



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA IBEROAMERICANA S.C.

INCORPORADA A LA UNAM

CLAVE 8901-09

FACULTAD DE DERECHO

“LAS MEDIDAS DE APREMIO EN LA
EJECUCIÓN DEL LAUDO LABORAL EMITIDO
POR EL TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.”

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

MIGUEL ÁNGEL GALEANA RIVAS

DIRECTOR:

LIC. JAVIER ALVAREZ CAMPOS

XALATLACO, MÉXICO, 2018



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

A Dios.

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, por brindarme la fortaleza en todos momentos y toda la paciencia que le pedi para continuar, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres

Mi madre Olivia Rivas Mota, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que ella misma me ha demostrado académicamente, la cual me ha permitido seguir, pero más que nada, por su amor. A mi padre Mario Galeana Martínez, por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

A mis hermanos.

A mi hermano Mario por ser el ejemplo de una hermano mayor y de la cual aprendí aciertos y de momentos difíciles; a mi hermana Dulce Jessica que me comparte sus conocimientos intelectuales.

A mis maestros.

Mtro. Lucio Alejandro Mercado Diaz, al Lic. Javier Alvarez Campos y Lic. Maria de los Angeles Villada Samaniego por su motivación al amor, dedicación y necesidad que se merece estudio del Derecho; por su apoyo ofrecido en este trabajo

PRÓLOGO

El Derecho Burocratico es el conjunto de normas jurídicas que regulan aquellas relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores conocido como “Burocratas” que son aquellas personas que por algún nombramiento prestan un servicio remunerado.

El Derecho Burocratico y el Derecho del Trabajo son regulados por el Artículo 123 Constitucional, pero regulados por diferente Ley, ya que mientras que la relación Estado-Burocrata, será contemplada por la Ley Federal de los Trabajadores de al Servicio del Estado y en la relación Obrero-Patrón, será regulada por la Ley Federal del Trabajo.

El Derecho Burocratico y el Derecho del Trabajo a menudo suelen confundirse demaciado, ya que ambos regulan las relaciones del trabajo, sin embargo existe una gran diferencia entre ambos. En el Derecho Burocratico las partes son Estado-Burocrata; en el Derecho del Trabajo las partes serán Patron-Obrero.

Asi como existe una gran diferencia entre ambos conceptos y las partes que conforma la relación del trabajo, el lugar o bien aquel recinto donde se dirimen las controversias de las relaciones entre ambas partes, tiene que ser diferente ya que en controversias entre Estado-Burocrata se dirimen en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mientras que las relaciones de trabajo entre Obrero-Patrón se resuelven en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que son dos esferas verdaderamente diferentes.

El papel que funje el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es muy importante ya que el mismo Estado tiene que obligar al mismo Estado a ejecutar una

acción a favor del trabajador, encontrándose aquí el gran problema que hoy en día se enfrenta la practica del Derecho Burocratico.

En la actualidad el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dependen de La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, esta dependiente del Poder Ejecutivo, en donde los Presidentes de las Juntas y Tribunales de Conciliación y Arbitraje son nombrados por el Secretario del Trabajo.

El 30 de noviembre de 2012 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. La reforma fue el resultado de profundos estudios y análisis para encontrar la solución a los problemas laborales de nuestro tiempo, de considerar los factores sociales, económicos e incluso políticos, puesto que se pretende hacer una estricta judicialización en la justicia laboral.

La reforma del 28 de abril el 2016 presentada por el Poder Ejecutivo para incorporar a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje al Poder Judicial, con esto se reforman los artículos 107 y 123 de la Constitución, mientras que en Derecho Burocratico aun no se tiene ninguna novedad o noticia respecto a alguna reforma.

A mi consideración aun no existe una necesidad el incorporar el Tribunal Federal de conciliación y Arbitraje al Poder Judicial, por el contrario será necesario enfocarse más por acelerar los juicios en el Tribunal que estos sean mas pronto y expeditos implementando medidas de apremio efectivas.

ÍNDICE

Dedicatorias	I
Prologo	II
Introducción	IX

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1.- ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MUNDO.....	2
1.1.1.- Babilonia.....	2
1.1.2.- Roma.....	4
1.1.3.- España.	6
1.2.- ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.....	7
1.2.1.- Época Pre colonial.	9
1.2.2.- Época de la Colonia.	11
1.2.2.1.- Leyes de Indias.....	13
1.2.3.- Legislación del Trabajo en el México Independiente.....	15
1.2.4.- Legislación del Trabajo en la etapa de la consolidación.....	17
1.2.4.1.- Constitución de 1857.....	18
1.2.5.- Legislación del Trabajo en Época Revolucionaria.....	20
1.2.5.1.- Creación del Artículo 123 Constitucional.....	22
1.2.5.2.- Ley General de Pensiones Civiles y de Retiro de 1920.....	23
1.2.5.3.- Ley Federal del Trabajo de 1931.....	24
1.2.6.- Legislación del Trabajo en la Época de la Revolución Institucionalizada.....	26
1.2.6.1.- Acuerdo Administrativo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil de 1934.....	26
1.2.6.2.- Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de 1938.....	27

1.2.6.3.- Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941.....	28
1.2.6.4.- Reforma de 1960 al artículo 123 constitucional (párrafo B).....	29
1.2.6.5.- Ley Federal del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado de 1963.....	30
1.2.6.6.- Ley Federal del Trabajo de 1970.....	31
1.2.7.- México contemporáneo.....	32
1.2.7.1.-Nueva reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012.....	33

CAPÍTULO SEGUNDO

TEORÍAS PROTECCIONISTAS DEL DERECHO DE TRABAJO

2.1.- TEORÍA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	38
2.1.1.- Influencia de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo.....	39
2.1.2.- La Teoría Integral del Derecho Procesal del Trabajo según Trueba Urbina.....	42
2.2.- TEORÍA DEL ÓRGANO.....	44
2.2.1.- Aplicación de la Teoría dentro del derecho del trabajo.....	45
2.2.2.- Autores de la Teoría.....	46
2.3.- TEORÍA PURA DEL DERECHO.....	49
2.3.1.- Aplicación de la Teoría pura del derecho en el Derecho del Trabajo.....	50
2.4.- CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES.	52
2.4.1.- Concepto de derecho.....	53
2.4.2.- Concepto de derecho burocrático.....	55
2.4.3.- Concepto de servidor público.....	57
2.4.4.- Concepto de Estado.	58
2.4.5.- Resoluciones en materia del trabajo.	60

2.4.5.1.- Laudo.	61
2.4.5.2.- Acuerdos.	62
2.4.5.3.- Autos incidentales o resoluciones interlocutorias.....	63

CAPÍTULO TERCERO

FUNDAMENTO LEGAL DEL LAUDO Y SU EJECUCIÓN

3.1.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MARCO LEGAL DE LA CONSTITUCIÓN.....	67
3.1.1.- Análisis jurídico del artículo 17 Constitucional.....	68
3.1.2.- Análisis jurídico del artículo 123 (A) Constitucional.....	69
3.2.- DERECHO DEL TRABAJO EN MATERIA INTERNACIONAL.....	71
3.2.1.- Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	72
3.3.- JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE TRABAJO.....	74
3.3.1.- Jurisprudencia en cuanto a ejecución de laudos.....	74
3.3.2.- Jurisprudencia de ejecución de laudos en materia burocrática.....	76
3.4.- LEY DEL TRABAJO Y SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO.....	80
3.4.1.- Análisis jurídico del artículo 148 de la Ley del Trabajo y Servidores Públicos al Servicio del Estado.....	81
3.4.2.- Análisis jurídico del artículo 149 de la Ley del Trabajo y Servidores Públicos al Servicio del Estado.....	81
3.5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	82
3.5.1.- Artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo.....	83
3.5.2.- Artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo.....	83
3.6.- NATURALEZA JURÍDICA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	84

3.7.- NATURALEZA JURÍDICA DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	85
--	----

CAPÍTULO CUARTO

LAS MEDIDAS DE APREMIO EN LA EJECUCIÓN DEL LAUDO LABORAL EMITIDO POR EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

4.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	86
4.2.- LAS MEDIDAS DE APREMIO DEL DERECHO.	88
4.2.1.- Definición de medidas de apremio.	89
4.2.2.- Medidas de apremio en derecho penal.....	90
4.2.3.- Medidas de apremio en derecho civil.....	91
4.3.- CUMPLIMIENTO DEL LAUDO, CASO EN PARTICULAR.....	93
4.3.1.- Medios legales para la ejecución del laudo.....	95
4.3.1.1.- Multa.....	97
4.3.1.2.- Embargo.....	99
4.3.1.3.- Remate.	100
4.3.1.4.- Tutela Judicial Efectiva como medio de cumplimiento de resoluciones.....	102
4.3.1.5.- Amparo en materia del trabajo.....	104
4.3.1.6.- Amparo indirecto.....	105
4.3.1.7.- Amparo directo.....	106
4.3.2.- Medios extralegales.....	108
4.3.2.1.- Denuncia ante la Contraloría.....	109
4.3.2.2.- Queja ante el Poder Ejecutivo.....	110
4.3.2.3.- Denuncia ante la Auditoria Superior de la Federación.....	111

4.3.2.4.- Queja ante el OMBUDSMAN.....	111
4.3.2.5.- Difusión del incumplimiento del laudo en los medios masivos de comunicación.....	114
Conclusión.	115
Propuesta.....	116
Fuentes de información.	120

INTRODUCCIÓN

Dentro de mi estancia como meritorio dentro del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje en el área de Actuaría; observe el gran problema que se encuentran los abogados de la parte actora al momento de la ejecución del laudo, puesto que es un gran desafío el cumplimiento de la determinación laboral ya que las medidas de apremio son verdaderamente pobres. Estas son las razones que me han impulsado a tomar este tema de investigación para obtener el título de licenciado en derecho, porque me he dado cuenta lo poco eficientes que son las medidas de apremio que dispone en el artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual carece de elementos para un cumplimiento pronto del laudo.

Ahora bien, el presente trabajo comprende cuatro capítulos que van abordar los siguientes temas:

Capítulo Primero: Se aborda los antecedentes generales del Derecho del Trabajo, como el principio del Derecho Burocrático, pero haremos un estudio de las relaciones del trabajo que han existido a través del tiempo, abarcándonos a Babilonia, Roma, España y México, para conocer el origen de las relaciones del trabajo, puesto que el Derecho del Trabajo no es muy viejo pero el trabajo sí. Exploraremos el Derecho del Trabajo y el Derecho Burocrático en su aparición en México.

Capítulo Segundo: Aborda las teorías proteccionistas del Derecho de Trabajo, las cuales explican por qué el la clase trabajadora, en este caso los burócratas, tienen

que ser protegidos frente a las determinaciones que decrete el Estado, el cual será su patrón y también el encargado de vigilar que se cumplan los derechos del trabajador, así mismo, contiene una conceptualización de las nociones más importantes para el estudio del tema.

Capítulo Tercero: Trata de la administración de la justicia burocrática, del fundamento legal del laudo y su ejecución, los cuales se encuentran plasmados dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, pues para que toda determinación y ejecución tenga validez, deberá estar fundada en un ordenamiento escrito.

Capítulo Cuarto: Por lo que respecta este apartado se da a conocer la problemática que existe dentro la justicia burocrática, con las ineficientes y tan paupérrimas medidas de apremio que en la actualidad existen que hacen que no se cumplan los laudos que determina el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Si bien se llegan a implementar multas económicas de 2000 salarios mínimos y destituciones de la fuente de trabajo para quien incumpla las determinaciones del tribunal, como medidas de apremio, así mismo haciendo una propuesta de solución a la problemática.

Ahora bien, la metodología que se aplica al presente trabajo es la que a continuación explico:

Método Histórico: Entiendo que es necesario conocer el origen de las relaciones del trabajo y todas las evoluciones que a tenido para llegar hasta el actual Derecho Burocrático, indagando en los archivos históricos plasmados en libros de los avances de la justicia social. En libros de historia universal e historia de México.

Método Documental: A lo largo del tiempo diferentes tratadistas han aportado diferentes teorías, mas sin embargo me inclino mas sobre las Teorias Proteccionistas del Derecho del Trabajo, ya que se inclinan mas al tema central de buscar un equilibrio entre las partes dentro del Juicio.

Método Empírico: Se basa en la experimentación que a sido adquirida con el paso del tiempo, la cual adquiri como Meritorio en el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje en el cual con base a la experiencia y trabajo de campo con el Actuario y los Abogados tanto de la parte Actora y Demandada observe las carencias en la ley y la solución.

Método Jurídico-Hermenéutico: Se basa en el análisis e interpretación de los fenómenos que suceden dia a dia en las diligencias de requerimiento de pago o bien conocido como la ejecución de laudo, que meramente son actos jurídicos que pueden ser explicados por un especialista en el estudio del Derecho.

Lo que respecta a las técnicas de investigación jurídica que no son otra cosa que el conjunto de instrumentos con la finalidad de aportar instrumentos para manejar la información y son los que a continuación explico:

El fichaje: Consiste en registrar los datos que se van obteniendo en los instrumentos llamados fichas, las cuales, guardan los extractos más importantes de la bibliografía utilizada, así como, el análisis conciso de cada apartado.

La entrevista: Técnica de recopilación de información mediante una conversación profesional con abogados, Dictaminadores, Secretarios de Acuerdo y Actuarios quienes son los que se enfrentan a las ineficiencias de la justicia burocrática, pues a manera de enriquecer la información.

La observación: Es una técnica que consiste en prestar atención al fenómeno del incumplimiento del laudo, pues la única manera de observar es trasladarse junto con el Actuario adscrito al Tribunal hacia el lugar donde se va hacer el requerimiento de ejecución del laudo, así mismo, hacer un análisis conciso de lo observado.

El debate: Es una técnica que consiste en trasladarse a las reuniones y mesas redondas, organizadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, donde se cuestiona a los abogados así como a los impartidores de la justicia burocrática sobre las posibles soluciones a las deficiencias de la ley, en el que se hace un debate o bien se cuestiona para dar soluciones a los problemas en la justicia burocrática y hacer un análisis propio de las soluciones al problema, para lo cual me dispuse a ser participe de estas dinámicas junto a los trabajadores del Tribunal y los abogados, actividades que fueron celebradas en enero del 2015.

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

En esta sección analizaré los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo, desde las primeras relaciones de trabajo que existieron en las grandes naciones del pasado como; Babilonia, Roma y España, así como la intervención de un Derecho Español en México, para después independizarse y dar inicio a un cuerpo normativo propio e independiente, y precisamente llegar hasta el actual Derecho del Trabajo vigente. Así mismo hablaré del perfeccionamiento que se ha dado a lo largo del tiempo para llegar a nuestro actual Derecho Burocrático mexicano, haciendo mención de las relaciones del trabajo desde una época muy remota como lo es Babilonia, Roma, España, hasta la aparición de un Derecho Social que protege a la clase trabajadora el cual tiene sus orígenes en México.

El trabajo ha figurado desde los principios de la existencia, sin embargo este ha sido transgredido a la clase trabajadora, violentándose sus derechos sociales a las personas, si bien es cierto el trabajo inicio con el esclavismo, entonces el medio de adquirir riqueza era a base del trabajo despiadado de los esclavos para el servicio de sus dueños.

El Derecho del Trabajo en el pasado no existió en cuerpos normativos del pasado, sin embargo las relaciones de trabajo siempre han estado. Estas han tenido cambios a través del tiempo y de acuerdo a las necesidades de la sociedad tuvo que instalarse un Derecho Social y protector que dio inicio al Derecho del Trabajo para después dar nacimiento al derecho Burocrático, para lo cual menciono los sucesos históricos que han existido y que dan origen al Derecho del Trabajo.

1.1.- ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MUNDO

A lo largo de la historia, el hombre se ha visto unido al trabajo, el cual ha confrontado intereses sociales con económicos por lo que ha sido necesario buscar mecanismos para arbitrar dichos intereses. Si bien es cierto el Derecho del Trabajo no es muy antiguo puesto que su formalización inicio a principios del siglo XX, sin embargo el trabajo si lo es ya que es una actividad que a lo largo de la humanidad ha venido efectuándose a manera de supervivencia para el hombre dentro de una sociedad, El Derecho del Trabajo, su principio data del siglo pasado, pero haré un análisis en el presente capítulo de los cambios que ha venido teniendo a lo largo del período y de que manera ha sido regulado para la creación de un cuerpo normativo.

Para entender el actual Derecho del Trabajo es muy importante estudiar las relaciones del trabajo que se suscitaron en las primeras grandes ciudades del pasado y la evolución que se tuvo. Así mismo menciono las relaciones de trabajo en Babilonia, Roma y España; las cuales individualizo enseguida.

1.1.1.- Babilonia

La civilización babilónica data concretamente en el año 1950 a. de C. destaca el Código de Hammurabi en cuyos preceptos quedo regulada la relación de trabajo consistente en el vínculo jurídico que se establece entre quienes prestan un servicio

*personal por cuenta ajena, es decir para un tercero, y quien se beneficia del mismo mediante la obligación de remunerar.*¹

En el Código no se distingue entre Derecho Civil y Penal, es decir, se dan leyes que regulan los asuntos de la vida cotidiana y leyes que castigan los delitos, se regula el comercio, el trabajo asalariado, los préstamos, los alquileres, las herencias, los divorcios, la propiedad y las penas por delitos.

En esa época no estuvo reconocido el Derecho del Trabajo, más sin embargo, estaba reglamentado, en las el Código de Hammurabi (numeradas del 1 al 282, aunque faltan los números 66–99 y 110–111) están escritas en babilonio antiguo y fijan diversas reglas de la vida cotidiana. Norman particularmente:

- La jerarquización de la sociedad: Existieron tres grupos, los hombres libres o "awilum", los "mushkenum" (quienes se especula podrían ser siervos o subalternos) y los esclavos o "wardum".
- Los precios: Los honorarios de los médicos variaron según se atiende a un hombre libre o a un esclavo.
- Los salarios: Dependieron según la naturaleza de los trabajos realizados.
- La responsabilidad profesional: Un arquitecto que haya construido una casa que se desplome sobre sus ocupantes y les haya causado la muerte es condenado a la pena de muerte.

¹ Cfr. GÓMEZ TAGLE TREVILLA, Miguel. "Derogación del artículo 144 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios." México, UAEMex. 2007, p. 11.

En la civilización babilónica no se reguló un estricto Derecho del Trabajo, lo que solo se llegó a contemplar fueron las relaciones de trabajo, pues se plasmó el trabajo dentro del Código de Hammurabi. Se puede decir que en esa época no existía un Derecho del Trabajo como tal, reconocido por los juristas de ese tiempo a manera de reconocer los derechos sociales a la parte trabajadora, sin embargo existió una reglamentación para tal actividad, siendo este el antecedente más remoto del Derecho del Trabajo.

1.1.2.- Roma

En Roma a principios del siglo IV, la economía del Estado y de la sociedad civil descansaba sobre la esclavitud. Las XII tablas, señalaban las causas por las cuales una persona podía caer en esclavitud; entre otras:

- 1. Negarse a la inscripción en los registros del censo.*
- 2. Faltar al pago de impuestos.*
- 3. No participar o desistirse de pertenecer al servicio militar.*
- 4. Ser sorprendido durante la comisión del delito de robo.*
- 5. Omitir el pago de una deuda.²*

En esta cultura surgieron los contratos que regulaban la relación laboral entre el patrón y el trabajador, siendo así que no eran del muy bien protectores hacia la clase trabajadora, puesto que en ese entonces no encontramos un derecho social y protector ya que existía el esclavismo, siendo las personas que eran explotadas quienes más trabajo realizaban.

² Cfr. SÁNCHEZ NAVARRO, Rafael. "Repaso histórico analítico de la Ley Federal del Trabajo", México, Porrúa, 2003, p. 4.

Dentro del Derecho Romano aparecieron los siguientes contratos:

- *locatio conductio rerum, que era un contrato por medio del cual el locator se obliga a proporcionar a otra persona, el conductor, el goce temporal de una cosa no consumible, a cambio de una remuneración periódica en dinero. El contrato de goce temporal de una cosa no consumible correspondía en arrendar trabajo de los esclavos que en la antigua Roma eran conocidos como res. Trabajo que a los esclavos no se les era remunerado, pero a sus dueños si se les retribuía económicamente.*
- *Locatio conductio operarum, el contrato de trabajo por el cual el locator se obligaba a proporcionar a un patrón, el conductor, sus servicios personales durante algún tiempo, a cambio de cierta remuneración periódica en dinero.*
- *Locatio conductio operis, conocido como el contrato de obra y era aquel en que el locator era el que colocaba y el ejecutor era quien el que ejecutaba, de modo que en esta rama de la locatio conductio era precisamente el conductor quien recibía la merx, y no el locator, como en otras formas de este contrato.*
- *Operae liberalis, que correspondía a los contratos de servicios profesionales (médicos, artistas, abogados, constructores, etc.); con lo anterior hacemos mención que existió una regulación jurídica del trabajo en Roma normada por el Derecho Civil.³*

Roma se distinguió por ser una civilización con grandes aportaciones del derecho, en aportaciones de Derecho Penal y Derecho Civil, sin embargo no se regulo el Derecho del Trabajo en su cuerpo normativo de Roma. Solo se contemplaron las relaciones de trabajo que existieron puesto que en los contratos *operum* solo se regulo la relación patrón-trabajador, sin darle un espíritu social,

³ Cfr. FLORIS MARGADANT, Guillermo. "Derecho Romano", México, Esfinge, 1982, P.P. 410-412.

garantista y proteccionista a la ley, las cuales son las características más importantes. Siendo así no existió el Derecho del Trabajo en Roma.

1.1.3.- España

Durante la segunda mitad del siglo XVIII y XIX la sociedad europea sufrió una tan importante transformación como resultado de la Revolución Industrial, para lo cual lo más importante fueron los efectos sociales producidos por la introducción de la mecanización, que precisaba una fuerte inversión de capital y se separaba así la titularidad de los bienes y los medios de producción y la titularidad de la fuerza del trabajo.

Como resultado de la Revolución Industrial se regularon ciertas condiciones de trabajo y especialmente de mujeres y niños con la famosa ley Benot o la Ley de 26 de Julio de 1878, estableciendo la edad de 16 años para realizar tareas peligrosas.

Se distinguen tres etapas que existieron de la intervención del Estado en las relaciones de trabajo:

- En el Siglo XIX, el Estado legisla para tutelar a los grupos más débiles de los trabajadores (menores y mujeres).
- En el año de 1919, se legislan normas de trabajo con la creación de la Constitución de Weimar que reconoce derechos sociales al trabajador y la creación de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T.

- En el año de 1945, se da la consolidación y ampliación del Derecho del Trabajo, reconociéndose la libertad sindical, la asociación y a los derechos colectivos.

