existe gran afinidad en su desarrollo y que la única diferencia sustancial entre ambas, en cuanto a este procedimiento, radica en su formalidad de realización y término para invocar la acción de ejecución, toda vez que en materia Civil, en su Código de Procedimientos Civiles, para el Distrito Federal, en su artículo 529 señala que es el de diez años a partir del vencimiento del término judicial de cumplimiento voluntario de lo sentenciado y juzgado, mientras que en la Ley Federal del Trabajo señala que el termino para invocar la acción de Ejecución de Laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los Convenios celebrados ante ellas será el de Dos años (artículo 519 L. F. T.).

### **3.4. CÓDIGO PENAL DEL DISTRITO FEDERAL**

En este punto examinaremos su conexión con el derecho penal, y de una manera general mencionamos, que la relación que se tiene entre el derecho penal y el derecho laboral se genera por la tipificación de delitos que se cometen por motivos del trabajo, es decir con la conducta de una persona que estando prestando sus servicios o recibiendo los mismos, ocasiona a otra un daño físico o moral, o se le viola algún derecho, comete algún delito, como lo menciona el Código Penal vigente para el Distrito Federal en lo respectivo a revelación de secretos (Art.210), violación de las garantías establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, libertad de trabajo (Art. 364. y Art., 365. fracción I y II), robo de empleado o domestico (Art.381. fracción II), robo de dueño (Art. 381, fracción V), robo a clientes (Art. 381. fracción VI), fraude por pagar a los trabajadores menos de lo que les corresponde o hacerles otorgar recibos o comprobantes que amparen sumas superiores a las que se les entregaron (Art. 387, fracción XVII), niegue o restrinja derechos laborales ( Art. 281 Bis, fracción IV); a demás de lo que menciona la Ley Federal del Trabajo en su titulo decimosexto, en sus artículos 1003 a 1010 de dicho ordenamiento, es estrecha la relación entre la materia de derecho penal y la materia de derecho laboral a medida de que los actos de las personas que intervienen en las relaciones de trabajo, procuren u ocasionen que se constituya algún delito, y respecto al procedimiento de Ejecución podemos mencionar que en relación al ámbito penal una vez terminado el procedimiento se dicta una sentencia que únicamente puede ser Absolutoria del delito que se le imputa al presunto culpable, o puede ser condenatoria, por lo que a la persona que ha transgredido la norma penal se hace acreedor a una pena según el delito de que se trate y haya cometido, es decir la ejecución de la sentencia es la absolución del delito, reconocimiento de inocencia, con la inmediata libertad del detenido, o la no aprensión del mismo cuando no hay detenido, y en el caso de condena es la aplicación de una pena o medida de seguridad, que puede ser: 1. Prisión, 2. Tratamiento en libertad, semilibertad y

trabajo en favor de la comunidad, 3. Internamiento o tratamiento en libertad de inimputables y de quienes tengan el habito o la necesidad de consumir estupefacientes o psicotrópicos, o tratándose de violencia familiar, de quienes tengan necesidad de consumir bebidas embriagantes, 4. Confinamiento, 5. Prohibición de ir a lugar determinado, 6. Sanción pecuniaria que comprende la multa, la reparación del daño y la sanción económica, 7. Decomiso de instrumentos, objetos y productos del delito, 8. Amonestación, 9. Apercibimiento, 10. Caución de no ofender, 11. Suspensión o privación de derechos, 12. Inhabilitación, destitución o suspensión de funciones o empleos, con las antes mencionadas la Ejecución de sentencia en cuanto al ámbito del Derecho Penal es con el fin de crear en el delincuente un sufrimiento que lo motiven a apartarse de cometer otro delito , así como el de adaptarse a la vida social, persiguiendo dichas penalidades la ejemplaridad a manera que los ciudadanos respeten en todo momento la Ley, dicho de otro modo podemos decir según el doctor Fernando Castellanos," el fin de la pena es la salvaguarda de la sociedad. Para conseguirla, debe ser Intimidatoria, es decir, evitar la delincuencia por el temor de su aplicación; Ejemplar, al servir de ejemplo a los demás y no solo al delincuente, para que todos adviertan la efectividad de la amenaza estatal; Correctiva, al producir en el penado la readaptación a la vida normal, mediante los tratamientos curativos y educacionales adecuados, impidiendo así la reincidencia; Eliminatoria, ya sea temporal o definitivamente, según que el condenado pueda readaptarse a la vida social o se trate de sujetos incorregibles; y, Justa, pues la injusticia acarrearla males mayores, no solo con relación a quien sufre directamente la pena, sino para todos los miembros de la colectividad al esperar que el Derecho realice elevados valores entre los cuales destacan la justicia, la seguridad y el bienestar sociales."<sup>1</sup>, en relación a la Ejecución de los laudos en las resoluciones Laborales, no existen las penas con las mismas características según el Derecho Penal, como ya hemos mencionado INTIMIDATORIAS, CORRECTIVAS y ELIMINATORIAS, puesto que el equilibrio de las relaciones entre el sector empresarial o patronal y el sector

---

<sup>1</sup> CASTELLANOS Fernando, Lineamentos Elementales del Derecho Penal, Vigésima Séptima ed, Porrúa, México, 1989, p.319.



obrero o trabajador, busca siempre el bien estar social, sin embargo, las ejecuciones de laudos o cumplimiento de convenios o resoluciones debería de contemplar para la ejecución de los mismos una característica coercitiva, a manera que las disposiciones laborales verdaderamente contaran con una eficacia, en donde el obligado sin lugar a duda debería cumplirlas.

No obstante que en la Ley Federal del Trabajo existen disposiciones que contemplan una penalidad para ciertos casos o conductas, tal y como se menciona en el Título decimosexto de la citada Ley, es necesario mencionar que estas penalidades por lo general jamás tienen operatividad en la vida real, tal vez no tanto por que los litigantes no ejerciten o invoquen su aplicación sino que las Propias Juntas de Conciliación y Arbitraje se ven atadas de manos para poder darles aplicación y curso, ya que como es bien sabido, la autoridad Laboral no puede realizar actos que implique indagatorias o persecutorias de posibles responsables que hayan cometido algún delito de los que se mencionan en la propia Ley laboral en su Título ya citado, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como el Propio Tribunal Federal del Trabajo no cuentan con la adscripción del Ministerio Público, órgano encargado de hacer valer las iniciativas de las partes mediante la Denuncia o mediante la Querrela, cuando sean agraviadas por algún delito o iniciar Averiguación Previa a quienes se haya cometido algún ilícito, fincando responsabilidades penales. El hecho de que no haya un Ministerio Público que se encargue de perseguir las conductas que se tipifiquen como delito dentro de las relaciones Obrero -Patronales, según el Código Penal, hace que a la Ley Federal del Trabajo se le reste eficacia jurídica, en algunos aspectos o conductas que ya se han mencionado y que la misma contempla, por lo que la autoridad laboral al no contar con un órgano en cargo de perseguir los delitos cuando estos se den, tiene que resolver en muchas de las ocasiones a su libre criterio o conforme a los criterios ya preestablecidos, situación que de estas, se presta a que resuelva de manera parcial, y no conforme a derecho, por lo que al promover la ejecución de las resoluciones de las autoridades laborales no se ejecuta aun actuando conforme al procedimiento de ejecución, ya que este no

cuenta con la fuerza coercitiva que deberla de tener, puesto que al ordenarse por autoridad judicial debería acatarse como tal, más al no tener una fuerza que obligue al que se le condeno, no surte los efectos jurídicos deseados por quienes invocan las acciones de carácter laboral, con la esperanza de que se les haga justicia, por lo anterior en este trabajo en su capitulo cuarto uno de los puntos sobre los cuales se propone la Adscripción del Ministerio Publico a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que son las autoridades en donde se conoce a diario de los conflictos laborales y de los múltiples actos que se realizan en la prosecución del juicio laboral.

