

373
2ej.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGÓN

**“LA NECESIDAD DE UNIFICAR LOS
CRITERIOS DE LOS ACTUARIOS EN EL
PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN LA
JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE DEL D.F.”**

T E S I S
**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:**
EMILIO VILLASEÑOR DE LA TORRE

ASESOR: LIC. EDUARDO HERRERA CARRANZA.

0275876



MEXICO

1999

TESIS CON



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS AMIGOS.

De la infancia, juventud, de la Universidad y del trabajo, a quienes les estimo mucho por todos aquellos momentos especiales que hemos compartimos juntos.

A LA ENEP ARAGON:

Institución de quien estoy orgulloso de pertenecer y de quien siempre procuraré poner su nombre en lo más alto de este país.

A LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL D.F.

Lugar del que me siento un orgulloso trabajador y quien sirvió como ejemplo e inspiración para elegir estudiar esta hermosa carrera de Derecho.

A MIS PADRES:

Les dedico el presente trabajo con todo el respeto y cariño de quien les vive eternamente agradecido por su ejemplo, comprensión y apoyo para poder alcanzar ésta meta y a quienes siempre tendré en el lugar más especial dentro de mi corazón.

A MI HERMANO:

Quien de igual forma ha sido un ejemplo y gran apoyo en mi vida y de quien tengo la certeza de que llegará a ser un espléndido abogado.

A MI ASESOR DE TESIS: LIC. EDUARDO HERRERA CARRANZA.

Por su amistad y apoyo incondicional en la elaboración de este trabajo.

La necesidad de unificar los criterios de los Actuarios en el Procedimiento de Ejecución en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.

INTRODUCCION	I
---------------------------	----------

CAPITULO I

Generalidades del Derecho de Trabajo.

1.1 Definición del Derecho del Trabajo	1
1.2 Relación de trabajo	5
1.3 Contrato de trabajo	15
1.4 Conflicto de trabajo	25
1.5 Derecho Procesal del trabajo	31

CAPITULO II

Las autoridades del Derecho del Trabajo en México.

2.1 Fuero Federal y Fuero Local.....	36
2.2 Las Juntas Federales de Conciliación	37
2.3 Las Juntas Locales de Conciliación	42
2.4 La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	43
2.5 Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje	46
2.6 Las Juntas Especiales y el Pleno.....	58

CAPITULO III

Principios y atribuciones del Actuario en el Procedimiento laboral en México.

3.1 La competencia del Actuario	64
3.2 La función del Actuario	67
3.3 Las facultades del Actuario.....	75
3.4 La responsabilidad del Actuario	75
3.5 La Fe Pública del Actuario	84
3.6 Las Finalidades del Actuario.....	88

CAPITULO IV

La necesidad de unificar los criterios de los actuarios en el Procedimiento de Ejecución en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.

4.1 Requisitos previos para la ejecución	91
4.2 El requerimiento de pago, ejecución y vicios en el procedimiento	95
4.3 La oposición del demandado	104
4.4 La identificación de los bienes a embargar	107
4.5 La traba de embargo	109
4.6 La sustracción de los bienes embargados	114
4.7 El uso de la fuerza pública.....	117
4.8 La facultad para el rompimiento de cerraduras	120
4.9 El cambio de Depositario	121
Conclusiones	124
Bibliografía	128

INTRODUCCION

Hemos hecho reflexión en que el estricto apego al derecho y al principio de legalidad, así como una eficaz y expedita impartición de justicia son reclamos que exige actualmente la sociedad mexicana a quienes en su calidad de servidores públicos les fueron encomendadas estas labores. Lo anterior nos hace recordar que una de las funciones primordiales del Estado es salvaguardar estos principios y garantías individuales que establece nuestra Carta Magna para todos sus gobernados. Procurando que los actos de autoridad para cumplir con dichos fines se encuentren encuadrados dentro del marco de legalidad y observar que éstos se cumplan eficazmente como lo manda la sociedad

Es por ello procedente señalar que este marco de legalidad debe también entenderse como una fructífera relación entre los actos de autoridad y la norma jurídica que los contempla , así también como entre esta norma jurídica y la norma superior, es decir una cordial relación entre La Constitución, el Estado, la norma secundaria y el reglamento.

Por lo anterior es oportuno considerar que el orden a que aspira la humanidad esta basado en la idea de una convivencia civilizada, sustentada en la idea de un poder público basado en el Principio de Legalidad, al cual está sometido por voluntad propia cada individuo de esta sociedad, a cambio de disfrutar de las garantías que ofrece ese poder publico.

Ahora bien el Estado para poder dar cumplimiento a lo establecido en sus resoluciones, en ocasiones tiene que emplear lo que puede ser llamado genéricamente vía de apremio, la cual debe no ser confundida con las medidas de

apremio, que son aquellas fórmulas de coacción con que cuentan las autoridades para hacer cumplir sus determinaciones.

El término vía, en su origen latino, significaba única y exclusivamente camino. En la actualidad son varias las acepciones que se le dan a esta palabra, pero su empleo habitualmente es sinónimo de procedimiento. Por lo tanto la vía es el camino o procedimiento que ha de seguirse para llegar a un objetivo determinado. La palabra apremio es sinónimo de exigir, significa estrechar a alguien para que cumpla con la realización de algo. En su típico significado procesal, el apremio es el mandamiento que hace el juzgador a una persona, para obligarla al cumplimiento de una conducta ordenada.

Como resultado de lo anterior, la vía de apremio en su acepción gramatical forense, nos remite al procedimiento establecido por la ley que ha de seguirse para obligar al cumplimiento de una conducta ordenada en un auto, una interlocutoria, en un convenio aprobado judicialmente o bien en un laudo.

Una conducta que ha sido ordenada puede ser cumplida voluntaria o forzosamente. En este orden de ideas, cumplimiento se denomina a la acción de cumplir voluntariamente una orden, es decir acatar lo ordenado en la determinación judicial, sin mayor reparo. Ejecución por el contrario se le denomina al cumplimiento forzoso de una orden, es decir presionar al sujeto obligado que se niega a cumplir con la conducta debida

En consecuencia el Procedimiento de Ejecución es el mecanismo coactivo con que cuenta la autoridad para hacer cumplir sus mandamientos. Este procedimiento debe atender a ese reclamo que hace la sociedad a quienes administran e imparten la justicia, en cuanto a que esta sea pronta y expedita, como

constitucionalmente se establece, lo cual como se analizará en el presente trabajo, en muchas ocasiones no se logra, debido a la problemática con que se enfrentan en la práctica, quienes tienen a su cargo esta importante tarea ejecutiva

Esta problemática de que hablamos, se derivada en muchas ocasiones de la falta de conocimiento e interpretación de la ley sobre la materia, en específico del capítulo que establece el Procedimiento de Ejecución, aunado a una serie de prácticas seguidas entre los Presidentes de Junta y los Actuarios quienes a diario se les presentan diversos problemas que tienen que ser resueltos al momento de la ejecución y que merecen ser satisfechos mediante bases o criterios tomados entre ambas autoridades ejecutoras para el caso específico.

Lo anterior es bien conocido por quienes llevan a cabo el lado adjetivo del Derecho Laboral, ya sean los propios Presidentes de Junta, Actuarios o postulantes que no existe una base o bien criterios definidos que determinen por ejemplo, en que momento el Actuario puede hacer uso de las atribuciones que le son facultadas por la ley para el cumplimiento de la diligencia de ejecución, tales como el auxilio de la fuerza pública, la fractura de cerraduras, o bien en que momento en particular se debe efectuar el secuestro de bienes embargados, así como de a que persona debe o no designarse como depositario de esos bienes afectados.

Las anteriores reflexiones nos llevaron a intitular a este trabajo de tesis “ **La necesidad de unificar los criterios de los Actuarios en el Procedimiento de Ejecución en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.**”

Para llegar a lo anterior, el presente trabajo ha sido desarrollado en **cuatro capítulos**, en el primero de ellos estudiaremos las generalidades del Derecho del Trabajo, es decir aquellas cuestiones inherentes a esta materia y que pueden dar

lugar a el Procedimiento de Ejecución, cuestiones tales como relación de trabajo; contrato de trabajo; conflicto de trabajo, entre otras cuestiones generales.

La materia de estudio en **el segundo de los capítulos** de este trabajo, lo serán las autoridades del Derecho de Trabajo. Se analizarán su marco jurídico; la competencia, la jurisdicción y la diferencia entre las Juntas Locales y Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje; las Juntas Especiales y el Pleno, lo anterior a efecto de comprender que autoridades tienen a su cargo el conocimiento de las cuestiones de trabajo.

En el **capítulo tercero**, analizaremos los principios y atribuciones que rigen la figura del Actuario en el Derecho del Trabajo, estudiaremos sus funciones, las diligencias en que interviene, tales como la notificación, el emplazamiento, la inspección. el cotejo, la reinstalación, etc. sus facultades, responsabilidades, la Fe Pública de que está investido este servidor y la finalidad que se persigue con sus actuaciones, así como la participación que juega en el procedimiento laboral

Por último en el **capítulo cuarto** nos detendremos a analizar en forma detallada el procedimiento de ejecución , las figuras del requerimiento de pago; el embargo o aseguramiento de bienes; el secuestro o sustracción de bienes; el deposito de los bienes; el cambio de depositario y las propuestas personales acerca del tema, entre las que se quieren destacar, la reunión periódica o mesas de trabajo entre los Presidentes de Junta y los Actuarios a efecto de discutir aquellos puntos y controversias que en la practica de las diligencias de ejecución se atraviesan, así como tratar de unificar en todas las Juntas Especiales los diversos criterios que en materia de ejecución son manejados por estas autoridades; poner en claro bajo que términos debe el Actuario hacer uso de la fuerza pública; el rompimiento de cerraduras y sustraer los bienes embargados. Lo anterior a efecto de tomar

decisiones objetivas entre ambas autoridades, a efecto de llevar a cabo un Procedimiento de Ejecución más pronto y expedito, que en realidad funcione como la medida coactiva que la autoridad laboral debe imponer para el cumplimiento de sus resoluciones y que es reclamo de la clase trabajadora.

CAPITULO I

GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1 Definición del Derecho del Trabajo. .

Es necesario en cualquier estudio de una disciplina jurídica, primeramente la determinación de su concepto. En la medida en que el derecho es considerado como objeto de una ciencia -la ciencia del derecho-, esa labor conceptual nos facilitará después ubicar al derecho del trabajo, en el lugar que le corresponde en la sistemática jurídica

Para conocer el concepto jurídico, es necesario mencionar qué entendemos por trabajo y además, a qué clase de trabajo nos referimos cuando los mencionamos como objeto de una rama del derecho.

Todos tenemos una idea aproximada de lo que es el trabajo. Lo consideramos como sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecuencia de un fin valioso.

Trabajo. Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado.⁽¹⁾

De estos conceptos podemos obtener los siguientes datos importantes: el trabajo supone una actividad humana - no será por lo tanto trabajo el que realice una bestia o una máquina -, que tiende a la obtención de un proyecto Su contrario será el ocio el cual no necesariamente significa inactividad - es difícil por otra parte,

suponer una total inactividad - ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirva de descanso de otras tareas. En todo caso la diferencia entre trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad: el trabajo tiende a la producción de riqueza y el ocio no.

Ahora bien, ¿todo trabajo es objeto del derecho laboral? La respuesta es, por supuesto, negativa. No todo trabajo interesa al derecho laboral. Así ocurre, por ejemplo, con el trabajo forzoso el cual será, en todo caso, materia de estudio del derecho penal. Pero tampoco todo trabajo libre es objeto de esta disciplina. En el estado actual de nuestra legislación sólo se regula el trabajo subordinado, o sea, el que se presta por una persona, en favor de otra, mediante la remuneración o el pago de un salario.

Este concepto de subordinación es uno de los fundamentales de esta disciplina. Más adelante volveremos sobre él.

Hemos mencionado como nota definitoria de la relación laboral, a la remuneración. Cabe decir que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el derecho laboral, v.gr.: cuando se presta un servicio por razones puramente altruistas.

El derecho laboral trata de buscar finalidades no solo aquel aspecto económico, sino también los valores sociales. Mario de la Cueva dice que “la finalidad suprema de la justicia es el hombre, con su exigencia de condiciones de trabajo que aseguren en el presente y en el futuro un nivel decoroso para la familia, para su dignidad, para su igualdad con todos los seres humanos y para su libertad real y no meramente formal” (*El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, 1972, p. XJ). A su vez Alberto Trueba Urbina, al definir al derecho social, del que el

derecho del trabajo es rama fundamental, sostiene que “el derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles” (*Nuevo derecho del trabajo*, México, 1970, p 155).

Se trata, entonces, de una disciplina que va más allá de la sola prestación del trabajo. Le interesa el hombre, como merecedor de protección, atiende a la especial condición de la mujer y prohíbe que los menores participen en el campo del trabajo, para proteger su salud y derecho a la educación. Procura la seguridad social, que intenta la protección integral del trabajador, definiendo los riesgos y estableciendo una responsabilidad también social para poner remedio, en lo posible, a sus nefastas consecuencias, cuando se producen. El derecho laboral establece, además, las normas que permitan proporcionar a los trabajadores casas cómodas e higiénicas. En resumen el derecho laboral no es sólo un derecho regulador sino también un derecho tutelar.

Son muy variables las definiciones que se han dado del Derecho del Trabajo, esto es por las formas de pensar, ideas y criterios de los diferentes tratadistas de esta rama jurídica

Así tenemos, que Guillermo Cabanellas menciona que el Derecho Laboral es: “aqueel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresas y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral dependiente”⁽²⁾

² Cabanellas Guillermo Introducción al Derecho Laboral t I, p. 458

Entendemos que el Derecho del trabajo es dinámico con tendencia expansiva variable por serlo también su contenido

AL respecto Daniel Antokoletz nos dice “puede definirse el Derecho del trabajo como conjunto de principios doctrinarios y disposiciones positivas, nacionales o internacionales, que regulan las relaciones del capital con el trabajo”.⁽³⁾

Pérez Botija nos dice: “es el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajos y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo.”

Para Castorena J. Jesús, el Derecho Obrero “es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan”.⁽⁴⁾

Para Trueba Urbina, el derecho del Trabajo “es el conjunto de principios normas e instituciones que protegen dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico; socializar la vida humana”.⁽⁵⁾

³ Antokoletz. Daniel Derecho del trabajo y previsión social p 17

⁴ Castorena J. Jesús Manual de derecho obrero Editorial Joris Segunda edición p 5 México

⁵ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 1ª edición ed.. Porraa. p 135. México. 1980

Para Nestor de Buen, Derecho del Trabajo es: “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”⁽⁶⁾

Debemos estar ciertos que el Derecho de Trabajo no puede entenderse como algo frío y estático sino que, es dinámico con tendencia expansiva, por lo tanto esta en permanente transformación

Cabe destacar la preocupación nacional a últimas fechas por parte de los integrantes de los sectores empresariales y sindicales, tratadistas, y Congreso de la Unión en modificar la Ley Federal del Trabajo, lo cual a próximas fechas parece ser un asunto cada vez más lejano, en virtud de la problemática política y económica en que se encuentra nuestro país, pero lo cual nos habla del interés que genera nuestra materia de estudio

1.2 Relación de trabajo.

Dentro de la esfera económica en que se realizan las actividades del hombre, encontramos a la gran mayoría que para subsistir necesitan trabajar, cuando menos para satisfacer sus necesidades y las de la familia, pero también las hay, que al contar con el capital suficiente para no hacerlo pagan a las primeras para obtener de estas un beneficio y así satisfacer sus necesidades. Pero no solo esto se necesita para que se de la relación de trabajo, sine que se requiere en principio uno llamado trabajador y otro denominado patrón.

Empezaremos nuestro estudio aduciendo lo que debemos entender por “trabajo”

De la constante relación entre los hombres y la naturaleza nacieron todas las sociedades en influencia recíproca y permanente, evolucionando en el tiempo y en el espacio. Al principio de los tiempos el hombre trabajó únicamente con fines consumistas. con técnicas rústicas, las estructuras sociales se desarrollan a medida que el hombre produce para intercambiar lo producido, naciendo de esta forma el trabajo propiamente dicho.

El trabajo es una manifestación del hombre, que a diferencia de los seres irracionales. lo realiza con determinados fines, ya sea por necesidad, por conveniencia o por tener una actividad de que ocuparse.

Al respecto la palabra proviene del Latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, “ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, por que siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo”, del griego *thilbo* “que denota apretar, oprimir o afligir” y también de *laborare* o *labrare* del verbo latino *laborare* que quiere decir “labrar relativo a la labranza de la tierra.” (7)

De los conceptos referidos, podemos concluir que el trabajo se conceptúa como un desagradable esfuerzo, que si bien es necesario, no le es de mucho interés al ser humano, ya que al realizar el trabajo tiene que hacer un despliegue de esfuerzo. que redundará en cansancio del que lo lleve a cabo

Por lo que se refiere al término que califica al trabajo como el que se efectúa en la labranza de la tierra, éste es muy limitado, y no se utiliza exclusivamente para llamar a la tarea de arar, sembrar, cultivar o cosechar la tierra, debiendo éste término abarcar cualquier ocupación en la que el hombre realice un empeño; por eso consideramos que ninguna de estas acepciones abarca la totalidad del concepto

Por otro lado se considera a toda actividad del hombre aplicada al mundo exterior, con independencia de sus resultados, en cuanto a dicha actividad origina relaciones ordenadas por normas que son principios que constituyen la base de su régimen jurídico. Entendiendo por relación ordenada a la normatividad que se establece en una comunidad para regular su actividad, siendo en nuestro país la Ley Federal del Trabajo, que establece los lineamientos para la mayor convivencia entre el que realice y el que se beneficia con el trabajo; haciendo la observación que la actividad que lleva a cabo el hombre, no la efectúa con el fin de ser regulada por ordenamiento legal alguno, sino para que, en principio, satisfacer sus necesidades, las de su familia, después la de la persona que se benefició con sus servicios y finalmente allegarse de las comodidades que le permitan disfrutar de una vida mayor, las que sin trabajar no obtendría.

Habiendo hecho un análisis muy somero de lo que es “trabajo”, preciso es remitirnos al concepto de trabajador y así encontramos que en el lenguaje común, trabajador es toda persona que presta sus servicios a otra por el pago de un salario, pero también se le conoce con el nombre de obrero, empleado, asalariado, etc.

No podemos compartir la postura de quienes sustentan esta opinión, porque el obrero a nuestro juicio es aquel que realiza obras que requieren un simple esfuerzo físico y material sin ocupar su intelecto, empleado es aquel que trabaja detrás de un

escritorio sin utilizar su fuerza física y asalariado es el que supedita su propio criterio al de quien le paga, por lo que consideramos que el término “trabajador” es el que abarca a la totalidad de los que prestan sus servicios bajo la subordinación de un patrón

Por su parte un renombrado laborista definía al trabajador como “ .toda persona física que presta a otra un servicio material o intelectual bajo su subordinación y mediante una retribución en virtud de un contrato de trabajo, que puede ser verbal, escrito o simplemente de hecho.”⁽⁸⁾

Efectivamente, el trabajador solo puede ser un ser humano, ya que ni las maquinas ni los animales pueden ser considerados como tales, aclarando que el esfuerzo material al que se refiere el maestro Jorge Trueba, no nos indica que una persona tenga necesariamente que emplear mas esfuerzo físico a su trabajo que el intelectual, es decir utiliza su fuerza móvil tales como levantar, cargar trasladar objetos, a diferencia del esfuerzo intelectual que no requiere esfuerzo físico alguno para poder llevarse a cabo el trabajo que se desee, pero no debemos hacer una división tan tajante del esfuerzo que se realice, ya que hasta el más insignificante trabajo requiere del esfuerzo intelectual por mínimo que este sea.

Entendiendo por subordinación la sujeción de una persona a otra o que dependa de ella, pero que vaya a recibir de la misma el pago por sus servicios prestados, esto es la contraprestación o retribución, la que previamente debió ser pactada en forma verbal, es decir, de palabra o en forma escrita por medio de un contrato o tácitamente, con la simple prestación del servicio.