El trabajo en España fue regulado por un principio por el Código Civil, con la finalidad de que se le diera autonomía a las partes, pero pronto el Derecho Civil vio que esa igualdad era sumamente desigual, el contrato de arrendamiento de servicios era inadecuado ya que no podía equilibrar la desigualdad de las partes.

A pesar de tener normas planteadas sobre determinados aspectos del trabajo, tuvieron escaso apoyo social y multitud de dificultades, por lo que no llegaron a realizar un conjunto normativo sólido, solo lo plantaron en otros cuerpos normativos, sin llegar a construir un cuerpo normativo que regulara el Derecho del Trabajo y equilibrara la desigualdad de las partes.

1.2.- ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

En párrafos anteriores no se mencionó, cómo surgió la norma jurídica del Derecho del Trabajo, y nos referimos que en antecedentes de otras naciones no existe un Derecho Social y protector de la clase trabajadora, ya que la cuna del Derecho del Trabajo es en México, ahora bien es conveniente hacer una hojeada sobre el Derecho del Trabajo en México y su desarrollo hasta nuestros días, para tener un panorama jurídico que nos sirva de antecedente a los estudios sobre temas específicos que abordaremos en los puntos siguientes.

Haré mención de la actividad conocida y mencionada que es el trabajo y de que manera ha sido regulada desde la época pre colonial hasta los cambios y reformas que en la actualidad ha tenido nuestro Derecho del Trabajo efectuando referencia de los cambios que ha tenido el Derecho del Trabajo desde la creación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y todas las reformas y cambios que ha tenido para el debido cumplimiento de la ejecución del laudo, siendo así el estudio de todas las medidas de apremio que han sido utilizadas en México para la ejecución de tal resolución.

Sin duda, para entender el actual sistema jurídico debe analizarse la influencia del Derecho Español y de las ordenanzas emitidas en esa época, y que rigieron la vida en lo que hoy es México. Poco se conoce de la estructura y funcionamiento del trabajo en las sociedades antepasadas y las que existieron fueron suplantadas por los españoles.⁴

Analizaré y mencionaré las relaciones del trabajo en México desde la época pre colonial hasta la actualidad, así como el estudio del nacimiento del Derecho Burocrático en México en cual, en su inicio apareció para dar impulso en la creación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y la evolución que a lo largo del tiempo la justicia burocrática regulada por el artículo 123-B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Los antecedentes no de un derecho ya plasmado en una ley, pero si de una forma regulada por otras maneras, como a continuación presenté:

⁴ Cfr. SÁNCHEZ NAVARRO, Rafael. *óp. cit.* p. 8.

1.2.1.- Época precolonial

En América Latina, especialmente en México, se desarrollaron peculiares formas de organización social y política autóctonas, en la cual destaca el calpulli del imperio azteca, que fue una agrupación de varias familias que constituyo la cedula primaria en que se estructuro dicha cultura.⁵

La forma de organización político-social en México dentro de la época precolonial fue el “calpulli” que no fue mas que una organización de varias familias la cual regulaba a la sociedad en ese tiempo.

Calpulli significa congregación de callis (casas), para algunos consistió en una comunidad de familias que compartían a los dioses, participaban en la resolución de sus problemas cotidianos, ocupaban un espacio territorial, y reconocían a una autoridad que resolvía los asuntos del orden comunal.⁶

En referencia a lo que ya se expuso anteriormente, se entiende que en todo momento ha existido el trabajo, ya que es una actividad inseparable del ser humano como medio de supervivencia, sin embargo una relación jurídica de trabajo no existió en ese momento, ya que lo que se generaba dentro de un calpulli era comunal y de usos propios para las personas que por medio de esta actividad encontraban una manera de persistencia.

⁵ <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1855/21.pdf>

⁶ Cfr. MAYA PALENCIA, Mario. “Temas constitucionales”, México, UNAM, 1978, p. 2.

En el Derecho Azteca, la conquista y el trabajo eran considerados medios de adquisición de riquezas ya que en caso de disputa de propiedades, el uno decía, he adquirido la cosa por medio de mi lanza, el otro, yo la he adquirido por medio del trabajo.⁷

La existencia del contrato en el Derecho Azteca fue muy usual, existió el contrato de aparcería, donde el calpilli arrendaba una porción de sus tierras a un colindante, para que este pudiese trabajarlas, después al término de este se hacía una repartición de los frutos del trabajo.

Era común el contrato de trabajo, en el que se alquilaba gente para un servicio, por ejemplo, para transportar los cadáveres de esclavos sacrificados; se alquilaban cargadores por paga y porteadores para la conducción de mercancías.⁸

Como vemos aquí hay presencia de la fuerza de trabajo en el alquiler de gente para el transporte de mercancías y cadáveres, pero este era por medio de un contrato, pero no es otra cosa mas que una relación regulada por el Derecho Civil.

La utilidad del esclavo entre los aztecas, y desde el punto de vista del uso que se le era destinado de aquellos se distinguen tres tipos de trabajos:

- *Acarreo de materiales.*
- *Producción campesina.*
- *Servicios personales en las casas.⁹*

⁷ Cfr. KOHLER, Josef. "El Derecho de los Aztecas", México, Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, 2003, P. 101.

⁸ *Ibidem.* P. 100.

La estructura político-social de los mexicas se dividía en la jerarquía y la especialidad de las funciones, de lo anterior decimos que había una división de clases, una trabajadora y otra el patrón.

En lo que concierne al trabajo, había dos tipos de personas, las que realizaban los trabajos manuales y las que se encargaban de labores de dirección. Los macehuales eran la gente común y los labradores, quienes realizaban trabajos manuales, mientras que los pilli y los tecuhtlis servían en la guerra y defendían las tierras del calpulli, y las administraban. Por lo anterior es posible afirmar que existía una fuerte división del trabajo.¹⁰

Es esta época el Derecho del Trabajo no se encontraba reglamentado, puesto que nació siglos después, pero una fuente del Derecho es la costumbre, en esta época no fue la excepción, ya que existió forzosamente, pues el trabajo es una actividad inseparable del hombre, donde la costumbre fue la forma en la cual se regularon los actos del trabajo, donde figuras como el *calpilli* se encargaron de reglamentar actos de trabajo, pero sin darle un espíritu garantista y social a los actos.

1.2.2.- Época de la Colonia

En la Colonia, el sistema del trabajo se basó principalmente en la encomienda, el cual tiene un claro parecido al sistema feudal, sin embargo en la encomienda, los indios eran dueños de la tierra y el encomendero una especie de tutor para estos,

⁹ Cfr. CRUZ BARNEY, Oscar. "Historia del Derecho en México", México, Oxford, 1999, P. 22.

¹⁰ *Ibidem*.P.23.

*con la finalidad de evangelizarlos y en el feudalismo, el dueño de la tierra era el señor feudal.*¹¹

Los españoles a la llegada a la Nueva España, traen la imposición de la figura del esclavismo que imperaba en Europa y la imponen por medio de la intimidación como base de la economía y la producción; se estableció la *encomienda* la que era el derecho que daba el Rey a un español, llamado encomendero, en compensación de los servicios que había prestado a la Corona, para recibir los tributos o impuestos por los trabajos de los indios.

*La encomienda era, el poblado indio que estaba a cargo de un encomendero. La institución señorial, propia de la Edad Media, se extendió en la época de la colonización de América. La monarquía otorgaba al encomendero un número determinado de indígenas, que pasaban a su servicio y pagaban los tributos.*¹²

La encomienda fue una figura que fueron los primeros asentamientos de los españoles en México, en el cual se enviaba una orden desde España para que llegara un grupo de españoles y se le otorgara un grupo de personas (nativos de la Nueva España) con la única obligación de cristianizarlos.

Cortés dicto disposiciones sobre el buen tratamiento de los indios, en las que establecía la obligación de los españoles encomenderos de instruirles en la fe.

¹¹ Cfr. CITRON TIRYAKIAN, Josefina. "El trabajo durante la época precortesiana y la conquista y el Trabajo y los trabajadores en la historia de México, ponencias y comentarios presentados en la V reunión de historiadores de México y norteamericanos", México, Colegio de México y University of Arizona press, 1977, p. 12.

¹² <http://es.thefreedictionary.com/encomienda>

*Extendió también los servicios personales de los indios como parte de las encomiendas, pero con la prohibición de que se les utilizara en labores mineras, y regulo con todo cuidado los servicios de pastoreo, agrícolas y de edificación de ciudades.*¹³

Como conclusión, en la época Colonial existió una relación de trabajo entre la Corona de España y los encomenderos, en el que se cedía el alquiler de esclavos para que a los encomenderos se le otorgara el privilegio de usarlos con la mera finalidad de obtener obra de trabajo por parte de los esclavos, con una condición impuesta por la Corona española al encomendero, la cual fue la obligación de cristianizarlo, y en el que una parte de del tributo era destinada a la construcción de los templos que eran forzosos para evangelizar. De esta manera se observa que no existió un Derecho del Trabajo con normas protectoras ya que hubo un despiadado esclavismo.

1.2.2.1.- Leyes de Indias

*Los reyes católicos entendieron, en un primer momento y en un intento asimilador, que en las Indias imperaban con exclusividad las Leyes Castellanas; sin embargo, pronto tuvieron que ceder ante la nueva realidad social que exigía preceptos de aplicación peculiar y específica para las tierras recientemente descubiertas. Así nace un nuevo Derecho, el Indiano, frente al Castellano.*¹⁴

¹³Cfr. CRUZ BARNEY, Oscar. óp. cit. p. 168.

¹⁴ *Ibíd*em P.169.

La realidad social exige un reglamento que se adecue al tiempo y espacio para regular a las personas, así que las autoridades de España vieron que existió una gran necesidad de adecuar leyes que se sujeten a las necesidades de la Nueva España, con esto nace el Derecho Indiano.

*El Derecho Indiano surge en el marco del ius commune, como especialidad del Derecho Castellano, ya que conforme al principio jurídico, por el cual las tierras conquistadas deben regirse por las leyes del reino conquistador.*¹⁵

El Derecho común dice que lo que tu conquistaste es tuyo, así que los españoles comenzaron a crear su propio cuerpo normativo adaptado a las exigencias de la sociedad de la Nueva España para regular conductas tanto de los nativos como de los conquistadores.

*La Corona tomó medidas para prevenir la explotación de los indios, a través de las diversas ordenanzas conocidas como Leyes de las Indias.*¹⁶

España erigió esta legislación de Indias, la cual sus ideales plasmados fueron de carácter protector en cualquier sistema jurídico del trabajo, puesto que es el cuerpo legislativo más humano para aquella época en la que los derechos de los indios se encontraban transgredidos, con la principal finalidad de que estuvieron destinadas a proteger al indio de América y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos.

¹⁵ Cfr. TAU ANZOÁTEGUI, Víctor. “¿Qué fue el Derecho Indiano?”, Buenos Aires, Abeldo Perrot, 1982, p. 17.

¹⁶ Cfr. SÁNCHEZ NAVARRO, Rafael. *óp. cit.* p. 9.

Las Leyes de las Indias fueron aplicadas hasta 1556, año en que Carlos V abdico a la corona. La llegada de Felipe II en 1559, inicio un periodo de retroceso y violaciones de los derechos y la libertad de los indios.¹⁷

Como conclusión de la constitución de las Leyes de Indias tenemos que, Las medidas que tomo la Corona fue con la finalidad de proteger al indio, impidiendo la explotación despiadada del encomendero, en el cual reconocía al indio como ser humano libre, no fue una disposición que estableciera la igualdad de derechos entre el indio y el encomendero, sin embargo plasmaba medidas de misericordia hacia los indios, a manera de no ser explotados con crueldad.

1.2.3.- Legislación del trabajo en el México independiente

En esta época no existió disposición legal alguna que tuviera como fin el regular los derechos de los trabajadores ya que la mayor preocupación del movimiento de la Independencia era establecer las bases para la organización política del país. En esta época, en la Nueva España, fue de gran importancia para el inicio de la vida legislativa de nuestro país en las que se encontraba “El Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano”, que propiamente constituye el antecedente del artículo 133 Constitucional.¹⁸

¹⁷ Cfr. FROST ELSA, Cecilia. “El Trabajo y los Trabajadores de la Historia de México”, México, University of Arizona press, 1977, p. 36.

¹⁸ Cfr. CORDERO BADILLO, Gabriela. “Propuesta para reformar el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo en relación a la declaración de nulidad de la renuncia con huella digital y firmada en blanco cuando se presenta como medio de prueba”. México, UNAM, 2011, p. 6.

La Constitución española de 1812, conocida popularmente como La Pepa o La Constitución de Cádiz, fue promulgada por las Cortes Generales de España, reunidas extraordinariamente en Cádiz, el 19 de marzo de 1812.

En esta época permaneció en la Nueva España, “El Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano”, en el cual se señala que la propia Constitución debe de ser Ley Suprema de toda la Unión.

Hacia 1813, Morelos presentó al congreso de Anáhuac, los sentimientos de la nación, cuyo párrafo duodécimo expresa:

“Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.”¹⁹

En el tiempo de la Independencia, México careció de disposición legal alguna que regulara los derechos de los trabajadores de ese tiempo, la mayor preocupación de ese momento fue el movimiento de Independencia la cual tenía la máxima finalidad de establecer las bases para la organización política y social del país, y proceder a la organización de un país independiente, a pesar del pensamiento social de Morelos, en el siglo XIX en México, nunca se reconoció la regulación jurídica del trabajo, la Independencia de México fue la consecuencia de un proceso político y social resuelto por la vía de las armas, que puso fin al dominio español en los territorios de Nueva España. En esta época no se tienen antecedentes de una

¹⁹ Cfr. SÁNCHEZ NAVARRO, Rafael. *òp. cit.* p. 12.

regulación jurídica a la relaciones de trabajo, ya que los juristas en esos momentos se enfocaron en cuestiones políticas que se resolvían con el uso de armas.

1.2.4.- Legislación del trabajo en la etapa de la Consolidación

La Ley Juárez, por Benito Juárez, de 1855, que suprime los privilegios del clero y del ejército, y declaraba a todos los ciudadanos iguales ante la ley.²⁰

Las Leyes de Reforma, prácticamente, con la Ley de Juárez, “sobre Administración de Justicia y Orgánica de los Tribunales de la Nación, del Distrito y Territorios”, publicada el 22 de noviembre de 1855, misma que suprimió los Tribunales especiales, con excepción de los eclesiásticos y los militares, a los que les quito competencia con los negocios civiles. A lo que podemos decir, Juárez no contemplo leyes en materia del trabajo, puesto que las Leyes de Reforma tuvieron otro fin que no fue otra cosa que un pensamiento individualista y liberal.

Como conclusión, las aportaciones de la Ley de Juárez no son con la finalidad de hacer un cambio en las relaciones del trabajo, o darle protección a la clase vulnerable o trabajadora, más bien fue quitar poder político al clero el cual tuvo grandes consecuencias, que pronto dio por resultado la Constitución de 1857.

²⁰ http://www.conevyt.org.mx/colaboracion/colabora/objetivos/libros_pdf/mvn_lecc14.pdf

1.2.4.1.- Constitución de 1857

La Revolución de Ayutla, apaleó con la intención de derrocar la dictadura de Antonio López de Santa Anna, en consecuencia a esto se logró un reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre, el Congreso Constituyente fue convocado el 16 de octubre de 1855, iniciando sus trabajos el 14 de febrero de 1856 con el fin de “constituir a la Nación bajo la forma de República democrática, representativa y popular”.

El Congreso estuvo integrado por 155 Diputados constituyentes, la mayoría eran liberales moderados, por liberales puros y una pequeña fracción conservadora. La división en el grupo liberal se presentó en torno a las ideas de Reforma y de abolición de fueros y privilegios eclesiásticos y militares. Mientras los liberales denominados puros trataban de trasladar cuanto antes sus ideas al marco de las instituciones, los liberales moderados, aunque de acuerdo con los mismos principios, se oponían a su reconocimiento constitucional o legal inmediato por considerar que contarían con un apoyo popular insuficiente.²¹

El Congreso Constituyente de 1856 fue un órgano electo para la redacción de la Constitución de México. En esta Constitución se estableció una república democrática como forma de gobierno, sus intenciones no fueron el introducir una justicia social.

²¹ <http://www.museodelasconstituciones.unam.mx/Exposiciones/page14/page8/page8.html>

La Carta Magna de 1857 tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo que fueron plasmados en los artículos 4° y 5° los cuales consignaron las siguientes libertades:

- De profesión.
- Industria.
- Trabajo.
- El principio de que “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”.

En la Constitución de 1857, los artículos que regularon el trabajo fueron los siguientes:

- *Artículo 4º: Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo, que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la ley.*
- *Artículo 5º: Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento. El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida, o el irrevocable sacrificio, de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo....²²*

Se contempló en plasmar en el artículo 17 el proyecto de Constitución de Ignacio L. Vallarta, en el que decía; “La libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto, no puede ser coartada por la ley, ni por la autoridad, ni por los particulares, a títulos de propietarios”.

²² http://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const_1857.pdf

*Con el Código Civil de 1870 se buscó dignificar el trabajo, declarando que la prestación de servicios no podía equipararse al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es, ni podía ser tratado como las cosas.*²³

En conclusión, en el siglo XIX, en México no se reconoció el Derecho del Trabajo, sin embargo en este periodo existió una gran aportación que con la promulgación de la Constitución de 1857 logro verse que comenzaba a brotar el espíritu garantista y social, ya que se prohibieron los trabajos forzosos y gratuitos, y se estableció que nadie podía ser obligado a prestar servicios. De esta manera se tuvo como primer antecedente en una Ley en México de normas de carácter de trabajo.

1.2.5.- Legislación del trabajo en la época revolucionaria

*Uno de los movimientos políticos, económicos y sociales ocurridos en América entre 1910 y 1920 es, sin lugar a dudas, la Revolución Mexicana. El ideal para los jóvenes era desplazar la dictadura porfiriana de 30 años. Los obreros soñaban con una legislación que les ofreciera un mínimo de protección contra el abuso de los poderosos. Los campesinos querían tierras. Si hubiera tenido una ideología bien definida pudo ser de igual trascendencia que la Revolución Francesa o Rusa y servir de pauta para la liberación de muchos pueblos que en el resto del vasto continente se encontraban en similar estado.*²⁴

²³ Cfr. CRUZ BARNEY, Oscar. *óp. cit.* p. 182.

²⁴ <http://lahistoriamexicana.com/siglo-xx/revolucion-mexicana>

Mario de la Cueva nos dice que el inicio de la Revolución en México fue un movimiento más que armado, ya que en realidad fue un pensamiento social en contra de la dictadura del General Porfirio Díaz, que tiene su origen en el Plan de San Luis que se celebró el 5 de octubre de 1910, mediante este plan Francisco I. Madero, da a conocer sus planes para lograr reprimir y desplazar al régimen porfirista.

El 5 de febrero de 1917, fue promulgada la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por el Presidente Venustiano Carranza, como producto de los movimientos revolucionarios de 1910. Este documento continúa vigente, aunque a lo largo de la historia ha sido reformada en más de 200 ocasiones.²⁵

Como consecuencia de la culminación de la Revolución, tenemos que se da el inicio de nuestra actual Carta Magna y siendo así se da el nacimiento del Derecho Social en México, ya que la Constitución actualmente es la Ley Primaria. Esta época fue tan importante, ya que es el primer antecedente del Derecho del Trabajo puesto que a partir de este acontecimiento los juristas hacen uso de las normas del trabajo. Es el antecedente más importante del Derecho ya que en esta época se da el nacimiento en el mundo. El Derecho del Trabajo con la aparición de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ya cual contemplo un espíritu social plasmado en el artículo 123.

²⁵ <http://culturacolectiva.com/la-constitucion-de-1917-un-documento-historico-que-sigue-vivo/>

1.2.5.1.- Creación del artículo 123 constitucional

Con el surgimiento del artículo 123, en la Constitución de 1917, se consagraron los principios fundamentales del trabajo mismos que garantizan la legalidad y legitimidad de los derechos de los trabajadores.²⁶

Con la creación del artículo 123 constitucional no se predio de vista que aunque parezcan intocables se deben de admitir propuestas de reforma para lograr su adaptación a las nuevas condiciones económicas y sociales del país

El ambiente que propicio para la creación del artículo 123, lo constituyeron tres corrientes de pensamiento:

- *La Fusión del Anarquismo de Ricardo Flores Magón y el Socialismo de Juan Sarabia en el programa del Partido Liberal de 1906.*
- *La Corriente Carrancista renovada, encabezada por José Natividad, con las reformas y adiciones al Plan de Guadalupe de 1914 y con el pacto de la casa del obrero mundial.*
- *El Socialismo de Estado de Salvador Alvarado y Héctor Victoria, con la Ley del Trabajo de Yucatán de 1915.²⁷*

En conclusión, la Constitución, constituye el documento de mayor importancia para el Derecho Social en México, este documento fue a consecuencia de la Revolución Mexicana, considerada ésta como un fenómeno social que produjo

²⁶ <http://www.letrasjuridicas.com/Volumenes/22/smoncayo22.pdf>

²⁷ Cfr. FARÍAS HERNÁNDEZ, Urbano. "Los derechos del pueblo mexicano", México, Porrúa, 1978, p. 198.

consecuencias muy importantes para el Derecho del Trabajo y que actualmente es el nacimiento no solo en México si no en el mundo, ya que a servido como base para otras constituciones. El artículo 123 nació como consecuencia de las corrientes que reclamaban una protección a la clase trabajadora que contempla las ordenanzas de trabajo y que fuera la Ley Primaria de toda codificación del trabajo.

1.2.5.2.- Ley General de Pensiones Civiles y de Retiro de 1925

Entro en vigor el 12 de agosto de 1925 y es el antecedente más remoto de la Ley Burocrática en México en la cual contemplo normas de carácter protectora para trabajadores al servicio del Estado, los cuales por su antigüedad en el trabajo, o haber cumplido la edad de sesenta años en el servicio se otorgaba con una pensión de retiro.

Esta ley surgió con la finalidad de regular los procedimientos especiales que actualmente son regulados por el Tribunal para el caso de una terminación de relación de trabajo por muerte del trabajador, en la cual se busca dar lo justo a las personas que dependieron económicamente del trabajador y en su caso por el hecho de cumplir los años que se requieren para la jubilación.

En conclusión, Ley General de Pensiones Civiles y de Retiro de 1925 es el primer antecedente de la ley burocrática en México, ya que regulaba la jubilación o retiro de la fuente de trabajo. Las personas que eran beneficiadas con dicha ley fueron Servidores Públicos que cumplieran sesenta años o quince años en el servicio por lo menos, y los deudos del funcionario que fallezcan en el cumplimiento de sus deberes.