### **3.5. CODIGO DE PROCEDIMIENTOS PENALES DEL D.F.**

Por lo que respecta a la ejecución de las sentencias absolutoria o condenatoria que emite el juez o tribunal penal, deberá hacerse del conocimiento a la Dirección General de Prevención y Readaptación Social, mediante copia certificada dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, y el juez o tribunal penal deberá dictar todo lo necesario para poner al reo a disposición de la Dirección General de Prevención y Readaptación Social, ya que dicha dirección es la encargada de realizar la ejecución de las sentencias penales, puesto que se encargara de designar los lugares en que los reos deban extinguir las sanciones privativas de libertad, es decir que el procedimiento de ejecución penal culmina con la labor del órgano encargado de hacer efectiva la sanción que le ha sido impuesta al delincuente; y en materia laboral es la propia Junta que conoció del asunto quien se encarga de hacer efectivo el laudo, mediante el procedimiento de ejecución laboral, situación que acarrea que las labores de la autoridad laboral sean en una proporción mayor y con más deficiencias no cumpliéndose con lo ordenado en los propios laudos.

### **3.6. CODIGO PENAL FEDERAL Y CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS PENALES**

En el ámbito federal tratándose de materia penal la ejecución de las sentencias corresponde al Ejecutivo Federal, tal y como se establece en el artículo 77 del Código Penal Federal.

Se debe hacer notar que no obstante que la ejecución de las sentencias penales en materia federal corresponde al ejecutivo federal, el Ministerio Público es quien tiene el deber de realizar todo lo necesario para que se apliquen las sentencias, no sin que el Juez o el tribunal penal dicte todo lo conducente para que se ponga al reo a disposición de la Dirección General de Prevención y Readaptación Social quien determinara el lugar y ejecución de la sentencia, es decir que el procedimiento de ejecución de la sentencia penal se realizara con las actuaciones necesarias del Ministerio Público quien tendrá el deber de hacer que se apliquen debidamente las sentencias penales, gestionando ante las autoridades administrativas o ante los tribunales previas instrucciones expresas y escritas del Procurador General de la República.

De lo antes mencionado tal y como lo hacen ver los ordenamientos penales en cuestión, podemos decir que el procedimiento de Ejecución laboral debería aplicarse por un órgano que realizara lo necesario para hacer efectivo lo que en los laudos se ordena, pero dicho órgano debería actuar cumpliendo con el carácter judicial de las disposiciones del órgano laboral, toda vez que la propia legislación laboral es del ámbito federal, y que quien emite las resoluciones laborales es un órgano Jurisdiccional.

### **3.7. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

Las relaciones Obrero- Patronales se extienden hasta el Estado mismo, es decir que dentro de un país existe la necesidad de realizar actividades diversas que son necesarias para su gobernabilidad, por lo que debe existir un gobierno, mismo que en nuestro país se divide en tres partes fundamentales, Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y para que funcionen estas vertientes, es necesario contar

con gente que trabaje, por lo que dada las características del campo de trabajo se tuvo que realizar una Ley que regulara las relaciones entre las gentes que laboran en el gobierno del país, por lo que la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos del año 1917, en su artículo 123 tuvo que reformarse en cuanto a su texto original, quedando este como inciso "A" refiriéndose a obreros, empleados domésticos, artesanos, jornaleros y, de una manera general refiriéndose a todo contrato de trabajo y, el inciso "B" en sus catorce fracciones refiriéndose a los trabajadores del gobierno del Estado; reforma constitucional que fue realizada en el mes de Diciembre del año de 1960 como intento de justificación de los múltiples atropellos que el gobierno presidencialista había ocasionado a los trabajadores.

Al reformarse nuestra Constitución trae consigo que se reglamente este apartado "B" del artículo 123 Constitucional, por lo que en consecuencia se crea la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. (publicada en el diario oficial el 28 de Diciembre de 1963), llamada Ley Burocrática, en la que hace referencia cuales son los trabajadores que quedan sujetos a esta Ley, tal y como se menciona en su Título Primero, así como el que el órgano encargado de dirimir las controversias laborales entre los trabajadores y el gobierno estatal es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tal y como se menciona en su título séptimo, y de la competencia de este señalado en el Capítulo II de la propia Ley en comento, y para efectos de nuestro trabajo debemos mencionar que en lo que hace al procedimiento de ejecución, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no hace mención que exista un verdadero procedimiento de Ejecución de las resoluciones que emita el Tribunal Federal Laboral, ya que solo se limita a manifestar que este tribunal tiene la obligación de proveer de manera eficaz e inmediata la ejecución de los Laudos, dictando las medidas necesarias en la forma y términos que a su propio juicio disponga, es decir, que en la Ley Burocrática no se establece la normatividad sobre los actos que se deben de dar al momento de Ejecutar sus resoluciones, podemos decir que ésta es la causa de que muchos de los conflictos que se tramitan ante el Tribunal Federal Laboral, son realmente lentos en cuanto a la ejecución, no obstante de que en la propia Ley

Burocrática se manifieste que cuando se pida la Ejecución de Laudo el Tribunal Federal Laboral despachar Auto de Ejecución comisionando a un Actuario para que en compañía de la parte que gano, se constituya en el domicilio de la demandada y la requiera y dándosele debido cumplimiento a la resolución, así mismo manifiesta que para el caso de que la demandada se negar, a dar cumplimiento al requerimiento según el laudo, sólo se le aplicará un medio de apremio, consistente en una multa hasta por la cantidad de mil pesos, tal y como se menciona en su Título Octavo, Capítulo I y II, de la ya multicitada Ley Burocrática, muy diferente al procedimiento de ejecución laboral que dispone la Ley Federal del Trabajo, puesto que no se contempla la figura del Embargo de bienes, esto lo sabemos ya que los bienes de las instituciones que representan al gobierno son intransferibles, inalienables e inembargables por que los bienes le pertenecen al estado y por consiguiente son de dominio Público. Lo que si se establece en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su Capítulo IV, artículo 43 Fracciones III y IV, la obligación de los Titulares quien representen a las instituciones de gobierno a reinstalar y pagar los salarios caídos a los trabajadores cuando así se ordene por laudo ejecutoriado que emita el Tribunal Federal Laboral, así como el de cubrir íntegramente las indemnizaciones por separación injustificada, salarios caídos y demás prestaciones que le correspondan al trabajador cuando así se ordene en términos el Laudo respectivo, estas cantidades deben ser contempladas y de acuerdo a la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado, pero en la realidad la discrecionalidad que existe en las salas del Tribunal Federal Laboral, hace que una administración gubernamental termine sus funciones y no se le de cumplimiento a los laudos, ya que estas instituciones, siempre ponen de manifiesto que no hay dinero disponible para que se finiquite lo adeudado por concepto de Ejecución de Laudo, puesto que la situación de crisis económica que atraviesa el gobierno en turno no les permite a los Titulares de las dependencias gubernamentales a tomar dinero para finiquitar los Laudos por concepto de Juicios Laborales, así que los trabajadores a veces tienen que esperar mucho tiempo para poder decir que efectivamente se les hizo justicia, contrario a los preceptos constitucionales en lo relacionado a que la

impartición de Justicia debe ser Pronta y Expedita, por lo que las propuestas que planteamos en el capítulo cuarto del presente trabajo deberán en parte ser extensivas también para las relaciones entre el Estado y sus Trabajadores tratándose del procedimiento de ejecución y embargo.

### **3.8. CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN**

Podemos decir que entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Fiscal existen claros nexos que resultan evidentes, relación que siempre parte de lo que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos manifiesta y muy en especial a lo que se establece en el artículo 31, fracción IV constitucional, que habla de imponer la obligación tributaria a todos los mexicanos, situación que relaciona al Derecho del Trabajo con el Derecho Fiscal, en cuanto a que se graba un impuesto al producto del Trabajo, imponiendo al patrón la obligación de retener el impuesto, el vínculo entre ambas materias se ve fortalecida en el Instituto de la Participación de las Utilidades por parte de los trabajadores, ya de el propio artículo 123, fracción IX, inciso e) de nuestra Constitución Política dispone: que para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomar como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y los artículos 120 a 122 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamenta la participación de utilidades, mismas que van a girar al rededor de la declaración anual y fecha de presentación de impuestos.