⁸ Trueba Barrera, Jorge El Juicio de Amparo en Materia de Trabajo Editorial Porrúa México 1963 p 5

Al referirse a este concepto, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 80 señala “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

Es decir que el trabajo personal subordinado es el que realice una persona física bajo la dirección y dependencia de otra, de la cual recibe las instrucciones para poder llevar a cabo su labor y a su vez es remunerado.

Otro sujeto de la relación laboral lo es el patrón, la persona opuesta al trabajador, persona física o moral que por el solo hecho de contar con capital, puede obtener los servicios de otras personas que como ya se dijo, solo pueden ser físicas y que se benefician con su trabajo.

“Junto al trabajador encontramos la figura del patrón. Pletórica de sentido humano es la palabra en sus orígenes; atrae a la mente el recuerdo de las obligaciones solicitadas, del afecto abrigador, del trato cordial del padre, por la etimología de la palabra que deriva del latín “pater.”⁽⁹⁾

Esta definición tiene un sentido filosófico más que jurídico, toda vez que de ninguna manera el patrón es protector del trabajador, ya que como se ha dicho, el

patrón se beneficia con el trabajo de quien le presta el servicio. Esto nos hace pensar que el patrón en ningún caso es paternalista al cuidado de sus “hijos” los trabajadores.

Sidaun Alberto Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo Editorial Porrúa México 1945 P 149

En general a la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con otros nombres. el de “acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, etc...”⁽¹⁰⁾

Pero como podemos ver “acreedor de trabajo”, sería la persona a la que se le debe un trabajo: “empleador” es el que emplea personas y podría confundirse con el contratista, puesto que emplea personas para que realicen trabajos y regularmente no es en su beneficio; “patrono” es un sinónimo de patrón; “dador de trabajo” de igual forma se podría confundir con el contratista, ya que éste también da trabajo; “dador de empleo” aquel que da empleo a personas que no utilizan su esfuerzo físico; finalmente “empresario” sería el poseedor de una empresa pero un “patrón” lo puede ser toda persona que recibe los servicios de otra aún y cuando no sea persona física, por lo que nosotros coincidimos y estamos de acuerdo con que se le designe con este nombre.

“La voz patrono encierra indudablemente un sentido doble; a un tiempo resulta clasista y paternal, envuelve una significación que corresponde con un cierto aire paternalista, protector, y rememora, por otro lado una expresión vinculada a luchas existentes entre dos sectores sociales - patronos y obreros - .Su raíz social , contribuye a desposeerle, en cambio, de un contenido estrechamente jurídico”.⁽¹¹⁾

Efectivamente, socialmente son dos personas contrapuestas, pero ambas se necesitan para poder conseguir los fines que cada una de ellas persiguen, y que han existido desde tiempo inmemorial.

Por otro lado se opina que “... es la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”¹²⁾

Nuevamente nos encontramos con que se hace una separación tajante de servicios materiales e intelectuales, que no debe ser, ya que como vimos por pequeña que sea la labor del trabajador ésta encierra cierta combinación de ambos esfuerzos pero coinciden en que se prestó el servicio de una manera subordinada, es decir a las ordenes de otro.

Por su parte, la Ley., Federal del Trabajo en su artículo 10o. señala que “ Patron es la persona física o jurídica que utilice los servicios de uno o varios trabajadores.”

La definición que nos da el numeral transcrito, adolece de algunos elementos, tal es el caso del “pago” a los trabajadores que están subordinados a él

Ahora veremos en sí, lo que es la relación laboral dentro de la cual, el trabajador y el patrón, son elementos importantes que al vincularse originan una relación personal o impersonal de trabajo, por que puede darse de persona física a persona física o moral, como ya se vió Vínculo que se establece al acceder uno a prestar sus servicios y otro a pagar por ese servicio, es decir que se origina una relación jurídica en la que ambas partes tienen derechos y obligaciones que cumplir tratando que su vida jurídica, sea lo más armónica posible.

¹² Sanchez Alvarado, Alfredo Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo Editorial Labor México 1967 p 160

El Lic. Mario de la Cueva nos da la definición que para él es más correcta, al decir: "Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de Los Contratos Colectivos y Contratos-Ley y de sus normas supletorias." ⁽¹³⁾

La anterior definición no es a nuestro sentir del todo correcta, ya que sólo nos da una serie de situaciones y consecuencias de la relación de trabajo, pero tanto el trabajador como el patrón no tienen la intención de provocar una reacción en cadena de efectos legales en estatutos nacionales, ni mucho menos internacionales, únicamente se lleva a cabo una relación por la necesidad de obtener los satisfactores que cada uno persigue.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 señala: "Se entiende por la relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario" concepto interesante ya que nos habla de ese pago que debe hacerse al trabajador, como prestación por sus servicios, y a nuestro juicio es el elemento sin el cual no se podría considerar la relación de trabajo, ya que de prestarse un trabajo y no ser remunerado este no caería dentro del derecho laboral y se estaría violando los derechos individuales de la persona porque nadie podrá ser obligado a prestar sus servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. artículo 5° de la Constitución de la República.

Como podemos observar se introduce un nuevo elemento a la relación laboral que es el consentimiento del trabajador, esto es su voluntad de prestar determinado servicio, a menos que sea como lo señala el propio artículo 5º, “.salvo el trabajo impuesto como pena por autoridad judicial ..”

Algunos autores como el Lic. José Dávalos opinan que: “Baste con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral.”⁽¹⁴⁾ Sin atender otro elemento, situación con la que diferimos, pues se olvida de la remuneración; la voluntad de prestar el servicio: la subordinación, etc.

También otros opinan que no es necesario el acuerdo de voluntad de los integrantes de esta relación para que la misma se dé, de esta forma lo expresa el maestro Mario de la Cueva en su libro *El Nuevo Derecho del Trabajo* “...El acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación.”⁽¹⁵⁾

Es decir que la voluntad de las partes tampoco es rectora de la relación laboral, por que como observamos en la actualidad en una empresa en la que existe un sindicato, este es el que va a decidir que persona ingresa a la misma y en ningún momento expresa su voluntad el patrón para tal efecto, pero si la debe expresar el trabajador.

De todo lo manifestado y tomando un poco de cada definición podemos desprender los elementos que forman la relación de trabajo, que para nosotros son los siguientes:

¹⁴ Dávalos Morales Op. cit p. 105

¹⁵ Cueva Op cit p 189

- a) La persona física el trabajador.
- b) La persona física o moral que es el patrón.
- c) La prestación de servicios debe ser en forma personal y voluntaria.
- d) El servicio ha de ser en forma subordinada.
- e) El servicio debe ser remunerado.

a) La persona física, que es el trabajador, que como hemos visto únicamente puede ser un ser humano, ya que las personas colectivas o morales no pueden catalogarse como tales ya que éstas no pueden prestar servicios materiales o intelectuales a otras personalmente, sino por medio de trabajadores, personas físicas

b) Una persona física o moral que es el patrón, en este caso y dentro de la relación laboral, ésta puede ser tanto física como colectiva, por que va a ser quien recibe los servicios del trabajador, siendo irrelevante para el Derecho Laboral que sea una u otra, ya que ambas pueden ser sujeto de derechos y obligaciones.

c) La prestación de un servicio en forma personal, para que una persona sea considerada trabajador y se de la relación laboral, esta prestación de servicios debe ser en forma personal y voluntaria, es decir por el propio trabajador en lo personal y no por conducto de otra, porque podríamos estar considerando al contratista como trabajador y éstos aunque contraten trabajos no lo realizan ellos en forma personal, pero si un trabajador es autorizado por el patrón a solicitar el servicio de otros. el patrón del primero. también lo será de los demás, esto se encuentra establecido en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, en su segundo párrafo

- d) El servicio ha de ser en forma subordinada, esto es que el trabajador preste el servicio personal bajo las ordenes o autoridad del patrón que lo emplea, tal y como lo señala el artículo 134 de la Ley Laboral.
- e) Debe ser remunerado. remuneración que por su trabajo obtiene el trabajador, estando de acuerdo con lo que manifiesta a su vez el Lic. Néstor de Buen “Si el trabajo no es remunerado no habrá relación regida por el Derecho Laboral”,⁽¹⁶⁾ este elemento es tan importante como la subordinación.

1.3 El Contrato de Trabajo.

En el art. 20 de la ley se señalan con bastante precisión cuando en su primer párrafo se afirma que. “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona. mediante el pago de un salario”.

De acuerdo a esta definición podría destacarse las siguientes elementos:

- a) Trabajador
- b) Patrón
- c) Prestación de un trabajo personal subordinado.
- d) Pago de un salario.

Parece indudable que en la relación de trabajo no jugarán los factores que respecto del contrato. integran los presupuestos de validez La Capacidad de las partes. la falta de forma del acto que dé origen a la relación y aún la licitud de ésta, v gr . cuando se viola alguna de las disposiciones imperativas contenidas en el art. 5° de la ley, no serán obstáculo para que nazca la relación laboral con todas sus

consecuencias económicas aún cuando, en cierto modo, puedan llegar a provocar su inmediata terminación (v. gr., si el trabajador es menor de 14 años) y la aplicación de sanciones al patrón empleador.

En el art. 21 se dispone que “se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo ente el que presta un servicio personal el que lo recibe”

La intención del precepto es obvia. Se trata de conceder a quien presta un servicio personal una ventaja: salvo que el patrón demuestre lo contrario, toda prestación de servicio será laboral. Ello significa que presuntivamente el prestador de servicio tendrá el derecho a que se le aplique el estatuto laboral, siempre mucho más generoso que cualquiera de los otros que en la etapa actual del derecho regulan las prestaciones de servicio.

Este juego de presunciones ha determinado una reiterada política empresarial dirigida a anular esa ventaja. Los servicios de los agentes de comercio y otros semejantes fueron disfrazados, durante muchos años, bajo la forma de contratos de comisión mercantil. En otras ocasiones se recurría a las contrataciones de servicios aparentemente profesionales. Una persistente tendencia jurisprudencial en el sentido contrario que culminó con las disposiciones de la ley de 1970, limitó esas fraudes legales, dando margen a la política expansionista e integral que caracteriza actualmente al derecho del trabajo. De todas maneras, la terquedad patronal busca nuevas fórmulas: v. gr., la creación de patrones ficticios, pero ciertamente los caminos se van cerrando.

Debe aclararse que siendo el contrato uno de los orígenes de la relación, para los efectos prácticos lo que importa con la presunción del art. 20 es la existencia de la relación, cualquiera que sea su origen.

Con respecto a los contratos de prestación de servicios profesionales, la SCJN ha establecido jurisprudencia firme, con ejecutorias dictadas entre los años de 1976 a 1984 (Informe de la Causa Sala de 1984, p. 21) en el sentido siguiente.

“*Subordinación* Elemento esencial de la relación de trabajo - La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo”

En el segundo párrafo del art. 20 se dice lo siguiente: “Contrato individual del trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar para otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

De este concepto debemos desprender, fundamentalmente, las siguientes conclusiones:

- a) Que no importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo (en lugar de contrato de comisión mercantil o de servicios profesionales, v. gr,) si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario (aun cuando al salario se le denomine, a su vez, de manera diferente, v.gr., comisión u honorario).

b) Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio. Precisamente, reforzando esta consideración, en el párrafo final del mismo art. 20 se precisa que “la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos” Esto significa que tendría las mismas consecuencias la violación de una relación efectiva de trabajo que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, aun cuando éste no haya generado aún la relación

El problema de determinar lo esencial del contrato de trabajo ha adquirido mayor relevancia precisamente por la tendencia patronal a ocultar, de manera formal, las relaciones laborales, dándoles la apariencia de relaciones de otra índole.

A continuación analizaremos los siguientes elementos esenciales que integran el contrato de trabajo.

- a) Voluntad, que se transforma en consentimiento en los contratos
- b) Objeto posible.

Mencionamos, a continuación, la problemática fundamental de estos elementos

La voluntad o consentimiento. Hemos advertido que en el derecho del trabajo existe una acentuada tendencia objetivar la relación de tal manera que siempre que uno de los términos de la relación laboral el trabajador, sea una persona física.

resulta intrascendente la naturaleza jurídica del contrario (persona jurídica individual o colectiva o patrimonio) para que se produzcan todas las consecuencias de una relación de trabajo. Esto plantea el siguiente problema: ¿quien otorgará el consentimiento en los casos en que la empresa no esté fundada en una estructura jurídica personal? En nuestro concepto aquí aparece la primera gran diferencia en este elemento esencial desde el punto de vista civil y laboral en el derecho civil, una situación de esa índole generaría la inexistencia del negocio. En el derecho laboral, por el contrario, bastará que un representante del interés empresarial - lo que no necesariamente equivale a representante jurídico - exprese su conformidad para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias.

En otro orden de ideas, el consentimiento puede producirse de manera expresa y formal otorgando el escrito a que se refiere el art. 25, o bien, en forma tácita, a través de la prestación del servicio, y el pago del salario. Aquí también resulta aplicable lo dispuesto en el art. 21 antes mencionado, aunque con otro sentido de la prestación del servicio se infiere la voluntad contractual.

Un lugar común en la vida de las relaciones de trabajo lo constituye el confundir la existencia del contrato, con su otorgamiento por escrito.

Muchos trabajadores afirman que no han celebrado contrato a pesar de que con toda claridad convinieron con el patrón sobre las condiciones en que prestaría su trabajo, solo por el hecho de que no lo hicieron de manera formal. En realidad ocurre que el consentimiento contractual lo identifican con la forma, que es sólo un presupuesto de validez de relativa importancia en el contrato individual de trabajo.

El objeto posible. En el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y

subordinada y la de pagar el salario. Este será el objeto directo. A su vez el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario.

A propósito del servicio a prestar, la ley fija algunas reglas. La más importante, notoriamente exclusiva del derecho del trabajo, es que puede no establecer, cual deba de ser éste, sin que ello importe la inexistencia del contrato por falta de objeto, ya que, en ese caso, “el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento”.(art 27)

Esta es una solución que tiende a evitar el empleo de subterfugios formales mediante los cuales podrían sustraerse los patrones de las responsabilidades laborales.

En el mismo sentido la omisión en la determinación del salario tampoco provoca la inexistencia del contrato ya que automáticamente se producirá la obligación de pagar por lo menos, el salario mínimo general o profesional surtiendo además efectos el principio consignado en la frac. VII del Aportado “A” del art 123 constitucional en el sentido de que “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”

En el contrato individual de trabajo los presupuestos de validez son los siguientes:

- a) La capacidad.
- b) El libre albedrío.
- c) La licitud, en el objeto.
- d) La forma, aunque solo ocasionalmente.

La capacidad En la celebración del contrato individual de trabajo juegan tanto la capacidad de goce como la capacidad de ejercicio. Respecto de la primera, en la frac III del inciso "A" del art. 123 constitucional, se determina que está prohibida la utilización del trabajo de menores de catorce años. Ello significa que los menores de esa edad no pueden ser sujetos de una relación laboral. Los arts. 5°-I y 22 de la ley, confirman la misma regla. El art.22 la adiciona mencionando que los mayores de catorce años y menores de dieciséis que no hubieren terminado su educación obligatoria, tampoco podrán trabajar por cuenta de terceros, "salvo en los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio, haya incompatibilidad entre los estudios y el trabajo".

En rigor esta limitación agregada en la ley reglamentaria no constituye una forma de incapacidad de goce. En realidad pertenece a otra esfera, no solo jurídica sino de política educativa principalmente, semejante a las medidas de salud y de orden moral que se toman en cuenta, de manera general

Es claro que, a pesar de la limitación, de hecho se producen relaciones laborales con menores de catorce años. A ello contribuyen por una parte, los agobiantes problemas económicos de las familias proletarias que exigen la colaboración económica de todos sus miembros y por la otra, la insuficiente vigilancia de la inspección de trabajo que, ni aun a nivel federal cuentan con elementos suficientes para el desempeño de una eficaz función de control. En ese

caso la relación laboral irregular de todas maneras genera responsabilidades a cargo del patrón, tanto frente al menor como frente a las autoridades (multas, v.,gr.) pero habrá de cesar en el momento en que se advierta cual es la edad del menor

Otra forma de incapacidad de goce para la celebración del contrato individual de trabajo está prevista en el art. 29 que prohíbe la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados. En nuestro concepto una regla general que admite tantas excepciones, pierde su sentido y creemos que nada pasaría si se dejara sin efecto

La capacidad del ejercicio laboral, se alcanza a los dieciséis años. Ello significa que los trabajadores de esa edad, podrán por si mismos, celebrar contratos individuales de trabajo. Por el contrario, si intentan iniciar la relación de trabajo antes de los dieciocho años, deberán hacerlo por conducto de sus padres y tutores y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezca, de la JCA, del Inspector del Trabajo ó de la Autoridad Política, quienes, de acuerdo con lo dispuesto en el art.23 deben de suplir su incapacidad.

La Ley es omisa en cuanto a determinar las consecuencias de la falta de representación de los menores que celebran contratos de trabajo. No hemos encontrado tampoco antecedentes jurisprudenciales pero nos parece que en ningún caso esa omisión podría acarrear la nulidad de la relación en perjuicio del trabajador.

El libre albedrío. “libre albedrío” significa de manera positiva, la ausencia de vicios del consentimiento.

En el contrato individual de trabajo la única referencia a su posible celebración mediando dolo y por lo tanto error provocado por el dolo, se encuentra en la fracción I del art 47 que considera causà de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, el que el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, utilizaren certificados falsos o invocasen cualidades artificiales

La licitud en el objeto. Particularmente en el art. 5° se mencionan las principales causas de ilicitud.

La forma De todos los presupuestos de validez del negocio jurídico individual, la forma es la que más ha preocupado al legislador al grado de que se llega a afirmar en el art. 24 que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, salvo que existan contratos colectivos aplicables,

Respecto del contrato individual de trabajo el legislador no sólo se preocupó por indicar que debe otorgarse por escrito y en dos ejemplares (art. 24) sino que, además, exige un contenido mínimo. Este consiste en lo siguiente:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es por obra, tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deberán prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
- V. La duración de la jornada.
- VI. La forma y el monto del salario;

- VII. El día y el lugar del pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa: conforme lo dispuesto en la ley; y
- IX Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón (Art. 25)

La falta de escrito no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputara al patrón la omisión. (art. 26) las consecuencias que acarrea este principio pueden ser muy graves. En realidad, bastará que en un juicio un trabajador invoque las condiciones que quiera para que se estimen ciertas, salvo que el patrón compruebe lo contrario. De ahí que sea peligrosísima para los patrones la práctica constante de no documentar las condiciones de trabajo ya que, queriendo impedir la existencia de pruebas “comprometedoras”, lo que obtienen es precisamente, abrir las puertas una reclamación exagerada.

Sobre este particular si bien con referencia especial al salario.. la Corte ha establecido la tesis de Jurisprudencia número 150 en los siguientes términos:

Salario. monto del. carga de la prueba. “La prueba del monto del salario, cuando se manifiesta inconformidad con el señalado por el trabajador , corresponde al patrón, por ser él el que tiene los elementos probatorios necesarios para ello, tales como recibos, nominas, listas de raya, etc.” (Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de los fallos pronunciados en los años de 1917 a 1965’ . Quinta Parte. Cuarta Sala Imprenta Murguía. S A . Mexico. 1965. pp 142-143)

1.4 Conflicto de Trabajo.

En todas las épocas el hombre ha luchado contra él mismo para demostrar quién es el más fuerte, acentuándose esta situación cuando aparece la propiedad privada y con ella nacen las clases sociales, en la antigüedad esclavos y amos, y en la actualidad trabajadores y patrones.

Esa contradicción y pugna entre capital y trabajo constituye la cuestión moral que nos ocupa.

Entre el capital y el trabajo se han originado diferencias en las que cada una de las partes defiende lo que considera su derecho o trata de satisfacer sus exigencias y sus ambiciones aún en perjuicio ajeno.