1.2.5.3.- Ley Federal del Trabajo de 1931

El Derecho del Trabajo nació con la Constitución el 5 de febrero de 1917, en la que se consagraba el Derecho del Trabajo, protegiendo a aquellas personas económicamente débiles. Un año después, el Congreso de Veracruz expidió su propia Ley del Trabajo, que serviría como base para la elaboración de nuevas normas, entre ellas de la Ley Federal del Trabajo de 1931.²⁸

El nacimiento del Derecho del Trabajo se vio con la Constitución de 1917, en la cual se plasmaron artículos que protegían a las personas más vulnerables, el 14 de enero de 1918, el Congreso del estado de Veracruz, expidió su Ley del Trabajo que tuvo el mérito de ser la primera en el país y haber servido de fundamento para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El 15 de noviembre de 1928, la Secretaría de Gobernación, presentó, para su debido estudio, el proyecto de Código Federal del Trabajo, a la asamblea obrero-patronal, esto es el primer antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931. En el año de 1929, una vez publicada la reforma Constitucional, envió al Congreso de la Unión, un Proyecto del Código Federal del Trabajo. La primera Ley Federal del Trabajo, incluyó capítulos de libertad del trabajo, libertad de asociación, protección y seguridad de los asalariados en el desempeño del servicio y lineamientos generales del contrato individual del trabajo y los destinados a las convenciones colectivas.²⁹

²⁸<http://noticias.universia.net.mx/tiempo-libre/noticia/2013/08/16/1043150/18-agosto-1931-crea-primer-ley-federal-trabajo.html>

²⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", México, Porrúa, 1999, p. 52.

Algo muy significativo de aludir es, el antecedente del cumplimiento de ejecución del laudo el cual quedó plasmado dentro de los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo:

- Art. 854: La obligación de proveer la eficaz e inmediata ejecución de los laudos otorgándoles la Ley facultades de secuestro.
- Art. 625: La utilización de avalúos fiscales.
- Art. 627: La utilización de remate.
- Art. 647: Los actos del ejecutor podían someterse a revisión por la junta.
- Art. 601 y 602: Establecieron reglas para determinar la responsabilidad del conflicto en caso de que el patrón se negare a someterse al arbitraje o aceptar el laudo.

La Ley de 1931, fue bien elaborada y resulto muy bien evolucionada para su época, ya que comprendía tanto los aspectos sustantivos como los adjetivos del derecho del trabajo. Como dice Mario de la Cueva, la elaboración de una nueva Ley Federal del Trabajo configuro un estudio democrático de estudio y preparación de una norma social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio del futuro de la función legislativa, pues es el punto de partida del desenvolvimiento de los principios de justicia social que nacen del artículo 123 Constitucional.³⁰

En conclusión, cuando la Constitución ya contenía normas protectoras del Derecho de los trabajadores, pronto se vio en la necesidad de crear una Ley Federal del Trabajo que regulara todos aquellos actos y dirimiera controversias. A la creación de esta ley en 1931, se plasma dentro de ella la obligación de que se cumplan las resoluciones judiciales o laudo, en la que se establecieron las determinaciones y las responsabilidades ante incumplimiento del laudo, pero aun esta ley careció de

³⁰ Cfr. SÁNCHEZ NAVARRO, Rafael. *óp. cit.* p. 20.

mucho, puesto que realmente no dirimió conflictos de trabajo entre el Estado y sus Servidores Públicos, sino hasta después en otro cuerpo normativo especializado.

1.2.6.- Legislación del trabajo en la época de la Revolución Institucionalizada

En el año de 1960, el Presidente Adolfo López Mateos, ordenó la integración de una Comisión que habría de estudiar la reforma sustancial de la Ley Federal de Trabajo. La formaron juristas de tan importante relieve; Salomón González Blanco y el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Mario de la Cueva.³¹

En conclusión, la época de la Revolución Institucionalizada se caracteriza por el reforzamiento de la materia del trabajo en México, puesto que se dio un gran auge ya que el país vivía el nacimiento de una justicia del trabajo frente a los otros países, caracterizándose por el comienzo de los grandes estudios y aparición de tan importantes juristas del Derecho del Trabajo.

1.2.6.1.- Acuerdo Administrativo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil de 1934

El Presidente Abelardo Rodríguez, expidió en 1934, un Acuerdo de Organización y Funcionamiento Civil emitido con vigencia limitada del 12 de abril al 30 de noviembre del mismo año.³²

³¹ *Ibidem*.P.24

³² Cfr. Diario Oficial de la Federación del 12 de abril de 1934.

Fueron consideradas ilícitas aquellas organizaciones que se formaban con la mera intención de un paro laboral como medio de defensa o asociación.

*El Acuerdo presidencial establecía, asimismo, normas sobre vacaciones, licencias, permisos, recompensas y asensos: regulaba los derechos y obligaciones del personal comprendido en el servicio civil y autorizaba a los empleados a formar asociaciones para la defensa de sus intereses.*³³

En conclusión el Acuerdo definió el servicio civil y se incluyó en el a las personas que desempeñaran empleos, cargos o comisiones dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión, exceptuando a los Secretarios de Estado, Subsecretarios, Oficial Mayor, Directores, jefes de departamento, jefes de oficina, empleados supernumerarios y los que tuvieran carácter militar.

1.2.6.2.- Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de 1938

“Fue decretado por el Presidente Lázaro Cárdenas el 5 de diciembre de 1938”,³⁴ en la cual distinguió a los trabajadores en dos grupos; de base y de confianza, el primero puede entenderse como el sujeto del servicio civil de carrera, al que se le aplicaban normas del Estatuto, a diferencia de los trabajadores de confianza y militares que quedaban excluidos.

³³ Cfr. AGUIRRE HERNÁNDEZ, Jorge. *“El programa de reforma administrativa y la regulación jurídica de las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores”*, México, Porrúa, 1990, p. 10.

³⁴ Cfr. Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1938.

*El Estatuto incluyo normas sobre derechos de los trabajadores y reguló la jornada de trabajo, los descansos y los salarios. Impulso a los Poderes de la Unión la obligación de establecer escalafones en cada una de las unidades burocráticas, para efectuar los ascensos de los trabajadores. Asimismo, regulo el derecho de los trabajadores para formar parte del sindicato de su unidad correspondiente y no estableció ninguna norma que prohibiera la realización de paros o huelgas, antes bien incluyo dos capítulos que las regulaban.*³⁵

En conclusión el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de 1938, distinguió a los trabajadores de base y de confianza. El estatuto solo regulo las relaciones de trabajo de los sujetos del servicio civil de carrera, mientras que a los militares que quedaban excluidos. El estatuto regulo reguló la jornada de trabajo, los descansos, los salarios, los escalafones, los ascensos y las huelgas.

1.2.6.3.- Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941

*“Fue decretado el Estatuto por el Presidente Manuel Ávila Camacho, el 17 de abril de 1941”.*³⁶ Dicho Estatuto fue el que regulo con más amplitud la relación de trabajo que se plasmó en el estatuto de 1938.

En dicho ordenamiento se reguló, el procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal de Arbitraje se reducirá a la presentación de la demanda respectiva, que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio

³⁵ Cfr. AGUIRRE HERNÁNDEZ, Jorge. *óp. cit.* p. 10.

³⁶ Cfr. Diario Oficial de la Federación del 17 de abril de 1941.

de la comparecencia, en tal Estatuto se estableció que se resolviera la litis en una sola audiencia en la que se presentaban pruebas y alegatos de las partes, a menos que el Tribunal considerara extremadamente necesario se practicarían diligencias posteriores, una vez efectuado se dictara la resolución correspondiente.

1.2.6.4.- Reforma de 1960 al artículo 123 constitucional (párrafo B)

En la segunda mitad del siglo XX, un importante avance fue logrado ante la iniciativa de ley del Presidente Adolfo López Mateos, la cual fue con la finalidad de agregar el apartado B del artículo 123 de la Constitución federal, en octubre de 1969.³⁷

La iniciativa señalaba; Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro.

En el contrato opera la libre voluntad de las partes para fijar las condiciones estableciendo la materia de la prestación del servicio y quienes lo celebran discuten entre sí para llegar a un avenamiento. No acaece así en el Estado ni puede hablarse de la existencia del contrato entre el Estado y su trabajador, cuando el funcionario admite a una persona al servicio del Estado.

³⁷ Cfr. Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1960.

*El acto se reduce a la selección de la persona que deberá llenar los requisitos exigidos por la norma, no habrá discusión ni libre fijación de las condiciones de prestación de servicio; todas estas condiciones están predeterminadas por la ley respectivo o su reglamento, por la diferencia que existe entre el Estado y la empresa y el trabajador del Estado, los derechos de uno y otro deben corresponder a diferente régimen.*³⁸

En conclusión existió una distinción entre trabajadores y servidores públicos; el Estado es distinto del particular y de la empresa privada, el particular emplea a otra persona para fines de satisfacción personal y la empresa con fines de lucro, utilizando su trabajo dentro del proceso de producción. El Estado representa los más altos intereses de la colectividad.

1.2.6.5.- Ley Federal del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado de 1963

*Posteriormente a la aparición del apartado B del artículo 123 Constitucional la relación jurídico-burocrática quedo fortalecida con la expedición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, promulgada en diciembre de 1963.*³⁹

La Ley Federal del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado es la ley secundaria del artículo 123 A de la Constitución. Y nace con la necesidad de regular todos aquellos actos que se celebren entre el Estado y sus trabajadores, siempre y cuando presten servicio en una instancia federal.

³⁸ <http://www.memoriapoliticademexico.org/Efemerides/12/05121960.html>

³⁹ Cfr. Diario Oficial de la Federación del 28 de diciembre de 1963.

La Ley Federal del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado, establece los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares de las dependencias e instituciones gubernamentales respecto a la jornada de trabajo, descansos, vacaciones, salario, suspensión, cese, escalafón, organización colectiva de los trabajadores, condiciones generales del trabajo, huelga, riesgos profesionales y enfermedades no profesionales. Se modificó el régimen anterior mediante la suspensión de las Juntas de Arbitraje, quedando únicamente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como autoridad competente para dirimir las controversias que surjan entre el Estado y sus trabajadores.⁴⁰

A la aparición de La Ley Federal del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado, surge el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, siendo este aquel recinto judicial donde se dirimen las controversias entre el eEstado y sus trabajadores, quedando suspendido que se resolvieran los conflictos en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

1.2.6.6.- Ley Federal del Trabajo de 1970

En 1960 el Presidente Adolfo López Mateos, designó una comisión para que preparara un anteproyecto de la ley del trabajo que sustituyera a la de 1931. La comisión se integró con el Secretario de Trabajo y Previsión Social, con los Presidentes de las Juntas de Arbitraje Federal, Local y del Distrito Federal; y con Mario de la Cueva para que iniciaran una investigación y estudiara las reformas que debían efectuarse a la legislación laboral.⁴¹

⁴⁰ Cfr. AGUIRRE HERNÁNDEZ, Jorge. *óp. cit.* p. 10.

⁴¹ Cfr. SÁNCHEZ NAVARRO, Rafael. *óp. cit.* p. 22.

El Presidente Gustavo Díaz Ordaz, designó la segunda comisión en el año de 1967 con los mismos integrantes, con la finalidad de que se estudiara de nuevo y realizara otro proyecto, su aprobación fue publicada en el diario oficial de 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

La primera ley de 1931 fue derogada el 1 de mayo de 1970 entrando en vigor la ley actual, la cual sufrió pocas modificaciones sustanciales a pesar de varios intentos de los legisladores que son los encargados de modificarlas, se alcanzó una reforma de la ley hasta finales del año 2012.

1.2.7- México contemporáneo

A lo largo de la historia, nuestro Derecho del Trabajo ha sufrido diferentes cambios que han sido necesarios para una mejor protección de los trabajadores, sin embargo a pesar de las modificaciones recibidas de nuestra Ley Federal del Trabajo, puedo decir que nos encontramos en una etapa aun con un paupérrimo nivel de justicia laboral, viéndose afectados los derechos del trabajador.

En la reforma el artículo 123, se citó la fracción XXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respecto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la sesión del 2 y 3 de julio de 1991 el cual cito lo siguiente: El trámite en los juzgados de distrito será expeditivo y obligatorio, conforme al Código Federal de Procedimientos Laborales, reglamentario de esta fracción. La resistencia de la parte demandada a comparecer al juicio no lo evitará ni lo suspenderá, resolviéndose fundada y motivadamente; en caso de lograrse convenio, se elevará a la categoría

*de sentencia definitiva, inapelable y no impugnabile en amparo. Ninguna sentencia condenatoria y ejecutoriada dejará de cumplimentarse. La negativa de los trabajadores de acatar un fallo adverso sólo operará para se declare terminado el contrato del trabajo, liquidándose todas las prestaciones vigentes antes del juicio, conforme a la Ley Federal del Trabajo.*⁴²

Existen figuras como sindicatos y organizaciones de estas, existen principios a manera de dar protección al trabajador sobre el patrón, a pesar de a casi un siglo de la aparición del derecho social en México aún necesitamos grandes avances para la perfecta justicia social.

1.2.7.1.-Nueva reforma a la Ley Federal del Trabajo del 2012

El 30 de noviembre de 2012, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, el cual entró en vigor el primero de diciembre de ese año.

Con este instrumento se realizaron 363 reformas a la Ley Federal del Trabajo. De manera particular podemos afirmar que se realizaron reformas a 226 artículos; se incluyeron 57 nuevas disposiciones; 43 preceptos se enriquecieron con nuevos párrafos o fracciones, y se derogaron 37 artículos en forma total o parcial.

⁴² <http://cronica.diputados.gob.mx/Iniciativas/54/272.html>

En el Diario Oficial de la Federación, de fecha 30 de noviembre de 2012, se emite el Decreto, ratificado por el C. Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, las cuales son las siguientes:

- *Se reforman: los artículos 2o; 3o; 4o, fracción I, inciso a); 5o, fracción VII; 25, fracciones I, II y IV; 28; 35; 43, primer párrafo, y fracción II; 47, fracciones II, VIII, y segundo, tercer y cuarto párrafos; 48; 50, fracción III; 51, fracción II; 56; 97, fracción IV; 103 Bis; 110, fracciones V y VII; 121, fracción II; 132, fracciones XVI, XVII, XVIII y XXVI; 133, primer párrafo y fracciones I y V; 134, fracción II; la denominación del Capítulo III Bis del Título Cuarto, para quedar como "De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores"; 153-A; 153-B; 153-C; 153-D; 153-E; 153-F; 153-G; 153-H; 153-I; 153-J; 153-K; 153-L; 153-N; 153-Q; 153-S; 153-U; 153-V, primer párrafo; 154, primer párrafo; 157; 159; 168; 170, fracciones II y IV; 173; 174; 175; 176; 279, primer párrafo; 280; 282; 283, fracciones II y actuales IV, V, VI y VII; 284, fracción III; 285; 311, actual segundo párrafo; 333; 336; 337, fracción II; 353-A, fracción II; 353-S; 366, fracción III y último párrafo; 371, fracciones IX y XIII; 373; 427, fracción VI; 429, fracciones I y III; 430; 435, fracciones I y II; 439; 476; 490, fracción I; 502; 503, fracciones I, II, III y IV; 504, fracción V; 512-A; 512-B, párrafos primero y segundo; 512-C, primer párrafo; 512-D, primer párrafo; 512-F, primer párrafo; 513, primer párrafo; 514; 515; 521, fracción I; 523, fracción V; 527, fracciones I y II, numeral 2; 529, fracciones II, III y V; 532, fracción IV; 533; la denominación del Capítulo IV del Título Once, para quedar como "Del Servicio Nacional del Empleo"; 537; 538; 539, fracciones I, incisos b), c), d), e), f) y h), II, incisos a), d) y f), III, incisos b), c), d) y h); 539-A, primer y tercer párrafos; 539-B; 541, fracción VI; 546, fracciones II y V; 552, fracción IV; 555, fracción III; 556, fracción II; 560, fracción III; 604; 605, segundo párrafo; 606, primer párrafo; 607; 610, primer párrafo y actuales fracciones IV y V; 612; 614, primer párrafo y fracción I; 615, primer párrafo y fracciones II, III, IV, VI y VII; 617, primer párrafo y fracción VII; 618, fracción II; 619, fracciones I y II; 620, fracciones I, II, inciso a), párrafo tercero, y III; 624; 625, primer párrafo; 626, actuales fracciones II, III y IV; 627, actuales fracciones II, III y IV; 628, fracciones II, III, IV y V; 629; 630; 631; 632; 634; 637, fracciones I y II; 642, actual fracción IV; 643, fracciones I, III y IV; 644, primer párrafo y fracciones I y II; 645, actual fracción IV; 646; 648; 664, primer párrafo; 685, primer párrafo; 688; la denominación del Capítulo II del Título Catorce, para quedar como "De la Capacidad, Personalidad y Legitimación"; 689; 691; 692, fracciones II y IV; 693; 698, segundo párrafo; 700, fracción II, incisos a), b) y c); 701; 705, fracciones I, II y III; 711; 724; 727; 729, primer párrafo y fracción II; 731, fracción I; 734; 737; 739, segundo párrafo; 740; 742, fracción XI; 743, fracciones II y IV; 753; 763; 772; 773; 776, fracción VIII; 783; 784, fracciones V, VI, VIII, IX y XIV; 785; 786; 790, fracción III; 793; 802, segundo párrafo; 804, fracción IV y último párrafo; 808; 813, fracciones I, II, y*

IV; 814; 815, fracciones II, IV, VI y VII; 816; 817; 823; 824; 825, fracciones III y IV; 828; 839; 840, fracciones III, IV y VI; 841; 850; 853; 856, primer párrafo; 857, fracción II; 861, primer párrafo y fracciones II, III y IV; 863; 873; 875, primer y segundo párrafos; 876, fracciones I, II y V; 878, fracciones I, II, V, VII y VIII; 879, primer párrafo; 880, primer párrafo y fracciones II y IV; 883; 884, fracciones I, II, III y actual IV; 885, el primer párrafo; 886; 888, primer párrafo y fracción I; 891; 939; 940; 945, primer párrafo; 947, fracción IV; 949; 960; 962; 965, fracción II y último párrafo; 966, fracción II; 968; apartado A, fracciones I y III, y apartado B, fracciones I, II y III; 969, fracciones I y III; 970; 977, primer párrafo; 979, primer párrafo; 985, primer párrafo; 987; 991, primer párrafo; 992; 993; 994; 995; 996; 997; 998; 999; 1000; 1001; 1002; 1003, segundo párrafo; 1004, fracciones I, II y III; 1005, primer párrafo y 1006;

- Se adicionan: los artículos 3o. Bis; 15-A; 15-B; 15-C; 15-D; 22 Bis; 28-A, 28-B; 39-A; 39-B; 39-C; 39-D; 39-E; 39-F; 42, con una fracción VIII; 42 Bis; 43, con una fracción V; 47, con una fracción XIV Bis y un penúltimo párrafo; 51, con una fracción IX, pasando la actual fracción IX a ser fracción X; 56 Bis; 83, con un segundo párrafo, pasando el anterior segundo párrafo a ser tercero; 101, con un segundo párrafo; 121, con un segundo párrafo a la fracción IV; 127, con una fracción IV Bis; 132, con las fracciones XVI Bis; XIX Bis, XXIII Bis; XXVI Bis y XXVII Bis; 133, con las fracciones XII, XIII, XIV y XV; 135, con una fracción XI; 153-F Bis; 170, con una fracción II Bis; 175 Bis; 279, con un último párrafo; 279 Bis; 279 Ter; 283, con las fracciones IV, IX, X, XI, XII y XIII; 311, con un segundo párrafo, pasando el anterior segundo párrafo a ser tercero; un Capítulo XIII Bis denominado "De los Trabajos en Minas", al Título Sexto, que comprende los artículos 343-A, 343-B, 343-C, 343-D y 343-E; 357, con un segundo párrafo; 364 Bis, 365 Bis, 377, con un último párrafo; 391 Bis; 424 Bis; 427, con una fracción VII; 429, con una fracción IV; 432, con un tercer párrafo; 475 Bis; 504, con un último párrafo a la fracción V; 512-D Bis; 512-D Ter; 512-G; 525 Bis; 527, fracción I, con un numeral 22; 530 Bis; 533 Bis; 539, con las fracciones V y VI; 539-A, con un párrafo cuarto, pasando el anterior párrafo cuarto a ser quinto; 541, con una fracción VI Bis; 605, con un tercer y cuarto párrafos; 605 Bis; 610, con una fracción II, recorriéndose las subsecuentes; 617, con las fracciones VIII y IX, pasando la actual fracción VIII a ser X; 618, con una fracción VIII, pasando la actual fracción VIII a ser IX; 623, con un primer párrafo, pasando el anterior primer párrafo a ser segundo; 626, con una fracción II, recorriéndose las subsecuentes; 627, con una fracción III, recorriéndose las subsecuentes; 627-A; 627-B; 627-C; 641-A; 642, con las fracciones IV, V y VI, pasando las actuales fracciones IV y V a ser VII y VIII; 643, con una fracción V, pasando la actual fracción V a ser VI; 645, con una fracción II, recorriéndose las subsecuentes, y un inciso d) a la actual fracción IV; 690, con un segundo párrafo; 739, con un tercer y cuarto párrafos; 771, con un segundo párrafo; 774 Bis; 784, con un último párrafo; 815, con las fracciones X y XI; 826 Bis; una Sección Novena, denominada "De los Elementos Aportados por los Avances de la Ciencia", al Capítulo XII, del Título Catorce, que

comprende los artículos 836-A, 836-B, 836-C y 836-D; 884, con una fracción IV; pasando la actual IV a ser V; 885, con un segundo párrafo; una Sección Primera, al Capítulo XVIII del Título Catorce, denominada "Conflictos Individuales de Seguridad Social", que comprende los artículos 899-A al 899-G; 985, con una fracción III; 995 Bis; 1004-A; 1004-B y 1004-C.

- *Se derogan: los artículos 153-O; 153-P; 153-R; 153-V, cuarto párrafo; 395, segundo párrafo; 512-D, segundo y tercer párrafos; 523, fracción IX; 525; 539, fracción III, incisos a) y e); los Capítulos X y XI del Título Once, que comprenden los artículos 591 al 603; 614, fracción V; 616, fracción II; 700, fracción I; 765; el Capítulo XVI del Título Catorce, que comprende los artículos 865 al 869; 876, fracción; 875, primer párrafo, inciso c); 877; 882; 991, segundo párrafo; 1004, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo.⁴³*

En conclusión la reforma fue el resultado de amplios debates, mesas de trabajo e innumerables foros; de profundos estudios y análisis para encontrar alternativas de solución a los problemas de justicia del trabajo, de considerar los factores sociales, económicos e incluso políticos que incidían en la necesaria modernización del marco jurídico laboral y la dificultad para alcanzarlo. Es tan importante mencionar la reforma, ya que en algunos estados de la República en su Ley estatal burocrática, utilizan otros medios de apremio que los contempla la Ley Federal del trabajo como aplicación supletoria a su Ley burocrática estatal.