La situación de que como mexicanos los trabajadores tengan la obligación de pagar impuestos sobre el producto de su trabajo, hace que las autoridades tengan la facultad de exigir el pago de un crédito cuando no hubiere sido cubierto dentro de los plazos señalados por la Ley, y por otro lado el artículo 123 Constitucional, apartado A, en su fracción VIII, ordena de manera categórica que el salario mínimo queda exceptuado de embargo, por consiguiente la Hacienda Pública debe cumplir con dicho precepto, es por lo que el Código Fiscal Federal vigente cumple señalando en su artículo 157 que quedan exceptuados de

Embargo, fracción X los Sueldos y Salarios, de lo anterior podemos hacer notar que seria mejor y más apegado a la realidad si en el artículo Constitucional en cuestión citado se manifestara que el salario mínimo queda exceptuado de Embargo y de pago de Contribución, toda vez que en este año 2003 a simple percepción de la realidad social nos damos cuenta del empobrecimiento de los trabajadores, situación que de manera gradual a evolucionado desde los gobiernos del licenciado Luis Echevarria Álvarez, Jesé López Portillo, Miguel de la Madrid Hurtado, Carlos Salinas y Ernesto Zedillo, sin hacer menos el actual gobierno de Vicente Fox Quesada, es debido a un impuesto inflacionario al salario, este impuesto es destinado a cubrir los excesivos gastos gubernamentales, efectuados en muchas ocasiones en nombre de mejorar los niveles de vida de los trabajadores.

La principal o única riqueza de un modesto trabajador de salario mínimo es el dinero que recibe mensual, quincenal o semanalmente. La mayor parte o única riqueza la conserva en billetes, por lo tanto, la inflación lo golpea proporcionalmente más fuerte.

La inflación ha empobrecido principalmente a la clase trabajadora en México, por lo tanto, todas las políticas de gasto publico excesivas, financiadas con emisiones de dinero, son antisociales y en perjuicio de los trabajadores. Los responsables de este empobrecimiento lo han sido los gobiernos que han gastado en nombre de una mayoría trabajadora, a la que han empobrecido para apoyar Planificaciones, Seudo inversiones y estatizaciones.

Solo una verdadera actitud de sensatez de los partidos políticos y de los que se dicen reformadores puede sacar de la pobreza a la clase trabajadora.

La mala economía lleva a tomar actitudes en la impartición de justicia en la que los trabajadores se ven afectados por el solo hecho de estar sujetos a una

relación de trabajo, al momento de recibir el pago correspondiente a sus prestaciones tal y como se hace notar en la tesis jurisprudencial que a la letra dice:

“IMPUESTO SOBRE LA RENTA. OBLIGACIÓN DEL PATRON DE RETENERLO, CUANDO LAS PERSONAS SUJETAS A UNA RELACION LABORAL, OBTIENEN PRESTACIONES DERIVADAS DE LAS MISMA.- De conformidad con los artículos 77 fracción X, 79 y 80 de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente en el año de 1991, quienes hagan pagos por conceptos de Prima de Antigüedad, Retiro, INDEMNIZACIONES Y OTROS, deben, en principio RETENER el tributo respectivo, esta regla general admite dos casos de excepción, la primera se da cuando la cantidad recibida no excede de noventa veces el salario mínimo; la segunda, cuando el empleado solo ha percibido un sueldo mínimo general correspondiente a su área geográfica; por tanto, sí dichos preceptos legales no exceptúan de cubrir el impuesto sobre la renta a las personas que han estado sujetas a una relación laboral, y obtienen prestaciones derivadas de una CONDENA IMPUESTA por un órgano jurisdiccional, es obvio que el patrón debe retener el tributo relativo, sin importar si existe separación justificada o injustificada, pues el hecho de que el pago deba hacerse por determinación judicial, como consecuencia de un despido o un no sometimiento al arbitraje no priva a dicho pago de su carácter indemnizatorio, cuya base impositiva deriva de la obligación establecida en los artículos 31 fracción IV y 73 fracción VII de la constitución federal.

Contradicción de tesis 2/92.- Entre el Primero y Segundo Tribunales Colegiados del Cuarto Circuito.- 31 de Agosto de 1992.- Cinco votos- Ponente Ignacio Magaña Cárdenas, Secretario: Sergio García Méndez.

Tesis de Jurisprudencia 17/92.- Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión Privada celebrada el 21 de Septiembre de 1992.- Unanimidad de cuatro votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez. Juan Díaz



Romero. Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte.- Ausente Felipe López Contreras, previo aviso.”<sup>2</sup>

Mediante este punto, damos la visión general de las relaciones entre lo fiscal y lo Laboral, y nos damos cuenta que es necesario avanzar mas en el futuro, en el estudio de cada uno de los vínculos de estas relaciones, como lo son en lo respectivo a las utilidades, a las aportaciones al fondo nacional de vivienda, al sostenimiento de escuelas, aportaciones al instituto mexicano del seguro social etc.

Respecto al procedimiento de Ejecución hacemos notar que para poder entender en materia fiscal su forma de realizarse es necesario conocer las contribuciones, por lo que debemos manifestar que en el Código Fiscal de la Federación, en su artículo Dos, menciona que las contribuciones se clasifican en Impuestos, Aportaciones de seguridad social, Contribuciones de mejoras y Derechos, mismas que se definen en dicho artículo del ordenamiento antes mencionado y que por no ser el objeto de estudio del presente trabajo lo omitimos; más debemos decir que el incumplimiento de estas contribuciones hace que las autoridades fiscales deben emplear los mecanismos jurídicos necesarios para hacer efectivos estos créditos, por lo que el procedimiento de ejecución es la vía por la cual el Estado hace efectivo el cobro de las contribuciones, es por lo que en el Código Fiscal de la Federación vigente en su sección segunda y artículos 151 a 163 se menciona la forma de como el ejecutor debe realizar la diligencia de embargo, apegándose a las formalidades que se deben cumplir y que el propio Código Fiscal de la Federación establece en sus artículos 38 y 137; este procedimiento de ejecución y embargo, que es un tanto similar al procedimiento en materia laboral debemos hacer de su conocimiento que se diferencia en el sentido de que el procedimiento de ejecución laboral es motivado por un acreedor que tiene el carácter de particular, que ha hecho valer su derecho mediante el respectivo procedimiento laboral que inicia acudiendo ante las autoridades

---

<sup>2</sup> Gaceta del semanario Judicial de la Federación, Número 58, Octubre de 1992, p.19.

laborales al presentar su demanda en la que se establecen sus reclamaciones, prestaciones, acciones y hechos, situación que es muy diferente en materia fiscal ya que este procedimiento de ejecución es empleado únicamente entre el Estado y el particular, y que se realiza una vez que el particular se convierte en deudor y el Estado en acreedor, por la simple y sencilla razón de que el particular no dio cabal cumplimiento a su obligación de contribuir en tiempo y forma.