La cooperación entre el capital (patrón) y el trabajo es un elemento importante en la evolución de las sociedades

Pero vemos que en la relación trabajador-patrón no siempre será cordial su trato. Llegando un momento en el que cualquiera de los dos no de cumplimiento a sus obligaciones o quiera ir más allá de lo que en derecho le corresponda, es en este momento en el que surgen los conflictos laborales, que muchas veces son solucionados satisfactoriamente para ambos, pero en otras ocasiones al no encontrarle solución en forma privada es cuando se llevan a la luz pública, estos conflictos pueden ser individuales cuando interviene un trabajador y un patrón o colectivo cuando es entre varios trabajadores y un patrón o varios patrones.

En relación al conflicto laboral. el maestro Armando Porras López opina que los conflictos de trabajo "son las controversias jurídico-económicas que surgen con

motivo de la ampliación de la tutela de la Ley a la relación de trabajo individual o colectiva.”⁽¹⁷⁾

Como podemos observar el Lic. Porras López, señala que los conflictos como controversias. esto es, opiniones encontradas acerca de algún derecho a ejercitar, mismas que pueden ser tanto jurídicas como económicas, hace aquí la primera división de los conflictos laborales, y el principal punto de partida de estas controversias es la ampliación o la tutela de la Ley en materia de trabajo, esta tutela para el patrón puede ser excesiva y quizá el trabajador piense que es apenas poco a lo que merece. por poseer la fuerza de trabajo. Otra división que nos proporciona es la de individuales y colectivos, que estudiaremos más adelante

En relación al conflicto se opina que son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

Esta definición nos parece interesante, ya que nos dice que nace en la relación de trabajo. que es la única forma en la que pueden surgir los conflictos laborales, sin esta relación no se encuadraría en la Ley Laboral este conflicto y sería cualquier cosa menos eso: conflicto laboral.

Nuestra Ley Laboral no nos proporciona un concepto de lo que son los conflictos de trabajo, únicamente en su artículo 604 nos dá una idea de la clase de conflictos que existen, en razón a las partes que en él intervienen

A nuestro modo de ver, los conflictos laborales son los que: surgen entre trabajadores y patronos cuando cada uno pretende tener la razón y la Ley de su parte y la otra se siente afectada con ese derecho.

¹⁷ Porras Lopez. Armando Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cajica Puebla. Pue. Mexico 1979 p 60

Los conflictos laborales pueden darse únicamente entre un trabajador y un patrón, entre varios trabajadores o entre patrones, esto es de acuerdo a las personas que en el conflicto intervienen, pero en sí los conflictos laborales los podemos dividir en tres:

1. De acuerdo a los intereses afectados y estos pueden ser dos:

- a) Individuales. Son los que afectan intereses de carácter particular, entre uno o varios trabajadores, a propósito del contrato de trabajo y su patrón.
- b) Colectivos. Son los que afectan intereses de un grupo o sindicato obrero y uno o varios patrones.

Entendiendo por sindicato a "la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses", lo anterior de acuerdo con el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

A nuestro modo de ver, la asociación es la reunión de varias personas de manera permanente para realizar un fin común, sin que sea de carácter económico y que sea permitido por la Ley.

Este derecho de asociación está consagrado en el artículo 9o. Constitucional que en su parte conducente dice "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito. "

El derecho de asociación sindical se encuentra contenido en el artículo 123 Constitucional al señalar en su fracción XVI "tanto los obreros como los

empresarios tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

2 Otra clasificación de los conflictos, es de acuerdo a su naturaleza, siendo.

a) Jurídicos, tienen por objeto que el trabajador exija el cumplimiento del contrato de trabajo, independientemente de que sea un contrato individual o colectivo, siempre y cuando le afecte en lo personal.

b) Económicos son “los que tienden a la creación o modificación de las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre los trabajadores y los patronos.”⁽¹⁸⁾

3. De acuerdo a las partes que en él intervienen, pueden ser:

a) Obrero-Patronales. Son los que surgen entre los trabajadores y patronos con motivo del contrato de trabajo, ya sea entre un trabajador o varios y un patrón o varios.

b) Inter-obreros. Este se dá entre trabajadores y se deriva del contrato de trabajo, cuando dos o más se sienten afectados en sus intereses, pero también pueden ser entre sindicatos, un ejemplo de esto último es la titularidad del contrato.

c) Inter-patronales. Pueden darse entre patronos individualmente y éstos son agrupaciones patronales o entre éstas últimas.

¹⁸ Climent Beltran, Juan B Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia Editorial Esfinge Mexico 1994 p 558

Teniendo un esbozo general de la clasificación de los conflictos, estamos en aptitud de dar algunos conceptos de diversos autores acerca de los conflictos tanto individuales como colectivos, jurídicos y económicos ya sea entre trabajadores y patrones o entre puros trabajadores o patrones.

Así, tenemos que los conflictos individuales jurídicos obrero patronales son "Las diferencias surgidas entre los trabajadores y los patrones con motivo del contrato o relación de trabajo o aplicación de la ley, son individuales y esencialmente jurídicas, pues la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter individual al conflicto."⁽¹⁹⁾ Los conflictos individuales se caracterizan por versar sobre despidos, riesgos de trabajo, salarios, horas extras, etc., o por violaciones al contrato de trabajo, en lo individual.

Conflictos individuales de carácter económico, nos dice el profesor Rafael Tena Suck. "la naturaleza económica de un conflicto determina que está en juego la nueva fijación de condiciones de trabajo "⁽²⁰⁾ Cuestión ésta que se ventila en los Tribunales de trabajo y en procedimiento ordinario.

Los conflictos colectivos de carácter jurídico, "tienen su origen en la violación del contrato colectivo o de la Ley, pero los conflictos se desarrollan entre el sindicato de trabajadores y uno o mas patrones "⁽²¹⁾

Los conflictos colectivos económicos, son manifestaciones de la lucha de clases. entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones encaminadas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificaciones a

Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Sexta Edición Editorial Porrúa México 1982 p 185

- Tena Suck, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Trillas México 1987 p 82

- Trueba Urbina, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo Editorial Porrúa México 1965 p 57

las vigentes. Este tipo de conflictos pueden tener serias repercusiones en la industria, ya sea por que cambie la técnica de producción o la maquinaria, o por la implantación de nuevas normas que regulen el desarrollo del trabajo.

Los conflictos inter-obreros, son los antagonismos originados entre trabajadores con motivo del contrato o relación de trabajo o de hechos relacionados con ellos. revisten doble naturaleza, individuales cuando se polariza entre dos trabajadores y si se entabla entre uno o varios trabajadores y un sindicato o entre agrupaciones sindicales. Estos conflictos son esencialmente jurídicos, derivados siempre de una cuestión de preferencia.

Conflictos inter-sindicales, surgen únicamente dos cuestiones, la de titularidad del contrato de trabajo o por la petición de que se fije un contrato Ley

Conflicto entre obreros y sindicato, principalmente se dá por la inclusión de la cláusula de exclusión y las correcciones disciplinarias a sus miembros.

Conflictos inter-patronales, "la naturaleza de éstos conflictos es esencialmente jurídica, puede ser individual o colectiva entre patrones individualmente y estos con agrupaciones patronales."⁽²²⁾

Como podemos observar es muy amplio el campo en materia laboral, pero se podría evitar la magnitud de los conflictos, si los contendientes tendieran a respetarse mutuamente sus derechos y obligaciones, así mismo a que una vez iniciado el conflicto, accedieran a ser tratados mediante el mecanismo de la conciliación o también manejado como mediación, accediendo ambas partes a

²² Trueba Urbina Op cit p 60

solucionar más rápidamente sus controversias sin llegar a poner en marcha todo un proceso judicial.

1.5 Derecho Procesal del Trabajo.

Para dar una mejor explicación de lo que es el derecho procesal del trabajo, antes queremos hacer referencia a la diferencia que entre proceso y procedimiento existe y al respecto el maestro Aniceto Alcalá Zamora y Castillo nos dice.

Los términos proceso y procedimiento se emplean con frecuencia, incluso por procesalistas eminentes, como sinónimos o intercambiables. Es conveniente sin embargo, evitar la confusión entre ellos, porque si bien todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso. El proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva de litigios, mientras que el procedimiento, que puede manifestarse fuera del campo procesal, cual sucede en el orden administrativo o en el legislativo, se reduce a ser una coordinación de actos en marcha relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo. Así, pues, mientras la noción de proceso es esencialmente teológico, la de procedimiento es de índole formal y de ahí que, como luego veremos tipos distintos de proceso, se pueden substanciar por el mismo procedimiento y viceversa, procedimientos distintos sirven para tramitar procesos de idéntico tipo.

También el maestro Cipriano Gómez Lara, establece la mencionada diferencia diciendo:

“El proceso, es pues, un conjunto de procedimientos, entendiéndose estos como conjunto de formas o maneras de actuar.

Por lo anterior, la palabra procedimiento en el campo jurídico no debe ni puede ser utilizado como sinónimo de proceso.

El procedimiento se refiere a la forma de actuar y, en este sentido, hay muchos y variados procedimientos jurídicos”⁽²³⁾

Existen varios procedimientos en materia de trabajo, entre los más importantes encontramos los siguientes: El procedimiento ordinario, los Procedimientos Especiales, los Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, el Procedimiento de Huelga, el Procedimiento de Ejecución y los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios, mismos que se encuentran regulados por la Ley Federal del Trabajo

Como sabemos, el Derecho del Trabajo es de reciente creación, así como el Derecho Procesal del Trabajo y vemos que "como la esencia misma del Derecho Procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado para la impartición de justicia. se consideró indispensable la creación de una ciencia que conociese de dicha actividad jurisdiccional...”⁽²⁴⁾ y así como existe el Derecho Procesal Civil, Derecho Procesal Mercantil, se considera necesaria la creación del Derecho Procesal Laboral

La Teoría del Derecho Procesal del Trabajo, deriva del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con principios procesales distintos a los del proceso común, con normas reivindicadoras de los trabajadores por su naturaleza social.

²³ Gomez Lara, Cipriano Teoría General del Proceso 2ª edición Textos Universitarios México. 1979. p 245

²⁴ Ross Gomez Francisco. Derecho Procesal del Trabajo Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor México 1992 p 16

Ha sido definido como “La rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que regula la acción del juez y de las partes, en todo procedimiento concerniente a la materia del trabajo.”⁽²⁵⁾

Esta definición es muy sencilla, pero no por eso deja de tener fondo, ya que efectivamente es la rama del derecho que regula la forma de actuar de los tribunales de trabajo

Pero también podemos encontrar otras definiciones más completas, como la que nos proporciona el Lic. Alberto Trueba Urbina, que nos dice. “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo. para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter-obreras e inter-patronales.”⁽²⁶⁾

La anterior definición es mas completa, porque nos habla de la función jurisdiccional de los tribunales de trabajo y la forma de actuar de los mismos, específicamente en la materia que nos ocupa.

El Derecho Procesal del Trabajo tiene diversas características que lo distinguen de las demás ramas del Derecho Procesal, a saber son las siguientes:

- a) Publicidad.- Con ésta se ofrece a todo aquel que quiera estar presente en el desenvolvimiento del proceso, que observen la conducta de cada una de las partes en el juicio y del propio tribunal y las autoridades que intervienen en él, de este modo todos tratarán de conducirse con apego a las leyes y la autoridad se cuidará de dictar resoluciones que perjudiquen a cualquiera de las partes.

²⁵ Luigi De Litala Citado por Trueba Urbina Op cit p. 74

²⁶ Trueba Urbina Idem p 75.

b) Gratuidad.- Significa que todas las actuaciones que realicen las autoridades será en forma gratuita y sin costo para las partes, en virtud de que se podría pensar que el que pague más. será el más beneficiado y así las partes están en un plano de igualdad en los tribunales de trabajo.

c) Inmediatez.- Se entiende por el contacto directo que existe entre las partes y la autoridad, quien observando el desarrollo del proceso resolverá con conocimiento de causa el problema que se le plantea.

d) Preeminencia de la Oralidad.- Esto quiere decir que aún y cuando las partes hagan sus promociones por escrito, este escrito depende de la oralidad con que se presenten. El ejemplo más claro lo tenemos en el caso de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Administración de Pruebas, toda vez que en la etapa de Demanda y Excepciones, la parte demandada, no obstante que presenta su contestación a la demanda mediante un escrito, debe exhibirla en forma oral manifestando en el momento oportuno que “viene a dar contestación a la demanda en términos del escrito...”, a diferencia de cualquier otra rama del Derecho, que con la simple presentación del escrito ante oficialía de partes del juzgado o tribunal correspondiente, ya se tiene por contestada la demanda.

e) Principio Dispositivo.- Este principio es regla básica en el proceso laboral, ya que no puede haber juez sin demandante, es decir la acción jurisdiccional no se activa de oficio, debe haber promoción o demanda para iniciar el procedimiento. es decir que actúa a instancia de parte.

f) Concentración - Consiste en que en una sola actuación pueden llevarse a cabo diversos actos procesales, el ejemplo más común es la audiencia de Ley en materia laboral, ya que en la misma se llevan a cabo varias etapas, como son La

Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento Admisión de Pruebas, esto colabora con la celeridad del procedimiento y con la impartición de justicia.

g) **Apreciación de las Pruebas de Conciencia.**- Deben apreciarse los hechos según la conciencia del juzgador y en razón de lo que se quiera comprobar con las mismas

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 685 a 689 y 841 nos señala los principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo.

CAPITULO SEGUNDO

LAS AUTORIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

2.1 Fuero Federal y Fuero Local.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 40 señala textualmente lo siguiente “es voluntad del Pueblo Mexicano constituirse en una República representativa, democrática, federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior; pero unidos en una federación establecida según los principios de esta ley fundamental” Como se desprende de lo anterior, en la República existen dos Gobiernos. el de los Estados - Miembros. con jurisdicción en sus respectivas entidades, y el federal que se extiende en todo el territorio nacional.

La competencia se determina con base en estos criterios: territorio, materia y grado

Para los efectos de este punto el término fuero es sinónimo de jurisdicción, la cual no es sino la facultad o potestad del Estado encaminada a la aplicación de la norma general al caso concreto. Así mismo existen diversas clases de jurisdicciones en las cuales encontramos a la jurisdicción federal y local.

La jurisdicción federal se ejerce sobre todo en territorio nacional y en asuntos federales.

La jurisdicción local tiene su actividad limitada en los estados de la Federación y en el Distrito Federal, en asuntos que no sean de carácter federal

Ambas se distinguen por razón del territorio y por razón de la materia que a cada una de ellas le corresponden.

Los Estados Unidos Mexicanos están constituidos en un sistema federal que tiene normas jurídicas que se aplican en toda la República y que son llamadas Federales, y otras que se aplican en cada uno o uno de los Estados de la federación y en el Distrito Federal y que se les denomina locales

Asimismo, existen autoridades que son federales y otras que son locales esto debido a la naturaleza de sus funciones, v. gr. la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

En el campo laboral, solo existe una ley, la Ley Federal del Trabajo que es Federal y Local al mismo tiempo, esto es, que cada estado de la federación no puede expedir sus propias leyes laborales, ya que el único encargado de expedir las leyes de trabajo es el Congreso de la Unión. Dicha facultad esta consagrada a la fracción X. del artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La facultad que si se les concede a las autoridades de las Entidades Federativas es la aplicación de las leyes del trabajo y a sus respectivas jurisdicciones, en virtud de que así lo establece la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

2.2 Las Juntas Federales de Conciliación.

En la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, en su apartado (A) esto es, en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 591 se señalan las funciones que tendrán las Juntas Federales de Conciliación, y que son las siguientes:

I.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones:

II.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV (actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importante de tres meses de salario), y

III - Las demás que le confieren las leyes.

Como podemos apreciar, el carácter de las Juntas Federales de Conciliación principalmente es el avenir a las partes mediante el mecanismo de la conciliación, pero les han asignadas características de arbitraje, cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario, esto ha permitido que los conflictos de pequeña cuantía sean resueltos por estos tribunales, favoreciendo a los trabajadores para que presenten sus quejas y reclamaciones en sus lugares de trabajo en los que no esté constituida una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

De conformidad con el artículo 592 de la ley de la materia, las Juntas Federales de Conciliación existen de dos tipos, a saber, :

- a) Juntas Federales de Conciliación Accidentales; y
- b) Juntas Federales de Conciliación Permanentes.

Las Juntas Federales de Conciliación Accidentales existirán en los lugares donde el volumen de los conflictos de trabajo no ameriten el funcionamiento de una

Junta Permanente, esto es, nacen para conocer y resolver un conflicto laboral con las características ya señaladas y extinguen una vez cumplida su misión. Para el caso en que surja un conflicto laboral, los trabajadores y patrones, deberán incurrir ante el Inspector Federal del Trabajo o al Presidente Municipal a fin de que se le integre la Junta de Conciliación Accidental.

Dicho inspector señalará a cada una de las partes que dentro del término de veinticuatro horas nombren a su representante, y les hará conocer el nombre del Representante del Gobierno, cuando sus actividades se lo permitan para el caso de que las partes o alguna de ellas no designe representante, lo hará el propio Inspector debiendo recaer tales designaciones en trabajadores y patrones, según sea el caso.

Para ser Presidente de las Juntas Federales de Conciliación Accidentales se requiere de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 597 de la Ley Federal del Trabajo:

- Ser mexicano, mayor de edad, estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;
- No pertenecen pertenecer al estado eclesiástico
- No haber sido sentenciado por delito intencional sancionado con pena corporal; y
- Haber terminado la educación obligatoria.

No podrán ser representantes del trabajo y del capital en las Juntas Federales de Conciliación Accidentales, los directores, gerentes o administradores de las

empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos afectados (art. 599 fracc. II)

Por lo que se refiere a las Juntas Federales de Conciliación Permanentes, como su nombre lo indica funcionan permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y encontramos su fundamento en los artículos 592, 593 y 594 de la Ley Federal del Trabajo.

No funcionarán estas juntas en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Federales de Conciliación Permanentes se integran con un representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un Representante de los trabajadores sindicalizada y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Solo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres. Para cada representante propietario de los trabajadores y de los patrones se designará un suplente.

Los Presidentes de las Juntas Federales de Conciliación Permanente requieren de conformidad con el artículo 596 del Código Laboral.

- Ser mexicano, tener la mayoría de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- Haber terminado la educación secundaria
- Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social;
- No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones.

- No pertenecer al estado eclesiástico; y
- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

No podrán ser representantes del trabajo y del capital en las Juntas Federales de Conciliación Permanentes, los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos de las ramas de la industria representadas en las Juntas.(Art. 599, fracc. I).

El artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, nos menciona cuales son las facultades y obligaciones de las Juntas Federales de Conciliación.

- Procurar un arreglo conciliatorio en los conflictos de trabajo.
- Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

- Recibir las demandas que le sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que este designada, si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tenga por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda al importe de tres meses de salario.
- Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales y Conciliación y Arbitraje.
- Denunciar ante el Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores; y
- De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos pro las partes.
- Las demás que les confieran las leyes.

2.3.- Las Juntas Locales de Conciliación.

Las Juntas Locales de Conciliación funcionarán en las entidades federativas y se instalarán en los Municipios y zonas económicas que determine el Gobernador. No funcionarán estas Juntas, en los Municipios o zonas económicas que determine el gobernador.(art 601)

Las Juntas Locales de Conciliación tendrán las mismas atribuciones y funciones que las Juntas Federales de Conciliación, en los asuntos de su competencia, competencia también para la conocer de conciliación y arbitraje en asuntos que no excedan de tres meses de salario, con excepción de que las atribuciones que tiene la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados y Territorios.

2.4.- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El capítulo XII, del título once de la Ley laboral, hace alusión a esta Junta en los artículos del 604 al 620.

A la junta Federal de Conciliación y Arbitraje, le corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, derivadas de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres veces del salario.