Cito esta reforma ya que es de gran importancia pues al ver que el Congreso aprueba una reforma tan importante para que de cierta manera agilicen el Juicio laboral que se dirimen en las Juntas, será bueno retomar algunos puntos importantes que aplican en las Juntas y retomarlos para agilizar el juicio en el Tribunal.

⁴³ Cfr. Diario Oficial de la Federación del día 30 de agosto del 2012.

CAPÍTULO SEGUNDO

TEORÍAS DE SEGURIDAD JURÍDICA

Esta sección, es con respecto al marco teórico, abordando las teorías de seguridad jurídica en que busca desarrollar criterios generales para verificar los elementos, los fundamentos, las dimensiones y la eficacia de la seguridad jurídica como norma jurídica en un determinado ordenamiento que salvaguardan al trabajador dentro del Derecho del Burocrático, como lo son; la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, la Teoría del Órgano, la Teoría Pura del Derecho y la Teoría de la Función Pública. Así también señalaré de que manera intervienen las teorías ya mencionadas para que la ejecución del laudo sea pronto y expedito dentro del actual Derecho Burocrático mexicano.

La Constitución Política comienza por afirmar que proporcionar seguridad para la efectiva vigencia de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de mujeres y hombres, es un deber prioritario del Estado, garantizando a todos sus habitantes, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio y el goce de los derechos humanos establecidos en la Constitución y en las declaraciones, pactos, convenios y más instrumentos internacionales vigentes. Adoptará, mediante planes y programas permanentes y periódicos, medidas para el efectivo goce de estos derechos.

La seguridad jurídica es una radical necesidad antropológica humana y el saber a qué atenerse, es el elemento constitutivo de la aspiración individual y social a la seguridad, raíz común de sus distintas manifestaciones en la vida y fundamento de su razón como valor jurídico.

2.1.- TEORÍA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

La Teoría Integral nace de manera diferente que otras aportaciones del Derecho ya que la cual no surgió como una contribución científica del autor, más bien esta teoría surge como una explicación del contenido constitucional proteccionista y social de la clase trabajadora que se encuentra plasmado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Teoría Integral explica la teoría del Derecho del Trabajo para sus efectos dinámicos, como parte del Derecho Social y por consiguiente como un orden jurídico dignificador, protector y reivindicador de los que viven de sus esfuerzos manuales e intelectuales, para alcanzar el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva y la justicia social.

La Teoría Integral tiene su fundamento en la dialéctica sangrienta de la Revolución Mexicana y en los principios que fueron plasmados en el artículo 123 constitucional, que es resaltada por ser una teoría del proceso del trabajo así como su principal interés que es la supresión del régimen de explotación capitalista.

La Teoría Integral surgió a través de la lucha por el reconocimiento de los derechos sociales a la clase más vulnerable, esto a principios del siglo XX, cuando México atravesaba una imparable y tan importante lucha revolucionaria, dándose como resultado la aparición de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la cual es la norma primaria del Derecho del Trabajo, para lo cual la Teoría Integral trata de explicar.

Frente a la opinión generalizada de los tratadistas de Derecho Industrial, Obrero o de Trabajo, en el sentido de que esta disciplina es el Derecho de los trabajadores subordinados y dependientes, y de su función expansiva del obrero al trabajador incluyendo en la idea de la seguridad social, de lo anterior surgió la Teoría Integral del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social no como aportación científica personal, sino como una revelación de los textos del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, anterior a la terminación de la Primera Guerra Mundial en 1918 y firma del Tratado de Paz de Versalles de 1919.⁴⁴

La Teoría Integral, surgió con la finalidad de darle una explicación al aplicador del Derecho, lo que el legislador pensó al momento de crear el artículo 123 constitucional, de esta manera se da una explicación jurídica de lo que el artículo manifiesta, así logrando que el aplicador del Derecho se incline sobre los estrictos principios protectores del Derecho del Trabajo.

2.1.1.- Ideología de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo

Las bases que integran la Teoría Integral del Derecho del Trabajo son principios revolucionarios de nuestro Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, en la cual se descubre una naturaleza jurídica de carácter social proteccionista y reivindicador de la clase trabajadora, la cual por sus principios son los siguientes:

1- **SOCIAL:** *Se refiere a la grandiosidad insuperada el cual le da el carácter que hoy identifica al Derecho del Trabajo con respecto al artículo 123 constitucional en la cual encontramos que es la ley primaria de nuestro Derecho del Trabajo, y decimos que este, no es Derecho Público ni Derecho Privado sino es Derecho Social.*

⁴⁴ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. "Ley Federal del Trabajo", México, Porrúa, 2014, P. 11.

2- REIVINDICADOR: *Se refiere a que el Derecho del Trabajo indaga por recobrar y retribuirle derechos al trabajador, siendo así este reclama algo a lo que cree tener derecho para la clase más desprotegida y que a sido vulnerable a los abusos, buscando asimismo sean compensados los esfuerzos y los abusos que al trabajador le han sido impuestos, a través de la necesidad del trabajador, siendo también le sean remediado los abusos.*

3- PROTECCIONISTA: *El Derecho Social es de carácter protector de la clase mayormente vulnerable en la cual se encuentra la clase trabajadora, el estatuto proteccionista de la clase obrera no es por fuerza expansiva, sino más bien es por un mandato constitucional, que surgió a base de principios revolucionarios con la función de brindar protección a los más vulnerables.*

4- TUTELAR: *La tutela es el derecho o responsabilidad que una autoridad recibe para velar por un individuo menor de edad, o que no puede cuidarse a sí mismo, como los discapacitados, y sus bienes. La tutela es dar amparo, cobijo, protección y asistencia.⁴⁵*

El proceso del trabajo debe ser un instrumento en el cual se reivindiquen los derechos a la clase obrera, asimismo el artículo 5 y 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo deben de ser de defensa a la clase trabajadora.

Si bien es cierto que la finalidad de tener un Derecho Social es darle la protección a la clase más vulnerable, entonces la Teoría Integral se caracteriza por el principio de interés social que beneficie al desarrollo, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

⁴⁵ <http://www.significados.com/tutela/>

*En la aplicación básica de los principios básicos de la Teoría Integral pueden realizarse en el devenir histórico la protección de todos los trabajadores, sea cuales fuera su ocupación o actividad, así como la reivindicación de los derechos del proletariado mediante la socialización del capital y de las empresas, porque el concepto de justicia social del artículo 123 no es simplemente proteccionista, sino reivindicatorio, que brillara algún día por la fuerza dialéctica de la Teoría Integral, haciendo conciencia clásica en la juventud y en la clase obrera. Precisamente la Dialéctica Marxista y por lo mismo su característica reivindicatoria le da un contenido esencialmente revolucionario, que no tienen los demás estatutos laborales del mundo.*⁴⁶

La aplicación de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo es directamente sobre la protección del trabajador, de llenarlo no de privilegios, ni de darle más beneficios, si no de lograr equipararlo frente al patrón, a favor de tutelar a los trabajadores en estricto cumplimiento del artículo 123 constitucional, ya que la esencia burguesa que es la sostenedora de la propiedad privada no puede estar por encima de la Constitución.

*La Teoría Integral es aplicable tanto en las relaciones de producción, como también en los conflictos en las relaciones del trabajo, en la jurisdicción laboral, para hacer efectiva la justicia social en favor de los trabajadores, desde el inicio del proceso hasta el laudo, correspondiendo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, corregir y subsanar las demandas omisas y defectuosas de los trabajadores, y finalmente reivindicar los derechos de estos en el laudo.*⁴⁷

⁴⁶ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, óp. cit. p. 217.

⁴⁷ *Ibidem.* p. 13.

En México, la Teoría del Integral del Derecho del Trabajo y Previsión Social está fundada en el artículo 123 de la Constitución, cuyo contenido identifica al Derecho del Trabajo con el Derecho Social.

2.1.2.- La Teoría Integral del Derecho Procesal del Trabajo según Trueba Urbina

El proceso que se sigue en el Derecho del Trabajo es proteccionista y reivindicador de los derechos del trabajador, siendo así el proceso a seguir va a tener algunas ventajas la parte actora sobre el demandado, aunque para ver la realidad de la norma, aplicación de la misma y la ejecución de las determinaciones tendremos que entrar en estudio de lo que nos trató de decir el autor, con lo que hoy en día se vive en las Juntas y Tribunales de Conciliación y Arbitraje, lo cual el autor explica en la Teoría Integral, dentro del proceso o juicio.

Alberto Trueba Urbina, nació en la Ciudad de Campeche, el 19 de septiembre de 1903 y murió en 1984. Estudió la licenciatura en Derecho en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Nacional, en donde también impartió cursos de Derecho Civil, Derecho Procesal del Trabajo y Derecho del Trabajo. Profesor de la Universidad Nacional Autónoma de México desde 1937, impartió cursos en la Facultad de Derecho y en la Facultad de Ciencias Políticas así como en su posgrado. Profesor emérito de la Facultad de Derecho, designado el 10 de diciembre de 1974.⁴⁸

⁴⁸ http://www.100.unam.mx/index2.php?option=com_content&view=article&id=745

*La Teoría Integral del Derecho del Trabajo no solo es aplicable en las relaciones de producción y en las diversas prestaciones de servicios en que una persona ejecuta una actividad en beneficio de otra, sino también en los conflictos del trabajo: porque la Teoría Procesal de la Teoría Integral influye necesariamente en los conflictos entre trabajadores y patrones o entre sus organizaciones, es como el espíritu que se adapta al cuerpo.*⁴⁹

Trueba Urbina, vivió en los inicios del Derecho del Trabajo, en los años en que las ideas político revolucionarias florecían en México, en la que se empezaba con los estudios de la nueva figura en el Derecho, apareciendo así el Derecho Social, y el cual acoge al Derecho del Trabajo. El autor vivió en los años en la que la doctrina del trabajo paso por los años de gloria, con la aportación de su teoría a mediados del siglo XX, donde los laboristas viajaban por el mundo dando catedra de cómo debía legislarse y aplicarse el Derecho del Trabajo, teniendo como principal referencia que en México iniciaba una nueva legislación laboral que floreció a los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial, la cual se caracterizó por su espíritu humanista y protector en la ley.

Como consecuencia, la Teoría Integral del Derecho del Trabajo nace en la dinámica del proceso laboral la Teoría Integral del Derecho Procesal del Trabajo, como la fuerza dialéctica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Burocráticos y de Amparo, apliquen el Derecho del Trabajo en los conflictos laborales en su función tutelar y reivindicatoria de los trabajadores o ejercen esta misma función en uso de su actividad procesal creadora. Así se integran las normas y las actividades procesales de los Tribunales en la jurisdicción social.

⁴⁹ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. *óp. cit.* p. 317.

2.2.- TEORÍA DEL ÓRGANO

Mediante la Teoría del Órgano se explica la imputación de la voluntad humana a la de las personas jurídicas. Resulta, entonces, fundamental para el desarrollo del proceso de consolidación del Estado de Derecho, los derechos humanos y sus garantías. El órgano es la Porción técnica del Estado a la que se atribuyen funciones jurídicas y competencia definida y los correspondientes cargos. Sus elementos esenciales son la competencia, la forma y la voluntad. No debe confundirse el órgano con el cargo. El órgano es la Presidencia de la República, y Presidente de la República es el cargo, ocupado por una persona física.

El órgano del Estado; es un complejo de competencias, atribuciones, facultades, derechos, prerrogativas, deberes y obligaciones, cuyo desempeño, ejercicio o cumplimiento debe realizarse por medio de persona física: el titular del órgano, que hoy es una persona física, y mañana puede ser otra distinta, dado el carácter temporal o pasajero de la titularidad, por lo que, el órgano es sustancia: hoy y mañana tiene competencias, atribuciones, derechos, prerrogativas, deberes y obligaciones que desempeñar, ejercer o cumplir; en tanto que el titular es accidente, porque quien hoy tiene ese carácter, mañana puede carecer de él, al haber sido sustituido por otra persona física en la titularidad.⁵⁰

El órgano se encuentra constituido por el conjunto de facultades y de personas que las ejercen, de tal manera que la voluntad que manifiestan no es de una persona física, sino la del poder público.

⁵⁰ Cfr. FERNÁNDEZ RUIZ, Jorge. “Derecho Administrativo y administración pública”, México, Porrúa, 2006, P. 235.

Las personas jurídicas, como el Estado, deben expresar su voluntad cuando desarrollan los cometidos para los que fueron creadas, esto es, por ejemplo, cuando realizan un contrato. Entonces corresponde preguntarse cómo la voluntad de uno o varios hombres valdrán como voluntad de esos conjuntos de bienes y personas. De dónde puede extraerse que las consecuencias de su accionar recaerán sobre la persona colectiva y no sobre sus propios autores.

2.2.1.- Aplicación de la teoría dentro del Derecho del Trabajo

El Estado como ente jurídico tiene la obligación de darle al ente una estricta protección a los derechos al trabajador frente al patrón; sea empresa o Estado. En el Estado Absolutista sólo había un órgano, el Rey; en cambio, en el Estado de Derecho debe haber varios órganos, un Estado sin órganos es imposible porque no podría actuar, como tampoco puede actuar un órgano sin titular.

Haciendo referencia, en la aplicación de la Teoría del Órgano, en el entorno del Derecho del Trabajo, el laudo aparte de ser firmado por el Presidente de la Junta o el Presidente del Tribunal federal de Conciliación y Arbitraje es revisado y ratificado por representantes los cuales son el pleno, estos son representantes del Poder Judicial, Poder Ejecutivo y Poder Legislativo y por representantes de los organismos sindicales, los cuales son expertos en la materia y manifiestan de esta manera la voluntad del órgano del trabajo.

2.2.2.- Autores de la Teoría

Es necesario introducir al estudio de la doctrina de varios autores respecto a la teoría y hacer un análisis de las diferentes aportaciones de los escritores que han enriquecido de información, la cual a continuación la puntualizamos:

Gierke: *La Teoría del Órgano planteada por Otto Von Gierke en 1983, parte de la idea de que los empleados y funcionarios públicos, más que representantes del Estado, se incrustan como organización estatal como una parte integrante o constitutiva de ella, por lo que el órgano, cuya existencia formal se da por la creación jurídica que el Derecho impone al disponerlo en las normas y darle una competencia, solo puede manifestarse a través de los individuos que expresan su existencia; por tanto, además del elemento objetivo representado por la competencia, requiere de un elemento subjetivo que manifieste la voluntad.*⁵¹

Según Otto Von Gierke los Funcionarios Públicos y Burocratas son una parte integrante del Estado ya que para darle existencia a la creación jurídica del Derecho, para la disposición de las normas y la competencia de las mismas es necesario de la intervención de la Burocracia para darle aplicación.

Hans Kelsen: *La concepción del órgano fue reforzada con la aplicación del principio de imputación expuesto por Hans Kelsen, el cual explica, por mandato legal, determinada acción se le atribuye un sujeto y se le considera realizada por el, de esta medida, la actuación del funcionario público solo es considerada como*

⁵¹ <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1195/4.pdf>

*expresión de la voluntad del Estado cuando ejerce la competencia atribuida al órgano.*⁵²

La aportación de Kelsen a la Teoría del Órgano solo fue que el Funcionario Público será considerado como aquel ente jurídico que va ejercer y hacer cumplir la norma ya que el Estado le atribuyo esa competencia.

Santamaría Pastor: *Nos dice que “órgano administrativo” es un concepto aplicable a todas las unidades funcionales creadas por el derecho en que se estructuran internamente las entidades públicas. Órgano es, pues, un centro di funzioni establecido a efectos de división del trabajo, que forma parte de una persona jurídica, considerado como un centro de imputación o centor di rapporti. Un centro funcional unificado, de estructura interna compleja, cuya actividad se imputa a la persona jurídica en que se integra.*⁵³

Santamaría Pastor nos dice en su aportación en la Teoría del Órgano nos dice que el órgano es un centro establecido para efectos de la división de trabajo del Estado para lo cual es una persona jurídica considerado como un centro de imputación de justicia y la cual ejercerán actividades las personas (burócratas y funcionarios) que la integran.

Jorge Fernández Ruiz: *Conforme a la original Teoría del Órgano, desde una perspectiva organicista, los servidores del Estado no deben ser considerados como*

⁵² Cfr. KELSEN, Hans. “Teoría pura del Derecho”, Buenos Aires, Eudeba, 1982, P. 160.

⁵³ Cfr. SANTAMARÍA PASTOR, Juan. “La teoría del órgano en el Derecho Administrativo”, Madrid, Revista de Derecho Administrativo, 1984, P. 56.

*representantes o personas ajenas al mismo, habida cuenta que se insertan en el ente estatal como una de sus partes integrantes, es decir como órganos del Estado; de ahí que el servidor público no sea un representante que quiere para la administración pública, sino que quiere por ella, dado que es parte de ella y forma con ella una misma persona, a la que aporta su voluntad psicológica.*⁵⁴

Si bien entendemos el Organismo del Estado es una persona jurídica, debemos admitir que, como toda persona, es titular de derechos, es decir, de facultades que le son inherentes y que puede ejercitar, ya sea en relación con los individuos que forman su población, ya en relación con los demás estados; pero el Estado no solo tiene derechos, sino también obligaciones, puesto que todo derecho trae consigo una obligación.

Según las aportaciones que nos dan los autores en su teoría se deduce que el órgano es aquella persona dotada de la jurisdicción que el Estado le concede para la aplicación del derecho, a medida de que todo lo hecho por el órgano es a base de una estricta aplicación de la norma hacia un ente, de esta manera se manifiesta la voluntad del poder colectivo que se deposita en una sola persona, y es aquella que asume las obligaciones y consecuencias de la dependencia de la cual es titular.

⁵⁴ <http://www.diccionariojuridico.mx/?pag=vertermino&id=1917>

2.3.- TEORÍA PURA DEL DERECHO

Según Kelsen las sociedades primitivas permiten comprobar que éstas interpretan la naturaleza con la ayuda del principio de imputación. Probablemente extraña a la mentalidad del primitivo, la idea de la causalidad, fundamento de las ciencias de la naturaleza, apareció en un estadio más avanzado de la civilización. No sería, por lo tanto, una idea innata, como se ha podido suponer. Cuando el primitivo interpreta los fenómenos que percibe por medio de sus sentidos, no recurre, según parece, al principio de causalidad, sino a las reglas aplicables a sus relaciones con los otros miembros del grupo social del cual forma parte.

La Teoría Pura del Derecho, es una teoría del Derecho Positivo en general y no de un Derecho Particular. Es una teoría general del Derecho y no una interpretación de tal o cual orden jurídico, nacional o internacional. Quiere mantenerse como teoría, y limitarse a conocer única y exclusivamente su objeto. Procura determinar qué es y cómo se forma el Derecho, sin preguntarse cómo debería ser o cómo debería formarse. Es una ciencia del Derecho y no una política jurídica.⁵⁵

Al calificarse como teoría “pura” indica que entiende constituir una ciencia que tenga por único objeto al Derecho e ignore todo lo que no responda estrictamente a su definición. El principio fundamental de su método es, pues, eliminar de la ciencia del Derecho todos los elementos que le son extraños.

⁵⁵ Cfr. KELSEN, Hans. *óp. cit.*, p. 19.

Cuando los hombres viven en sociedad, la noción del bien y del mal nace en su espíritu. Así llegan a pensar que en tales circunstancias los miembros del grupo deben conducirse de una manera determinada, es decir, conforme a ciertas normas.

Cuando el hombre primitivo siente la necesidad de explicar los fenómenos naturales los considera como recompensas o penas según se produzcan a su favor o en su contra. Un acontecimiento ventajoso es la recompensa de una conducta buena, en tanto que un acontecimiento desfavorable es la pena de una mala acción. Esta interpretación de la naturaleza no es pues causal, sino normativa, dado que se funda sobre la norma social de la retribución.

2.3.1.- Aplicación de la Teoría Pura del Derecho, en el Derecho del Trabajo

Esta teoría ha sido un lago de críticas para los juristas, ya que tras la Segunda Guerra Mundial se presentaron diversos abusos cometidos por los nazis los cuales eran actos jurídicamente considerados como permitidos, estos eran legales pues se encontraban dentro de sus legislaciones, para lo cual su aceptación era permitida por el Estado pero aún sigue siendo tachada por la sociedad ya que las críticas se refieren, a la imposibilidad de tratar un ciencia social como natural.

Decía Hans Kelsen en su Teoría Pura que la eficacia del Derecho es condición de validez de sus normas y de esta manera provoco un gran debate del cual aún la filosofía del Derecho no encuentra conclusiones; a efecto de hablar de validez y de eficiencia, hablamos de dos conceptos y dos ideas que tienen que verse en por lo menos dos niveles, primero aislados y luego en el mismo plano; la validez tiene que

*ver con el cumplimiento de las formalidades que un sistema jurídico establece para el surgimiento de una norma independientemente de su nivel, mientras que la eficacia se refiere a la objetivación, aplicación y vida en los hechos de una norma.*⁵⁶

Una explicación que hace el Licenciado Edgar Juárez Juárez a la Teoría Pura del Derecho, dice que la efectividad de la norma, en donde dice que depende mucho la firmeza del Derecho para tener un estricto desempeño de las formalidades del sistema jurídico, donde si se tienen normas de un buen avance y estudio jurídico habrá mejor aplicación de las mismas.

*Una norma jurídica no vale por tener un contenido determinado; es decir, no vale porque su contenido pueda inferirse, mediante un argumento deductivo lógico, de una norma fundamental básica presupuesta, sino por haber sido producida de determinada manera, y en última instancia, por haber sido producida de la manera determinada por una norma fundante básica presupuesta. Por ello, pertenece la norma al orden jurídico.*⁵⁷

Según Hans Kelsen la norma jurídica no vale por el contenido o el argumento, sino por la obediencia que se le da a la norma, Si a la sociedad se le impone un eficaz cuerpo normativo tendrá una aceptación y por lo tanto un efectivo cumplimiento de la norma.

⁵⁶ Cfr. JUÁREZ JUÁREZ, Edgar. “Ejecución de los laudos laborales al Estado”, México, 2012, Porrúa, P. XXII.

⁵⁷ Cfr. KELSEN, Hans. *óp. cit.*, p. 205.