Una vez que el ejecutor es designado por el jefe de la oficina cobradora o recaudadora de las contribuciones deberá realizar la diligencia, en la que deber levantar acta circunstanciada de lo acontecido, siempre cumpliendo con las formalidades a que se refieren los preceptos concernientes que ya fueron antes citados del propio Código Fiscal de la Federación, en dicha acta deberán de ser nombrados dos testigos por parte de las personas con las que se entiende la diligencia, y si se negaran a firmar al terminar la diligencia lo hará constar en la misma el ejecutor, situación que difiere del procedimiento de ejecución laboral, ya que la Ley Federal del Trabajo no hace mención que en las diligencias de ejecución y embargo sean nombrados dos testigos, sino que simplemente señala que deber entenderse con las personas que se encuentren en el lugar o con el deudor, según el artículo 951 fracciones II y III de dicho ordenamiento, otra de las situaciones que se diferencian es el hecho de que en materia fiscal se establece que en relación al procedimiento de ejecución y embargo, el deudor puede recurrir mediante el recurso de revocación ante la propia autoridad fiscal que emitió o ejecutó la resolución o ante el tribunal fiscal, mismo que debe cumplir con lo que el propio Código Fiscal de la Federación determina y que para nosotros es un verdadero procedimiento, y en materia laboral no señala que el procedimiento de ejecución y embargo se pueda recurrir, mediante recurso alguno, únicamente se manifiesta que con respecto a los actos de los presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados, en ejecución de laudos, convenios y de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados a las providencias cautelares procede la revisión, figura jurídica que se debe substanciar en el mismo juicio y ante la propia autoridad que esta conociendo del asunto, ya que solo se

manifiesta que se promoverá ante la autoridad competente,, sin ser un procedimiento por separado, mismo que se menciona en el capítulo XIV, de los artículos 849 a 856 de la L.F.T, así podemos decir, de las diferentes similitudes y faltas que adolece nuestra legislación laboral en cuanto al procedimiento de ejecución en comparación con otras materias de derecho, existiendo la factibilidad de proponer reformas a nuestra legislación laboral en cuanto al procedimiento de ejecución, siendo las que en nuestro capítulo subsecuente mencionamos.

## Capítulo 4

### **MEDIDAS COACTIVAS IMPUESTAS A LA EMPRESA POR EL PAGO AL QUE SE LE CONDENO, PREVIENDO SU POSIBLE DESAPARICION.**

Creemos que es necesario partir del significado de la palabra "coactivas" para entender el presente trabajo, por lo que nos referimos a la misma diciendo según el Diccionario Sopena, que es "Adjetivo que tiene fuerza o violencia a la ejecución de alguna cosa, que proviene de la palabra Coacción, que a su vez significa, Fuerza que se hace a una persona para que diga o ejecute alguna cosa. 2. For. Empleo habitual de fuerza legítima que acompaña al Derecho para hacer exigibles sus obligaciones y eficaces sus preceptos."<sup>1</sup> es decir que jurídicamente es la aplicación o empleo de la fuerza que debe realizar el órgano jurisdiccional a efecto de que se cumpla con sus resoluciones, contra la persona física o moral que así lo determine el propio órgano de impartición de justicia basándose en la Ley de la materia. Actualmente la fuerza de la que se le dotó a la autoridad laboral en un principio por los legisladores de 1931, o de la fuerza que conllevaron los ejemplares debates que se realizaron en Querétaro cuando se daba a conocer los derechos sociales por primera vez, no es suficiente, tal vez por que el espíritu con la que se realizó nuestro artículo 123 constitucional, o que dio nacimiento a nuestra legislación laboral, se encuentra muy distante de lo humano de aquellos hombres que dignamente pensaban y sentían en lo agobiante de la forma de vivir de los trabajadores y campesinos de ese entonces, o tal vez por que nunca pensaron esos hombres valerosos, que un día ya no contaría lo humano, sino lo material y ventajoso, no importando la forma de vivir de los demás, sino únicamente limitándolos a sobrevivir por ser de utilidad para sus fines políticos, económicos, sociales o comerciales, de quienes detentan el poder del Estado, situación que rebasa, la fuerza de la autoridad laboral y que provoca una ineficacia de la aplicación de la Ley.

---

<sup>1</sup> GALON Cinemasta, Diccionario Enciclopédico Ilustrado Sopena, Segundo Tomo, Ramón Sopena, S.A., Barcelona España, 1985, p.996.

Es importante mencionar que el desarrollo económico de nuestro país no es el mismo como el que se daba en los momentos del Constituyente o cuando se pudo realizar la legislación laboral, es por lo que las relaciones obrero – patronales tengan una forma compleja, haciéndose que nuestra Ley de la materia quede rebasada, como ejemplo es el de los buscadores de información a favor de otras personas físicas o morales vía Internet, o de los que se desprenden de las relaciones comerciales que se dan en el Tratado de Libre Comercio de nuestro país con los Estados Unidos de Norte América y Canadá , dentro de una economía Neoliberal enfocada hacia una Globalización de la economía capitalista, formas que es muy difícil pensar que los precursores que conformaron los derechos de los trabajadores hayan contemplado al momento de exponer su pensamiento y sentimiento, por lo que ahora los que nos interesamos en que las leyes deben ser justas debemos proponer nuevas figuras jurídicas que contemplen las diversas situaciones que se dan en la actualidad entre el sector obrero y el sector patronal, a manera de que se normen las relaciones entre ambos sectores y se pueda convivir, mas justa y equitativamente, es verdad que el progreso de un país debe fincarse en el desarrollo económico, pero no es menos cierto que por alcanzar las metas del progreso se use a las personas, coartando sus vidas, con discriminaciones, abusos físicos, malos tratos e incluso lesionándolos, apartándolos de una vida normal y digna, y más grave aun caracterizándolos como los desprotegidos, desposeídos y discriminados, al momento de hablar de clase trabajadora y campesina de nuestro país.

Las características que vienen a la mente de cualquier persona cuando se habla de los trabajadores o campesinos son las antes dichas, situación marcada en el país, ya que como es sabido las riquezas naturales de nuestro territorio que conforma nuestro México esta en unas cuantas gentes, sin que estas se interesen en los demás, por lo que al no estar debidamente distribuida la riqueza, hace que la injusticia sea mas próspera y por consiguiente en ocasiones logra que los desprotegidos quieran obtener algo con el uso de la violencia, cometiendo ilícitos,

hablando de lo laboral, podemos decir que cuando el patrón abusa de los trabajadores y existe la falta de recursos económicos de éstos, por impotencia realizan actos que los llevan a que incurran en faltas y violaciones, contribuyendo con estas actitudes de ambos al deterioro de la economía nacional y de las leyes, es por esto que debemos buscar figuras que refuercen a la Ley laboral, para que si exista verdaderamente una justicia social en la que se contemplen siempre las garantías individuales de cada quien.

#### **4.1. OTORGAMIENTO DE UNA FIANZA POR LA EMPRESA CONDENADA**

Cuando en un conflicto entre una persona moral, también llamada empresa como patrón y un trabajador o trabajadores, se expone ante las autoridades laborales con el fin de poder dirimir y dar solución justa a su problema, muchas de las ocasiones se tiene que agotar el Procedimiento respectivo del Proceso laboral en todas sus etapas, buscando una solución favorable a sus intereses de ambas partes. Antes de continuar creemos que es necesario saber que se entiende por el concepto de Empresa, por lo que dicha palabra la definiremos según la Ley Federal del Trabajo que dice textualmente en su "artículo 16. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por Empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios"<sup>2</sup>. Concepto por el cual se da por entendido que existen los llamados factores de producción, y como es bien sabido las personas que intervienen en la producción en gran parte son los trabajadores de manera individual o colectivamente, y que en términos de la Economía, la intervención de los trabajadores se conoce como el factor trabajo, es por eso que la suma de los diferentes factores que hacen posible la fabricación y distribución de productos o servicios a la población en general, se llama unidad económica, y que se representa como empresa u o persona moral, y que según los estudiosos del derecho, se considerara como un ente jurídico, quien necesariamente necesita de personas físicas tanto para su constitución, como para la realización de sus

---

<sup>2</sup>CAVAZOS FLORES Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo Te matizada y Sistematizada, Reimpresión 2000, Trillas, México 2000, p.93.