En cuanto a su integración se hará con un representante del Gobierno y con Representantes del Trabajo y del Capital designados por ramas de la industria o de otras actividades de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Habrá uno o varios Secretarios generales según se juzgue conveniente

El artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, nos da la competencia constitucional a que están sometidas las autoridades de trabajo, correspondiendo la aplicación de las normas de trabajo a las autoridades federales, cuando se trate de:

I.- Ramas Industriales

- 1.- Textil;
- 2 - Eléctrica;
- 3.- Cinematográfica;

4 - Hulera;

5 - Azucarera,

6 - Minera;

7 - Metalurgia y Siderurgia. abarcado la explotación de los minerales básicos. el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8 - De hidrocarburos:

9 - Petroquímica.

10.- Cementera;

11.- Calera;

12.- Automotriz, incluyendo auto-partes mecánicas o eléctricas

13.- Química. incluyendo la química farmacéutica y medicamentos,

14.- De celulosa y papel;

15.- De aceites y grasas vegetales;

16 - Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados que se destinen a ello;

17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18 - Ferrocarrilera;

19.- Maderera básica. que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la, fabricación de vidrio plano, liso, labrado o de envases de vidrio; y

21.- Tabacalera. que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco

II.- Empresas

1.- Aquellas que son administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; y

3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las Autoridades Federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Por último, conviene señalar de manera concreta, actualmente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, desde el punto de vista estructural cuenta con dieciocho Juntas Especiales en la Ciudad de México, y cuarenta y tres Juntas Especiales distribuidas en las diversas entidades federativas, haciendo un total de sesenta y uno; existen, tres Secretarías Generales, siendo a saber:

1 - La de Coordinación Administrativa;

2 - La de Acuerdos; y

3 - La de Consultoría Jurídica;

Además hay nueve auxiliares, como órganos de apoyo, y son,

1.- Secretaría Auxiliar de Diligencias;

2.- Secretaría Auxiliar de Control Procesal,

3 - Secretaría Auxiliar de Huelgas;

- 5.- Secretaría Auxiliar de Huelgas Estalladas;
- 6.- Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos;
- 7 - Secretaría Auxiliar de Amparos;
- 8 - Secretaría Auxiliar de Programación, Organización y Presupuesto. y
- 9 - Secretaría Auxiliar de Administración de Recursos Humanos.

2.5.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las entidades federativas: les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

El Gobernador del Estado o el jefe del departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades de trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia y su competencia territorial.

La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión se ejercen por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito federal, respectivamente

Lo anterior, lo establecen los artículos 621, 622 y 623 de la Ley Federal del Trabajo

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, es un Tribunal con plena jurisdicción que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones solo entre aquellos o entre estos, derivados de la relación de trabajo o de hechos íntimamente derivados de ellos, su competencia se deriva de la que establece la fracción XXXI del artículo 123, apartado A, de Carta Magna, a las autoridades federales, correspondiendo a las autoridades locales la que no se expresa en mencionado precepto. La anterior teoría se deriva de las facultades que no están expresamente concedidas a los poderes federales se entienden reservadas a los Estados, como lo marca el artículo 124 de la Constitución.

Es conveniente señalar, actualmente que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal se encuentra integrada por los siguientes órganos cuyas atribuciones y facultades describiré brevemente:

El Pleno

Es el órgano máximo de éste tribunal, se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y patrones.

Las facultades que marca la Ley Federal del Trabajo para el Pleno, son:

- Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación;
- Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando estos afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;

- Conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno; y
- Uniformar los criterios de resolución de la Junta Especiales sustenten tesis contradictorias

El Presidente.

Es el responsable administrativo y el representante de la misma Junta, su designación se encuentre sujeta a la aprobación del jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con el artículo 617 de la ley de la materia, dentro de sus facultades se encuentran:

- Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta;
- Presidir el Pleno;
- Presidir las Juntas Especiales en los casos de los artículos 608 y 609, fracción I;
- Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos señalados en la fracción anterior;
- Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes;
- Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales,
- Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida; y
- Las demás que le confieran las leyes.

El Secretario General de Acuerdos.

Las facultades del Secretario General de Acuerdos, son las siguientes:

- Suplir al Presidente Titular en los términos de la Ley Federal del Trabajo;
- Proporcionar apoyo al personal jurídico en los procedimientos jurisdiccionales de trabajo;
- Expedir la resolución de los juicios;
- Mejorar la función conciliadora;
- Cumplir con los acuerdos del pleno;
- Realizar visitas a las Juntas Especiales para cuidar el buen desarrollo de sus funciones,
- Autorizar los libros de Gobierno.

Secretaría Auxiliar de Huelgas.

Compete a dicha Secretaría radicar, tramitar y resolver los emplazamientos a huelga presentados ante la Junta, regulando cada una de las instancias procesales previstas en la Ley Laboral.

Esta Secretaría citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará avenirlas para lo cual solicitará la intervención de los funcionarios conciliadores.

Huelgas Estalladas.

Si las partes no logran dirimir sus diferencias, como la Secretaría deja a salvo sus derechos, sobreviene la Huelga. En ésta etapa la Junta interviene

jurisdiccionalmente. el procedimiento de calificación de la huelga se tramitará en la Unidad Departamental de Huelgas Estalladas, la cual resolverá la calificación de la misma

Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos.

Se encarga de tramitar todo lo conducente en los procedimientos relativos a Conflictos Colectivos de naturaleza jurídica y económica presentados ante la Junta; este tipo de conflictos pueden ser presentados por los sindicatos de trabajadores titulares de los Contratos Colectivos, por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento o por el patrón, mediante demanda por escrito.

Secretaría Auxiliar de Amparos.

Corresponde a ésta Secretaría, conocer y tramitar los juicios de Amparo Directo e Indirecto y Recurso de Quejas, que se interpongan en contra de las actuaciones y resoluciones emitidas por las diversas Juntas Especiales y las Secretarías Auxiliares que integran la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo establecido en la Ley Federal de Trabajo y la Ley de Amparo.

En relación con los Amparos Directos, la Secretaría Auxiliar de Amparos, se encarga de recibir la Demanda de Amparo, dictar el auto de entrada, la interlocutoria de suspensión (si se solicita) y rendir el informe justificado correspondiente, remitiendo al Tribunal Colegiado el expediente laboral respectivo a fin de que dicho Tribunal cuente con los elementos suficientes para resolver el juicio de garantías. Una vez resueltos los juicios de Amparo, las ejecutorias pronunciadas por los Tribunales Colegiados del Primer Circuito en materia de trabajo o las sentencias ejecutadas de los H. Juzgados de Distrito en materia de trabajo, son remitidos a la

Secretaría Auxiliar de Amparos, quien de inmediato remite a las autoridades responsables para su debido cumplimiento.

Unidad de Control Procesal y Quejas.

Recibe las quejas y denuncias que se presenten en contra del personal que presenta sus servicios en la Junta: así como llevar a cabo la revisión del control procesal de los expedientes que se ventilen en las diversas áreas jurídicas.

Secretaría Auxiliar de Conciliadores.

Los Tribunales de Trabajo adoptaron el nombre de Conciliación y Arbitraje, a partir de que los conflictos planteados deberán desarrollarse en dos etapas: la de conciliación y la de arbitraje.

Esta Secretaría sirve de apoyo a otras o a las Juntas Especiales y su función es intervenir en la solución de los conflictos tanto individuales como colectivos que se tramitan en la Junta y en cualquier etapa del procedimiento.

Secretaría Auxiliar de Contratos Colectivos.

Se encarga de realizar, tramitar y resolver los asuntos relativos al depósito de Contratos Colectivos de trabajo que se ajusten a la ley, dentro del ámbito de la competencia laboral y documentos derivados de esto (tabuladores de salarios, reglamento interior del trabajo y convenios que modifiquen las relaciones colectivas de trabajo).

Unidad Departamental del Registro y Actualización Sindical

Se encarga de realizar, tramitar y resolver las solicitudes de registro de agrupaciones sindicales de trabajadores y patrones, de los cambios de directivas, del padrón general de miembros, altas y bajas de socios y de las reformas a los estatutos de las agrupaciones sindicales registradas ante el Tribunal expidiendo la toma de nota correspondiente.

Dentro de sus atribuciones también ordena la realización de diligencias para mejor proveer, con el fin de intervenir en los conflictos intrasindicales, planteados con motivo de los cambios de directiva, ordenando las actuaciones necesarias para salvaguardar el derecho de las mayorías. El fundamento de las atribuciones de esta Secretaria, lo encontramos en el Título Séptimo denominado de las Relaciones Colectivas de Trabajo, en los capítulos I y II de la Ley de la materia.

Unidad Departamental de Peritos.

A este Departamento le compete la intervención en los juicios laborales cuando sean requeridos por las Juntas Especiales, toda vez que sus conocimientos que versan sobre alguna ciencia, técnica o arte son indispensables para el esclarecimiento de la verdad, fungiendo en algunas ocasiones como perito designado al trabajador cuando se obstaculiza alguno de los supuestos que marca el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo, y en otras, cuando los dictámenes de los peritos designados por las partes son contradictorios, por lo que su carácter es de “perito tercero en discordia”

Cabe mencionar que los servicios que presta este Departamento son gratuitos, en atención a lo que dispone el artículo 685 de la citada Ley Federal del Trabajo.

Unidad Departamental de Oficialía de Partes

Se encarga de recibir y registrar toda la correspondencia de entrada destinada a la Junta así como llevar al corriente los catálogos alfabéticos y numéricos a su cargo y los registro por volante. autorizar las solicitudes de los expedientes que se hagan al archivo general.

Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 625 determina el personal jurídico de que se compondrán las Juntas de Conciliación y Arbitraje:

- 1 - Presidentes de Junta Especial;
- 2.- Secretarios Generales;
- 3.- Auxiliares;
- 4.- Secretarios, y
- 5.- Actuarios

A continuación pasaremos a exponer las facultades y obligaciones del personal juridico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Presidentes de Juntas Especiales.

Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo al artículo 618 de la ley Federal del Trabajo, tienen las facultades y obligaciones siguientes.

- I - Cuidar del orden y disciplina del personal de la Junta Especial;

II.- Ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial:

III - Conocer y resolver las providencias cautelares;

IV.- Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes,

V.- Cumplimentar lo exhortos que les sean turnados por el presidente de la Junta;

VI - Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictadas la Junta Especial;

VII - Informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y

VII - Las demás que les confieren las Leyes.

Los Presidentes de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje serán nombrados cada seis años por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, percibiendo los mismos emolumentos que correspondan a los Magistrados de Circuito y los de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal los que correspondan a los Magistrados del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, siendo estos nombrados cada seis años por el Jefe del Departamento del Distrito Federal y podrán ser confirmados una o más veces.

Secretarios Generales.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 605, párrafo segundo dice: habrá uno o varios Secretarios Generales según se juzgue conveniente.

Los Secretarios Generales de la Junta, con fundamento en el artículo 619 de la ley Federal del Trabajo, tendrán las facultades y Obligaciones siguientes.

- I - Actuar como Secretarios del Pleno;
- II - Cuidan de los archivos de la Junta; y
- III.- Las demás que les confiera la ley de la materia.

Además de las facultades y obligaciones consignadas en la ley Federal del Trabajo, el reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal en su artículo 28, le señala a los Secretarios Generales las siguientes funciones

- I.- Tener a su cargo las Unidades Departamentales que les señale el Presidente de la Junta Local,
- II.- En las sesiones del pleno, levantar y autorizar el acta correspondiente;
- III.- Cumplimentar los acuerdos del Pleno;
- IV.- Firmar y en su caso autorizar la correspondencia de trámite de la Junta;
- V - Determinar la distribución y el turno de los asuntos que son de la competencia de cada Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su presentación en al Oficialía de Partes,
- VI.- Tener bajo su cuidado la caja general de valores del Tribunal, debiendo llevar el libro o libros necesario para su registro;
- VII - Autorizar la impresión y control de la existencia de las formas mimeográficas que se usen en el Tribunal, así como todo el material de oficina;

VIII.- Autorizar solicitudes de expedientes que se hagan el archivo general de la Junta:

IX - Controlar diariamente el último número de registro de documentos que sean prestados en la Oficialía de Partes, dentro del horario administrativo.

X.- Recibir los pliegos de peticiones con emplazamiento de huelga que se presenten, formando el expediente respectivo y turnándolos a la Secretaría Auxiliar de Huelgas,

XI.- Turnar los contratos colectivos de trabajo que sean presentados ante la Junta.

XII.- Autorizar en todos los casos los endosos de todos los documentos de Nacionalidad Financiera o de cualquiera otra institución; y

XII - Autorización en todos los casos los endosos de todos los documentos de Nacional Financiera o de cualquier otra institución; y

XIII.- Autorizar los libros de gobiernos de las secretarías auxiliares y unidades departamentales de la Junta.

Auxiliares.

Respecto a los auxiliares, el maestro Trueba Urbina dice; “Los Auxiliares del representante del gobierno en la jurisdicción laboral, cumplen funciones de la mayor trascendencia. El auxiliar tiene el carácter de funcionario, en virtud de que en el ejercicio de su cargo ejerce la misma función que el Representante del Gobierno, pues a él incumbe dirigir la tramitación de los procesos laborales y en ocasiones sustituir al Presidente de la Junta Especial.”⁽²⁷⁾

El Auxiliar tendrá como función llamar en voz alta a las partes para indicar la mesa en que se llevará a cabo la audiencia de Ley, procura el arreglo conciliatorio, asesorar e informa al Secretario de Acuerdos de los criterios definidos de la Junta, cuidar que se dicten los acuerdos, proyectar las resoluciones correspondientes a las reservas acordadas en audiencias.

Secretarios.

Sus funciones serán, las de autorizar con su firma dando fe de las comparecencias de las partes o interesados en las actuaciones y resoluciones de toda clase que emita a la Junta, levantar las actas de votación de las audiencias de resolución, proyectar los acuerdos que deba emitir la Junta, proyectar el mismo día el acuerdo que deba recaer al proveído de los tribunales de amparo en que aperciban de multa a la Junta, etc.

²⁷ Trueba Urbina. Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 6ª ed Porrúa. p 292. México. 1982

Actuarios.

Practicarán las diligencias y notificaciones en los términos ordenados en el acuerdo respectivo y estas últimas con anticipación debida en cumplimiento a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, firmar el registro de entrega y devolución de los expedientes en el control respectivo, devolver los expedientes con el razonamiento respectivo.

En un capítulo posterior, veremos más ampliamente las funciones, atribuciones y responsabilidades de los actuarios.

2.6 Las Juntas Especiales y el Pleno.

La Junta funcionará en pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo 605 de la ley de la materia.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer juntas especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la Capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos. sin perjuicio

del derecho del trabajador cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, esta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Las Juntas Especiales se integran:

I.- Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflicto colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y

II.- Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Durante la tramitación de los juicios, basta formular el dictamen a que se refieren los artículos 771 y 808 de la Ley de la Materia, el Presidente de la Junta y de las demás Juntas Especiales sustituidos por Auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones siguientes:

I.- Competencia;

II - Nulidad de actuaciones;

III.- Substitución de Patrón;

IV.- Unificar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias;

V.- Cuidar que se integran y funciones debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instituciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;

VI.- Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y

VII - Las demás que le confiere las Leyes;

Para uniformar el criterio de resoluciones de las Juntas Especiales se observan las normas siguientes:

I - El Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto;

II - Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos;

III.- Los Presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa;

IV.- Las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que lo integran, por lo menos;

V.- Las decisiones del Pleno que uniforme el criterio de resolución serán obligatorias para las Juntas Especiales;

VI - Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los Representantes de los Trabajadores o de los Patrones, del cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta; y

VII - El Pleno publicará en boletín cada tres meses por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente.

Las Juntas Especiales tienen facultades y obligaciones siguientes:

I - Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se suscitan en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;

II.- Conocer y resolver los conflictos a que se refiere en artículo 600, fracción IV que se susciten en el lugar donde se encuentren instaladas;

III.- Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503;

IV - Conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos;

V - Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo. Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta; y

VI.- Las demás que les confieran las leyes.

Para el funcionamiento del pleno y de las Juntas especiales se observarán las normas siguientes:

I - En el pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente,

II - En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes;

a) Durante la tratamiento la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliares quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomaran por mayoría de votos.

Si no está presente ninguno de los Representantes, el Presidente o el Auxiliares dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 726 y sustitución de patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los Representantes a y una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre dictará la resolución que proceda.

b) La audiencia de discusión y estación del Laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente:

c) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los Representantes, por lo menos.

d) En los casos de empate, el voto de él o los Representantes ausentes se sumarán al del Presidente o al del Auxiliar;

III - Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o Presidente Especial y del cincuenta por ciento de los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones, por los menos;

Si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría se citará a los suplentes, quedando excluidos por faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que se designe las personas que lo substituyan. En caso de empate los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

Todo lo anteriormente estudiado, se encuentra contemplado en el capítulo XII, del título once de la Ley Federal del Trabajo

CAPITULO TERCERO

PRINCIPIOS Y ATRIBUCIONES DEL ACTUARIO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL EN MEXICO.

3.1 La Competencia del Actuario.

Competencia significa la facultad que tiene un órgano jurisdiccional para aplicarla a un caso concreto sometido a su conocimiento. Es la idoneidad con la que se reconoce a un órgano de autoridad para dar vida a determinados actos jurídicos.

Del anterior concepto podemos decir que el Actuario es aquel funcionario dotado de idoneidad para realizar diversos actos dentro del procedimiento laboral y de los cuales solo este servidor público puede realizar, encontrándose los actos de notificación, emplazamiento, citación de testigos y confesantes, recuento, reinstalaciones, inspecciones, cotejos, requerimientos de pago y embargos y demás diligencias que le ordene la Junta o su Presidente.

En la actualidad, la palabra Actuario tiene dos acepciones diferentes:

La primera designa al funcionario judicial ante quien pasan los autos y da fe de lo actuado; y la segunda a la persona perito en cálculos matemáticos y ciencia del seguro que asesora a las compañías aseguradoras en sus operaciones.

En la esfera del Derecho Procesal, se denomina Actuario al Secretario del Juzgado o del Tribunal, que da fe de ciertos actos y autoriza con sus firmas ciertas actuaciones ⁽²⁸⁾

La Enciclopedia Jurídica Omeba, nos explica el significado de la palabra Actuario y dice: actuaciones. actuar es tanto como poner en acción, ejercer una persona o cosa. actos propios de su naturaleza, ejercer funciones propias de su cargo u oficio En lenguaje Forense equivalente a formar autos, proceder judicialmente, según la definición de la academia, así, pues actuación será la acción y el efecto de actuar y, en plural, con sentido forense, los autos o diligencias de un procedimiento judicial De ahí que los Secretarios Judiciales, encargados de formar los autos y de dar fe en los mismos, sean también denominados Actuarios.⁽²⁹⁾

Guillermo Cabanelas nos da una explicación del significado de la palabra Actuario y dice: “Actuario. es el encargado de levantar las actas, el escribano o notario ante quien pasan los autos. Se utiliza este nombre para los escribanos de actuaciones en los juzgados de primera instancia. En España reciben el nombre de relatores en las audiencias, de Secretarios en los juzgados Municipales; de Secretarios de Causas en la Jurisdicción Castrense, y de Notarios en la curia Eclesiástica”.⁽³⁰⁾

Humberto Briseño Sierra expone: “La finalidad de la institución actuarial es; dar el carácter de indubitables a los actos y relaciones jurídicas en que interviene el sujeto que por ello debería recibir el nombre de Actuario y en el proceso, debería llamarse Actuario Judicial”⁽³¹⁾

El Actuario es el antiguo escribano al que el Estado le otorga la facultad de dar fe pública de ciertos hechos o actos jurídicos. Al investirlo de la función

²⁹ *Ibidem* p 446

³⁰ Cabanelas Guillermo Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual 12ª edición Editorial Hchasta S de R L Argentina p 67 1979

³¹ Briseño Sierra, Humberto Estudios de Derecho Procesal. Vol II 1ª edición. Editorial Cárdenas Mexico. 1980 p 40

autenticadora se logra el propósito de delegarle ciertas facultades para que, a nombre del órgano jurisdiccional actúe y constate ciertos hechos o actos como si éste mismo actuara.⁽³²⁾

Antes de entrar al análisis de las funciones y facultades del Actuario, veamos primero los requisitos necesarios que marca el artículo 625 de la Ley Federal del Trabajo, para poder desempeñar la función del Actuario.