Al descartar de este modo todo juicio de valor ético o político, la Teoría Pura del Derecho se convierte en un análisis lo más exacto posible de la estructura del Derecho Positivo.⁵⁸

Actualmente el Derecho del Trabajo se encuentra invadido por una crisis, en el sistema de la vida procesal ya que hay un sin fin de lagunas en la Constitución, como consecuencia en la Ley Federal del Trabajadores al Servicio del Estado. Existen carencias en la Ley que repercuten directamente sobre el trabajador, puesto que Kelsen nos explica que si existe un buen ordenamiento jurídico, existirá una buena aplicación del mismo. A mi comentario de manera personal, deduzco y apoyo a la teoría de Kelsen, ya que si un Estado crea y le da validez a un buen ordenamiento jurídico tendrá como consecuencia de una buena aplicación del mismo.

2.4.- CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES

La doctrina que se manifiesta dentro de las teorías protectoras se enriquece de los conceptos jurídicos que precisan nociones de carácter formal que se encuentran en la base de todo Derecho Posible, y que constituyen el fundamento teórico del Derecho, el cual será un elemento constitutivo de todo Derecho posible.

Los conceptos jurídicos que a continuación enuncio abordan respecto al tema central, y a las teorías protectoras del Derecho Burocrático, y que son aquellos elementos que intervienen de manera necesaria en toda relación jurídica, es decir;

⁵⁸ *Ibídem.* P. 206. .

en toda forma de conducta jurídica que se produce por la aplicación de la norma de derecho.

2.4.1.- Concepto de Derecho

El Derecho es aquel conjunto de normas que se encuentran plasmadas dentro de ordenamientos jurídicos y estas asisten para que de esta manera se regule la conducta humana externa mediante, permisiones y prohibiciones dentro de una sociedad; para entender mas que es el Derecho citaremos los siguientes conceptos:

*El Derecho es la reunión o conjunto de reglas, que dirigen al hombre en su conducta para que viva conforme a la justicia o el arte de lo equitativo y razonable, el arte que contiene los preceptos que nos enseñan a distinguir lo justo de lo que no lo es, para que en los diferentes negocios que ocurren todos los días, podemos dar a cada uno lo que es suyo.*⁵⁹

El Derecho es el conjunto de normas jurídicas que dirigen la estricta conducta para que viva de acuerdo al arte de lo equitativo y razonable, que bien no es otra cosa, que la distinción de lo justo e injusto y dar a cada quien lo que merece.

⁵⁹ Cfr. ESCRICHE, Joaquín. “Diccionario razonado de legislación y jurisprudencia”, Paris, Librería de Rosa Bouret y C, 1851, P. 543.

En general se entiende por Derecho todo conjunto de normas eficaz para regular la conducta de los hombres.⁶⁰

En general es el concepto mas básico, en el que nos dice que el derecho, ya que nos dice que es el conjunto de normas que regulan la conducta del hombre.

La palabra Derecho proviene del vocablo latino directum, que significa no apartarse del buen camino, seguir el sendero señalado por la ley, lo que se dirige o es bien dirigido. En general se entiendo por Derecho, conjunto de normas jurídicas, creadas por el estado para regular la conducta externa de los hombres y en caso de incumplimiento esta prevista de una sanción judicial.⁶¹

En conclusion deduzco segun a lo que Escriche, De Pina Vara y Carvajal Moreno, explican y conceptualizan que el Derecho es el conjunto de normas que dirigen al hombre en su conducta externa para que viva conforme a la justicia imponiendo deberes y normas que confieren facultades y deberes cuyo fin es otorgar a todos los miembros de la sociedad, seguridad, certeza, igualdad, libertad y justicia, logrando un bien común dentro de la sociedad.

⁶⁰ Cfr. DE PINA VARA, Rafael. "Diccionario de derecho", México, Porrúa, 2008, P. 228.

⁶¹ Cfr. FLORES GOMES GONZÁLEZ, Fernando y CARVAJAL MORENO, Gustavo. "Nociones de Derecho Positivo Mexicano", México, Porrúa 1986, P. 50.

2.4.2.- Concepto de Derecho Burocrático

Para abordar este concepto es muy importante hacer mención del Derecho del Trabajo y de distinguirlos, ya que sus conceptos son muy parecidos y suelen confundirse, también podemos encontrar muchos conceptos en los cuales encontramos Derecho Laboral, que prácticamente es el mismo concepto, solo cambia de nombre debido a que nuestra Constitución fue redactada en su artículo 123 como Derecho del Trabajo y no Derecho Laboral, pero prácticamente es lo mismo.

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia social.⁶²

El Derecho del trabajo es aquella rama del Derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo entre una persona física o moral que es contratada por otra persona física o bien moral, se trata del conjunto de ordenamientos jurídicos que velan por la ejecución de los derechos y obligaciones de las partes que pactan una relación de trabajo, el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas referentes a la relación entre empresarios y trabajadores, donde el Estado plasma ordenamientos jurídicos que van a regular los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.

⁶² *Ibidem*.P.86.

Ahora bien ya que entiendo que el Derecho del Trabajo regula las relaciones de trabajo entre, OBRERO (persona física o persona moral) – PATRÓN (persona física o persona moral), voy a explicar que es el Derecho Burocratico, el cual su significado es similar solo que hay una gran diferencia que en el Derecho Burocratico regulara las relaciones del Estado (como un patrón) y Servidor Público (como trabajador). Para entender bien el concepto de Derecho Burocratico abordare los siguientes conceptos:

La palabra burocracia, proviene del francés “bureaucratie”, la etimología de la voz se integra del francés “bureau” oficina y del helenismo “cratos” gobierno.⁶³ Que bien no es otra cosa que el Gobierno de tras de una oficina.

Emilio Chuayffet Chemor, nos dice que, el Derecho Burocrático: “regula los vínculos entre Estado y sus trabajadores, y da específica y contenido a una relación que forma parte del Derecho Administrativo”.⁶⁴

Chuayffet, nos dice que el Derecho Burocratico es el conjunto de normas jurídicas que van a regular todos aquellos actos que celebren entre el Estado y sus trabajadores, además de que hay una relación que forma parte del Derecho Administrativo

El Derecho Procesal Burocrático podría ser definido como el conjunto de principios jurídicos que regulan la actividad jurisdiccional respecto a la solución de los conflictos de trabajo surgidos entre el Estado y sus trabajadores.⁶⁵

⁶³ Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. “Derecho Individual del Trabajo”, México, Harla, 1985, P. 13.

⁶⁴ Cfr. MORALES PAULIN, Carlos. “Derecho Burocrático”, México, Porrúa, 1995, P. 106.

Con los anteriores conceptos entiendo que el Derecho Burocrático es aquella rama del Derecho que regula la relación que se crea a a partir del trabajo entre Estado (como un patrón) y Servidor Público (como trabajador). El Derecho Burocrático es el conjunto de normas referentes a la relación entre Estado y Servidor Público, donde el mismo Estado plasma ordenamientos jurídicos que van a regular los derechos y deberes de ambas partes.

2.4.3.- Concepto de Servidor Público

Antes de abordar el concepto de Servidor Público es muy importante resaltar que hay diferentes categorías de trabajadores al servicio del Estado, ya que no todos sus conflictos de trabajo se resuelven dentro del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Todo depende de la categoría que tenga el trabajador será donde se puede dirimir su controversia y también identificar un Servidor Público sobre un Funcionario Público; para lo cual definire cada una de las categorías de Servidor Público a continuación:

Funcionario Público es aquel que cubre un puesto oficial de trabajo en la administración pública, y que no es empleado público, asumiendo un carácter de autoridad. Sus conflictos de trabajo se resuelven en el Tribunal Federal de lo Contencioso y Administrativo, para lo cual no me enfocaré en este concepto.

En términos del artículo 108 constitucional, se reputarán como servidores públicos a los representantes de la elección popular, a los miembros de los poderes

⁶⁵ Cfr. LEÓN MAGNO MELÉNDEZ, George. “Derecho Burocrático”, México, Porrúa, 2005, P. 221.

*Judicial Federal y Judicial del Distrito Federal, a los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública federal o en el Distrito Federal.*⁶⁶

De acuerdo al artículo 128 constitucional nos dice que Servidor Público es toda aquella persona que desempeñe un empleo dentro de la administración de Gobierno.

*El Servidor Público es aquel ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública, ligado por un régimen jurídico, profesionalmente, por tanto, al cuadro del personal del poder público. Tal vinculación puede ser directa (servidor de la administración pública centralizada) o indirecta (servidor público de la administración pública paraestatal).*⁶⁷

Entiendo entonces que Servidor Público es aquel ente que brinda una prestación de trabajo. Esto quiere decir que aquello que realiza beneficia a otras personas a nombre del Estado quien funje como el patrón dentro de esta relación.

2.4.4.- Concepto de Estado

El Estado es una forma de organización social, económica, política y coercitiva, conformada por un conjunto de instituciones, que tienen el poder de regular las

⁶⁶ Cfr. DE PINA VARA, Rafael. *óp. cit.*, P. 454.

⁶⁷ Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel. “*Derecho Burocrático Mexicano*”, México, Porrúa, 2002, P. 146.

relaciones jurídicas dentro del territorio nacional, así como las que se celebren fuera de este.

El Estado prácticamente es el patrón dentro de la relación de trabajo, puesto quien es el encargado de subordinar el trabajo, así mismo, el patrón es la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación, los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución por un trabajador.⁶⁸

El Estado es el patrón cuando exista una relación de trabajo, ya que encomienda a sus trabajadores servicios subordinados, prestados libremente mediante la retribución económica.

El Estado tiene un titular por cada dependencia pública, Morales Paulin define la palabra titular y nos dice: “constituye la facultad que en forma individual o colegiada se ejerce como resultado de la representación u órgano, con efectos directos en la reglamentación laboral.⁶⁹

Según los conceptos que cito, entiendo que Estado es la estructura y organización de la sociedad, de su gobierno y la forma en la que se aplican las normas de convivencia humana que vive dentro de un territorio y bajo el mando de una Ley, con el fin de alcanzar el bien común, se trata de una entidad con poder soberano para gobernar una nación dentro de una zona geográfica delimitada. En otras palabras el estado es el conjunto de instituciones que ejercen el gobierno y aplican las leyes sobre la población residente en un territorio delimitado bajo una propia soberanía.

⁶⁸ Cfr. LEÓN MAGNO MELÉNDEZ, George. *óp cit*, P. 224.

⁶⁹ Cfr. MORALES PAULIN, *óp cit*, P. 12.

2.4.5.- Resoluciones en materia de trabajo

Cuando en cumplimiento de una sentencia ejecutoria dictada en un juicio de Amparo, el Tribunal Federal de conciliación y Arbitraje tienen la obligación de dictar un nuevo laudo apoyándose precisamente en las consideraciones que dicta la propia ejecutoria, dándole su cumplimiento en el término que la Ley de Amparo lo estipula.

Las principales características de las resoluciones laborales son las siguientes:

- *Son actos de jurisdicción.*
- *Mediante ellas el órgano expresa su voluntad y ordena o prohíbe.*
- *Son unilaterales y se llevan a cabo por conducto del Tribunal.*
- *Mediante las resoluciones, se tramita, suspende o resuelve el proceso.*⁷⁰

Las resoluciones laborales son aquellas determinaciones o decisiones que ordene el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sobre todo el juicio o bien sobre algún incidente tramitado dentro de la Litis, y que es obligatorio su cumplimiento en lo que ordena. De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo las resoluciones son; Laudo, Acuerdos y Autos incidentales o resoluciones interlocutorias, y a continuación las explico:

⁷⁰ Cfr. TENA SUCK, Rafael. “Derecho procesal del trabajo”, México, Trillas, 2011, P. 171.

2.4.5.1.- Laudo

Concepto de Laudo Laboral que proporciona el Diccionario Jurídico Mexicano del año 1994 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación escrito por Santiago Barajas Montes de Oca, nos dice que es aquella *Resolución de equidad que pronuncian los representantes de las juntas conciliación y arbitraje cuando deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo, la cual se ajusta en su forma a las disposiciones jurídicas aplicables. Por la naturaleza de su composición se le considera que el carácter de resolución arbitral que pone fin a una controversia surgida entre trabajadores y patronos, quienes al no encontrar una fórmula conciliatoria por medio de la cual puedan resolver sus diferencias, deciden ajustar éstas al arbitraje. Por ello cualquier determinación que se adopte por la autoridad jurisdiccional, así como todo arreglo o acuerdo inter-partes en un juicio laboral, debe estar contenido en un laudo, a efecto de que la decisión a la cual se llegue o el compromiso pactado, no carezcan de eficacia jurídica.*⁷¹

En otras palabras el laudo representa la resolución pronunciada por los representantes de las Juntas o Tribunales de Conciliación y Arbitraje en relación al dictamen formulado en un juicio de trabajo por el Presidente de dichas Juntas o Tribunales. A cada representante se le otorga un ejemplar de ese dictamen para ser discutido en un Pleno, en la cual manifiestan su aceptación o rechazo del mismo, y con las opiniones suscritas por ellos y los razonamientos expuestos se adopta el Laudo o resolución procedente de esta manera el Dictamen se convierte en Laudo.

⁷¹ <http://mexico.leyderecho.org/laudo-laboral/>

*El laudo es la resolución de los jueces árbitros o arbitradores sobre el fondo de la cuestión que se les haya sometido por las partes interesadas, dictadas en el procedimiento seguido al efecto. El laudo es una verdadera y propia sentencia, tanto por su contenido como por sus efectos.*⁷²

Ahora bien entiendo de acuerdo a los conceptos citados y a mi experiencia que el Laudo es la resolución que contiene los puntos resolutiveos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dictado por un árbitro que se le llama Dictaminador, el cual es revisado y firmado de conformidad por el Presidente del Tribunal para posteriormente ser aprobado en el Pleno del Tribunal con la finalidad de resolver un conflicto entre dos o más partes.

2.4.5.2.- Acuerdos

Entiendo que el Acuerdo dentro de un Juicio laboral es aquel medio por el cual el Tribunal de Conciliación y Arbitraje se comunica con la parte actora o demandada, respecto algún tramite o suceso que surja dentro del juicio, pero para poder entender más que es un Acuerdo citaré los siguientes conceptos:

*El Acuerdo es la resolución adoptada por un Tribunal u órgano administrativo, punto de conciencia en relación con un conflicto de intereses de carácter privado. Es la expresión de la voluntad respecto a la conclusión de un determinado acto jurídico.*⁷³

⁷² Cfr. DE PINA VARA, Rafael. *óp. cit*, P. 351.

⁷³ *Idem*.

El Acuerdo es la decisión que adopta un órgano administrativo que se encarga de impartir justicia, que bien a sometido a juicio un conflicto de intereses y da por terminado un acto jurídico.

*Acuerdos que son determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del juicio laboral.*⁷⁴

Entiendo que el Acuerdo dentro de un Juicio laboral. es una decisión tomada en común por dos o más personas, por una junta, asamblea o tribunal. También se denomina así a una resolución del Tribunal o la Junta de Conciliación y Arbitraje la cual va a ser una determinación dentro del juicio. Es, por lo tanto, la manifestación de una convergencia de voluntades con la finalidad de producir efectos jurídicos.

2.4.5.3.- Autos incidentales o resoluciones interlocutorias

Es aquella resolución que emite el Tribunal o la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del proceso después de haber promocionado el escrito inicial de demanda pero antes de la ejecución del Laudo. Bien resolverá sobre algún incidente o pronunciamiento de las partes, pero para entender más citaré los siguientes conceptos:

*Autos incidentales o resoluciones interlocutorias las cuales van a ser cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente.*⁷⁵

⁷⁴ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. “Ley Federal del Trabajo”, México, Porrúa. 2014, p. 477.

Antes de abordar el concepto sabremos que un Incidente es un pequeño pronunciamiento que resuelve dentro de un juicio, y el auto incidental es aquella decisión que se tomo frente a ese conflicto.

Los autos también son denominados "sentencias interlocutorias", porque se refieren a toda aquella decisión judicial que resuelve una controversia incidental suscitada entre las partes en un proceso. La razón de llamarlas sentencias interlocutorias quizá... se debió a que se entendía que todo pronunciamiento del juez era una sentencia, y dado que muchas veces se puede dar por concluido un proceso con un auto pues posiblemente esa es la razón por la que comenzaron a tratar de equipararlo con una sentencia (se puede dar por concluido un proceso con un auto por ejemplo cuando una de las partes se desiste o abandona el proceso, es decir, cuando no llega a haber un pronunciamiento sobre el fondo de la controversia).⁷⁶

Al hablar de Sentencia Interlocutoria nos referimos de igual manera a un auto, ya que prácticamente es lo mismo, ya que se refiere a una controversia incidental que se sucita de manera secundaria dentro de un juicio.

Un auto es una resolución judicial dictada en curso del proceso y que, no siendo de mero trámite, ni estar destinada a resolver sobre el fondo, sirve para preparar la decisión, pudiendo recaer sobre la personalidad de alguna de las partes, la competencia del juez o la procedencia o no de la admisión de las pruebas.⁷⁷

⁷⁵ *Idem.*

⁷⁶ <http://www.estudiojuridicolingsantos.com/2012/08/que-es-una-sentencia-interlocutoria.html>

⁷⁷ Cfr. DE PINA VARA, Rafael. *óp. cit.*, p. 115.

En conclusión una Resolución Interlocutoria es un Auto y se diferencia de un Laudo propiamente dicha porque la Resolución Interlocutoria no resuelve el fondo de la controversia (la razón por la que las partes están discutiendo judicialmente) ni pone fin al Juicio, puesto que resuelve una pequeña parte del juicio.

CAPÍTULO TERCERO

FUNDAMENTO LEGAL DEL LAUDO Y SU EJECUCIÓN

En México dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estipula en los artículos de carácter social y protectores de los derechos de los trabajadores, el Gobierno debe dar cumplimiento y aplicación de los valores que determine la autoridad, enfocada a la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad. El objetivo principal es promover la defensa y estabilidad laboral sin discriminación y en igualdad de condiciones, con la obligación de impulsar el desarrollo humano de estos grupos.

El fundamento legal de la ejecución del Laudo se encuentra plasmado dentro de la Constitución en artículos con un fin protector y social que es la tutela de la clase trabajadora (Art. 17 y 123A) y el Artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ya que promueve la socialización de los instrumentos de la producción como medio para acabar con la explotación del hombre por el hombre y erradicar con todas aquellas injusticias que existan entre trabajador-patrón, siendo en algunos casos, patrón el mismo Estado.

Para iniciar el estudio del procedimiento legal del cumplimiento o ejecución forzosa del laudo, entendemos que sería conveniente delimitar en primer lugar cuáles son los requisitos que exige la nueva Ley para que el laudo arbitral despliegue su eficacia ejecutiva. La Ley no los especifica y así será necesario inferirlos, por una parte, de los preceptos que dedica a la ejecución forzosa del laudo y, de otra, de los motivos legales de oposición a la ejecución del mismo. Sin embargo, la legislación

burocrática y la jurisprudencia tienen cierto procedimiento para ejecutar un laudo, para lo cual este apartado explica el procedimiento a seguir.

3.1.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MARCO LEGAL DE LA CONSTITUCIÓN

Alfonso Noriega en su obra; lecciones de amparo, establece que “toda institución de derecho, primeramente debemos observarla a la luz de la Constitución.”⁷⁸ Cuestión que comparto, debido a que la misma es el principio de todo ordenamiento jurídico y atendiendo a su atributo de ser suprema, nada se encuentra por encima de la misma y por ende es necesario tomarla como base de todo estudio jurídico, a lo que a continuación haré un estudio a los diversos ordenamientos jurídicos que existen para dar ejecución a una determinación de carácter laboral al Estado.

Es tan significativo que afrontemos el tema laboral en su horizonte de la Constitución; pues a reflexión concluyo que la Carta Magna de México cuenta con algunas disposiciones que en conjunto permiten visualizar un Derecho Constitucional del Trabajo. Bajo este orden de ideas, el presente estudio se ocupa especialmente de los artículos Constitucionales que protegen al trabajador, analizamos los preceptos 17, 123 y 126, todas estas disposiciones tienen un contenido a favor de una justicia laboral pronta y expedita y en el que se cumplan todas aquellas determinaciones que emitan los tribunales del trabajo. Tomando la gran aportación de las aportaciones los más ilustres del juslaboralismo mexicano, entre los que se

⁷⁸ <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/9/pr/pr12.pdf>

*cuentan: Alberto Trueba Urbina, Mario De la Cueva, Néstor De Buen Lozano, entre otros.*⁷⁹

A continuación hago mención de los principales instrumentos legales, como se encuentra en la ley y un análisis desde el punto de vista jurídico y son los siguientes.

3.1.1.- ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 17 CONSTITUCIONAL

ART. 17 CPEUM: Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por Tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

*Las sentencias que pongan fin a los procedimientos orales deberán ser explicadas en audiencia pública previa citación de las partes. Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los Tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.*⁸⁰

La impartición de justicia en México debe de ser legal, neutral, con orden y seguridad para que la persona se desenvuelva en sociedad, es tan importante reconocer la necesidad de los hombres que viven en sociedad, de tener seguridad jurídica dentro de sus intereses de los individuos.

⁷⁹ <http://aijdtssgc.org/2007/11/07/el-derecho-constitucional-del-trabajo-en-mexico/>

⁸⁰ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 17.*

Este artículo es tan significativo ya que dentro de su contenido se plasma la garantía al acceso a la jurisdicción, que el Estado debe cumplir así como las necesidades que los órganos jurisdiccionales le ordenen para proporcionar justicia de la mejor manera posible, ya que toda persona tiene derecho a recibir justicia de manera pronta y expedita para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes.

Entendiendo así que los Tribunales deberán proporcionar justicia pronta y expedita, siendo la carga de trabajo un factor no justificable puesto que es obligación de los representantes de los tribunales el buscar alternativas apropiadas para respetar los términos judiciales, y tener una resolución en un tiempo más pronto, así de esta manera el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje deberá dictar en tiempo razonablemente rápido el laudo y comisionar a un Actuario para que lo ejecute en un tiempo considerablemente oportuno.

3.1.2.- ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

ART. 123 CPEUM: A) XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.⁸¹

⁸¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123 A) XXI.,

Este párrafo que se utiliza de manera supletoria para el caso de incumplimiento de un laudo, siendo así que el Tribunal teniendo la obligación de dictar laudo requiriéndole al patrón la indemnización y todas aquellas prestaciones que por ley merece el trabajador, así mismo es obligación dar aviso de las responsabilidades del servidor público representante de la dependencia pública que omita dar cumplimiento al pago.