objetivos para los cuales fue creada dicha Empresa, es por lo que al momento de que se constituye una empresa adquiere derechos y obligaciones, y tratándose del tema que nos ocupa, al momento en que una empresa puede ser sujeto de derecho, la misma al ser demandada por algún trabajador, esta obligada a hacer valer su derecho y a responder de sus obligaciones, es por lo que al ser condenada por la autoridad laboral debe cumplir con lo que se le condeno, m s es bien sabido en la actualidad, que algunas empresas no obstante de estar constituidas conforme a derecho, al momento de verse obligadas a pagar o cumplir con el derecho que se le condeno, previo juicio seguido ante la autoridad laboral, no cumplen o llevan acabo lo que se les esta ordenando evadiendo su responsabilidad ya sea ocultándose o disolviéndose, por lo que es muy común que al momento de que se lleva acabo la diligencia de ejecución y embargo, la empresa ya no se localiza en el domicilio señalado o no existen bienes de su propiedad, acreditando ante el Actuario su dicho con el acta constitutiva de nombre diverso a la que se demandó, aun cuando en el cuerpo de dicha acta constitutiva aparezcan los mismos nombres de las personas físicas que constituyeron la anterior empresa, por lo que de esa manera no puede llevarse acabo la diligencia de ejecución y embargo, quedando la parte que gano sin que se le haga justicia, muchas de las veces el trabajador al no ver realizado el derecho que le corresponde y que fue ganado tanto por la prestación de sus servicios que realizó para el que era su patrón, como el hecho valer ante los órganos de impartición de justicia laboral, en una franca venganza toma una actitud para con sus subsecuentes patrones ya sean físicos o morales, de enfado, desatención, poco productivo, y a veces hasta grosero, repercutiendo esta situación en la economía del país, así como en la credibilidad en los órganos de impartición de justicia.

Por consiguiente pensamos que debería existir una disposición legal en la Ley Federal del Trabajo que contemplara como obligación para las empresas, como parte demandada, de otorgar una fianza previa al juicio, como medio de garantía para no dejar de existir u ocultar sus bienes, garantía que pudiera fijarse

por la autoridad laboral a razón de las declaraciones de la propia demandada hechas ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, del número de trabajadores que estuviera prestando sus servicios a su favor, o cuantificación de indemnizaciones y prestaciones a que tuviera derecho el trabajador demandante, sin prejuzgar a que efectivamente el trabajador tenga derecho de obtener, una vez cuantificada dicha garantía por cualquiera de estos medios, debería ser depositada ante la Autoridad Laboral que conozca del asunto, por medio de una fianza, hecho que aseguraría que la empresa demandada se condujera de acuerdo con la Ley, en todos sus ámbitos en cuanto a sus trabajadores, y asegurando al trabajador demandante en caso de haber ganado el pleito litigioso sus derechos legales obtenidos y estipulados en la propia Ley Federal del Trabajo, y sin ningún temor a no cobrar a lo que la empresa se le condeno en el laudo respectivo.

#### **4.2. EL ARRAIGO DEL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA EN EL DOMICILIO O LUGAR DE LA FUENTE DE TRABAJO**

En la actualidad las empresas debidamente constituidas al momento de comparecer en el Juicio Laboral, cuando han sido demandadas, y al acreditar su personalidad, exhiben solo un testimonio expedido por notario público en el que se manifiesta que dicho fedatario tuvo a la vista el acta constitutiva de la empresa demandada, y que así mismo de dicha acta se desprende que determinada persona fue nombrada como representante, administrador único o que cuenta con suficientes facultades de representación de la empresa, situación que muchas de las ocasiones son causa de no acreditar debidamente la personalidad ante la autoridad laboral respectiva, pero que en la actualidad las autoridades del trabajo no contemplan u estudian por que no existe el sustento legal de que se tiene que hacer por parte de la autoridad el estudio minucioso de que quien otorga poder debe ser la persona física que represente a la persona moral demandada o por que se prestan a los intereses patronales.



El hecho de que el fedatario público o notario expida un instrumento notarial en la que manifieste que determinada persona es el representante legal de la empresa demandada, transcribiendo el texto en donde se manifiesta el nombre, el cargo y las facultades del supuesto representante, y que dicho representante de la empresa otorga poder a otras personas para que actúen como apoderados de la persona moral y actúen en representación de la empresa demandada ante la autoridad laboral, deja una situación de incertidumbre jurídica, ya que si bien es cierto que el notario público es un fedatario debidamente autorizado, no es menos cierto que la representación de la persona moral puede ser cambiada de persona mediante asamblea extraordinaria de la empresa demandada, hecho con el cual la persona moral demandada trata siempre de encubrir la responsabilidad u obligaciones a la que se hacen acreedores los representantes cuando son condenados al momento de dictarse el laudo.

Hecho que es contrario a lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, que dice "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores"<sup>3</sup>, es decir que quedarán sujetos a las obligaciones y responsabilidad derivada de los actos que realicen en función de la propia vida jurídica de la empresa, es por esto que debería interpretarse la ley laboral en favor del trabajador que los representantes de las personas morales demandadas u en su caso el que se ostente como patrón o propietario de la fuente de trabajo resultara solidariamente responsable de lo que se le reclama al momento de demandarles y, por consiguiente, en su caso al momento de dictarse laudo condenatorio.

Por lo anterior en el presente trabajo planteamos la propuesta que desde el momento en que la autoridad laboral tenga conocimiento de que una empresa debidamente constituida le están siendo reclamado los derechos de alguno o

---

<sup>3</sup> Ibidem, p.90.

varios trabajadores por el incumplimiento o violación de los mismos, esta autoridad deber dictar como medida previa al juicio laboral, el arraigo del representante de la empresa en el domicilio o lugar de la fuente de trabajo, ya que la actual Ley Federal del Trabajo solo hace referencia como medida cautelar la providencia del arraigo para prevenir al demandado que no se puede ausentar del lugar de su residencia, y al mismo tiempo la propia Ley laboral deja sin eficacia jurídica dicha providencia al mencionar que el demandado puede ausentarse siempre que deje representante, suficientemente instruido y expensado; sin precisar a que se refiere con dichas palabras; tal y como se desprende del artículo 839 del ya mencionado ordenamiento, en ningún lado hace mención que la empresa demandada o el demandado físico que tengan el carácter de patrones deban ser arraigados en el lugar o domicilio de la fuente de trabajo, situación que daría certeza y eficacia jurídica a los derechos laborales y con esto poder alcanzar una verdadera justicia social.

Toda vez que, como hemos venido mencionado en el presente trabajo, muchas de las ocasiones las empresas o personas físicas que son demandados, tienden a desaparecer ya que el hecho de que no obstante se les dicte el arraigo como providencia cautelar, al ser en el lugar de su residencia, muchas de las veces cometen desacato u o señalan domicilios que no existen o solo son rentados, por lo que no es posible en la realidad el de poder aplicar el arraigo de los demandados, más lo que si se pudiera dar es que se dictara el arraigo del representante de la empresa en el domicilio o lugar de la fuente de trabajo, es decir, en donde los trabajadores realizan el trabajo, condición que llevaría que los demandados expusieran ante la autoridad laboral la verdad de su estancia en el domicilio patronal en donde se prestaron o prestan los servicios los trabajadores.

El arraigo del representante de la empresa demandada, en el domicilio o lugar de la fuente de trabajo sería una medida que frenaría los constantes abusos por parte de las empresas que se dedican al servicio de limpieza, seguridad y maquila, toda vez que de los juicios ordinarios ante las Juntas Locales de

Conciliación y Arbitraje en su totalidad existe un gran porcentaje sin poderse cobrar, referentes a estos ramos, y la causa principal de no poder hacer efectivo los laudos condenatorios o convenios sin cumplimiento es el hecho de que las empresas o patrones que se dedican a la prestación de estos servicios o negociaciones, como se dice vulgarmente, andan a salto de mata, es decir de un lugar a otro, sin que se les pueda ubicar, sin embargo emplean a trabajadores de manera incierta, puesto que nunca cumplen con las prestaciones de Ley para con los mismos.