I.- Ser Mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

Significa el primer requisito que cualquier persona que tenga la nacionalidad Mexicana, ya sea ésta por nacimiento o por naturalización y tenga la edad de dieciocho años cumplidos, además gozar de la capacidad de goce y la capacidad de ejercicio que tienen las personas físicas, siendo estas la aptitud para ser titulares de derechos y obligaciones y hacer valer esos derechos y cumplir con sus obligaciones, puede aspirar a ocupar el puesto de Actuario.

II.- Haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho por lo menos.

Este requisito nos dice, que la persona que aspire ocupar dicho cargo, debe contar por lo menos con cierto grado de conocimientos jurídicos, dado que en la practica forense, deberá ponerlos en practica.

III.- No pertenecer al estado eclesiástico.

Nos refiere a que la persona no pertenezca como funcionario de algún sistema eclesiástico

³² La Gaceta Laboral Extraordinario No 30 p 171

IV.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal

Lo que significa no haber sido procesado y sentenciado penalmente por un delito intencional. cuya pena sea la prisión.

3.2 La función del Actuario

La función del Actuario significa la tarea o la labor que este servidor público presta dentro del procedimiento laboral, significa la labor que le es encomendada por la Junta o por el Presidente de esta

Ahora bien, la función realizada por el Actuario en el proceso laboral, es de suma importancia y trascendencia, debido a que éste servidor público participa en una serie de diligencias de tipo legal, suscitadas dentro del proceso, tales como; emplazamientos a juicio, notificaciones, desahogo inspecciones y cotejos, realizar recuentos, ejecutar embargos, cambios de depositario, etc

Veamos brevemente en que consiste cada una de estas diligencias en que el Actuario interviene, a excepción de las últimas dos diligencias, ya que estas se estudiarán más ampliamente en el capítulo IV de ésta investigación

El emplazamiento a juicio.- Este acto consiste en que una vez que la demanda fué admitida por la Junta, esta deberá ordenar el emplazamiento a juicio a la parte demandada.

Por tal razón el emplazamiento es un acto formal en virtud del cual se hace saber al demandado la existencia de una demanda entablada en su contra. Este

emplazamiento debe realizarse corriéndole al demandado copias simples de la demanda y el auto de radicación, el cual contiene los datos relativos al juicio, en donde se señala el día, hora, Junta Especial en que fue radicada dicha demanda y los apercibimientos de ley.

Dado que es la primera notificación hecha a el demandado, ésta deberá cubrir los requisitos que marca el artículo 743 de la ley de la materia.

Las notificaciones.- las notificaciones tienen el objeto de hacer sabedoras a las partes en el juicio de alguna resolución o acuerdos de la Junta. Por lo tanto son actos que revisten una singular formalidad dado que la carencia de los requisitos que la ley marca para su realización puede dar lugar a la invalidez de dichas notificaciones.

La clasificación de las notificaciones tiene como base y criterio la importancia de la resolución que se manda hacer saber a las partes, así pueden dividirse en:

- a) Personales A través de ellas se busca que el interesado conozca directamente una resolución o acuerdo de la Junta, precisamente en el domicilio señalado en autos para que en ese lugar se practique la diligencia correspondiente.
- b) Estrados. En las Juntas donde no hay boletín Judicial. las notificaciones se hacen mediante la transcripción del auto o de la resolución que se notifica, en las puertas o local de las Juntas.

- c) Boletín Es un medio de comunicación (periódico) que se publica diariamente y que contiene una lista de los asuntos en los que se ha dictado alguna resolución.
- d) Edictos. Cuando un litigante o parte ignora el domicilio de su contraria, sería injusto por ese hecho imposibilitado a decir sus derechos ante los tribunales. Por ello el edicto es un medio de publicidad que permite hacer saber al interesado la existencia de algún juicio que pueda afectarle y obliga al juez a ordenar se le notifique a costa del promovente en los periódicos de mayor circulación, con el fin de no dejarlo en estado de indefensión.
- e) Por cédula. Se utiliza para notificar a personas que no son partes del juicio, como son los peritos y testigos, el tribunal puede hacerlo personalmente o mediante cédula, es decir, transcribe el auto o resolución que se envía al interesado por conducto del actuario, misma que se le entregará personalmente recogiendo la firma del mismo para constancia.

Notificaciones personales.

Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

- I El emplazamiento a juicio y el primer proveído que se dicte en el mismo.
- II Auto de radicación del juicio que dicten las juntas en los expedientes que les remitan otras juntas.
- III La resolución en que la junta se declare incompetente.

- IV El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo.
- V La reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal.
- VI El auto que cite a absolver posiciones.
- VII. La resolución que deban conocer los tercero extraños al juicio.
- VIII El laudo.
- IX El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado.
- X. El auto que ordene la reposición de actuaciones
- XI Prevención de consecuencias de la inactividad procesal
- XII En los casos de urgencia o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la junta.

Requisitos de las notificaciones.

La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

- I El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja, o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación.
- II Si no está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con la que entienda la diligencia es representante legal de aquella
- III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada.
- IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren estos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada
- V Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia a recibirla, esta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución.
- VI. Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación social, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o prestaron los servicios

En todos los casos, el actuario, asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye (artículos 712 y 743).

Por economía procesal las notificaciones personales posteriores pueden hacerse en el mismo local de la junta si concurre la persona que deba ser notificada, o quien se encuentre autorizado para tal efecto, de lo contrario deberá concurrirse al domicilio designado dejando una copia de la resolución debidamente autorizada; en caso de estar cerrado dicho domicilio, se fijará en la puerta de entrada o centro de labores, asentando razón en autos.

Las citaciones. La citación es un término genérico, que se utiliza en el foro jurídico, para denominar el acto de la autoridad por medio del cual llama a persona determinada, que puede ser parte o no dentro del juicio, para que concurra cierto día y hora, a la práctica de alguna diligencia.

La inspección. El reconocimiento o inspección es el acto procesal en que el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos, y cosas en general, materia de la controversia.

La prueba de inspección se diferencia de la pericial en que aquella es una simple verificación o reconocimiento de hechos o datos, realizados por funcionarios del propio tribunal en este caso de los actuarios, en tanto que la pericial se estructura por elementos ajenos a la junta y requiere de conocimientos especializados sobre determinada materia

De conformidad con el artículo 829, las normas para su desahogo son las siguientes.

I El actuario para el desahogo de la prueba se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la junta

II. Requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse,

III. Las partes y sus apoderados podrán concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y.

IV De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmaran los que en ella intervengan, la cual se agregará al expediente previa razón de autos

La Compulsa Compulsar implica examinar dos o más documentos comparándolos entre sí para verificar la autenticidad, exactitud o identidad del contenido esencial entre ellos, sin que necesariamente sea idéntico en su contenido exacto.

En efecto, compulsar consiste en conformar la existencia de un documento cuyo texto exacto se ignora y mediante esta diligencia se demuestra el sentido de sus alcances

El Cotejo. Cabe distinguir el cotejo de letras, firmas y el cotejo propiamente de documentos. Los cuales consisten en la comparación o coincidencia entre dos o más documentos en cuyo caso hace prueba plena como si se tratara de un original, y se acredita su existencia .

La Reinstalación. El objeto de la reinstalación, es que el trabajador regrese a su empleo con la parte demandada, en los mismos términos y condiciones que lo venía desempeñando hasta antes del inicio del conflicto.

Para su desahogo, el actuario deberá acompañarse del actor, se constituirá en el domicilio de la parte demandada, se cerciorará de que es su domicilio y procurará entender la diligencia con el demandado físico o con el representante legal de la empresa, a falta de estos con cualquier persona que se encuentre al momento de la diligencia.

A la persona con quien entienda la diligencia le hará sabedor de la misma mediante la lectura que haga en voz alta y clara del auto que se cumplimenta después de enterarle a dicha persona se le requerirá para que a nombre de la demandada manifieste su conformidad o inconformidad con la reinstalación del actor.

En caso afirmativo se hará constar en el acta que el actor queda reinstalado, tomando posesión material de su trabajo asentando los términos en que quedó reinstalado, es decir categoría horario y salario. Y en caso de negativa también se hará constar en el acta dicha situación.

El Actuario dará cuenta a la Junta y procurará que firmen en el acta levantada las personas que en esta diligencia intervinieron y quisieron hacerlo y dará fe de lo actuado con su firma.

El recuento. Se ha considerado el recuento como la prueba idónea para justificar la voluntad mayoritaria de los trabajadores huelguistas puesto que la autoridad laboral en forma pública e individualizada registra y comprueba el apoyo o el repudio al movimiento

3.3 Las facultades del Actuario

Entre las facultades que tiene el Actuario, están las de realizar actos de decisión, porque en ocasiones tiene que resolver alguna situación o problema al momento de desahogar alguna diligencia, como en los conocidos problemas que se suscitan en las diligencias de requerimiento de pago. El Actuario está facultado para resolverlas, sin necesidad de consultar previamente otra opinión, la anterior facultad se deriva del artículo 953 de la Ley Federal del Trabajo.

Tiene facultad de investigación limitada. El Actuario no solo cumple con dar fe de ciertos hechos o actos, sino también en ocasiones tiene que realizar una pequeña función investigadora, como lo es, el cercioramiento de domicilios, de personas o negociaciones, en los casos señalados por el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo: así como en las diligencias de recuento, en donde constata si los trabajadores recontantes tienen derecho a emitir su voto; asimismo indica las diferencias, anomalías o alteraciones observadas en las diligencias que realiza.

Asimismo tiene facultades delegadas, esta facultad consiste en las diligencias que realiza el Actuario fuera del tribunal, ordenadas mediante un acuerdo previo y siendo estas concretas y determinadas; actuando en estos casos específicamente como representante de la Junta. Como se dijo anteriormente el Actuario tiene una facultad delegada por la Junta o por el Presidente de la misma, como lo es en los casos de ejecuciones o providencias cuatelares.

3.3 Responsabilidad del Actuario.

Para poder hablar de la responsabilidad del Actuario, hay que entrar a conocer primero cuales son las obligaciones a que está sujeto este servidor público.

Al respecto el Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en diversos artículos, señala cuales son las obligaciones del Actuario:

I.- Hacer las notificaciones de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

II - Notificar oportunamente a las partes;

III - Practicar oportunamente las diligencias ordenadas por las Juntas;

IV.- Hacer constar hechos verdaderos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones

V.- Asentar el día, hora e incidentes que se presentan en el lugar en que se lleva a cabo la notificación o diligencia que se les encomiende.

VI - Recibir o solicitar diariamente al archivo correspondiente, los expedientes en relación con los cuales deba realizar alguna diligencia y firmar las constancias de recibido asentando la fecha y hora de la misma.

VII.- Autorizar con su firma las constancias de las diligencias que practiquen.

VIII.- Ajustarse en la práctica de las diligencias, al cumplimiento de lo ordenado en el acuerdo respectivo, sin incurrir en omisiones ni excederse en su cometido. observando en todo caso la probidad y honradez que se requiera y las disposiciones legales del procedimiento.

IX - Entregar al día siguiente a la recepción, los créditos, valores o dinero en efectivo que reciban con motivo del ejercicio de sus funciones.

X - Devolver los expedientes inmediatamente después de practicar las diligencias, con las razones respectivas, previa firma en el registro de entrega y devolución de expedientes.

XI - Acatar las instituciones e indicaciones del Presidente de la junta, de los Presidentes de las Juntas Especiales, de los Secretarios Generales y de los Auxiliares.

XII - Asistir con frecuencia a la Junta durante las horas de trabajo y cumplir con las obligaciones inherentes al cargo

Por otro lado hablaremos ahora de lo que es una sanción disciplinaria, siendo esta una medida encaminada a obtener el buen funcionamiento y el mejoramiento de los servicios. Frente a los funcionarios, la sanción constituye una coacción cuyo objeto principal es que estos cumplan fielmente a sus funciones.

Los Actuarios incurren en responsabilidad de acuerdo a lo establecido por el artículo 640 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice, son faltas especiales de los Actuarios.

I.- No hacer las notificaciones de conformidad con las disposiciones de esta ley;

II.- No notificar oportunamente las diligencias, salvo causa justificada;

III - No practicar oportunamente las diligencias; salvo causa justificada;

IV.- Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones,

V.- No devolver los expedientes inmediatamente después de practicar las diligencias; y

VI - Las demás que establezcan las Leyes.

Podemos concluir diciendo: la sanción disciplinaria es un castigo de tipo administrativo que se impone a los Actuarios por incurrir en faltas al ejercer sus funciones

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo, menciona en su artículo 636 el incumplimiento de las obligaciones del personal jurídico de las Juntas, que no constituya una causa de destitución, se sancionará con amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses.

Del artículo, se desprende que hay tres de sanciones disciplinarias;

- 1.- La amonestación;
- 2.- La suspensión del cargo hasta por tres meses, y
- 3 - La destitución.

Respecto a la destitución de los Actuarios, la Ley Federal del Trabajo, establece diferencias entre las causas generales y las causas especiales de destitución en los artículos 644 y 645.

Artículo 644. Son causas generales de destitución de los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales.

1. Violar la prohibición del artículo 632;

II. Dejar de asistir con frecuencia a la Junta durante las horas de trabajo e incumplir reiteradamente las obligaciones inherentes al cargo;

III - Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes;

IV. Cometer cinco faltas, por lo menos, distintas de las causas especiales de destitución a juicio de la Autoridad que hubiere hecho el nombramiento.

La prohibición que establece el artículo 632 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a no poder ejercer la profesión de abogado en asuntos de trabajo.

El artículo 645 de la Ley Federal del Trabajo, establece,

Son causas especiales de destitución.

I De los Actuarios: hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;

La legislación del Trabajo, señala dos tipos de autoridades encargadas de sancionar a los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje:

I El Superior jerárquico; y

II. El Jurado de Responsabilidades

I El Superior Jerárquico es el encargado de sancionar únicamente al personal jurídico de las Juntas

ESTAS TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Cabe mencionar: el Superior Jerárquico, es la autoridad que hubiese hecho el nombramiento al funcionario inferior, esta autoridad es el Presidente de la Junta.

II. El Jurado de Responsabilidad, es el encargado de sancionar exclusivamente a los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones.

Trueba Urbina señala: El Jurado de Responsabilidades es un órgano del Estado, creado por la Ley Federal del Trabajo para aplicar sanciones a los Representantes del Capital y del Trabajo, cuando en el ejercicio de sus funciones incurra en responsabilidad.

La responsabilidad administrativa a que puede hacerse acreedor el Actuario se contempla en el Título Tercero de la Ley Federal de responsabilidades de los servidores Públicos, la cual establece quienes son los sujetos de esta ley, de los cuales se desprende que el Actuario es sujeto de aplicación de ésta, las obligaciones del servidor público y las sanciones a que se hace acreedor por la falta de cumplimiento de dichas obligaciones.

El procedimiento administrativo que se sigue en la aplicación de las sanciones disciplinas a los Actuarios en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F., se realiza de manera muy simple, ya que el Presidente de la Junta realiza una investigación con audiencia del Actuario responsable, el cual será escuchando y manifestará todo lo relacionado con el problema que se suscitó, y si resulta responsable, será castigado con la sanción correspondiente que puede ser:

- Amonestado y
- Suspensión del cargo hasta por tres meses destitución.

Antes que el Presidente de la Junta dicte su resolución, deberá tomar en consideración las circunstancias del caso y sobre todo los antecedentes del Actuario

En los casos en que la resolución sea la destitución del Actuario, está deberá ser decretada por la autoridad que hubiese hecho el nombramiento, ya que así lo establece el artículo 646 de la Ley Federal del Trabajo. Esta autoridad es el mismo Presidente de la Junta. que en la práctica es quien nombra a los Actuarios.

La resolución que imponga a los Actuarios alguna sanción disciplinaria podrá recurrirse. ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo establecido por el Capítulo III, del Título Séptimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado, reglamentaria del apartado "B", del artículo 123 Constitucional.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es el órgano competente para conocer de todos los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de una dependencia y sus trabajadores.(artículo 124 L.F.T.S.E)

Todo servidor público puede incurrir en responsabilidad al ejecutar sus funciones; dicha responsabilidad se deriva de los actos ilícitos, negligencias u omisiones que realizan en el desempeño de su funciones.

La Ley es muy clara, al señalar no solo la responsabilidad en que incurren estos servidores públicos, sino también la forma de hacerla efectiva.

En materia de trabajo, la Ley establece las causas de responsabilidad y las sanciones disciplinarias, que son aplicables a los servidores públicos de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje

Trueba Urbina, clasifica a la responsabilidad en: Responsabilidad Civil, Responsabilidad Penal y Responsabilidad Administrativa, y nos dice:

1. Responsabilidad Civil: incurre en Responsabilidad Civil el funcionario o empleado que en el ejercicio de su cargo realiza actos u omisiones, interviniendo culpa o negligencia que lesionan un patrimonio

En efecto, cuando el funcionario o empleado público, ocasiona por su culpa o negligencia algún agravio en el patrimonio de los particulares, resulta civilmente responsable y queda obligado con su patrimonio hacia el damnificado, en la medida del mal causado.

2 Responsabilidad Penal: incurren en Responsabilidad Penal, los funcionarios o empleados públicos que en el ejercicio de sus actividades realizan actos u omisiones que constituyen un delito previsto y penado en las Leyes.

El artículo 212 del Código Penal para el Distrito Federal, nos dice: Para los efectos de este título y el subsecuente es servidor público toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública federal centralizada o en la del Distrito Federal...

Del anterior artículo se desprende dado que el Actuario pertenece como empleado del Gobierno del Distrito Federal, que puede ser sujeto de los efectos previstos por la ley penal.

El Actuario puede caer en los delitos de abuso de autoridad y contra la administración de la justicia, consagrados en los artículos 215 y 225 del citado Código Penal, cuando se niegue sin causa justificada a practicar alguna diligencia

que tenga encomendada o que se niegue a hacer uso de las facultades para cumplimentar la diligencia de embargo, ya que la fracción III del primer precepto nos dice: Cuando indebidamente retarde o niegue a los particulares la protección o servicio que tenga obligación de otorgarles o impida la presentación o el curso de una solicitud y las fracciones VII y VIII, nos dicen: Ejecutar actos o incurrir en omisiones que produzcan un daño o concedan a alguien una ventaja indebidos y retardar o entorpecer maliciosamente o por negligencia la administración de la justicia

3. Responsabilidad Administrativa: incurre en Responsabilidad Administrativa, el funcionario o empleado público que en el ejercicio de su cargo realiza actos o incurre en omisiones que violan las atribuciones o deberes establecidos en relación con el servicio o función que desempeñan.

“La Responsabilidad Administrativa o Disciplinaria, como la llaman algunos autores, tiene por objeto, asegurar la observancia de las normas de subordinación jerárquica y, en general, el exacto cumplimiento a todos los deberes de la función”⁽³³⁾

El Actuario, al realizar sus labores, deberá ceñirse a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, así como a la determinación de sus superiores jerárquicos, ya que, de lo contrario incurrirá en responsabilidad.

³³ Trueba Urbina. Alberto op Cit. p p 287 y 288

3.4 La fe pública del Actuario.

Fe es, por definición, la creencia que se da a las cosas por la autoridad del que les dice o por la fama pública. Etimológicamente se deriva de fides; indirectamente del griego (peithio) yo persuado.

Públicas quiere decir notoria, patente, manifiesta, que la ven o la saben todos. Etimológicamente, quiere decir (del pueblo) pulicum

“La fe pública vendría a ser, entonces, en el sentido literal de sus dos extremos, creencia notaria o manifiesta”.⁽³⁴⁾

Por otro lado, la Gaceta Laboral dice, la palabra fe deriva del latín, “fides” que significa, creer, tener confianza, seguridad o por verdaderos, ciertos hechos o actos que aún cuando no nos conste su realización, creemos en ellos porque la persona que los afirma tienen nuestro crédito o confianza.