Es así como se da inicio al artículo 123 de nuestra constitución, este que tiene la función principal de proteger los derechos de los trabajadores, para que así se regule la relación de obreros con los patrones particulares, esta es la principal esencia del apartado A de dicho artículo, que también tiene un apartado B que se enfoca en la regulación de los trabajos de los servidores públicos y del estado. Cada uno de estos apartados se enfoca en ciertos puntos relevantes para que no se violenten por parte de los patrones, empresarios individuales y los servidores públicos, a continuación enlistarse a grandes rasgos los puntos que vienen en el artículo 123.

El artículo tiene su origen principalmente en la constitución de 1917, pero conforme fueron surgiendo la necesidad de cambios en dicho artículo se fue reformando más de una vez, estas reformas se llevaron en los años, 1930, 1970, 1980 y las actuales hechas por Enrique Peña Nieto. Dicho artículo contiene normas que regulan el procedimiento laboral de las juntas de conciliación y arbitraje y tribunales burocráticos, las materias sustantivas contienen los derechos de materia de estabilidad en el empleo, vacaciones, salario mínimo, aguinaldo y condiciones en general. También tiene un apartado para el procedimiento de huelga, que regularmente se viola mucho este derecho en incluso en ciertas ocasiones se ha violentado a los mismos trabajadores.

El artículo 123 dio fundamento a que todas personas tienen derecho al trabajo digno y útil, gracias a ello garantizamos nuestros salarios para satisfacer nuestras necesidades y a su vez somos útiles para la sociedad, dentro del apartado A regula las relaciones de trabajo entre los Servidores Públicos y el Estado, en el párrafo A). Fracción XXI. Nos dice que el patrón en caso de no someterse al laudo o incumplir el laudo, deberá indemnizar al trabajador, si quien no se somete al arbitraje es el trabajador se dará por terminada la relación laboral o contrato de trabajo.

En conclusión, uno de los avances jurídicos mas importantes, el cual se puede decir el mas importante es la aparición del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que le dio el carácter proteccionista y garantista a nuestra constitución, ya que bien este artículo no pretende dar una prioridad al trabajador ni mucho menos al patrón, más bien pretende dar una igualdad de las partes dentro de la relación de trabajo o bien dentro de un juicio en el cual se disputan las prestaciones que se merece el trabajador, y hay una igualdad en el juicio.

3.2.- DERECHO DEL TRABAJO EN MATERIA INTERNACIONAL

La Organización Internacional del Trabajo es la fuente de Derecho Laboral Internacional representada en sus Convenios, Recomendaciones y en los documentos que emanan de su mecanismo de control de la aplicación de esas normas internacionales del trabajo. Los Convenios de la OIT son tratados internacionales sujetos a ratificación por los Estados miembros de la OIT. Sus

*Recomendaciones son instrumentos no vinculantes, que por regla general tratan de los mismos temas que los Convenios.*⁸²

Siendo el objeto de la Liga de Naciones el establecimiento de la paz universal y no pudiendo ser ésta un hecho sin hallarse basada sobre la justicia social lo que las condiciones del trabajo que actualmente existen presumen para gran parte del pueblo una serie de injusticias, penalidades y privaciones que ponen en peligro la paz y la armonía del mundo; siendo requerida con gran urgencia una mejora de aquellas condiciones, como lo es el incumplimiento de las determinaciones de carácter Burocrático o la tardía en que estos se ejecuten.

3.2.1.- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización

⁸² <http://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/labour-law/lang--es/index.htm>

*tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.*⁸³

La aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo es impuesta por los mecanismos de control de la OIT establecidos por diferentes artículos de la Constitución de la OIT. Según el artículo 19, los Estados miembros deben presentar un informe sobre los Convenios y las Recomendaciones para introducir dentro de sus normativas aquellas encomiendas. Según el artículo 22, los estados miembros que han ratificado Convenios de la OIT deben someter regularmente informes.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.

La OIT tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne anualmente en junio. Su órgano ejecutivo es el Consejo de Administración, que se reúne cuatrimestralmente en Ginebra. Toma decisiones sobre políticas de la OIT y establece el programa y presupuesto que posteriormente son presentados a la Conferencia para su aprobación.

⁸³ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

3.3.- JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE TRABAJO

A partir de su concepto etimológico, la jurisprudencia es la prudencia de lo justo,⁸⁴ es decir la virtud de lo intelectual que discierne lo justo de lo injusto.

En ese sentido filosófico Justiniano la definió como el conocimiento de las cosas divinas y humanas, la ciencia de lo justo e injusto. Las primeras palabras de esta definición pertenecen a la definición de la filosofía, de manera que el sentido es que la jurisprudencia es la filosofía de la ciencia de lo justo de lo injusto, así pues la jurisprudencia no consiste solamente en el conocimiento de las leyes, usos y costumbres sino que exige también una noticia general de todas las cosas sagradas y profanas a que puedan aplicarse las reglas de la justicia.⁸⁵

La jurisprudencia no es sólo una fuente de derecho, es la expresión viva del pasado, del presente y del futuro posible del derecho es el conjunto de decisiones de la justicia rendidas durante un cierto periodo dentro de una materia, sea dentro de una rama del Derecho o de un conjunto de derechos.

3.3.1.- JURISPRUDENCIA EN CUANTO A EJECUCIÓN DE LAUDOS

Tesis: VII.4o.P.T.8 L (10a.): Tribunales Colegiados de Circuito.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación: Libro 15, Febrero de 2015. Tomo III.

⁸⁴ Cfr. ADAME GODDARD, Jorge. "Diccionario jurídico mexicano", México, Porrúa, 1991, P.1890.

⁸⁵ <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3282/31.pdf>.

Décima Época: Pag. 2679.

2008570 11 de 334: Tesis aislada.

EMBARGO SOLICITADO POR EL TRABAJADOR EN EL JUICIO LABORAL PARA GARANTIZAR UNA POSIBLE CONDENA CONTRA EL PATRÓN. SU NEGATIVA CONSTITUYE UN ACTO DE IMPOSIBLE REPARACIÓN QUE AFECTA EL DERECHO SUSTANTIVO A LA PERCEPCIÓN DEL SALARIO, POR LO QUE EN SU CONTRA PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO, EN TÉRMINOS DE LO DISPUESTO POR LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 107 DE LA LEY DE LA MATERIA (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 3 DE ABRIL 2013).

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia P./J. 37/2014 (10a.), publicada el viernes 6 de junio de 2014 a las 12:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación y en su Gaceta, Décima Época, Libro 7, Tomo I, junio de 2014, página 39, de título y subtítulo: "PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN QUE DESECHA LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE PERSONALIDAD SIN ULTERIOR RECURSO, ES IMPROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO, RESULTANDO INAPLICABLE LA JURISPRUDENCIA P./J. 4/2001 (LEY DE AMPARO VIGENTE A PARTIR DEL 3 DE ABRIL DE 2013).", estableció que, en términos de la fracción V del artículo 107 de la Ley de Amparo en vigor, para calificar la procedencia del juicio de amparo indirecto (en contrapartida con la legislación abrogada) respecto de aquellos actos de "imposible reparación", debe atenderse a los efectos o consecuencias que éstos produzcan, es decir, a si la naturaleza de la violación afecta o no materialmente un derecho sustantivo protegido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte. Bajo esa premisa, se colige que la negativa a decretar la medida cautelar consistente en el embargo solicitado por el trabajador dentro del juicio laboral para garantizar la posible condena que se llegare a dictar contra el patrón, resulta ser un acto de "imposible reparación", pues su rechazo no podría ser reparado con la sola emisión del laudo en sentido favorable

a los intereses de la parte actora ya que, precisamente, lo que se busca con dicha providencia es garantizar el pago de la eventual condena correlativa y así evitar que la patronal se ubique en un estado de insolvencia que impida, en un momento dado, su ejecución material. Además, se considera que ese acto afecta un derecho sustantivo, puesto que tiene injerencia directa en el derecho humano a recibir un salario y demás prestaciones económicas con motivo del trabajo, reconocido y protegido en el artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que en su contra procede el juicio de amparo indirecto; sobre todo, porque las medidas cautelares previstas en la Ley Federal del Trabajo buscan impedir que se vulneren los derechos laborales del trabajador en caso de obtener un laudo condenatorio.⁸⁶

En conclusión a la Tesis expuesta anteriormente se entiende que el embargo que solicite el trabajador dentro del juicio laboral para garantizar una posible condena contra el patrón, cuando no se lo aprueben, pues su rechazo no podría ser reparado con la sola emisión del laudo en sentido providencial a los intereses del trabajador ya que, lo que se busca es garantizar el pago del laudo que posteriormente se determinara y así evitar que el patrón se coloque en una insolvencia económica que impida, en un momento dado, su ejecución material. A todo esto constituye un acto de imposible reparación, por lo que procede el amparo indirecto.

3.3.2.- JURISPRUDENCIA DE EJECUCIÓN DE LAUDOS EN MATERIA BUROCRÁTICA

Tesis: PC.I.L. J/9 L (10a.): Plenos de Circuito.

⁸⁶ <https://www.sjf.scjn.gob.mx/iusElectoral/paginas/tesis>

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 22, Septiembre de 2015, Tomo II.

Décima Época, Pag.845.

2010031 6 de 334, Jurisprudencia (Laboral).

PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DEL LAUDO BUROCRÁTICO. CORRESPONDE AL EJECUTANTE SU INICIO Y PROSECUCIÓN EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 151 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

El citado numeral de la Ley Federal Burocrática, dispone que cuando se pida la ejecución de un laudo, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje despachará auto de ejecución y comisionará a un actuario para que, asociado de la parte que obtuvo, requiera a la demandada el cumplimiento de la resolución, apercibida que de no hacerlo se le impondrá una multa hasta por mil pesos, en términos del artículo 148 del referido ordenamiento laboral; de ahí que no sólo corresponda a la ejecutante la solicitud de inicio del procedimiento de ejecución forzosa del laudo, sino que también, se encuentra obligada a intervenir en la prosecución de ese procedimiento hasta su conclusión, al resultar necesaria su asociación con el Actuario comisionado por el Tribunal burocrático, cuantas veces sean necesarias, a efecto de requerir el cumplimiento del laudo. Además de que estimar lo contrario, implicaría desconocer la figura de la prescripción contenida en el numeral 114, fracción III, de la referida ley, que establece que prescriben en dos años las acciones para ejecutar las resoluciones del tribunal, y si bien es cierto que en términos del artículo 150 de la ley burocrática, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de proveer a la inmediata y eficaz ejecución de sus laudos, también es verdad que esa obligación es correlativa con la parte interesada en el sentido de que ésta tiene a su vez la obligación de manifestar su voluntad de continuar con la acción de ejecución ejercida, lo cual debe realizar dentro del término de dos años, ya que de

no hacerlo, su falta de interés daría lugar, en su caso, a que opere la prescripción de la acción para ejecutar el laudo, pues razonar en sentido contrario implicaría que dicha ejecución se tornara indefinida, lo que contravendría el principio de certeza jurídica que prevé el artículo 14 constitucional.⁸⁷

En conclusión a la Tesis expuesta anteriormente se entiende que el procedimiento de ejecución del laudo burocrático le corresponde al Actuario del Tribunal quien este a su vez espera que el Actor se asocie con el desde el inicio y prosecución para constituirse en el domicilio del patrón y así llevar acabo la diligencia de requerimiento de pago.

Al patrón se le apercibirá que incumpla con la determinación del Tribunal se le impondrá una multa hasta por mil pesos, de ahí que no sólo le imponga a la ejecutante el interés de inicio del procedimiento de ejecución del laudo, sino que también, se encuentra obligada a intervenir en la continuación del inicio del expediente cuando se le sea turnado al Actuario en el área de actuaria hasta su ejecución. Es necesaria su asociación del Abogado de la parte actora con el Actuario comisionado por el Tribunal burocrático, cuantas veces sean necesarias, a efecto de requerir el cumplimiento del laudo.

Tesis: PC.XXI. J/2 L (10a.): Plenos de Circuito

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 23, Octubre de 2015, Tomo III.

Décima Época, Pag. 2577.

⁸⁷ <https://www.sjf.scjn.gob.mx/iusElectoral/paginas/tesis.aspx>

2010318 3 de 334, Jurisprudencia (Común).

EMBARGO DE PARTIDAS O PARTICIPACIONES FEDERALES O ESTATALES EN EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DE LAUDO. CONTRA LA DETERMINACIÓN POR LA QUE SE NIEGA ANTICIPADAMENTE AQUÉL, PROCEDE EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO.

La determinación por la que se niega anticipadamente el embargo de partidas o participaciones federales o estatales emitida en el procedimiento de ejecución de laudo guarda autonomía dentro de éste e impide su desarrollo, ya que obstaculiza la ejecución del laudo en el que se declaró la verdad legal en beneficio de una de las partes procesales, lo que se traduce en una excepción a la regla de procedencia del juicio de amparo indirecto prevista en el artículo 107, fracción IV, de la Ley de Amparo, toda vez que la determinación referida guarda autonomía dentro del procedimiento de ejecución y, en otra vertiente, incide en derechos sustantivos del quejoso atinentes al pago de las prestaciones a que fue condenada su contraparte, pues se trata de un derecho adquirido a través de una resolución firme que significativamente se relaciona con el patrimonio jurídico del beneficiado.⁸⁸

En conclusión a la Tesis expuesta anteriormente se entiende que procede el juicio de amparo indirecto, cuando no se ejecute el embargo de partidas o participaciones federales o estatales en el procedimiento de ejecución de laudo y así de esta manera el laudo guarda autonomía dentro de éste se impide su desarrollo, ya que obstaculiza la ejecución del laudo en el que se declaró la verdad legal en beneficio de una de las partes procesales, ya que si las partidas presupuestales no se aseguran provisionalmente impiden que se haga justicia de sus derechos del trabajador.

⁸⁸ <https://www.sjf.scjn.gob.mx/iusElectoral/paginas/tesis.aspx>

3.4.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Esta ley es de aplicación para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de las Instituciones que a continuación menciono:

- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado,
- Juntas Federales de Mejoras Materiales,
- Instituto Nacional de la Vivienda,
- Lotería Nacional,
- Instituto Nacional de Protección a la Infancia,
- Instituto Nacional Indigenista,
- Comisión Nacional Bancaria y de Seguros,
- Comisión Nacional de Valores,
- Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas,
- Centro Materno Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil;
- Así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es la ley secundaria que se desprende o bien emana del artículo 123 A, la cual regulará todas aquellas relaciones jurídicas que existan entre el Estado y aquellas personas que tengan a su

cargo función de servicios públicos, es la ley que contempla todas aquellas relaciones de carácter social y de trabajo de los Burócratas al servicio del Estado.

3.4.1.- ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 148 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

ART. 148 LFTSE: El Tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas hasta de mil pesos.⁸⁹

Para el caso de incumplimiento del laudo, el titular de la dependencia pública que por omisión, no de cumplimiento del pago del laudo se le impondrá una multa de carácter económico, la cual en la ley que data de 1960 se refiere mil pesos y actualizando en la actualidad la multa es de un peso, que a mi parecer es una cantidad verdaderamente insignificante, la cual no ejerce presión para el cumplimiento ni obliga de manera fuertemente coercible a dar cumplimiento.

3.4.2.- ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 149 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO

ART. 149 LFTSE: Las multas se harán efectivas por la Tesorería General de la Federación para lo cual el Tribunal girará el oficio correspondiente. La Tesorería

⁸⁹ <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf>

*informará al Tribunal de haber hecho efectiva la multa, señalando los datos relativos que acrediten su cobro.*⁹⁰

Para el cumplimiento de la multa que se le imponga al servidor público, el tribunal girará oficio a la Secretaría de Finanzas, en este caso la dirección de pagos, para que se le retenga al servidor público la cantidad de dinero que se le impuso en su multa.

3.5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Esta ley va a regular todas las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

Me es importante mencionar la Ley Federal del Trabajo, ya que esta es de aplicación supletoria, cuando no este contemplado algo en la Ley Burocrática, haremos uso de la Ley Federal del trabajo de manera supletoria. En cuanto a la ejecución del laudo, haremos uso de ambas leyes puesto que la Ley Burocrática carece de los medios eficientes para hacer cumplir un laudo, entendiéndose así en la Ley Federal del Trabajo el embargo y remate.

⁹⁰ <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf>.

3.5.1.- ARTICULO 837 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ART. 837 LFT: Las resoluciones de los tribunales laborales son:

I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y

III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.⁹¹

Para este apartado ya se hizo una extensa explicación en el capítulo segundo, pero nos interesa recordar que el laudo es aquella determinación que va a promulgar la decisión final del conflicto, que ante el cumplimiento de este se da fin a la litis.

3.5.2.- ARTÍCULO 940 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ART. 940 LFT: La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior, corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación permanente, a los de las de conciliación y arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictaran las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.⁹²

⁹¹ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. "Ley Federal del Trabajo", México Porrúa. 2014. P. 477.

⁹² *Ibíd*em P.479.

Es obligación de los Presidentes de las Juntas y Tribunales de Conciliación y Arbitraje dictar las medidas necesarias y factibles para que se dé cumplimiento del laudo, sin afectar a terceros.

3.6.- NATURALEZA JURÍDICA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un órgano de impartición de justicia laboral competente para dar solución a los conflictos laborales individuales y colectivos que se suscitan entre las dependencias de la Administración Pública Federal, del Gobierno del Distrito Federal, sus trabajadores y sus organizaciones sindicales.

*La legislación laboral de los trabajadores al servicio del Estado es relativamente nueva y tiene un origen diverso a la que rige a los demás trabajadores.*⁹³

Misión del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Impartir y procurar Justicia laboral en forma gratuita, pronta, completa e imparcial a los trabajadores al servicio del Estado, con amplias facultades para intervenir como institución de orientación, consulta, asesoramiento y defensa mediante la aplicación irrestricta de la ley, administrando los recursos con transparencia, eficacia y eficiencia para mantener la paz y consolidar un régimen de convivencia social, regido plenamente por el Derecho, donde la ley será aplicada a todos por igual y la justicia sea la vía para la solución de los conflictos.

⁹³ <http://www.tfca.gob.mx/>

Visión del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje:

Mejorar la calidad de los servicios públicos que ofrece el Tribunal; administrar justicia dentro de los plazos y términos que fijan las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa, gratuita e imparcial. Incrementar y actualizar los conocimientos del personal y simplificar los trámites a los usuarios.

3.8.- NATURALEZA JURÍDICA DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Misión de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:

Resolver con absoluta imparcialidad y apego a derecho, en un ambiente y trato humano dignos, los conflictos laborales de competencia federal, que se susciten entre los factores de la producción, mediante la conciliación y el arbitraje, para mantener el equilibrio en las relaciones de trabajo y preservar la paz social.

Visión de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:

México cuenta con una Junta tripartita que asegura la calidad, transparencia y honestidad en la resolución de los conflictos de trabajo en el ámbito federal, por lo que la sociedad mantiene su confianza en el proceso de impartición de justicia en materia laboral.

CAPÍTULO CUARTO

LAS MEDIDAS DE APREMIO EN LA EJECUCIÓN DEL LAUDO LABORAL EMITIDO POR EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Una vez que la legislación y jurisprudencia le den cierto carácter de una gran y efectiva coercitividad al laudo, este será más eficaz para su ejecución o cumplimiento, los efectos jurídicos que tendría el incumplimiento del laudo cuando por la omisión de cumplimiento del titular de la dependencia pública le cause su destitución.

La coercitividad verdaderamente severa en la ejecución del Laudo como en otras ramas del Derecho, los alcances jurídicos y sociales obtendrá serán verdaderamente eficaces. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, proporcionara seguridad jurídica al trabajador, causando fuertes multas y sanciones a quien incumpla las determinaciones a favor del trabajador. Pero para entender muy bien lo que he expuesto anteriormente hare un breve estudio de la importancia de introducir una verdadera y eficaz medida de apremio en la actual Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

4.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Una de las principales características del Derecho es la coercitividad pero no toda materia del Derecho es igual de coercitiva, puesto que en el campo laboral de la postulación observamos que el Derecho Burocrático carece de coercitividad, ya que

solo falta ver y analizar los acontecimientos que suceden dentro de los Tribunales Burocráticos, en las diligencias de requerimiento de pago, la misma autoridad no cumple las determinaciones que dicta el Tribunal, ya que las medidas de apremio no causan temor al titular de la autoridad que se le requiere el cumplimiento del laudo.

La consecuencia de que la Legislación Burocrática carece de medios efectivos de apremio es que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje determine medidas de apremio las cuales no causan temor de no ser cumplidas. La autoridad que incumpla el laudo no es fuertemente sancionada o bien multada por la el Tribunal de manera que el trabajador no se encuentra protegido a que se cumplan sus prestaciones de manera pronta y expedita.

Es muy fácil observar que el poder del Estado de Derecho dentro de la justicia burocratica no es eficiente, ya que carece de una auténtica y efectiva coercitividad para poder hacer valer y cumplir sus determinaciones, principal razón por la que la justicia burocrática sea ciertamente coercible, puesto que no es lo mismo hacer cumplir una determinación de carácter Civil que una determinación emitida por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Si logramos que el Derecho Burocrático sea coerciblemente fuerte, tendremos como consecuencia una seguridad jurídica hacia el trabajador ya que la ejecución de los laudos será de manera pronta y expedita puesto que el mismo Estado se obligara a pagar de manera inmediata las prestaciones al trabajador para así evitarse de consecuencias jurídicas.

4.2.- LAS MEDIDAS DE APREMIO DEL DERECHO

El Estado a lo largo del tiempo ha buscado la manera que sus determinaciones se cumplan. Que sus disposiciones que dicte tengan carácter de firmeza, consiguiendo que lo que decida se cumpla, de tal manera que tiene que optar por hacer uso de las medidas de apremio haciendo demostrar el Estado de Derecho con el apoyo de la coercitividad de la ley para que se cumplan sus resoluciones.

La coerción es la presión legal que te haga cambiar de actuar, mediante el uso de la fuerza u opresión, la cual recae en alguien, ante una determinación que estime su necesario cumplimiento y que el Estado puede sancionar las conductas que hagan caso omiso al cumplimiento.

La coercitividad en el derecho han sido los medios de apremio que el aplicador de la ley ha tomado en cuenta para que sus determinaciones tengan carácter de firmeza, puesto que tales medios han sido adoptados con las sanciones que la norma dispone para hacer cumplir el laudo o la sentencia.

La inejecutabilidad del laudo laboral ha llevado a que observemos que la manera en que el legislador redactó la norma burocrática es con tan insuficiente coerción, puesto que las medidas de apremio de la ley burocrática federal carecen de una verdadera sanción que haga que cualquier determinación burocrática se cumpla.

Hoy en día las resoluciones laborales no son cumplidas, o son muy tardías para su ejecución, la causa es que el mismo Estado hace omisión al cumplimiento a las determinaciones que este ordena en contra del mismo Estado puesto que no existe consecuencias fuertes si no se cumplen, ni existen medios de apremio fuertes para obligar a un cumplimiento pronto. En mi análisis el Derecho Burocratico no es tan coercible como debe de ser ya que no causan un temor de incumplir las determinaciones.