La alternativa que estamos planteando en el presente trabajo es con el fin de poder hacer que la Ley Federal del Trabajo se reforme y cuente con el mecanismo jurídico que lleve a este ordenamiento a un verdadero órgano de justicia laboral, que haga posible el respeto del trabajo y de quien lo ejercer sin que sea meramente motivo de negociación como si se tratara de un acto de comercio, y para tal propósito es necesario que desde el momento en que se entere la autoridad laboral de la demanda de un derecho por parte de los trabajadores, imponga una medida suficiente como providencia revestida y fortalecida siendo el arraigo en el domicilio o lugar de la fuente de trabajo, de quien tenga el carácter de patrón, para que este responda de sus obligaciones, sin temor de quien exige sus derechos a que se sustraiga al ejercicio de la Ley, haciendo también que le sea mas difícil a una empresa el de cambiar de domicilio si su representante se encuentra debidamente arraigado en el domicilio de la prestación de sus servicios.

#### **4.3. LA NOTIFICACIÓN A LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO EN CASO DE LA POSIBLE DESAPARICIÓN DE LA EMPRESA**

En la vida litigiosa de quien ejerce la profesión de hacer valer el derecho de los trabajadores, nos damos cuenta del poco alcance y de la desgastada seguridad jurídica de los preceptos contenidos en la Ley Federal del Trabajo y en

muchas de las ocasiones los abogados nos sentimos impotentes de saber que el esfuerzo y trabajo realizado en cada uno de los actos que se dan dentro del juicio laboral, no hacen que el poder coactivo del Estado se practique o ejerza al momento de hacer efectivo el Laudo que esta condenando a la parte demandada o el auto que ordena la Ejecución y Embargo por el incumplimiento de convenio, es por lo que debe proveerse a la Ley Laboral de las medidas jurídicas necesarias que están embestidas de la fuerza suficiente que hagan posible la eficacia en la aplicación de las mismas y que con ello se respete la Ley, sin que se este por encima o debajo de ella, la Ley laboral, establece que las resoluciones deben ser a Verdad Sabida y Buena Fe Guardada, hecho del cual hace que las interpretaciones de la propia Ley laboral en muchas de las ocasiones sirva de apoyo para los patrones, tal es el caso del Criterio Numero Siete aprobado en el mes de marzo del año 2001 por el pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de México, que dice: "APODERADO LEGAL, ACREDITAMIENTO DE SU PERSONALIDAD COMO, en los procedimientos laborales que se tramitan en las Juntas Especiales y de Conciliación de la Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, solo podrán ser reconocidos quienes hayan obtenido el Título de Licenciado o Pasante en Derecho y cuenten con Cedula de Ejercicio Profesional vigente, y ser reconocida de igual forma la representación legal por conducto de estudiantes de derecho que acrediten tal calidad al momento de su comparecencia y su poder sea otorgado por profesionista en derecho responsable de la defensa del conflicto, quien responderá de su actuación en el juicio. Y solo en el caso de que bajo protesta de decir verdad manifieste el compareciente contar con Cedula de Ejercicio Profesional y no pueda exhibirla en la audiencia se le conceder un término de tres días hábiles a efecto de que la exhiba en la inteligencia que de no hacerlo se dejar sin efecto su intervención y se harán efectivos los apercibimientos que se hubiesen decretado para el caso de incomparecencia a la audiencia respectiva; cuando se trate del Trabajador se procederá a suspender la audiencia y se le hará del conocimiento de los servicios que presta la secretaria general de la defensa del trabajo y se le conceder un termino de cinco días hábiles para que

realice el nombramiento de quien lo habrá de representar legalmente en el procedimiento, con el apercibimiento de que de no hacerlo dentro del plazo referido quedar sujeto al termino de caducidad a que se refiere el artículo 772 de al Ley Federal del Trabajo.

Quedan exceptuados de este criterio los representantes sindicales que estatutariamente acrediten tener facultades para ello y que se presenten a defender los derechos del orden individual y colectivo de sus representados”; este criterio por principio es totalmente Anticonstitucional, por la simple razón de que no se han realizado cambios al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en ninguno de sus dos grandes apartados, y muy en especial al apartado “A”, así como también de que la propia Ley Federal del Trabajo no se a reformado en ninguno de sus artículos, por lo que con este criterio se demuestra que en la actualidad la Ley laboral necesita por fuerza, una verdadera reforma, pero que compagine con los principios de justicia y equidad, puesto que aun cuando la Ley actual mantiene estos principios basados en la lucha de clases, es muy necesario que se acople a la dinámica de las relaciones actuales entre el sector del Trabajo y del Capital en un plano armónico, y para que se establezca, es necesario que se cuente con un ordenamiento jurídico que contenga disposiciones legales que den una nueva seguridad al trabajador.

Por lo que como propuesta planteamos a manera de subsanar los actos que los patrones realizan al tratar de evadir sus obligaciones, con el hecho de desaparecer como empresa, vendiendo su capital constitutivo, trátese de bienes o de acciones, e incluso cambiando de razón social o de giro comercial, el mecanismo para que una autoridad diversa a la del trabajo sea quien se encargue de asegurar la solvencia económica de quien haya sido demandado en su carácter de patrón, y creemos que la autoridad mas imparcial que cuenta con las facultades de exigir a quienes empleen a otras personas, es la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, como autoridad fiscalizadora es quien debe de asegurar que las empresas o personas físicas teniendo el carácter de patrón, cumplan con sus

obligaciones fiscales, pero también cumplan con sus responsabilidades derivadas de las relaciones con sus trabajadores, por lo que se propone que una vez que la autoridad laboral conozca de una demanda, esta gire un atento oficio a la mencionada Secretaría, a manera que conozca que la persona física o moral que es contribuyente y que ha sido demandada ante la autoridad del trabajo, no pueda hacer trámite alguno de baja ante dicha Secretaría, y que el multicitado órgano de gobierno le requiera al demandado un informe patrimonial, en la que una vez rendido, si existen bienes muebles o inmuebles, acciones o dinero en efectivo, se ponga a disposición de esa propia Secretaría, y que sirva de base para garantizar lo que se le está reclamando ante la autoridad laboral, notificación que la autoridad laboral deba hacer siempre que exista pedimento de quien demanda por que existe la posibilidad de que se desaparezca la empresa o quien fue su patrón.

Es necesario manifestar, que en la actual Ley Federal del Trabajo existen las disposiciones que contienen la idea de como actuar la parte actora para el caso de la posible desaparición de la empresa, nos referimos a lo que se llama Providencias Cautelares señaladas del artículo 857 al artículo 864 de la citada Ley, que para algunos juristas estas disposiciones son lo suficiente para garantizar la seguridad de que los demandados no se pongan en un estado de insolvencia, pero en la realidad nos hemos dado cuenta que el procedimiento para que operen y se puedan aplicar estas providencias, no es tan fácil plantearlo para los trabajadores, ya que se debe aportar pruebas que acrediten la necesidad del arraigo o el secuestro provisional, pero nos preguntamos , ¿Como un trabajador u obrero se va a hacer de pruebas documentales o de cualquier otra probanza que demuestre que la empresa esta por desaparecer, o que este haciendo lo necesario el patrón por ponerse en un estado insolvente? como persona física, y para un trabajador que ha sido despedido de su trabajo le es un tanto difícil contar con posibilidades para hacerse de pruebas y demostrar lo que la Ley le esta requiriendo, sin embargo un organismo de la naturaleza como de la Secretaría de Hacienda y Crédito Publico, dada sus facultades le sería ligeramente fácil hacer que las personas que tengan el carácter de patrón le informen de sus estados

financieros o constitución de su patrimonio, situación que debería estar debidamente regulada como si se tratara de una contribución más y por consiguiente debería estar bien delimitado en el Código Fiscal de la Federación, y para el caso de que las autoridades del trabajo le requirieran de información al respecto derivado de un problema laboral, no solo se quedará en mera información sino que también se contemplará la forma de hacer que las personas que fueran demandadas laboralmente no pudieran sustraerse de alguna forma a la acción de la justicia laboral, tomando como medidas para tal efecto las que se mencionan en el propio Código Fiscal tratándose de contribuciones y de lo dispuesto para ser exigibles las mismas a todas las personas físicas o morales.