“Ser pública significa que no solo es válido lo actuado para las partes que intervienen en un proceso, sino para todas las personas que sin haber intervenido en él o haber presenciado lo que ahí se afirma, debe dar por cierto lo actuado por quienes tienen fe pública”.⁽³⁵⁾

Gonzalo de las Casas dice: “fe pública es presunción legal de veracidad respecto a ciertos funcionarios a quienes la Ley reconoce como probos y verdaderos, facultandole para darla a los hechos y convenciones que pasan entre los ciudadanos”.⁽³⁶⁾

³⁴ Bañuelos Sanchez Froylán op cit p p 128

³⁵ La Gaceta Laboral op cit p p 172 y 173

³⁶ Bañuelos Sanchez Froylan op cit p 114

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanelas, nos da el siguiente significado de la fe pública: veracidad, confianza o autoridad legítima atribuida a Notarios, Secretarios Judiciales, Escribanos, Agentes de Cambio y Bolsa, Causales y otros funcionarios públicos o empleados y representantes de establecimientos de igual índole, acerca de actos, hechos y contratos realizados o producidos en su presencia; y que se tienen por auténticos y con fuerza probatoria mientras no se demuestre su falsedad

Luis Carral y de Teresa nos dice: “La fe pública se tuvo que crear, dado el número y la complejidad de las relaciones jurídicas, que la mayoría de los ciudadanos no pueden presenciar; y los actos necesitan ser creados para ser aceptados.

Por eso ciertos negocios jurídicos deben ser investidos de fe pública, que se impone por el otorgamiento de un poder jurídico con efectos de fe pública. Así se ideó el sistema de investir a una persona de una función autenticadora, de modo que al expedir un documento, pudiera decirse que estaba presente el Estado mismo, puesto que en nombre de ésta, obra”.⁽³⁷⁾

Por otro lado Mengual, afirma con acierto que: “el fundamento de la fe pública se halla en la necesidad que tiene la sociedad para su estabilidad y armonía, a fin de que las manifestaciones externas de estas relaciones sean garantía para la vida social y jurídica de los ciudadanos y hagan prueba plena ante todos y contra todos, cuando aquellas relaciones jurídicas entran en la vida del derecho en su estado normal”⁽³⁸⁾

³⁷ Carral y de Teresa, Luis Derecho notarial y Derecho Registral 4ª. ed Porrúa, México 1978 p 52

³⁸ Bañuelos Sanchez, Frylán op cit p 117

“Se ha dicho, que el concepto de fe pública, se convirtió en una necesidad de carácter jurídico, que nos obliga a estimar como auténticos los hechos o actos que ella a sometido, es la verdad oficial que todos están obligados a creer”.⁽³⁹⁾

Froylán Bañuelos divide a la fe pública, en atención a la clase de hechos a que se refiere en: la Fe Pública Administrativa, la Fe Pública Judicial, la Fe Pública Extranjera o Fe Pública Administrativa, la Fe Pública Judicial, la Fe Pública Extrajudicial o Fe Pública Notarial y Fe Pública Registral

1. La Fe Pública Administrativa: su objetivo es dar notoriedad y valor de los hechos auténticos a los actos realizados por el Estado o por las personas de Derecho Público dotados de Soberanía, de Autonomía o de Jurisdicción.

El contenido de la Fe Pública Administrativa comprende no solo los actos pertenecientes a la actividad legislativa o reglamentaria, sino también a los actos jurisdiccionales, o los de mera gestación.

2. La Fe Pública Judicial: tiene las facultades o limitaciones establecidas en la forma objetiva, pueden dar lugar a contienda o pugna entre el Estado y los particulares, o entre los particulares.

Dada la trascendencia de las actuaciones ante los Tribunales Civiles, Penales, Administrativas y de lo Contencioso Administrativo, es lógico que todas éstas actuaciones estén revestidas de un sello de autenticidad que se imprime en ellas por virtud de la Fe Pública Judicial.

³⁹ Carral y de Teresa. Luis op cit. p 52

3. la Fe Pública Extrajudicial o Fe Pública Notarial: hay un incontable número de actos humanos cuya finalidad es la constitución, modificación o extinción de relaciones jurídicas y por ende de derechos patrimoniales de carácter privado. La contestación de semejantes acontecimientos constituye la órbita propia de la Fe Pública Notarial.

4. La Fe Pública Registral: todavía habría de establecerse una nueva categoría si se acepta la posición lavandera, que considera el Registro Inmobiliario como una manifestación de la Fe Popular. La escritura establece una verdad para todos; la existencia del acto y la fecha o momento de celebrarse y comenzar sus efectos. Para extenderlos a terceros debía publicarse notificándosela solemnemente, para que llegase a su conocimiento y ninguno la ignorase.

“La forma documental era pública y auténtica, con efecto de probar el acto plenamente entre las partes y para todos pero solo podría producirlos cuando se abriese el protocolo para ejercer el derecho en la vía judicial, o en sus preliminares. La inscripción realiza las funciones civiles de la forma que da existencia al acto”.⁽⁴⁰⁾

En conclusión podemos decir; la fe pública del Actuario, es aquel atributo otorgado por el Estado al Actuario para investirlo de la función autenticadora de ciertos actos jurídicos y cuyo propósito es darle la forma oficial a dichos actos para ser considerados siempre como válidos y plenos

Como parte importante de la fe pública del Actuario, encontramos que éste funcionario con solo intervenir y autorizar con su firma un acto cualquiera, le impone autenticidad, que es, lo que en el fondo implica la fe pública de que es depositario

⁴ Bañuelos Sánchez Frylán. op. cit. p p 117 y 118

Por último, cabe señalar; los Actuarios son funcionarios que están investidos de fe pública, en virtud de que, al levantar sus actas en el ejercicio de sus funciones, estas serán consideradas como documentos únicos expedidos por una autoridad, y harán fe en un juicio sin necesidad de legislación, tal y como lo establece el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: son documentos públicos aquellos cuya formulación esta encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe publica. así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

3.6 Las finalidades del Actuario.

Hemos estudiado aunque brevemente las diligencias en que interviene el Actuario y hemos considerado que son de trascendencia para el desarrollo del procedimiento, por lo cual la fracción II del artículo 626 de la Ley Federal del Trabajo, al no requerir una persona titulada y con experiencia en dicho campo , le resta importancia a la función realizada por el Actuario en materia laboral, y por ello, sea considerado el Actuario dentro del personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como un servidor público de menor jerarquía

En la practica es necesario hacer uso frecuente no solo de los conocimientos jurídicos que se tengan en materia de derecho laboral, sino también de muchos otros aspectos jurídicos de otras materias de derecho, que forman la base jurídica del funcionario, para que en el desahogo de una diligencia problemática los aplique conforme a la ley y no desahogue una diligencia preñada de faltas y errores o carente de la más elemental técnica jurídica.

Tomando en cuenta lo anterior y de la importancia de la función del Actuario, es necesario exigirse a la persona que aspire a ocupar este cargo, una mayor preparación jurídica , por lo tanto, proponemos en primer término, que el aspirante a

ocupar el cargo de Actuario tenga el título de licenciado en derecho, y en segundo término, una práctica profesional mínima de un año, ya que la experiencia y la practica dan una formación jurídica más amplia; en segundo lugar deben implementarse cursos de preparación y de actualización actuarial dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que el Actuario desarrolle una mayor eficacia en su trabajo.

Pensamos que este servidor en el ejercicio de sus funciones debe siempre y ante cualquier situación apearse a lo que la ley le marca, sin abusar de la fe pública de que le ha investido el Estado para su tarea, debe siempre aplicar los principios *generales de derecho*, así como la justicia y equidad al momento de desarrollar sus diligencias, sin ser en ningún caso partidario de alguna de las partes en pugna, a efecto de que con sus actuaciones no perjudique a alguna de estas, nunca hacer constar hechos falsos, es decir que sea un servidor público, como lo indica la palabra

El Actuario, deberá siempre desempeñar sus funciones de la mejor forma posible, deberá ceñirse a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, así como a la determinación de sus superiores jerárquicos, debiendo conocer los aspectos generales del Derecho Procesal del Trabajo, las normas jurídicas establecidas en la ley Laboral y muy en especial las que se relacionan con su función, ya que durante las diligencias que realiza tales como; emplazar a juicio a la parte demandada, notificar las resoluciones dictadas por las Juntas, efectuar reinstalaciones, desahogar inspecciones, cotejos, ejecutar embargos, cambios de depositario y recuentos, se suscitan diversas cuestiones, las cuales deberá resolver en el momento por tal motivo se considera que el mencionado funcionario deberá tener el título de licenciado en derecho para ejercer dicho cargo.

Si el Actuario realiza su función de la mejor manera posible y conforme a las normas jurídicas establecidas en la Ley laboral, su fin será ser un buen Actuario preparado jurídicamente, teniendo un futuro cierto, satisfactorio y justo en el trayecto de su carrera como funcionario en la Administración Pública.

CAPITULO CUARTO

LA NECESIDAD DE UNIFICAR LOS CRITERIOS DE LOS ACTUARIOS EN EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL D.F.

4.1 Requisitos previos para la ejecución.

En materia de trabajo, y a partir de la emisión del laudo, el conocimiento de los asuntos compete única y exclusivamente al Presidente de cada Junta Especial, como consecuencia de lo anterior la ejecución de los laudos así como la de los convenios que celebran las partes, será del conocimiento del propio Presidente de Junta

A diferencia de lo anterior no importa, para la diligencia de embargo que el Actuario tenga que ser forzosamente el adscrito a la Junta del conocimiento. Para la práctica de ésta diligencia es posible que la realice cualquier Actuario, siempre que sea de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F., toda vez que la asignación de cada Actuario a cada Junta es meramente de procedimiento interno y administrativo y dado que todos los Actuaries tienen fe pública es posible que cualquiera realice dicha diligencia.

Al solicitar la parte actora se requiera a la demandada el cumplimiento del laudo, el Presidente dicta un acuerdo por medio del cual ordena al actuario adscrito a la Junta, que se constituya en el domicilio de la parte demandada y le requiera de pago por la cantidad a que fué condenada o a la que se comprometió a pagar al actor cuando celebraron un convenio con el que dieron fin al conflicto, y para el supuesto de que no se pagara se le embarguen bienes suficientes a la demandada de su

propiedad que basten a garantizar la misma, debiendo contener dicho acuerdo los siguientes requisitos.

1 Rubro.

2.Fecha y lugar de expedición del acuerdo.

3 La cantidad por la cual se requerirá al demandado.

4.En cumplimiento de que se dicta el auto de ejecución.

5.La autorización al Actuario, para hacer uso de la fuerza pública y el rompimiento de cerraduras de haber oposición del demandado.

6.Debe estar debidamente fundado y motivado, para el efecto de que no se violen las garantías de la persona a embargar.

7.La orden expresa, para el caso de no efectuar el pago, se le embarguen bienes propiedad del demandado.

8.El nombre y la firma del funcionario que dicta el auto de ejecución, esto es el nombre completo del Presidente de la Junta y su firma, además de su adscripción.

El auto de ejecución debe despacharse únicamente cuando se conoce la cantidad líquida que debe pagar la parte demandada, esto es, en los casos en que se celebre un convenio se debe señalar la cantidad a la que se comprometió la parte demandada para liquidar al trabajador, aún y cuando se pacte pena convencional para el caso de incumplimiento, ya que ésta se sumará a la convenida y de esta

manera se conoce el total de la cantidad a pagar, lo mismo sucede con el laudo en el que debe tomarse en cuenta la cantidad principal a que se condenó a la demandada, más el importe de los salarios caídos que se hayan generado desde dictado el laudo hasta la fecha en que se despache del auto de ejecución. Asimismo hay que tomar en consideración que no se haya ordenado abrir incidente de liquidación, porque de ser así no se debe dictar el auto de ejecución, hasta que no haya sido resuelto.

Pero no sólo se dicta auto de ejecución para solicitar al demandado el pago de cantidad determinada, sino también se despacha para que dé cumplimiento a una obligación de hacer, por ejemplo que se reinstale al trabajador.

El artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo, nos refiere dos situaciones, una cuando haya un derecho, en este caso estaríamos hablando de la reinstalación del actor, para lo cual el Presidente de la Junta, por acuerdo, comisiona al Actuario para que se constituya en el domicilio del demandado y le requiera reinstalar al actor en los términos en que haya quedado probado. La segunda se refiere al laudo en que se condena a pagar al demandado determinada cantidad, la cual una vez cuantificada es posible dictar el auto de ejecución, para el caso de que el demandado no dé cumplimiento al laudo.

En cuanto al termino con el que se cuenta para obtener el cumplimiento voluntario de un laudo condenatorio en materia laboral, la ley lo previene en el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, es decir dentro de las 72 horas siguientes a la en que surta efectos la notificación.

No obstante lo marcado por el código de trabajo, hay que tomar en cuenta los quince días que marca la Ley de Amparo a efecto de que puedan ser impugnadas por este juicio alguna resolución que afecte al quejoso y al respecto consideramos que

toda vez que los actos y resoluciones de autoridad pueden contener errores y dado que los juzgadores no son perfectos, es prudente dejar a salvo este derecho de acudir en juicio de amparo, aunque la Ley laboral marque el término de setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación para que deban cumplirse los laudos

Transcurrido el término de 72 horas que concede el artículo 945 de la Ley, el Presidente dicta el auto de ejecución, siempre que haya sido solicitado por la parte actora. en la práctica, no basta que se ordene la ejecución del laudo, se ordena además que el actuario recabe la certificación en la que la Secretaría Auxiliar de Amparos informe, si el demandado promovió amparo, si solicitó la suspensión del acto reclamado, es decir la suspensión de la ejecución del laudo, si le fué concedido, y si en su caso, otorgo la garantía correspondiente, con ello el actuario sabrá si puede realizar la diligencia de embargo o abstenerse de ella, de acuerdo a lo que se haya certificado.

Esta certificación tiene el efecto de que, si la demandada solicitó el amparo, la suspensión del acto reclamado otorgó la garantía que le fué fijada, además exhibió la cantidad señalada para la subsistencia del trabajador, como lo ordena el artículo 174 de la Ley de Amparo, se suspenderá la ejecución del laudo, pero si solicitó la suspensión del acto reclamado y presentó la garantía pero no la cantidad para garantizar la subsistencia del trabajador, entonces precede dictar auto de ejecución sólo por la cantidad fijada para la subsistencia del trabajador, esto cuando se condene a la demandada a pagar indemnización constitucional y salarios caídos.

Para el caso de que la certificación que emita la Secretaría Auxiliar de Amparos informe que exclusivamente solicito el amparo y la suspensión del acto reclamado y no presento la garantía que le fué fijada, ni la cantidad correspondiente

a la subsistencia del trabajador, el auto de ejecución debe dictarse por el total de la condena. De la misma manera sucede si la demandada no se ampara en contra del laudo o en el caso de que solicite el amparo, pero no la suspensión del acto reclamado.

Llenados estos requisitos, la parte actora, ya puede solicitar al actuario cumpla con el auto de ejecución que emitió el Presidente y dar cumplimiento al laudo o convenio

4.2 El requerimiento de pago, ejecución y vicios en el procedimiento.

En este punto veremos los aspectos más frecuentes que en la práctica obstaculizan el desarrollo pleno de la diligencia de requerimiento de pago y ejecución.

Nuestra Ley Federal del Trabajo y la teoría, nos hacen pensar que el procedimiento de ejecución es de lo más sencillo que puede haber, pero en la práctica diaria no resulta ser tan simple y así vemos que "la intervención de los órganos jurisdiccionales no concluye en el momento de dictar la sentencia que resuelve la controversia, sino que debe abarcar todos los actos necesarios para ejercitar lo juzgado y sentenciado.."⁽⁴¹⁾, esto es, que todavía puede hacer falta recorrer un largo camino para que quede satisfecha la parte que obtuvo el laudo a su favor

El objeto de la ejecución es de acuerdo con el artículo 939 de la Ley Federal del Trabajo, cumplir con los laudos dictados por las Juntas, laudos arbitrales,

⁴¹ Trueba Urbina, Alberto Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo Editorial Porrúa México 1965 p 355

resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y los convenios celebrados ante las Juntas.

Este artículo nos viene a sacar de la obscuridad ya que menciona que no sólo los laudos pueden ser ejecutados, sino inclusive los convenios celebrados por las partes, formulados por los mismos voluntariamente y que no hayan sido cumplimentados, realizándose la ejecución de la misma forma que los laudos.

Como ya vimos, el auto de ejecución únicamente pueden ser dictado por el Presidente de la Junta que conozca del asunto, convirtiéndose en ese momento en autoridad ejecutora, auto que debe contener las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita por quien lleva a cabo la diligencia ordenada, es decir el Actuario.

El Presidente no puede efectuar la diligencia de embargo ya que a pesar de ser la autoridad ejecutora, carece de fe pública, que de autenticidad al acto.

Este procedimiento de embargo sirve para asegurar bienes del deudor, y al ser valuados sean rematados y con su producto pagar al trabajador el crédito con que se condenó al demandado en el laudo o se obligó en el convenio celebrado.

Una vez dictado el auto de ejecución por el Presidente de la Junta, el Actuario a petición del actor, debe constituirse asociado del mismo o de su apoderado en el domicilio o lugar donde se prestaron los servicios, en el propio domicilio del deudor, en su casa habitación o establecimiento, de acuerdo a lo ordenado por el artículo 951 fracción I de la Ley Laboral.

Al respecto cabe hacer notar que la ley no precisa que el Actuario se deba constituirse con el trabajador personalmente, aunque en los formatos que emite la Junta para el despacho del auto de ejecución si lo mencione, inclusive ni siquiera menciona la ley que deba constituirse con la parte actora, aunque se desprende de los subsiguientes artículos de dicho procedimiento de embargo que sí esté presente la parte actora. (por ejemplo cuando ésta tenga que señalar en dicha diligencia bajo su más estricta responsabilidad a la persona que ocupe el cargo de depositario) más es indispensable que comparezca quien legalmente represente sus intereses en caso contrario.

Cabe mencionar a este respecto que en el caso de que sea el apoderado del actor quien acuda a la diligencia, sea plenamente identificado por el Actuario y lo haga constar en el acta que levante.

Por lo anterior consideramos que resulta intrascendente que el trabajador tenga que acudir personalmente a ésta diligencia, toda vez que en muchas ocasiones estos se encuentran ya laborando y el hecho de tener que ausentarse de sus labores les redunda un perjuicio, así mismo resulta igualmente incongruente que si en las anteriores actuaciones, como cualquier audiencia a excepción de la confesional no se encuentra normalmente el trabajador si tenga que presentarse en ésta, además sin ningún fundamento jurídico para ello.

Cabe hacer notar que en muchos casos el Actuario asignado a dicha diligencia, toma como pretexto para no acudir ésta, el que no acuda el trabajador personalmente, lo que trae como consecuencia la dilatación absurda para cumplimentar dicha orden.

En otro orden de ideas, en el caso de que el actor señale al momento de llevarse a cabo dicha diligencia un domicilio diferente al lugar en que fué notificado y emplazado a juicio el demandado, en virtud de que al estar constituidos en el domicilio original. no existen bienes suficientes para garantizar el pago, o que bienes de más fácil realización se localicen en otro domicilio, el actuario sin autorización previa puede constituirse en otro domicilio, siempre que éste se encuentre en la jurisdicción de la Junta, debiendo siempre asentar dicha situación en el acta y sin suspender la diligencia. A continuación el Actuario una vez que se trasladó al nuevo domicilio señalado en ese acto por la parte actora, debe recabar todos los elementos de convicción que tenga a su alcance para que pueda desahogar esta diligencia y muy en especial el cerciorarse de que los bienes en el nuevo domicilio señalados son propiedad de la demandada, además de los mismos medios de cercioramiento utilizados normalmente, como son el cercioramiento de domicilio.