4.2.1.- DEFINICIÓN DE MEDIDAS DE APREMIO

Las medidas de apremio son las facultades coercitivas concedidas a la autoridad judicial para lograr una eficaz e inmediato cumplimiento de sus resoluciones, las cuales se dictan en cualquier etapa del juicio, pero su presencia se ve en la etapa de ejecución de la determinación, la cual pone fin al juicio ya que estas medidas logran que el cumplimiento sea de manera obligatoria.

*Una medida disciplinaria, es la sanción impuesta a un funcionario público que incurre en falta con ocasión del ejercicio de su cargo. Sanción impuesta a quien presente, en una audiencia judicial, realice algún acto de perturbarla o que el juez estima irrespetuoso o impropio del lugar, mientras que una medida cautelar es aquella establecida por el juez con el objeto de impedir los actos de disposición o administración que pudieran hacer ilusorio el resultado del juicio y con el objeto de asegurar de antemano la eficacia de la decisión a dictarse en el mismo.*⁹⁴

⁹⁴ Cfr. DE PINA, Rafael. “Diccionario de Derecho”, México, Porrúa, 2008, P. 369.

Entonces entendemos que las medidas de apremio son los medios que el juzgador tiene a su alcance para que las partes dentro del juicio cumplan con las determinaciones firmes dictadas por la autoridad en el procedimiento.

Las medidas de apremio es la forma en la cual la coercitividad manifiesta su presencia y donde el Estado de Derecho toma su lugar. Así bien hay medidas de apremio que son realmente efectivos, que hacen que las determinaciones sean cumplidas tan pronto y se pueda, una de ellas es la destitución inmediata del puesto de trabajo o la inhabilitación, ya que causan gran temor en quien deberá de cumplir la determinación al ser muy severa las consecuencias que provoque.

4.2.2.- MEDIDAS DE APREMIO EN EL DERECHO PENAL

Uno de las características distintivas que posee el derecho es la coercibilidad, la cual es la posibilidad legitima de ejercer la fuerza, esta coercibilidad, adquiere una transcendental importancia, cuando se trata del Derecho Penal pues consiste en que el Estado tiene la posibilidad de aplicar por medio de la fuerza física, una sanción si la persona se niega a acatarla, tales como el uso de la fuerza pública por medio de prisión, con sus respectivas consecuencias; a continuación hago un cuadro comparativo de las medidas de apremio en materia penal y burocrática:

MATERIA PENAL	MATERIA BUROCRÁTICA
<ul style="list-style-type: none"> - Privación de la libertad. - Multas de carácter económico. - Destitución del puesto de trabajo. - Inhabilitación para desempeñar algún cargo o 	<ul style="list-style-type: none"> -Multa económica de \$1.00. al titular que incumpla el laudo.

profesión (retiro de título y cedula profesional). - Antecedentes penales.	
---	--

Análisis jurídico comparativo: En materia penal se puede utilizar las medidas de apremio cuando sea necesario aplicar la fuerza en una orden de captura, o cuando se determina la responsabilidad de un individuo en donde el Estado ejerce su poder punitivo sobre los responsables de los crímenes por medio de la prisión y sanción. Si la sentencia condena a hacer alguna cosa, el juez señalará al que fue condenado a un plazo prudente para el cumplimiento, atendidas las circunstancias del hecho y de las personas. A diferencia en materia burocrática solo hay una medida de apremio que es la multa tan insignificante de \$1 peso.

4.2.3.- MEDIDAS DE APREMIO EN DERECHO CIVIL

Las normas de carácter civil a lo largo del tiempo, han logrado que sus resoluciones como son sus sentencias tengan validez, puesto que si no se cumplen el Juez en materia civil tiene la facultad de dictar las medidas de apremio que considere necesarias para que así se cumpla lo dictado en la resolución.

MATERIA CIVIL	MATERIA BUROCRÁTICA
<ul style="list-style-type: none"> - La multa de carácter económico. - El auxilio de la fuerza pública. - Rompimiento de cerraduras, si fuere necesario. - El cateo por orden escrita. - La presentación de los testigos por la fuerza pública. - Para el caso en que el Juez crea conveniente de acuerdo a la gravedad, este dará vista al Ministerio Público. - Según el artículo 73 Bis del Código Federal de Procedimientos Civiles, los jueces de lo familiar, respecto a la convivencia de menores, podrán emplear el arresto y darle vista al Agente del Ministerio Publico.. 	<ul style="list-style-type: none"> -Multa económica de \$1.00. al titular que incumpla el laudo.

Análisis jurídico comparativo: Las medidas de apremio en materia civil son decretadas cuando el Juez estime necesario el uso de la fuerza pública, multa y el arresto para que sus determinaciones tengan carácter de cumplimiento, mientras en materia burocrática solo existe la multa de tan paupérrima de \$1.

4.3.- CUMPLIMIENTO DEL LAUDO, CASO EN PARTICULAR

Una vez que las partes ya han desahogado las pruebas y presentado los alegatos, el Tribunal dictará los puntos resolutiveos del laudo que se engrosara dentro de los cinco días siguientes posterior a la celebración de la audiencia, salvo el caso que el Tribunal estime necesario la práctica de otras diligencias para mejor proveer, una vez que se han celebrado estas diligencias y desahogadas, se dictara laudo en un término de quince días, según la ley, pero dentro de mi experiencia laboral logro percatar que la carga de trabajo y falta de personal jurídico dentro del tribunal hace que hoy en día los términos para el cumplimiento sean más tardíos, sumando a todo esto las deficiencias jurídicas que tiene la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado en el apartado de las medidas de apremio para el estricto cumplimiento del laudo.

Lamentablemente la legislación laboral burocrática es limitada por lo que respecta a elegir el cumplimiento del laudo, a diferencia de la Ley Federal del Trabajo que establece el embargo y el remate. En realidad la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado solo establece un medio "legal", por lo que cotidianamente es necesario utilizar medios "extralegales" sujetos a experiencia y pericia de cada litigante.⁹⁵

Una vez que ya se ha dictado el laudo es obligación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje notificar de manera rápida el acuerdo de requerimiento de pago, en el que el Tribunal de arreglo con la agenda actuarial y al termino señalara la fecha y hora para que el abogado de la parte actora se asocie con el Actuario para

⁹⁵ Cfr. BOLAÑOS LINARES, Rafael. "Derecho Laboral Burocrático". México, Porrúa, 2007, P.102.

llevar a cabo el requerimiento de pago en el cual cabe mencionar que se señala que en caso de omisión al pago se harán uso de las medidas de apremio necesarias, sin nombrar orden ni ser severas para llevar a cabo el cobro.

El procedimiento de ejecución en materia laboral tiene por objeto dar cumplimiento al laudo que lo origina y proporcionar al trabajador los medios suficientes que garanticen su cumplimiento, lo que constituye una excepción respecto de los procedimientos de ejecución de las autoridades jurisdiccionales, cuya finalidad es la de obtener una última resolución de carácter definitivo tendiente a obtener su cumplimiento.

El artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, al disponer que los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos su notificación, si bien establece un plazo menor al de quince días hábiles previsto en el artículo 21 de la Ley de Amparo, para impugnar tales resoluciones, no implica que a la parte condenada en el juicio laboral se le limite su acceso al juicio de garantías.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado a comparación de la Ley Federal del Trabajo, carece de medios para pedir que se cumpla sus resoluciones, en algunos estados de la república usan de manera supletoria la Ley Federal del Trabajo, utilizando el embargo y remate; ya que los abogados litigantes de la parte actora les es más favorable utilizar estos medios que el uso de multas, ya que estas son muy raquíticas.

A mi juicio, así como al contar de mi experiencia dentro del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, es usual el método del embargo, que es una verdadera lástima de nuestro sistema jurídico laboral puesto que no es opción ya que no podemos embargar bienes propios al servicio público, así entonces no apoyo por que en nuestra legislación burocrática federal se adopte la medida de apremio del embargo como medio de ejecución del embargo.

Existe un gran problema en el incumplimiento del laudo, ya que en la actualidad los abogados litigantes de la parte actora utilizan medios que no son favorables, los cuales entorpecen en cuanto al tiempo, puesto que en un embargo los bienes embargados son al servicio de la sociedad, ya que son bienes propios del Estado los cuales no deben ser embargados, viéndose afectado así la sociedad cuando carecen de un servicio a consecuencia de ausencia de bienes del servicio público. El servidor público responsable de dar cumplimiento del laudo no tendrá responsabilidad severa más que su multa tan raquítica por la omisión del pago, donde prefiere que se le imponga la multa y dejar que pase el tiempo e incremente el laudo que pagar lo que se determine.

4.3.1.- MEDIOS LEGALES PARA LA EJECUCIÓN DEL LAUDO

La ejecución de un laudo emitido por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, puede tener dos vertientes esto de acuerdo a lo que la parte actora dentro del juicio haya demandado, ya que pudo demandar indemnización constitucional o la reinstalación a su fuente de trabajo, de acuerdo a esto el dictaminador dictara de dos formas:

- Cuando deba entregarse una suma de dinero, cuando se le entreguen prestaciones que por ley merece el trabajador y cuando la demanda gira entorno a la indemnización constitucional.

- Cuando se trate del cumplimiento de un derecho del trabajador, que bien a esto se refiere cuando el laudo ordena la reinstalación inmediata al trabajador a su fuente de trabajo, que en algunos casos va acompañado de prestaciones en dinero, esta orden viene en atención a que en el escrito inicial de demanda el actor demandó la reinstalación.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, consagra las siguientes disposiciones:

Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley: ...

III.- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo;

IV.- De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo.

Artículo 146.- Las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje serán inapelables y deberán ser cumplidas, desde luego, por las

autoridades correspondientes. Pronunciado el laudo, el Tribunal lo notificará a las partes.

Artículo 147.- Las autoridades civiles y militares están obligadas a prestar auxilio al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer respetar sus resoluciones, cuando fueren requeridas para ello.⁹⁶

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de proveer la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, para lo cual en la Ley Burocrática se establece que se dictaran todas las medidas necesarias en la forma y término que a su juicio sean procedentes, señalando únicamente la multa como medida de apremio que es tan raquítica, y es ese frio momento para el trabajador, en donde se encuentra desamparado y el abogado de la parte actora tiene que optar por los medios extralegales.

4.3.1.1.- MULTA

Es la sanción pecuniaria impuesta por cualquier contravención legal, en beneficio del Estado o de cualquier entidad oficial que se encuentra autorizada para imponerla. En el orden jurídico puede considerarse como una corrección disciplinaria como una sanción gubernativa, como una pena y en relación con el Derecho Privado, como una clausula puesta en un contrato como sanción de eventual incumplimiento.⁹⁷

⁹⁶ <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf>

⁹⁷ *Op cit:* DE PINA, Rafael. p. 375.

Es la sanción administrativa consistente en un pago en dinero, una vez dictado un acto administrativo que establezca una obligación personal frente al incumplimiento de una determinación judicial por parte de la persona obligada, conociéndose como el apremio sobre el patrimonio.

La Ley Burocrática en su artículo 148 establece que el Tribunal para hacer cumplir sus determinaciones podrá imponer multas hasta por mil pesos, lo que no solo es risorio sino de mal gusto para los litigantes pues se ordena que la multa sea ante la Tesorería, ya que los titulares de las dependencias e instituciones cumplen y ordenan el pago cuando quieren y en el tiempo que su voluntad e ineficiencia administrativa se lo permite.

Para mala fortuna del deficiente procedimiento de ejecución establecido por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la multa establecida por dicha Ley para el caso de no cumplir el laudo, será de un peso actual diario a partir del día en que se incumplió el requerimiento ordenado, debido a esto a que los mil pesos de multa fueron establecidos en la anterior unidad de moneda conocido como viejos pesos.

Si no se cumple el laudo la única forma de cumplir el laudo es por medio de la aplicación de sanciones a que está autorizado el Tribunal, que no es otra que la aplicación de multas hasta por un máximo de un mil pesos (un peso actual), que a la fecha resulta una cantidad tan ridícula que a los titulares o responsables de pagar el laudo les es más fácil pagar una multa que pagar un laudo.

4.3.1.2.- EMBARGO

Es la retención por orden judicial de un bien perteneciente a una persona, para asegurar la satisfacción de una deuda o el pago de la responsabilidad, que la Ley Federal Burocrática no la establece como medida de apremio para la ejecución del laudo, más sin embargo algunos Estados de la República utilizan este medio el cual no es favorable hacer el uso ya que entorpece los servicios del Estado y no acelera las funciones de este.

Es la intimación judicial hecha a un deudor para que se abstenga de realizar cualquier acto susceptible de producir la disminución de la garantía de un crédito debidamente especificado.⁹⁸

El embargo es la declaración judicial por la que determinados bienes o derechos de contenido o valor económico quedan afectados o reservados para extinguir con ellos una obligación pecuniaria ya declarada que es el embargo ejecutivo, o que, previsiblemente se va a declarar en una sentencia futura conocido como embargo preventivo usado esto en otras materias.

El embargo tiene como objeto asegurar bienes, propiedad de la parte demandada para garantizar el pago de todas y cada una de las prestaciones por las que se le condenó, bien mediante el secuestro de bienes muebles e inmuebles.

⁹⁸ *Idem.*

De lo anterior lo contempla la Ley Federal del Trabajo, así mismo algunos estados hacen uso de este medio, más sin embargo no puede ser utilizado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje aunque ha tenido resultados favorables pero opiniones muy malas, pues por una parte acelera el juicio en cuanto al tiempo y por otra parte entorpece las funciones del Estado.

4.3.1.3.- REMATE

El remate no es un medio de apremio que señale la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, más sin embargo en algunos estados es usual esta práctica como medida de apremio en cuanto ya concluidas las diligencias de embargo se procede al remate de los bienes, donde se gira una convocatoria para la subasta de los bienes y de esta manera se liberan los bienes embargados pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades estipuladas en el laudo y los gastos de ejecución.

Dicho remate suele realizarse normalmente a través de una subasta o almoneda, la cual es realizada por las Autoridades Laborales para hacer del conocimiento de la Sociedad en General que se encuentran a la venta determinados bienes embargados los cuales serán adquiridos por el mejor postor.

Por otro lado, el remate tiene como finalidad la realización de los bienes asegurados, sacándolos a su venta en subasta pública y adjudicándolos al mejor postor, para que, con su producto, hacer pago al trabajador de las cantidades de dinero a que tenga derecho.

*Denominado también acto de remate, es el acto público de celebración de la subasta. Leídas la relación de bienes y las condiciones, se formulan las posturas y las mejoras correspondientes. En general, los remates se realizan como subastas ascendentes o de aumento del precio de salida. El licitador que por formular la mejor postura se adjudica el bien subastado se denomina rematante. En el supuesto de que el bien subastado no fuera adjudicado por un valor no inferior a los dos tercios del avalúo, se dirá que hay rendimiento defectuoso, quedando entonces desierta la adjudicación (subasta desierta). El acreedor ejecutante podrá pedir la adjudicación forzosa por el tipo mínimo de los dos tercios del avalúo. De no hacerlo, resultará que la primera subasta será seguida de una segunda.*⁹⁹

Esta medida de apremio como consecuencia del embargo y al igual que este no es factible incorporarse como una medida que utilice el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que lo que se estaría rematando y adjudicando son bienes del Estado, los cuales por su naturaleza tienen alguna función pública de servicio a la comunidad, lo que a mi criterio no es factible el uso de este medio. Esta medida de apremio en los estados que la incorpora a tenido hasta cierto punto éxito en el cumplimiento del laudo pero de manera muy tardía, ya que lo difícil será vender bienes del Estado los cuales por su naturaleza es casi imposible que se puedan vender o bien adjudicar pues existe una Ley de Bienes Nacionales que estipula que son inembargables los bienes propios del Estado y a los abogados se les imposibilita vender los bienes, pues cuando es el momento del embargo se realiza pero en el remate es imposible pues hacen uso de La Ley de Bienes Nacionales.

⁹⁹ <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/remate/remate.htm>

4.3.1.4.- TUTELA JUDICIAL EFECTIVA COMO MEDIO DE CUMPLIMIENTO DE RESOLUCIONES

La Tutela Judicial Efectiva es un derecho tan importante para la persona, el cual es reconocido en la Constitución (párrafo segundo del artículo 17 constitucional), así como en los tratados internacionales (artículo 1, 8 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) y el cual se reconocen el derecho a un efectivo acceso a la justicia, lo que podemos decir que será el derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, dentro de un Tribunal competente que conozca de materia laboral burocrática de manera independiente e imparcial, así como el personal con las características que por su naturaleza requiera.

El derecho a una Tutela Judicial Efectiva, por algunos considerado como un derecho fundamental, en la medida que su contenido sustancial, de tal peso y magnitud que da congruencia al Estado de Derecho. La tutela judicial efectiva es significada como el derecho fundamental al acceso a la administración de justicia efectiva y concreta, es decir de real concreción y ejecución, donde el titular de dicho derecho fundamental es el Estado.¹⁰⁰

La Tutela Judicial Efectiva consiste en la libertad de acceso a la justicia de la parte actora teniendo como resultado un laudo motivado, fundado y expedido en un tiempo razonablemente rápido así como el cumplimiento del mismo utilizando un medio de justicia internacional ya que la legislación constitucional y burocrática

¹⁰⁰ Cfr: JUÁREZ JUÁREZ, Edgar. “Ejecución de los laudos laborales al Estado”. México, Porrúa, 2012, P.58.

nacional carece de los medios suficientes para tener un cumplimiento del laudo rápido.

Es el Derecho Público Subjetivo que toda persona tiene dentro de los plazos y términos que fijen las leyes, para acceder de manera expedita a tribunales independientes e imparciales, a plantear una pretensión o a defenderse de ella, con el fin de que a través de un proceso en el que se respeten ciertas formalidades, se decida sobre la pretensión o la defensa y, en su caso, se ejecute esa decisión, que en carácter laboral podemos decir que sería la ejecución pronta y expedita del laudo.

Es un derecho fundamental que se administre justicia, la cual se convierte en una tarea del legislador de establecer los plazos y términos para que el Tribunal impartan justicia, donde el Tribunal deberá impartir justicia en los plazos y términos fijados por el legislador y el laudo del Tribunal su ejecución debe ser pronta.

El Estado mexicano podrá ser declarado internacionalmente responsable, por no garantizar el cumplimiento de los laudos emitidos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que en la actualidad no se tiene los elementos coercitivos suficientes para llevar a cabo el cumplimiento de la ejecución de los laudos en contra del mismo Estado, ya que nos encontramos en una inconstitucionalidad por omisión legislativa, siendo clara la violación a la Convención Interamericana de los Derechos Humanos que en su momento a demanda de alguna parte como un recurso internacional de carácter legal para el cumplimiento de un laudo y que en su momento será juzgado por la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, fincando responsabilidades a los servidores públicos que han omitido legislar en materia burocrática, asignar recursos para cumplir laudos y aquellos responsables de

omitir el pago del laudo que han hecho que se entorpezca el juicio quitándole el carácter de que sea pronta y expedita.

4.3.1.5.- AMPARO EN MATERIA DEL TRABAJO

La presente investigación no pretende convertirse en el estudio del Juicio de Amparo, más sin embargo es muy importante mencionarlo puesto que es de gran utilidad ya que el Amparo también llega a tener una resolución que en la materia burocrática, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es el encargado de dar cumplimiento a tal ejecutoria que bien es una resolución.

El Amparo en materia burocrática es la institución jurídica en la cual una persona denominada quejoso ejercita su derecho de acción ante un órgano federal (Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje), puesto que el quejoso estima que el Tribunal es la autoridad responsable que ha vulnerado sus garantías individuales.

El Derecho del Trabajo es el más social y humanitario de todos los derechos, en vista de que es una rama que va a regir y a garantizar los derechos más relevantes del hombre, que van más allá de las relaciones pecuniarias o de los intereses entre las partes los cuales se encuentran consagrados en la Constitución.

El Juicio de Amparo se divide en Amparo Indirecto y Directo que para más entendimiento lo mencionamos a continuación:

4.3.1.6.- AMPARO INDIRECTO

El llamado Amparo Indirecto es el opuesto al denominado Amparo Directo, que ordinariamente se tramita en una sola instancia, ante los Tribunales Colegiados de Circuito, o sea, directamente y sin desarrollo de otra instancia anterior. En cuanto a esta denominación amparo indirecto, el insigne jurista don Ignacio Burgoa la estima inadecuada y propone Amparo Biinstancial por considerar que resulta más lógica y jurídica, ya que, sostiene el maestro, la tramitación total de este tipo de juicios se desarrolla normalmente en dos instancias; la primera ante el juez de Distrito, y la segunda ante la Suprema Corte o un Tribunal Colegiado, según corresponda, de acuerdo con las reglas competenciales respectivas.¹⁰¹

El Juicio de Amparo Indirecto, por su forma y por su contenido se inicia ante un Juez de Distrito, con una demanda la cual debe plantear una controversia sobre la inconstitucionalidad del acto de que se trate, señalando el nombre del quejoso quien es el que impugna el acto, y otro mencionar quien ha transgredido en su contra que es denominado autoridad responsable que es la que emitió el acto reclamado, las garantías que se consideran violadas y los conceptos de agravio.

El Amparo Indirecto en materia laboral burocrática podrá ejercitarse principalmente por los siguientes medios:

- Amparo contra leyes; que es el que se aplique en las reformas que sucedan a la Ley que regula la materia.

¹⁰¹ http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Jucio_de_Amparo/Pdf/Unidad_17.pdf

- Amparo contra actos de tribunales de trabajo ejecutados fuera de juicio o después de concluido, que bien este es el acuerdo que desecha la demanda y todas aquellas resoluciones que emite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y todos aquellos actos de ejecución del laudo.
- Amparo contra actos en el juicio de imposible reparación, que bien este en la materia burocrática es recurrible en los casos referentes a, la reconvención, la incompetencia, desistimiento por falta de promoción, falta de personalidad en el juicio y cuando es notable que se haya dictado el laudo sin oportunidad para alguna de las partes.
- Amparo contra actos ejecutados dentro y fuera del juicio que afectan a personas dentro o fuera del juicio, caso como lo es el emplazamiento ilegal, ya sea porque materialmente el emplazamiento no se llevó a cabo por parte del Tribunal, o bien se logre encontrar algunos vicios en el emplazamiento, los cuales el actuario los haya realizado y no haya dado cuenta en su razón actuarial.