#### **4.4. ADSCRIPCIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO EN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, PARA DARLE VISTA INMEDIATAMENTE EN LOS CASOS DE OCULTAMIENTO DEL DEPOSITARIO DE LOS BIENES EMBARGADOS, NEGATIVA DE ENTREGA DE LOS BIENES, O ENAJENACIÓN DE LOS BIENES**

En el desarrollo expuesto en capítulos anteriores se han venido haciendo diversas manifestaciones de los diferentes actos que se dan en el procedimiento de ejecución laboral, y algunos de estos actos que se suscitan muchas de las veces son comportamientos de quienes intervienen o actúan en un juicio de carácter laboral, mismos que no son propios del proceso laboral, toda vez que las partes al querer hacer valer su derecho realizan actos que incluso son contrarios al derecho, a la moral o a las buenas costumbres, en los capítulos anteriores ya hemos hablado de varias formas de comportamiento que adoptan los demandados y que con ello violentan la Ley Laboral o el sentido del equilibrio social que persigue la misma al regular las relaciones obrero - patronales.

Los actos de las partes que intervienen en un juicio de carácter laboral pueden constituir un Delito, es decir incluso las autoridades laborales pueden

cometer actos que se adecuen a una norma penal, que mediante la emisión u omisión pueden estar cometiendo un delito en contra de las partes que hacen posible el juicio laboral, sin pasar por alto la responsabilidad administrativa que se les pueda fincar por incurrir en los actos cometidos, en la realidad no obstante que la Ley Federal del Trabajo manifiesta en algunos de sus artículos que la Junta, de oficio denunciara ante el Ministerio Público los actos que puedan constituir Delito, como en el caso de la pérdida de un expediente o de una constancia, por desaparición o extravío, tal y como se menciona en el artículo 727 de la propia Ley laboral, o como lo hace ver en algunas circunstancias dentro de las relaciones laborales entre patrón y trabajador, tal y como se señala en su Título decimosexto, en sus artículos 1003, 1004, 1005, 1006 y 1007, del mismo ordenamiento de Trabajo, al referirse a la reducción del salario mínimo, actos que se tipifican como delito y que por haber realizado el patrón este tiene que ser castigado, no obstante que así lo establece la Ley Federal del Trabajo, en la actualidad es muy poco probable y hasta podíamos decir que es inexistente la aplicación de las penalidades que conlleva al realizar los actos que constituyen delito, por parte del patrón, es así como podemos mencionar que es necesario e indispensable que el Ministerio Público esté integrado en la administración de justicia laboral, ya que también al momento de hacer efectivo el auto de ejecución, por que se le condenó al patrón mediante el laudo, o por que se está haciendo efectivo el incumplimiento de Convenio al que llegó con el trabajador ante la propia Junta de Conciliación y Arbitraje, en la diligencia de requerimiento y embargo, muchas de las ocasiones al no pagar y embargársele bienes de su propiedad, si son muebles y al no sacarlos del domicilio, por que así lo dispone el criterio de la autoridad laboral, criterio que no se apega a lo dispuesto en el artículo 957 de la Ley Laboral, no obstante que la parte que obtuvo señale depositario de los bienes embargados, y así mismo el depositario señale el domicilio en donde estarán los bienes en resguardo; la situación de no permitir sacar los bienes del domicilio en que se actúa, por que así lo determina el presidente de la Junta, hace que muchas de las ocasiones se nombre como depositario de los bienes que se han embargado a la misma persona con quien se ha entendido la diligencia, y así mismo se señale como



domicilio para el resguardo de los mismos el lugar en donde se está actuando, por esto la parte que obtuvo una vez que promueve el cambio de depositario y para poder sacar los bienes embargados, al momento de volver a constituirse en el mismo domicilio resulta que el depositario que fue nombrado en su momento ya no se puede localizar en donde se realizó la ejecución y embargo, ni mucho menos se encuentran los bienes embargados, es decir, el depositario se oculta y se niegan a entregar los bienes que ya fueron embargados; o lo que también se da en la práctica es que los bienes ya fueron vendidos, casos frecuentes en la vida diaria del litigante y que no encuentra respuesta dentro del Derecho Laboral, toda vez que las sanciones que la Ley de la materia menciona como Medidas de Apremio para el aseguramiento de que se cumplan las resoluciones que emiten los presidentes de las Juntas, son totalmente obsoletas, ya que la sanción mas coercitiva es la del arresto hasta por treinta y seis horas, tal y como lo señala la Fracción III del artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, pero resulta hasta molesto y desgastante para los litigantes el hecho que primero se tengan que agotar las fracciones I y II, del mencionado artículo, hecho con el cual da cabida, a que la parte al que se ha embargado, tenga el tiempo suficiente para que se sustraiga al ejercicio de las resoluciones que emite la propia Junta, por lo que podemos suponer que las autoridades laborales no cuentan con la fuerza coercitiva que ayude al cumplimiento de las normas de carácter laboral, es decir que la impunidad de los múltiples actos en las relaciones obrero-patronales siempre esta presente, no obstante de acudir al "órgano jurisdiccional" que se supone está bajo la tutela de la fuerza del Estado.

Consideramos que al existir actos ilícitos entre las relaciones obrero-patronales son motivo como para que se de intervención al Ministerio Publico, y de encontrar responsabilidad penal de alguna de las partes se aplique la Ley de dicha materia, independientemente que sean o no causas para dar por terminadas las relaciones de carácter laboral, pero es más indispensable que una vez iniciado el procedimiento laboral ante la autoridad del trabajo correspondiente, los actos que se realicen y constituyan un delito se le ponga en conocimiento inmediato al

Ministerio Público por las autoridades del trabajo que están conociendo del asunto, tal y como se da en los tribunales civiles, ya que esto llevaría a los patrones que son condenados al pago de las prestaciones que se les reclamo por parte del trabajador no se oculten, oculten los bienes, o vendan los bienes cuando ya les fueron embargados, así como el hecho de desobediencia y resistencia de particulares, así como el de oponerse al cumplimiento del ejercicio de los funcionarios, que sin duda se dan.

Toda vez que muchas de las ocasiones el actuario judicial es agredido física y verbalmente al momento de constituirse en el domicilio de los demandados a dar cumplimiento alguna resolución de la autoridad laboral, estos hechos constituyen delitos y son motivos suficientes para dar intervención al Ministerio Público y hacer valer una de las garantías que se contempla en nuestra Constitución Política, ya que como órgano auxiliar de la autoridad judicial es el encargado de investigar y perseguir los delitos, tal y como se menciona en el artículo 21 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, es por lo antes expuesto que se propone que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como órganos Jurisdiccionales, se Adscriba el Ministerio Público, para el mejor cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo. Al momento de poner en movimiento el órgano jurisdiccional encargado de solucionar los conflictos laborales, buscando la eficacia de las normas de trabajo y con esto el equilibrio entre los dos grandes factores de la producción Capital- Trabajo, es de gran importancia que exista el mecanismo jurídico encargado de vigilar, investigar y perseguir los actos que constituyan un delito.

## **CONCLUSIONES.**

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo, como la disciplina encargada del estudio de la regulación de los derechos y obligaciones entre trabajadores y patrones, es de gran importancia en la vida productiva del país, toda vez que el capital y el trabajo son los factores más importantes para la economía de un Estado, cuyo equilibrio hace necesario la existencia de una Ley, es por eso que la Ley Federal del Trabajo ha venido cumpliendo con su cometido, más es necesario reforzar tal disposición, pues se dan actos que ponen de manifiesto la ineficacia o carencia de aplicación de la misma, en cuanto a la ejecución de sus resoluciones.

SEGUNDA.- En la Ley Federal del Trabajo se establece el procedimiento de ejecución de las resoluciones, mediante el cual se deberá hacer valer el derecho de quien es considerado como trabajador ante las autoridades del trabajo, pero no obstante que se encuentra expresada la forma de como se debe aplicar, en la actualidad este mecanismo debe ser revisado y ajustado a las nuevas realidades, toda vez que la vida social ha desarrollado nuevas formas de convivencia, y por consiguiente nuevas relaciones de trabajo, o bien la Ley Federal del Trabajo esta siendo rebasada por quienes intervienen en su aplicación, sin que exista una figura jurídica que se encargue de hacer respetar los preceptos consignados en la propia Ley de la materia y cumplir con la ejecución de los laudos.