Lo anterior lo comentamos y nos parece importante en virtud de que en la mayor parte de los casos, los Actuarios no se trasladan a otro domicilio que no sea en el que originalmente notificaron y emplazaron a juicio o en el que exista en autos.

Lo que normalmente es ya costumbre en las Juntas sin ninguna justificación o fundamento jurídico alguno, es que el Actuario tenga que dar cuenta con esa situación a la Junta, para que ésta mediante otro acuerdo acepte un nuevo domicilio en que tenga que practicarse dicha diligencia, lo cual únicamente debería aceptarse si se tratara del señalamiento de un domicilio fuera de la jurisdicción de la Junta.

Lo anterior trae como consecuencia una vez más que dicho procedimiento no carezca de la rapidez y la expedición necesarias, toda vez que un acuerdo de ésta naturaleza en Secretaría tarda hasta más de un mes para dictarse.

Pasando a otro punto, el Actuario tiene la obligación de cerciorarse que el lugar donde se constituye es efectivamente el del demandado, ya sea persona física o moral. de ser persona física, al iniciar la diligencia debe preguntar por ésta y de manifestársele que no se encuentra. iniciará la diligencia de embargo, ya que se esta reconociendo tácitamente la existencia de la persona solicitada en ese lugar, aunque no se encuentre en el lugar de la diligencia y de ser persona moral, al requerir la presencia del representante legal de la demandada, si se le manifiesta que no es el domicilio de la persona moral que busca, el Actuario tiene la obligación de solicitar se le demuestre esa situación con algún tipo de documento fehaciente, de preferencia de caracter oficial o bien la escritura constitutiva de la empresa que tenga su asiento en el lugar en que se actúa

Lo anterior en la práctica es difícil de conseguir ya que no todas las personas están dispuestas a mostrar documentación de este tipo, en virtud de temor por la situación actual que prevalece en el país, de no exhibírsele al Actuario en ese momento la documentación solicitada para abstenerse de continuar con dicha diligencia. debe en este momento aplicar lo preceptuado en el artículo 953 de la ley Federal de Trabajo, que permite al actuario resolver las cuestiones que se suscite

Bien puede continuar con la diligencia atendiendo a su criterio de que se trata de una maniobra evasiva de los demandados para cumplimentar con su obligación o bien puede abstenerse de practicar requerimiento de pago y embargo por no contar con medios de cercioramiento que le indiquen que en este domicilio se encuentra o que aun se encuentra la empresa o personas demandadas.

De no ser el domicilio del demandado, el Actuario levantará un acta circunstanciada de la diligencia, para que el Presidente de la Junta tenga conocimiento de esta situación.

Pero en el caso de que el domicilio en el que se constituyo sea el del demandado, el Actuario tiene la obligación de continuar con la diligencia de requerimiento y embargo, aún en el caso de que no se encuentre el demandado personalmente o su representante legal, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 951 fracción II de la Ley de la materia, y atender la diligencia con la persona que se encuentre presente.

Al respecto nos parece oportuno señalar que el Actuario para entender la diligencia con cualquier persona que se encuentre presente, debe antes tener en cuenta que la persona no sea un menor de edad o un incapaz, de preferencia debe entenderla con alguien que tenga mando en la empresa o con alguien que cuente con capacidad para tomar decisiones dentro de la fuente de trabajo, alguien con jerarquía o bien que tenga la mayor antigüedad, lo anterior lo consideramos así en virtud de que muchas ocasiones al dejar como depositario de los bienes embargados en el domicilio en que se actúa a cualquier persona, que bien puede ser una secretaria o cualquier empleado, es muy frecuente como práctica dilatoria del patrón, que ésta sea remplazada a otra fuente de trabajo o simplemente que sea despedida, lo cual al momento de que en diligencia posterior se requiera la entrega de los bienes la persona depositaria ya no se encuentre presente, siendo ésta persona la indicada para entregarlos. Lo que de nueva cuenta trae como consecuencia la dilatación de la ejecución, ya que la parte actora, tendrá que promover en este caso un procedimiento penal, por el delito de abuso de confianza contra la persona depositaria o bien desistirse del embargo anteriormente practicado y solicitar se dicte nuevo auto de ejecución. Lo que como ya es sabido por la carga de trabajo de las Juntas este puede tardarse un mes o más tiempo.

Continuando con la diligencia, el Actuario debe proceder a identificarse ante quien atienda la diligencia, solicitando de igual forma a la persona compareciente se

identifique y en el caso de no hacerlo el Actuario debe registrar la media filiación de esta persona en el acta que levante

Una vez efectuado lo anterior debe notificarle del objeto de su presencia en dicho lugar. lo cual aunque la ley no lo especifica, lo puede hacer mediante lectura que haga en voz alta y clara del auto de ejecución que cumplimenta, procediendo a requerir a la persona con quien atienda la diligencia el pago por la cantidad ordenada en el auto de ejecución, a nombre de la demandada, conminando a la demandada o persona con quien se atiende la diligencia que en caso de no pagar se le embargaran bienes suficientes de su propiedad que basten a garantizar el monto requerido.

Ahora bien aunque no es facultad del Actuario, este puede tomar la figura en algún caso particular de conciliador, conminando a las partes en conflicto a solucionar sus diferencias mediante esa vía.

A nuestro juicio, existe una facultad más que, aunque en la ley no está contemplada, tal vez en la práctica y bajo ciertos criterios puede delegarse en la figura del Actuario y es la siguiente: la posibilidad de actualizar al momento de requerir de pago el auto de ejecución que se está cumplimentando y lo anterior lo exponemos en virtud de que en muchas ocasiones el Actuario da cumplimiento a un auto de ejecución con bastante tiempo de dictado, lo cual si bien es cierto, corresponde a la parte actora promover dicha actualización, también lo es que para poder cuantificar hasta que cantidad se puede embargar, es necesario conocer exactamente hasta ese momento dicha cantidad. Lo anterior en virtud de que la prestación de salarios caídos o pena convencional desde la fecha de dictado el auto de ejecución a la fecha de requerir de pago. supera considerablemente en ocasiones la suerte principal y por ultimo. para que el Actuario tenga una base más precisa acerca de que los bienes embargados se ajusten lo más próximo a la cantidad real.

Proponemos las anteriores facultades para hacer de la figura del Actuario una figura más completa y profesional, que en la práctica su labor no sea meramente la de alguien que levante actas, sino también que concilie y que allegue a las partes a la solución de sus conflictos o por lo menos deje sembrada esa posibilidad

Para apoyar la anterior tesis, respecto a hacer que los Actuarios sean funcionarios más completos y profesionales, es necesario que cada uno de estos, fundamenten en términos de la Ley Federal del Trabajo sus actuaciones, aunque el procedimiento laboral a diferencia de otros procedimientos como los civiles, no revista de la formalidad y solemnidad que los caracterizan.

Pasando a otra etapa de esta diligencia, de efectuarse el pago, el Actuario levantará el acta correspondiente y dará cuenta al Presidente de la Junta, para que éste resuelva lo que corresponda en favor de la parte que obtuvo, es decir efectuó el pago al actor, personalmente, como lo contempla el artículo 949 y 956 de la ley de la materia.

Independientemente de las anteriores reflexiones, quisiéramos puntualizar en lo siguiente.

El requerimiento es requisito esencial para la validez del embargo que llegue a trabarse;

No basta que se haga el requerimiento sino que es necesario que, en el acta correspondiente lo asiente el actuario,

Aunque se expresa en el artículo 951 fracción III que la diligencia puede entenderse con cualquier persona que se encuentre en la casa, debemos entender que esa persona debe ser capaz jurídicamente;

No se establece previsión legal para el caso de que la persona que se halle en la casa no quiera dar su nombre;

Sería pertinente. que el legislador, con base en la amplia experiencia que se ha desarrollado en el medio forense se ocupara más detalladamente de la diligencia de embargo con inclusión del requerimiento.

La confirmación de que el requerimiento es anterior al embargo lo obtenemos del artículo 950 en el que se indica que verificado el requerimiento en cualquiera de los medios legales previstos, se procederá en seguida al embargo;

Por supuesto que, el actuario anota el resultado del requerimiento a saber:

1. Que no se hizo pago.
2. Que se hizo pago total
3. Que se hizo pago parcial.
4. Que se expresaron las razones por las que no se hace pago.

Ya expresamos que, después del requerimiento se precede al embargo y, el primer acto en el embargo consistirá en el señalamiento de los bienes que se sujetarán a embargo para garantizar lo adeudado

4.3 La oposición del demandado.

La ejecución es un procedimiento de tipo administrativo, por lo cual nos explicamos que el artículo 939 de la Ley Federal del Trabajo encomienda a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales la ejecución de los laudos, resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y los convenios celebrados ante las Juntas, a cuyo fin dictará las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

Insiste la Ley en el sistema conciliatorio, ya que estipula el artículo 945 que las partes pueden convenir en las modalidades del cumplimiento de los laudos, lo cual deberá lograrse para que dentro de las 72 horas siguientes queden ejecutados.

Si la parte que fue condenada a dar o a hacer se allana al cumplimiento del laudo, no hay mayor problema; pero si hay renuencia o rebeldía de su parte, la autoridad tiene a su alcance medios para hacer que se ejecute el fallo dictado.

Los tratadistas dividen las obligaciones en forma general, en obligaciones de dar y en obligaciones de hacer.

Tratándose de estas últimas, la obligación consiste en la facultad de obtener de otra persona una conducta.

La obligación de dar consiste precisamente en pagar el objeto debido al acreedor. Para lograr esta finalidad los Presidentes de las Juntas tienen la facultad de ordenar el embargo de bienes del deudor y, en su caso, venderlos en subasta para pagar con ellos al acreedor.

Así dispone el artículo 950 y los que le siguen, la manera como se precede al requerimiento de pago, al embargo de bienes y a su depósito. Llegándose finalmente al remate cuando en ninguna de las etapas anteriores se ha logrado que pague el deudor.

Naturalmente que para poder despachar una ejecución se requiere saber el importe líquido de la condena, por lo que de no contenerse en el laudo la base por la que se infiera el monto de la liquidación, será necesario que previamente se tramite un incidente para ese efecto, pero una vez que éste ha concluido y que se conoce el "cuantum" del adeudo, la ejecución válidamente podrá despacharse.

Si el contenido del laudo implicara la obligación para el deudor de no hacer alguna cosa, el quebrantamiento de ese mandato dará derecho al acreedor para pedir que se repongan las cosas al estado en que se hallaban, si fuere posible y a costa del deudor, o que se le indemnice por daños y perjuicios.

Cuando el laudo imponga una obligación de hacer consistente en firmar un convenio o escritura, se fijará al deudor un plazo para que lo haga y en caso de desobediencia el Presidente de la Junta procederá a firmar el convenio o a otorgar la escritura correspondiente en rebeldía del obligado. (Artículo 975 fracción II, inciso c)

En el fondo de todas estas disposiciones de lo que se trata es de obtener la satisfacción del acreedor por el cumplimiento del laudo que fue dictado; pero al mismo tiempo la salvaguarda de los derechos de terceros y del mismo deudor, en cuanto no fuere necesario causarle mayor perjuicio del que es debido por su negativa a acatar el fallo dictado legítimamente por el tribunal

Hemos hablado en los puntos anteriores de que el Actuario en ningún momento debe suspender la diligencia, pero en ocasiones es necesario hacerlo.

Lo anterior lo decimos en virtud de que en las diligencias de requerimiento de pago y embargo, aun y cuando el Actuario cuente con la presencia de la fuerza pública, no es suficiente, ya que en ocasiones el patrón utiliza a los trabajadores de la fuente de trabajo, para oponerse al embargo, apoyándose en la diferencia de fuerzas por el mayor de número de trabajadores que la fuerza pública y en muchas ocasiones los mismos trabajadores se encuentran dispuestos a todo. En estos casos el Actuario a efecto de evitar que surjan personas heridas o que salga de control la diligencia, debe suspender la diligencia y dar cuenta mediante acta circunstanciada de lo actuado al Presidente del Junta.

Para este tipo de oposiciones la ley faculta al Presidente de manera indistinta a imponer a quienes desacaten sus mandatos, las medidas de apremio a que hacen alusión las fracciones I, y III, del artículo 73 I de la Ley de la materia y estas pueden ser:

- Multa hasta siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción.
- Arresto hasta por treinta y seis horas.

Hemos pensado, que toda vez que los mandatos de una autoridad no son susceptibles de ser violados o ignorados por quienes tienen el deber jurídico de acatarlos, las medidas de apremio dictadas por los Presidentes de Junta, inmediatamente de que se presente una situación como la antes mencionada ordenar el arresto de la persona obligada, sin necesidad de pasar primero por la imposición de la multa, toda vez que la ley no señala en que orden deben de seguirse estas medidas de apremio.

Así también consideramos que es necesario erradicar la común práctica entre los Presidentes de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D F., el dictar hasta en mas de cinco ocasiones multas a un demandado que se opone al embargo, toda vez que esta autoridad debe hacer cumplir sus resoluciones sin mayor reparo y a la brevedad posible. utilizando todos los medios coercitivos con que cuenta y que la ley le otorga para hacer valer sus resoluciones judiciales, toda vez que no está sujeto al arbitrio de los particulares el acatar o no una resolución judicial.

4.4.La identificación de los bienes a embargar.

Una vez que se requirió de pago y no se hizo éste, debe procederse al embargo de bienes propiedad de la demandada que garanticen el pago hasta por la cantidad requerida, para lo cual el Actuario debe primeramente, solicitar que el señalamiento de los bienes a embargar lo haga la parte condenada y en su negativa el señalamiento corresponderá a la parte actora

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 959, marca que el Actuario requiera al demandado para que exhiba los documentos y contratos respectivos para que en el acta conste y de fe de las condiciones estipuladas en los mismos.

Este precepto no debe entenderse como un impedimento de que en caso de que no exhiba los documentos que acrediten una propiedad, no pueda ser esta embargada. Lo que debe entenderse es que si es posible, se anexarán al acta que levante el Actuario dichos documentos

Lo anterior en la práctica resulta muy difícil de conseguir, toda vez que el demandado para poder en un futuro acreditar una tercería excluyente de dominio y

con ello destrabar el embargo, no exhibiría en el momento de la diligencia documentos que acreditaran como suyos los bienes embargados.

Lo que si es posible, es que al momento del señalamiento de bienes a embargar, se exhiba documentación que acredite la propiedad de otra persona diversa a las que se requiere de pago, para lo cual en este caso el Actuario debe abstenerse de embargar dichos bienes.

Ahora bien la documentación que se exhiba para el caso de acreditar una propiedad debe ser el documento idóneo para ello, como ejemplo proponemos el común caso de los automóviles, en los cuales el documento exhibido es la tarjeta de circulación, siendo que el documento idóneo para acreditar la propiedad de este bien es la carta factura expedida por la agencia automotriz y debidamente endosada.

Si alguno de los bienes a embargar no cuenta con algún tipo de documentación que ampare su propiedad pero de simple vista se desprende que es propiedad de la demandada, el actuario debe trabar embargo sobre este, como ejemplo presentamos el caso de que en ocasiones los bienes están rotulados con el nombre de la empresa demandada o de la persona física demandada, debiendo el Actuario hacer constar dicha situación en el acta, a efecto de darle más sustento a el embargo sobre dicho bien.

Si los bienes a embargar no cuentan con documentación alguna o algún dato que indique su propiedad y hay controversia sobre esta, pero dichos bienes se encuentran dentro de la casa, establecimiento o empresa, el Actuario deberá trabar embargo sobre estos bienes, toda vez de que existe presunción de que los bienes que se encuentran dentro de la casa, empresa o establecimiento, son propiedad de

quienes ocupan dichos inmuebles, con la salvedad de dejar dichos bienes en deposito de persona alguna y en el lugar en que se actúa.

En el caso de que exista una duda razonable de que el bien a embargar puede ser propiedad de persona diversa a la demandada, el Actuario debe abstenerse de realizarlo.

El actuario una vez que le han sido señalados los bienes a embargar y que se ajustan al monto de la cantidad requerida, deber detallar lo más preciso posible dichos bienes. anotando todas y cada una de sus características, como lo son: tamaño, color, forma, material, nombre del objeto, estado físico, señas particulares, si cuenta con algún numero de registro, etc. y anotarlos en el acta.

4.5 La traba de embargo.

Se puede definir el embargo “como la incautación o aprehensión material de bienes del deudor, con objeto de asegurar de antemano el resultado de la ejecución.”⁽⁴²⁾ En nuestra disciplina, el embargo puede tener lugar en la vía preventiva: providencias cautelares y en la vía conservativa o apremiativa, para satisfacer la responsabilidad pecuniaria que una persona ha contraído

El embargo preventivo se diferencia del embargo conservativo o apremiativo que ahora es objeto de nuestro estudio, no sólo en cuanto a su finalidad, sino por lo que se refiere a sus efectos, pues en el preventivo los objetos o cosas embargadas quedan en poder del deudor, en tanto que en el conservativo pierde la tenencia de la cosa en algunos casos y en otros la administración.

⁴² Traba Urbina Op cit p. 571

Las sentencias mercantiles condenatorias, los laudos arbitrales condenatorios y los convenios judiciales que obligan a cumplir una prestación de pago de cantidades de dinero, obtienen su acatamiento forzado a través del embargo de bienes

En realidad, el embargo de bienes constituye una garantía dentro del procedimiento ejecutivo, pues sería inútil la ejecución en contra de un insolvente corresponde al Presidente de la Junta, a instancia de la parte que obtuvo, expedir el mandamiento de embargo.

No todos los laudos llevarán al embargo, pues hay obligaciones de hacer a las que pudiera condenar un laudo, como ejemplo la reinstalación.

Los laudos susceptibles de conducir al embargo de bienes son aquellos en los que se condena a pagar una determinada o determinable cantidad de dinero (artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo).

En la ejecución del laudo, no se guarda el sigilo que se conserva en el juicio ejecutivo mercantil ya que, antes de procederse a la ejecución del laudo, se notifica este al condenado, para que dentro del término de setenta y dos horas, dé cumplimiento voluntario al laudo y solo de no acatar voluntariamente el mismo, previa solicitud de ejecución, se procederá al requerimiento y embargo correspondiente.

El embargo puede recaer sobre bienes muebles, inmuebles y sobre una negociación industrial o mercantil

De embargarse la negociación, se nombrará un depositario interventor que vigilará las entradas y salidas de dinero, en cualquiera de los casos, el actuario requerirá al demandado o a la persona que atiende la diligencia, la exhibición de documentos y contratos respectivos, para que consten en el acta y de fe de las condiciones estipuladas en los mismos. El señalamiento de bienes es una prerrogativa que corresponde originalmente al deudor, y sólo en defecto de señalamiento de este, esta facultad la ejercerá el acreedor. Al actuario no le corresponde el señalamiento de bienes pero, sí le corresponde tener por señalados esos bienes y trabar embargo sobre ellos. Como la ley establece lineamientos para el señalamiento de bienes, el Actuario, trabará embargo si el señalamiento correspondiente se ha ajustado a las normas legales

Naturalmente que hay una gran variedad de objetos que pueden ser materia de embargo y, consecuentemente, una serie de disposiciones que analizan la materia de proceder cuando se embarguen títulos de crédito, rentas, bienes inmuebles, fincas urbanas, fincas rústicas, negociaciones industriales, etc., etc

La Ley Federal del Trabajo, como hacen las demás leyes procesales, excluye de embargo determinados bienes, como son: los instrumentos o útiles que requiere la persona para realizar el trabajo por el que obtiene su sustento, los muebles de uso indispensable en la casa habitación, el patrimonio de familia y otros que enumera en detalle el artículo 952 de la Ley.

Recuérdese que todo deudor tiene una responsabilidad genérica de garantizar sus obligaciones y de responder de ellas con la totalidad de sus bienes, pero cuando uno o varios bienes quedan embargados en forma específica, surge una garantía también específica que si bien no afecta la propiedad del deudor sobre lo secuestrado, sí altera la disponibilidad que tenía antes del secuestro, pudiendo

convertirse en simple custodio cuando el acreedor lo escoge para depositario de los bienes embargados.