4.3.1.7.- AMPARO DIRECTO

El Juicio de Amparo Directo tiene como finalidad la revisión de la legalidad de una resolución judicial como lo es un laudo o una sentencia, dependiendo la materia, este es dictado por un Tribunal Ordinario. En este Juicio de Amparo Directo, se pueden reclamar violaciones cometidas en el curso del juicio, que fueron impugnadas sin éxito dentro del mismo juicio y en la apelación en su caso, afecten las defensas del quejoso y propicien un fallo desfavorable.

De acuerdo al artículo 107 constitucional fracción III, el Amparo Directo procede cuando se reclamen actos de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, de esta manera entendemos que procede contra sentencias o laudos y aquellas resoluciones que pongan fin al juicio.

El Juicio de Amparo Directo es competencia del Tribunal Colegiado de Circuito, cuando en caso que las partes en litigio considere que se violaron sus garantías individuales durante el proceso llevado a cabo en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, este se interpone en los quince días siguientes en que surta efectos la notificación.

Para el caso en que se obtenga el amparo de la justicia federal, se deberá actuar a lo que indica en la sentencia, lo cual se le ordena al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que dicte un nuevo laudo, el cual se conoce como laudo en cumplimiento.

El Juicio de Amparo Directo corresponde a quien considera que una autoridad jurisdiccional, al dictar una sentencia en sede ordinaria, ha violado sus derechos humanos. Si tiene razón el quejoso, el Tribunal Colegiado de Circuito que resuelva el asunto, habrá de conceder el amparo y, naturalmente, ordenar el dictado de una nueva sentencia en la cual se corrijan los vicios constitucionales de la anterior. No obstante, en todos los procesos litigiosos intervienen dos partes y una siempre será desfavorecida por la decisión de la autoridad jurisdiccional y, en consecuencia,

*tendrá incentivos para promover una demanda de amparo, reclamando que se violaron sus derechos.*¹⁰²

4.3.2.- MEDIOS EXTRALEGALES

Derivado de las limitaciones expuestas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los litigantes en materia burocrática han tenido que usar otros medios que no los encuentran en la legislación burocrática y que por su alcance económico utilizan para tener un cumplimiento del laudo, que bien podemos decir que por lo visto en mi experiencia estos medios son muy usuales en casi todos los juicios burocráticos ya que en algunos casos han tenido éxito en cuanto al cumplimiento pero son muy diferidos, haciendo que la ejecución del laudo sea más tardada.

Las posibilidades extralegales que los litigantes tienen para que tengan un pago por el laudo no de manera rápida, más sin embargo los utilizan para que tengan un pago tardado pero seguro, que bien esto hace que los laudos incrementen en la cantidad a pagar y al paso del tiempo a las administraciones se les haga más difícil pagar. Por otra parte la justicia laboral se hace más lenta puesto que los recursos son bastante tardíos.

Los medios extralegales son los siguientes; la denuncia ante la contraloría, la queja ante el Poder Ejecutivo, la denuncia ante la Auditoría Superior de la

¹⁰² <http://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/?tag=amparo-directo>

Federación, la queja ante el OMBUDSMAN y por último la difusión del incumplimiento del laudo en los medios masivos de comunicación.

4.3.2.1.- DENUNCIA ANTE LA CONTRALORÍA

Es la manifestación de la persona mediante la cual hace del conocimiento a la misma autoridad demandada, que el Servidor Público que tiene la obligación por su cargo y ante la negativa de cumplimiento a la citación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que en la fecha en la que se debió haber llevado a cabo el pago, hizo caso omiso a que se llevara a cabo el pago del laudo y así de esta manera se le inicia un procedimiento interno, dentro de la misma autoridad responsable en dar cumplimiento a la ejecución del laudo.

La denuncia deberá acompañarse de las copias del laudo emitido por el Tribunal, el auto de ejecución de requerimiento de pago y la de la razón actuarial en la que el Actuario ha dado fe de que no se ha podido dar cumplimiento a la ejecución del laudo pese a que no se ofreció la reinstalación o bien la cantidad de dinero en efectivo que especifica el laudo. Esto dará pauta de manera inmediata para el inicio a los procedimientos administrativos disciplinarios correspondientes.

Las personas a quienes se les iniciara la responsabilidad ante la auditoria, serán, aquellas que como en el artículo 108 constitucional, donde dice que serán responsables aquellos que den omisión a una resolución y aquellos que administren recursos, siendo estos; los Directores de las diferentes Secretarías de Estado, los

Presidentes, Secretarios, Tesoreros y todas aquellos que se les encomiende el cumplimiento del pago.

4.3.2.2.- QUEJA ANTE EL PODER EJECUTIVO

Es la manifestación de la persona mediante la cual hace del conocimiento al Poder Ejecutivo, dirigiéndose al Presidente de la República, en la cual le hará saber del conocimiento de la omisión de los servidores públicos del pago del laudo y que le significan una afectación directa al trabajador a sus intereses como gobernado.

La Secretaría de la Contraloría de Gobierno es la dependencia responsable de recibir, tramitar y resolver estas quejas y denuncias por incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos.

La presentación de una queja o denuncia procederá cuando exista tráfico de influencias o cualquier otra irregularidad en la prestación del servicio público, de esta manera y con respecto a mi experiencia laboral es fácil ver en las salas del Tribunal y en las diligencias del requerimiento de pago, tráfico de influencias puesto que, el Tribunal se inclina más en apoyo a la parte demandada

4.3.2.3.- DENUNCIA ANTE LA AUDITORIA SUPERIOR DE LA FEDERACIÓN

La Auditoría Superior de la Federación ha instrumentado este mecanismo de participación ciudadana, confidencial y seguro, con el fin de atender en forma directa sus denuncias, que a petición del gobernado afectado siendo de manera anónima se da inicio a la investigación.

Por medio de esta línea podrá denunciar irregularidades en el ejercicio de los recursos públicos federales que pudieran implicar conductas indebidas de los servidores públicos en los tres órdenes de Gobierno, en la cual es muy visible ver que en la ejecución de un laudo, los titulares de la dependencia demandada no utilizan el dinero para pagar laudos o bien no lo solicitan de manera adecuada en su presupuesto.

Cuando la denuncia proceda de manera inmediata se programara una auditoría y se dará inicio a la investigación y en su caso a la sanción de conductas indebidas de los servidores públicos, ante el incumplimiento de una determinación laboral.

4.3.2.4.-QUEJA ANTE EL OMBUDSMAN

Es aquella manifestación de la persona afectada (trabajador) ante el defensor del Pueblo nombrado con el término sueco OMBUDSMAN, que es una autoridad del Estado encargada de garantizar los derechos de las personas ante los abusos que

puedan hacer alguno de los tres poderes políticos, ya que esta autoridad fue diseñada para supervisar la administración pública.

El OMBUDSMAN es conocido mejor con el nombre de Comisión Nacional de los Derechos Humanos quien es el responsable de controlar que los derechos de los ciudadanos no sean violados por el Estado, teniendo como misión de este garantizar el respeto de los derechos de cada individuo en el marco de cualquier tipo de acción judicial, administrativa, burocrática o de otra índole.

La queja ante el OMBUDSMAN, se llega a este recurso cuando, sabiendo que no se respeta la Convención Americana de los Derechos Humanos se acude ante la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, pero para mayor acceso y rapidez los litigantes optan por llegar a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH).

La CNDH tiene las siguientes atribuciones:

- Recibir quejas sobre presuntas violaciones a los derechos humanos.
- Conocer e investigar presuntas violaciones a los derechos humanos (a petición de parte o de oficio).
- Formular recomendaciones públicas, denuncias y quejas ante las autoridades respectivas.
- Procurar la conciliación entre los quejosos y las autoridades señaladas como responsables, así como la inmediata solución de un conflicto planteado, cuando la naturaleza del caso lo permita.

- Conocer y decidir en última instancia las inconformidades que se presenten respecto de las recomendaciones y acuerdos de los organismos de derechos humanos de las entidades federativas.
- Impulsar la observancia de los derechos humanos en el país y elaborar programas preventivos.
- Promover el estudio, la enseñanza y divulgación de los derechos humanos en el ámbito nacional e internacional.
- Proponer a las diversas autoridades del país que promuevan los cambios y modificaciones de disposiciones legislativas y reglamentarias, así como de prácticas administrativas.

Se señala expresamente que los siguientes asuntos no serán de la competencia de la Comisión:

- Actos y resoluciones de organismos y autoridades electorales.
- Resoluciones de carácter jurisdiccional.
- Consultas formuladas por autoridades, particulares u otras entidades, sobre la interpretación de las disposiciones constitucionales y legales.
- Conflictos entre particulares.

En caso de incumplimiento de un laudo por la autoridad administrativa, se considera que es viable que se pueda interponer una queja ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos por la violación del derecho humano a que se le dé acceso al Derecho a la Seguridad Jurídica, ya que se vive en un país donde se incumplen las resoluciones de carácter laboral.

A mi experiencia profesional puedo decir que la decisión y determinación es una simple opinión y sugerencia al Tribunal para que se lleve a cabo la ejecución del laudo, por lo tanto no lo veo tan efectiva la intervención de este medio ya que lo que necesitamos es que el cumplimiento del laudo sea pronto no que se atrase en otras alternativas no muy efectivas.

4.3.2.5.- DIFUSIÓN DEL INCUMPLIMIENTO DEL LAUDO EN LOS MEDIOS MASIVOS DE COMUNICACIÓN

Como último medio ante la negativa del cumplimiento del laudo, a la falta de respeto y obediencia a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los litigantes de la parte actora recurren a la exhibición de los servidores públicos que encabezan la autoridad demandada, para que de esta manera sean expuestos en todos aquellos medios masivos de comunicación, buscando de esa manera se corrija la situación dada.

El uso de algún medio masivo de la comunicación para delatar las irregularidades de los servidores públicos. Cada día se hace más común ver que lo recurren los abogados puesto que de esta manera exhiben a un Funcionario Público del Poder Ejecutivo, el cual está en constante cambio de cargos públicos, al que no le conviene que su imagen sea denigrada o mal vista por la sociedad, razón por la cual tienen más presión por dar el pago y evitar sigan dando a conocer actos no favorables dentro de su carrera política.

CONCLUSIONES

Primera: El Hacer un estudio antiguo del Derecho del Trabajo desde tiempos muy remotos, es imposible encontrar información puesto que esta rama del Derecho es muy reciente, puesto que solo se encuentran algunas relaciones de trabajo en tiempos de Babilonia, Roma, España y México. Las relaciones eran reguladas por el Derecho Civil, y no se le puede considerar perteneciente al Derecho Social y protector del Trabajo, puesto que no existía una remuneración y una protección hacia los trabajadores, frente a los derechos de carácter social y protector que merecían. Existió un despiadado trato hacia los trabajadores, en conclusión deduzco que el Derecho del Trabajo no es muy viejo pero el trabajo sí.

Los principales antecedentes del Derecho del Trabajo nacen en Mexico, siendo este país la cuna del Derecho Social y protector de la clase obrera, lugar donde comenzó el primer ordenamiento jurídico que brindo protección a los trabajadores iniciando este con un movimiento armado o bien una Revolución para exigir que el Estado velara por un equilibrio de Derechos entre patrón-obrero. Una vez que surge el Derecho del Trabajo también se comenzó a discutir y legislar sobre el Derecho Burocrático puesto que los Servidores Públicos o bien aquellas personas que prestan un trabajo subordinado al Estado también requerían de una estricta protección del Estado con relación a las determinaciones que el mismo Estado decide sobre el trabajador.

Segunda: El marco teórico, que comprende las teorías de seguridad jurídica concluyo que son aquellos aquellos medios en que el legislador se fundamento a la

hora de redactar leyes de carácter de trabajo y estas sean de carácter eficacias que salvaguarden al trabajador dentro del Derecho del Burocrático.

Según los autores de las teorías la seguridad jurídica es una necesidad antropológica humana y el saber a qué atenerse, pues lo que se pretende explicar con las teorías es que teniendo una eficaz y verdadera norma protectora del trabajo lograremos poner en equilibrio de posiciones a el trabajador frente al Estado, ya que la efectividad de la norma de trabajo trae como resultado una igualdad de circunstancias, en donde no se pretende que el trabajador tenga mas derechos sobre el patrón si no que debido a la situación económica del patrón y al alcance de este se pretende que se le den prioridades al trabajador para equilibrar las circunstancias de los mismos.

Tercera: En conclusión entiendo dentro del marco legal que la administración de la justicia burocrática y el fundamento legal del laudo y su ejecución primeramente, se encuentran plasmados dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de la Ley Federal del Trabajo, pues para que toda determinación y ejecución tenga validez, deberá estar fundada en un ordenamiento jurídico.

El procedimiento legal del cumplimiento o ejecución del laudo, entendemos que la Ley no los especifica, los preceptos que dedica a la ejecución forzosa del laudo y, de otra, de los motivos legales de oposición a la ejecución del mismo. Sin embargo, la legislación burocrática y la jurisprudencia tienen cierto procedimiento para ejecutar un laudo, pero haciendo un estricto y minucioso análisis no existe seguridad jurídica en la ejecución del laudo ya que no existe una eficaz norma puesto que no intimidan

las medidas de apremio que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en caso de omitir el cumplimiento del laudo y concluimos que el problema es la ineficiencia de la ley.

Cuarta: Los litigantes en materia Burocrática han recurrido al uso de medios alternativos que de manera extrajudicial empleando, quejas o denuncias así como publicar en medios masivos de comunicación la omisión de cumplimiento de resoluciones laborales. Estos medios han tenido éxito pero son muy tardíos ya que podemos encontrar juicios que tienen 10, 15 y hasta 20 años, donde podemos decir que la Seguridad Jurídica en el Derecho Burocrático no existe a consecuencia de que carece de medidas de apremio verdaderamente coercitivas.

El problema es la ineficacia de la norma, pero, una vez que la legislación y jurisprudencia le den cierto carácter de efectiva coercitividad al laudo, este será más eficaz para su ejecución o cumplimiento.

La coercitividad verdaderamente severa en la ejecución del Laudo como en otras ramas del Derecho, los alcances jurídicos y sociales obtendrá serán verdaderamente eficaces. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, proporcionara seguridad jurídica al trabajador, causando fuertes multas y sanciones a quien incumpla las determinaciones a favor del trabajador. Pero para entender muy bien lo que he expuesto se realizo un estudio de la importancia de reformar el artículo 148 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para obtener una verdadera y eficaz medida de apremio en la Ley en cita.

Se analizó la problemática que existe dentro la justicia burocrática, con las ineficientes y tan deficientes medidas de apremio que en la actualidad existen que hacen que no se cumplan los laudos que determina el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Si bien se llegan a implementar multas económicas de 2000 salarios mínimos y destituciones de la fuente de trabajo para quien incumpla las determinaciones del tribunal, como medidas de apremio, así mismo haciendo una propuesta de solución a la problemática.

los efectos jurídicos que tendrá el incumplimiento del laudo cuando por la omisión de cumplimiento del titular de la dependencia pública le cause su destitución de aquel Servidor Público que omite requerir los recursos suficientes para el cumplimiento de sus funciones así como a quien omite cumplir una determinación burocrática se le iniciara un procedimiento administrativo de destitución de su cargo público.

PROPUESTA

Del análisis realizado de este presente trabajo de investigación se genera la siguiente propuesta, esto con la finalidad que nuestro Derecho Burocrático tenga un gran avance jurídico y alcance la verdadera coercitividad. Ahora bien es necesario que se adopte en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, teniendo presente que la reforma dentro del artículo 148 el cual a continuación propongo, pero también hago la comparación de como actualmente se encuentra.

COMO SE ENCUENTRA ACTUALMENTE	PROPUESTA
<p data-bbox="220 1020 773 1157">ARTÍCULO 148 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.</p> <p data-bbox="220 1241 773 1377">El Tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas hasta de mil pesos.</p>	<p data-bbox="789 1020 1417 1157">ARTÍCULO 148 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.</p> <p data-bbox="789 1241 1417 1875">El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para hacer cumplir sus determinaciones, impondra multa de 2000 salarios minimos. Una vez que sea haya impuesto la multa y se vuelva a omitir ir el pago del laudo el Tribunal acordara para la inmediata destitución de su puesto de trabajo al titular de la dependencia pública que se negare a pagar el laudo, además de la inhabitación por 6 años para prestar funciones en cualquier dependencia dentro del país</p>

FUENTES DE INFORMACIÓN

BIBLIOGRÁFICA

- CITRON tiryakian, J (1977). El trabajo durante la época precortesiana y la conquista” y “El Trabajo y los trabajadores en la historia de México”, ponencias y comentarios presentados en la V reunión de historiadores de México y norteamericanos. (1 ed.). México: Colegio de México y University of Arizona press.
- CLIMENT Beltrán J. (2003) Derecho procesal del trabajo, (4° ed) Naucalpan Estado de México: Esfinge.
- CRUZ barney, O (1999). Historia del Derecho en México. (1 ed.). México: Oxford.p.12.
- DE BUEN Lozano N. (1976). Derecho del Trabajo (1° ed). México Distrito Federal: Porrúa.
- DE LA CUEVA M. El Nuevo Derecho mexicano del Trabajo (15° ed), México D.F.: Porrúa.
- DE LA CUEVA, M (1999). El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I. (16 ed.). México: Porrúa.
- DE BUEN lozano, N (2011). Derecho Procesal del Trabajo. (19 ed.). México: Porrúa.
- JUÁREZ Juárez, E.A. (2012). Ejecución de los laudos laborales al Estado. (1 ed.). México: Porrúa.
- FERNÁNDEZ Ruiz, J (2006). Derecho Administrativo y administración pública. (4 ed.). México: Porrúa.
- FOST, M. C.; MAYER, E. C.; y VAZQUEZ, J. (1977) El Trabajo y los Trabajadores de la Historia de México, (1ed). University of Arizona press.
- GUERRERO E. (1960). Manual del Derecho del Trabajo (1° ed) México Distrito Federal: Porrúa

- TRUEBA Urbina, A & Trueba Barrera, J (2014). Ley Federal del Trabajo. (91 ed.). México: Porrúa.
- TRUEBA Urbina, A (1970). Nuevo Derecho del Trabajo. (1 ed.). México: Porrúa.
- Trueba Urbina A. (1980) Nuevo Derecho del Trabajo, (5° ed) México D.F.: Porrúa.
- SÁNCHEZ Navarro Carazca, R (2003). Repaso histórico analítico de la Ley Federal del Trabajo. (16 ed.). México: Porrúa.
- MARGADANT, G (1982). Derecho Romano. (11 ed.). México: Esfinge; (1982).
- KOHLER, J (2003). El Derecho de los Aztecas. (1 ed.). México: Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.
- TAU Anzoátegui, V (1982). ¿Qué fue el Derecho Indiano? (2 ed.). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- SILICEO Aguilar, A (2012). Capacitación y desarrollo de personal. (4 ed.). México: Limusa.
- TRUEBA Urbina, A (1973). Nuevo Derecho procesal del trabajo. (2 ed.). México: Porrúa.
- ROMERO, M.M y Alonso, C.M (1961). Derecho Procesal Práctico. (10 ed.). Madrid: Editorial Librería General de V Suárez.
- GOLDSCHMIDT, J (1983). Derecho Procesal Civil. (1 ed.). Buenos Aires: Obregón Heredia.
- TRUEBA Urbina, A (1973). Nuevo Derecho del Trabajo. (2 ed.). México: Porrúa.
- KELSEN, H (1982). Teoría pura del Derecho. (1 ed.). Buenos Aires: Eudeba.
- SANTAMARÍA Pastor, A..J (1984). La teoría del órgano en el Derecho Administrativo. (Numero 40 ed.). Madrid: Revista de Derecho Administrativo.
- MOTO Salazar, E & Moto, J.M (2012). Elementos del Derecho. (50 ed.). México: Porrúa.
- SERRA Rojas, A (2001). Derecho Administrativo. (22 ed.). México: Porrúa.
- DE PINA R, A & DE PINA Vara R. (2008). Diccionario de Derecho. (37 ed.). México: Porrúa.

- ESCRICHE, J. (1851). Diccionario razonado de legislación y jurisprudencia (1ª ed.). Paris: Librería de Rosa. Bouret y C. p.543.
- BRICEÑO Ruiza A. (1985) Derecho Individual del Trabajo. (1ª ed) Mexico, Harla. p. 13
- MORALES Paulin A. (1995). Derecho burocrático (1ª ed) México: Porrúa, p. 106.
- LEÓN Magno Meléndez G. (2005) Derecho burocrático. (1ª ed) México, Porrúa. p. 221.
- LEÓN Magno Meléndez G. (2005) Derecho burocrático. (1ª ed) México, Porrúa. p. 224.
- TENA Suck R. y ITALO Morales H. (2014) Derecho procesal del trabajo. (7ª ed.) México. Trillas. p.171

INFORMÁTICA

- <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/10.pdf>
- <http://ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/Libros2013/laboral-2013-web.pdf>
- https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral
- https://es.wikipedia.org/wiki/Independencia_de_M%C3%A9xico
- http://www.conevyt.org.mx/colaboracion/colabora/objetivos/libros_pdf/mvn_lecc14.pdf
- <http://es.thefreedictionary.com/encomienda>
- https://es.wikipedia.org/wiki/C%C3%B3digo_de_Hammurabi
- https://es.wikipedia.org/wiki/Independencia_de_M%C3%A9xico
- http://www.conevyt.org.mx/colaboracion/colabora/objetivos/libros_pdf/mvn_lecc14.pdf
- <http://www.letrasjuridicas.com/Volumenes/22/smoncayo22.pdf>
- <http://noticias.universia.net.mx/tiempo-libre/noticia/2013/08/16/1043150/18-agosto-1931-crea-primera-ley-federal-trabajo.html>
- <http://cronica.diputados.gob.mx/Iniciativas/54/272.html>

- https://es.wikipedia.org/wiki/Revoluci%C3%B3n_mexicana
- <http://www.letrasjuridicas.com/Volumenes/22/smoncayo22.pdf>
- <http://noticias.universia.net.mx/tiempo-libre/noticia/2013/08/16/1043150/18-agosto-1931-crea-primera-ley-federal-trabajo.html>
- https://es.wikipedia.org/wiki/Constituci%C3%B3n_espa%C3%B1ola_de_1812
- <http://www.diccionariojuridico.mx/?pag=vertermino&id=1917>
- http://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const_1857.pdf

LEGISLATIVA

- BORNELL Navarro M. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (2015), México D.F.: Porrúa.
- BORRELL navarro, N (2015). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México: SISTA.
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN.
- J. HUBER F. De la Rosa V. (2004) Ley Federal del trabajo "comentada" y con tesis de jurisprudencia. México D.F: SISTA.
- TRUEBA Urbina A. y Trueba Barrera J. (2014) Ley Federal del Trabajo, (91° ed), México D.F: Porrúa.