TERCERA.- La idea de que se reforme la Ley Federal del Trabajo con figuras jurídicas que aseguren la debida aplicación de ejecución de los laudos y con ello el espíritu por el cual fue creada, es decir, el de justicia entre el capital y el trabajo, es por que se necesita ajustar los preceptos del Derecho del Trabajo a la realidad que actualmente se vive; y en este contexto proponemos en el presente trabajo, muy en especial en el capítulo IV, la inclusión de figuras jurídicas que fortalecerán el procedimiento de ejecución, alternativas jurídicas como el hecho de arraigar al representante de la empresa en el domicilio o lugar de la fuente de trabajo, otorgar una fianza por la empresa condenada, notificar a la Secretaria de

Hacienda y Crédito Público, en el caso de la posible desaparición de la empresa, la adscripción del Ministerio Público ante los órganos encargados de impartir justicia laboral, de esta manera se reivindicaría lo señalado en cada uno de los preceptos referentes a la ejecución de las resoluciones haciéndose valer el derecho de los trabajadores ganado ante autoridad laboral.

CUARTA.- La necesidad de asegurar lo obtenido mediante una resolución emitida por las autoridades del trabajo en ejecución de laudo o cumplimiento de convenio, surge como tal, siendo indispensable una reforma adjetiva a la Ley Federal del Trabajo para una reglamentación laboral, y como proposición adicional y para efectos de esa reglamentación se sugiere el siguiente articulado:

## **DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN**

### **CAPITULO \_\_\_\_\_.**

#### **MEDIDAS COACTIVAS IMPUESTAS A LA EMPRESA POR EL PAGO QUE SE LE CONDENA, PREVIENDO SU POSIBLE DESAPARICIÓN.**

**Artículo \_\_\_\_\_.-** Los actos de la autoridad laboral y partes en el juicio o de terceros que violen las normas del procedimiento de ejecución y embargo se les impondrá las medidas coactivas que se reglamentan en el presente capítulo.

**Artículo \_\_\_\_\_.-** En el tramite y aplicación de las medidas coactivas se oirá a los interesados, salvo que de las actuaciones se desprendan elementos suficientes para su aplicación.

### **TITULO PRIMERO**

#### **DEL OTORGAMIENTO DE UNA FIANZA POR LA EMPRESA CONDENADA**

**Artículo \_\_\_\_\_.-** La parte demandada deberá otorgar garantía hasta por el monto a que tiene derecho el trabajador, por todo el tiempo que estuvo prestando sus servicios a su favor.

**Artículo \_\_\_\_\_.-** La cantidad líquida del monto a que se refiere el artículo anterior deberá cuantificarse en función a la declaración fiscal de las ganancias de la empresa, en relación al número de sus trabajadores y trabajos realizados, y respecto a las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador por la terminación de la relación de trabajo justificada o injustificada mente.

**Artículo \_\_\_\_\_.-** La garantía que exhiba la parte demandada lo podrá hacer hasta antes del momento de dar contestación a la demanda

## **TITULO SEGUNDO**

### **EL ARRAIGO DEL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA EN EL DOMICILIO O LUGAR DE LA FUENTE DE TRABAJO**

**Artículo \_\_\_\_\_.-** El patrón o su representante quedara arraigado en el domicilio o lugar que corresponde a la fuente de trabajo, a petición de parte, desde su notificación y emplazamiento a juicio.

**Artículo \_\_\_\_\_.-** La desobediencia a la orden de arraigo en el domicilio o lugar de la fuente de trabajo, por parte del patrón o su representante, se equipara a la resistencia de un mandato judicial, por lo que se harán acreedores a las penas y sanciones que se mencionan para tal efecto en Código Penal Federal.

## **TITULO TERCERO**

## **LA NOTIFICACIÓN A LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO EN CASO DE LA POSIBLE DESAPARICIÓN DE LA EMPRESA**

**Artículo \_\_\_\_\_.-** A petición de parte, el Presidente de la Junta, girará oficio a la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, a efecto de que no de tramite a la solicitud de baja o de alta como persona física o Moral, de la parte demandada, a razón de que existe juicio laboral en su contra.

**Artículo \_\_\_\_\_.-** La autoridad laboral, solicitará a la Secretaria de Hacienda y Crédito Público que informe del estado financiero y patrimonial de la parte demandada, hasta antes de un año al día en que se haya interpuesto la demanda.

**Artículo \_\_\_\_\_.-** Poner a disposición de la autoridad laboral los créditos fiscales (bienes muebles, inmuebles, dinero en efectivo, acciones o documentos cobrables) que estén a favor de la parte demandada una vez que se emita el laudo condenatorio y se requiera de pago mediante el auto de Ejecución y Embargo.

## **TITULO CUARTO**

### **ADSCRIPCION DEL MINISTERIO PUBLICO EN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

**Artículo \_\_\_\_\_.-** EL Ministerio Público será el órgano encargado de perseguir los delitos derivados de las actuaciones de las partes en el juicio y de los actos de la propia autoridad laboral.

**Artículo \_\_\_\_\_.**- A petición de parte, se dará vista al Ministerio Público en el caso de, ocultamiento del depositario, negativa de entrega de los bienes o venta de los mismos, por parte de quien haya sido nombrado como depositario de los bienes embargados, en diligencia de ejecución y embargo, al momento de hacer el cambio de depositario de dichos bienes.

Aplicándose las penas que correspondan al delito de desobediencia y resistencia a un mandato judicial previsto en el Código Penal Federal.

## BIBLIOGRAFIA

BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Practico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera ed, Sista, México. 1992.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985.

CABANELLAS, Guillermo, Tratado del Derecho Laboral, Tomo I, II y III, Heliasta, S.R.L., Argentina, 1989.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Estudio Comparativo Entre la Legislación Laboral Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano, Trillas, México, 1993.

CLIMENT BELTRÁN, Juan, B., Formulario de Derecho del Trabajo, Esfinge, S.A., México, 1961.

DÁVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1988.

DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, Porrúa, México, 1990.

DE ANGEL LLAGUES, Ricardo, Los Créditos Derivados del Contrato de Obra, Tecnos, España, 1969.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Novena ed, Porrúa, México, 2000.

DE BUEN L., Néstor, La Reforma del Proceso Laboral, Segunda ed, Porrúa, México, 1983.



DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Sexta ed, Porrúa, México, 1991.

GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Décima Séptima ed, Porrúa, México, 1990.

LARA SAENZ, Leoncio, Cuestiones Laborales, Procuraduría de la Defensa del Trabajo, México D.F., 1984.

LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Porrúa, México, 1991.

MONJE, José Luis, La Excelencia Laboral en la Jurisprudencia, Bosch, España 1987.

PALLARES, Eduardo, Derecho Procesal Civil, Décimo Segunda ed, Porrúa, México, 1986.

SANZ TOME, Federico, La Prueba en el Proceso Laboral, Tomo I, Lex Nova, España, 1990.

SOTO CERBON, Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, Trillas, México, 1992.

TENA SUK, Rafael y Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Sexta ed, Trillas, México, 2001.

## **LEGISLACIÓN**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Sista, México, 2004.

Ley Federal del Trabajo, comentada por Francisco Breña Garduño, Segunda ed, Harla, México, 2005.

Nueva Ley Federal del Trabajo, Te matizada y Sistematiza, comentada por Baltasar Cavazos Flores, Baltasar Cavazos Chena, Humberto Cavazos Chena, decimotercera ed, Trillas, México, 2004.

Ley Federal del Trabajo, comentada por Francisco Ramírez Fonseca, Novena ed, Pac. México, 1991.

### **OTRAS FUENTES**

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis Laborales, Suprema Corte de Justicia, México, 2004, 2005.