Señala el artículo 952 que quedan exceptuados de embargo:

“I. Los bienes que constituyen el patrimonio de familia;”

“II Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable ”

“III. La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento. en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades.”

“Podrá embargarse la empresa o establecimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 966 de esta Ley ”

“IV. Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras ”

“V. Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para éste, de conformidad con las leyes.”

“VI. El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste ”

“VII. Los derechos de uso y de habitación ”

“VIII Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo, a cuyo favor estén constituidos.”

Respecto al embargo de los bienes inmuebles, en estos casos no opera el designamiento de depositario, en virtud de que la ley solo establece que se designe depositario en los casos de bienes muebles y cuando se haya embargado la empresa o establecimiento, con la diferencia en este ultimo de que el depositario será interventor con cargo a la caja.

En la práctica la traba de embargo debe realizarse de la siguiente manera:

una vez que se requirió de pago y no se hizo, el Actuario le solicitará al compareciente con quien este entendiendo la diligencia, que señale bienes para ser sujetos de embargo que garanticen el pago hasta por la cantidad requerida, que sean propiedad de la demandada, si el compareciente lo hace trabaré embargo sobre los bienes que señale y si no quiere hacer dicho señalamiento, entonces ésta facultad será transmitida a la parte que obtuvo, procediendo el Actuario de la misma forma a trabar embargo sobre estos, acentando en el acta sus características y especificaciones y debiendo manifestar que los bienes los tuvo a la vista, toda vez que el Actuario no puede trabar embargo sobre bienes que no lo conste que existan.

Ya apuntamos, que en el caso de que existan bienes de la demandada en otro lugar que no sea en el que está constituido el Actuario, este no necesita de autorización previa para trasladarse a otro lugar, siempre que este se encuentre dentro de la jurisdicción de la Junta

El Actuario deberá acentar en el acta la frase de “hasta y cuanto basten a garantizar el pago por la cantidad requerida”. Lo anterior en virtud de que se entienda de que solo han sido embargados bienes por una cantidad específica y, por la cantidad que pudieran rebasar dichos bienes en un remate, no serán embargados.

Cabe destacar que si bien es cierto que en materia laboral no existen costas ni gastos por el procedimiento, también lo es que el Actuario no debe señarse únicamente a la cantidad que expresamente le marque el auto de ejecución si de la propia diligencia de embargo se desprende que la parte que obtuvo deba efectuar alguna erogación, como bien pueden ser: el traslado por medio de un transporte de carga de los bienes embargados; la renta de un local adecuado en donde deban permanecer bajo custodia los bienes embargados; el servicio que preste a quien se le solicite el rompimiento de cerraduras; el servicio que preste persona alguna que tenga que dismantelar y volver a armar una maquina para poder ser trasladada, etc. Por lo cual al momento trabar embargo debe ampliar en dicha medida la cantidad a embargar.

Sobre los bienes de fácil realización, es preciso señalar que estos bienes deben ser en primer orden: dinero, dado que el dinero no necesita que sea rematado como en el caso de un bien mueble o inmueble, por lo que es posible trabar la cuenta bancaria de una negociación o persona física, así mismo en caso de que no exista tal bien, el Actuario debe atender según su criterio a aquellos bienes que dentro del comercio actual puedan ser sujetos de una fácil venta.

4.6 La sustracción de los bienes embargados.

La sustracción constituye el acto de quitar o apartar un bien de alguien. Por lo tanto la sustracción de los bienes embargados constituye el acto mediante el cual le son apartados al demandado los bienes que han sido sujetos de un aseguramiento para el pago de un crédito a favor del actor.

Quisieramos señalar a éste respecto que para que el embargo produzca todos los efectos que persigue, es decir una verdadera garantía de pago para el actor, los

bienes que han sido embargados, deben en la mayor parte de los casos ser sustraídos del lugar en que se encuentren y nombrarse depositario a un tercero.

Lo anterior lo consideramos en virtud de que en la práctica los Actuarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F., en la mayor parte de sus diligencias, dejan como depositario de los bienes embargados al propio demandado o bien a la persona con quien entendieron la diligencia. Esta práctica trae como consecuencia que entre los tramites que se realizan para proceder al cambio de depositario, se pierde alrededor de un mes, lo cual da oportunidad a que el demandado cambie de domicilio; traslade los bienes a otro lugar; desaparezca al depositario; los enajene, etc

Con lo anterior no queremos decir que en todas las diligencias ocurra lo mismo, ni que todos los demandados operen de esta manera, pero en la práctica es comun este tipo de prácticas evasivas por parte de los demandados, así mismo es probable que en una posterior diligencia de cambio de depositario, simplemente se niegue a entregar los bienes embargados bajo su custodia.

Por ello proponemos de que si los bienes han sido plenamente identificados como propiedad de la demandada, y existe la posibilidad de sustraerlos al momento, es correcto hacerlo, dejando como depositario de estos a un tercero y en otro domicilio para la guarda y custodia de dichos bienes que no sea el del demandado ni el de la parte actora.

Hemos analizado que para el caso de que los bienes no hayan sido plenamente identificados y de que exista duda respecto de su propietario, estos deben quedar en este caso en deposito del demandado o de quien atienda la diligencia y en el lugar en que se traba el embargo y lo pensamos así, en virtud de

que al no existir pleno cercioramiento de la propiedad de dichos bienes, estos bien pueden pertenecer a persona ajena totalmente al juicio y en el caso de una sustracción, pudiera recaerle un perjuicio al no disponer directamente sobre su bien

Otro punto a estudiar es la identificación de la persona que vaya a ocupar el cargo de depositario. A este respecto el Actuario debe asegurarse plenamente de la identidad de la persona que vaya a ocupar este cargo, en el caso de que se niegue dicha persona a identificarse, el Actuario puede optar porque se nombre a otro depositario que se identifique plenamente independientemente de que esta persona sea o no demandada o que no sea con la que se entendió la diligencia, inclusive por tal razón para la guarda y custodia de los bienes embargados, dado que es una persona ajena a la empresa o carece de relación con la demandada, es posible y necesario en este caso la sustracción de los bienes..

En el caso de un embargo sobre una empresa, resulta muy difícil en la práctica el no poder trabar embargo sobre otros bienes que no sean los instrumentos o maquinaria con que cuenta dicha empresa ya que normalmente estos son los de más fácil realización. Ahora bien en el caso de que estos bienes puedan ser sustraídos, el Actuario puede tomar la siguiente opción. El sustraer una parte de esos bienes para no paralizar el desarrollo normal de la empresa y dejar en depósito de persona física alguna, plenamente identificada y en otro domicilio para la guarda y custodia de los bienes y que los restantes bienes embargados se conserven en depósito de otra persona, que bien puede ser el demandado o la persona con quien se entienda la diligencia y que el lugar para la guarda y custodia de dichos bienes sea la propia fuente de trabajo, lo anterior a efecto de no disminuir totalmente la producción de la empresa, ya que si bien ésta no funcionará a un cien por ciento, si pueda operar en un porcentaje menor, pero sin causarle un paro en su desarrollo y en la productividad que sean considerables.

La anterior práctica puede permitir que el conflicto se solucione por la vía de la conciliación.

Ahora, en el caso de que los bienes hayan sido sustraídos, el Actuario debe trasladarse al lugar que se haya designado para guarda y custodia de los bienes embargados, siempre que este se encuentre dentro de la jurisdicción de la Junta

Cabe hacer el comentario de que este tipo de diligencias, en muchas ocasiones son largas y destinan mucho tiempo, pero el Actuario no debe por esta razón suspender la diligencia, sino hasta que haya sido debidamente cumplimentada, no obstante que haya rebasado las horas hábiles que marca la ley de la materia en su artículo 716, es decir de las siete a las diecinueve horas, toda vez que las diligencias de embargo no pueden suspenderse como lo marca el artículo 953 del Código Laboral, siempre que esta diligencia haya comenzado dentro de las horas hábiles comprendidas por el anterior artículo.

En otro orden de ideas, el Actuario puede también el optar por no sustraer los bienes embargados, si el depositario es el propio demandado y el ha sido el que los ha señalado, además de que se ha identificado y consciente con firmar el acta de embargo y con base en la experiencia del Actuario califique la actitud de el demandado de que en realidad se encuentra en actitud de resolver el conflicto y no que pueda realizar alguna práctica evasiva como ya las hemos apuntado.

4.7 El uso de la fuerza pública.

En ningún caso debe suspender el Actuario la ejecución de lo ordenado y debe resolver sobre cualquier incidente que se presente en la diligencia como puede ser que al constituirse en el domicilio del demandado este se niegue a abrir la

puerta, ya que esta facultado para hacer uso de la fuerza pública y el rompimiento de cerraduras de acuerdo al artículo 951 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo,

A este respecto es prudente señalar, que es práctica común en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D F, que el Actuario, primero de cuenta al Presidente de la Junta Especial de la oposición del demandado a la practica de la diligencia mediante acta circunstanciada, para que el Presidente en este caso gire atento oficio a la Secretaria de Seguridad Publica para que en auxilio de ésta se sirva proporcionar elementos de seguridad al C. Actuario para el cumplimiento de la diligencia. lo cual nos parece a todas luces que no debe de ocurrir en la práctica, toda vez que el Actuario por disposición expresa de la ley no necesita autorización previa para hacer uso de esta facultad.

Esta practica de los Actuarios de abstenerse de utilizar las facultades que la ley les otorga para el cumplimiento de la diligencia, se derivan muchos por temor a hacerse acreedor o ser sujeto de acción penal en su contra derivada de un demandado inconforme con su actuación, lo cual es posible, pero es el riesgo que corre un servidor público que tiene a su cargo tan difícil tarea.

Es por ello que creemos conveniente como lo analizamos en este capítulo que el Actuario se apegue en todo momento a lo establecido en la ley y asentando toda situación en el acta, fundando y motivando cada una de sus actuaciones, a efecto de que un proceso penal pueda hacerle frente y resulte que su actuación se apegó a derecho

Por otro lado en el momento en que se necesita el auxilio de la fuerza pública es en el momento mismo en que se desarrolla la diligencia, ya sea por que el demandado actúa violentamente contra el Actuario o contra la parte actora, por lo

tanto no es correcto que se suspenda la diligencia y que para otra ocasión se constituya el Actuario con la colaboración de la fuerza pública, cuando tal vez en esa nueva diligencia ya no sea necesaria su presencia.

Lo que si es prudente, toda vez que en este caso el Actuario es una extensión, del Presidente Ejecutor, si lo permite el momento, es comunicarse de inmediato con su Presidente, a efecto de informarle de la situación para en determinado momento sirva de respaldo la opinión del Presidente en dicha diligencia.

Así también es indispensable que el Actuario asiente ésta situación en el acta y asentar los nombres de los agentes de la fuerza pública que intervinieron en ésta diligencia, así como el documento con que se identificaron y si es posible recabar sus firmas.

Ahora bien, no es necesario que se manifieste expresamente la violencia en una diligencia para poder hacer uso de la fuerza pública, el Actuario en muchas ocasiones desde el emplazamiento es conocedor de que la parte demandada no es muy tratable para éste tipo de diligencias, así mismo si a este antecedente lo respalda el dicho de la parte actora puede, de manera preventiva, solicitar el auxilio de la fuerza pública a efecto de evitar en el desarrollo de la diligencia un posible estallamiento de violencia.

El uso de la fuerza pública es discrecional para el Actuario, pero en ningún momento debe convertirse esta facultad en un abuso de autoridad por parte de este funcionario, toda vez que en muchas ocasiones no es necesaria la presencia de la fuerza pública. Recalamos que es indispensable y prudente que para hacer uso de ésta facultad tenga siempre el Actuario comunicación con el Presidente Ejecutor.

4.8 La facultad para el rompimiento de cerraduras.

Por lo que hace a la fractura de cerraduras hemos considerado que para hacer uso de ésta facultad, primeramente es necesario que la demandada se niegue a permitir el paso al interior del inmueble al Actuario y a la parte actora y que cierre determinadamente las puertas del lugar o bien que se niegue expresamente a abrir, toda vez que resultaría una flagrante violación de los derechos del demandado el que el Actuario sin previo aviso rompiera las cerraduras de su domicilio o empresa, cuando posiblemente no hubiera necesidad de ello

Es importante que al momento de romper las cerraduras se cuide el no dañar o en lo menos posible el objeto que integra la cerradura, es decir la puerta, la caja, archivo o cualquier objeto en que se encuentren bienes y una vez que se fracturaron, y sustrajeron los bienes o termino la diligencia proceder a cerrarlas nuevamente a efecto de evitar un conflicto de responsabilidad para el Actuario.

Lo anterior debe ser plenamente detallado en el acta, tanto la fractura de cerraduras como su cierre.

Aunque la ley faculta al Actuario a practicar el embargo y fijar copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado ninguna persona se encuentra presente, consideramos que debe dar cuenta de esta situación a el Presidente. Si en posterior diligencia continua en la misma situación el lugar del demandado, entonces si puede el Actuario practicar la diligencia como lo establece la fracción V del articulo 951 de la Ley Federal del Trabajo. Pudiendo en este caso hacer uso de la facultad de romper las cerraduras.

4.9 El cambio de depositario.

Consiste esta figura en sustituir al original depositario de los bienes embargados por otro tercero y comúnmente en un nuevo domicilio. La parte actora podrá promover tal situación, como lo señala el artículo 957 de la ley laboral.

Para tal situación es necesario que previamente el depositario entrante comparezca ante la Junta del conocimiento a aceptar y protestar el cargo que le es conferido por la parte actora, debiendo señalar el nuevo domicilio para la guarda y custodia de los bienes embargados

La práctica de esta diligencia debe desarrollarse de la siguiente manera: el Actuario deberá constituirse asociado del depositario entrante en el domicilio en donde se señale su guarda y custodia, notificándole al depositario saliente que ha dejado de serlo y requiriéndole para que en ese acto haga entrega física de los bienes que tiene bajo su guarda y custodia.

El Actuario deberá acentar en el acta la manifestación que haga el depositario saliente, no pudiendo el Actuario en este caso hacer uso de la fuerza pública ni el rompimiento de cerraduras, ya que estas facultades solo son utilizables en la diligencia de requerimiento de pago y embargo. Así mismo la ley de la materia cuenta con las medidas coercitivas para tal oposición por parte del depositario, mismas que se mencionan en las fracciones I y III del artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, independientemente de las penas en que incurren los depositarios infieles en términos de los artículos 382, 383 y 384 del Código Penal para el Distrito Federal y que a continuación se transcribe lo relacionado con lo dicho

Artículo 882- Al que, con perjuicio de alguien, disponga para sí o para otro, de cualquier cosa ajena mueble, de la que se le haya transmitido la tenencia y no el dominio

Artículo 383- Se considera como abuso de confianza para los efectos de la pena

I. El hecho de disponer o sustraer una cosa, su dueño, si le ha sido embargada y la tiene en su poder con el carácter de depositario judicial, o bien si la hubiere dado en prenda y la conserva en su poder como depositario a virtud de un contrato celebrado con alguna institución de crédito, en perjuicio de esta;

II El hecho de disponer de la cosa depositada o sustraerla el depositario judicial o el designado por o ante las autoridades administrativas o del trabajo;

Artículo 384- Se reputa como abuso de confianza la ilegítima posesión de la cosa retenida si el tenedor o poseedor de ella no la devuelve a pesar de ser requerido formalmente por quien tenga derecho, o no la entregue a la autoridad para que ésta disponga de la misma conforme a la ley.

Para fincarle al depositario infiel una sanción de tipo penal, es necesario que la parte que obtuvo denuncie tal situación ante el órgano judicial competente de este delito. toda vez que la Junta no esta facultada para tal situación, en todo caso proporcionar los elementos que le requiera el Ministerio Público para integrar la averiguación previa correspondiente.

Pasando a otro punto, si los bienes embargados al momento de ser entregados por el depositario presentan golpes o características que no se encontraban al

momento de practicar el embargo, el Actuario deberá acentar tal situación en el acta, a efecto de que no recaiga tal situación en el depositario entrante.

El Actuario, una vez que fueron entregados los bienes, deberá acentar en el acta que: "en este acto da posesión legal y material de los bienes embargados a" y el nombre del nuevo depositario, así mismo como medida *preventiva*, trasladarse al lugar para la guarda y deposito que se haya señalado.

Creemos que esto último no es totalmente necesario, toda vez que la función del Actuario termina con dejar los bienes embargados en manos del nuevo depositario y de ese momento en adelante la responsabilidad es únicamente de el, pero de cualquier manera no está por demás trasladarse a verificar el nuevo domicilio donde se guardarán y custodiarán los bienes embargados, a efecto de darle más autenticidad al acto.

CONCLUSIONES.

Primera. Los laudos, convenios y demás resoluciones que emite la Junta, no están sujetas al arbitrio de los particulares, estas por mandato de ley tienen la fuerza coercitiva para hacerlas cumplir a quienes están destinadas, por lo tanto quienes tienen a su cargo el hacer cumplir estas resoluciones deben emplear todos los recursos que la ley de la materia les otorga.

Segunda. El mecanismo materia del presente estudio para hacer cumplir dichas resoluciones es el procedimiento de requerimiento de pago y embargo, el cual es practicado por el Actuario Judicial, quien es un fedatario y en este caso auxiliar del Presidente de la Junta.

Tercera. Esta diligencia es piedra angular en el procedimiento de ejecución, ya que si no se practica con todos los requerimientos que la ley le marca, trae como consecuencia el no alcanzar el objetivo de garantizar el pago a la parte que obtuvo, toda vez que puede ser atacada dicha diligencia mediante diversos recursos que contempla la ley.

Cuarta. Hemos analizado en lo más posible esta diligencia de requerimiento de pago y en su caso embargo y hemos hecho notar aquellos errores y dificultades más comunes a que se enfrentan los Actuarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F., así mismo hemos destacado aquellos criterios sustentados por los Presidentes de las Juntas Especiales, que antes de agilizar el procedimiento de embargo, lo dilatan innecesariamente, restándole al Actuario las facultades que la Ley Federal del Trabajo le proporciona para cumplimentar esta diligencia.

Quinta. Hemos visto que muchos de los errores cometidos por los Actuarios en esta diligencia, se deben en parte por la carencia de criterio jurídico, derivado de la escasa preparación jurídica con que cuenta dicho servidor publico (como grado de estudios mínimo se le requiere haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho), que le permita a dicho funcionario hacer frente a las diversas problemáticas con que se puede enfrentar en el desarrollo de esta diligencia

Sexta. Por lo tanto consideramos que para corregir y hacer más pronta y expedita esta diligencia, es necesario, primero, unificar los criterios que sustentan los diversos Presidentes de Las Juntas Especiales para el desarrollo de esta diligencia. Segundo, actualizar jurídica y prácticamente al Actuario para el cumplimiento de esta diligencia.

Séptima. Para lograr esto posible hemos pensado en la creación de por lo menos dos sesiones al año, en un lapso de seis meses entre cada sesión en la que se encuentren presentes tanto los Actuarios como la mayoría de los Presidentes de la Junta y dado el gran numero de Actuarios que integran la Junta, hemos pensado que estos sean representados por dos Actuarios de cada Junta, quienes previamente hayan comentado y anotado las problemáticas ocurridas con sus compañeros Actuarios de Junta.

Octava. Dichas sesiones deberán tratar exclusivamente los problemas derivados de las actuaciones en que intervengan los Actuarios, pudiendo tratarse también los temas derivados de las notificaciones, inspecciones, reinstalaciones, etc. a efecto de que se perfeccionen y coincidan en sus términos las diligencias practicadas por los Actuarios de toda la Junta, debiendo quedar descartados aquellos asuntos que sean de interés personal o administrativo.

Novena. Los acuerdos que se tomen en dichas sesiones, deberán ser tratados en las Juntas que periódicamente celebran los Presidentes de la Junta con respecto a la unificación de criterios de gobierno, debiendo desde el momento de llegar a un consenso, aplicarse dichos criterios igualmente en todas las Juntas.

Décima. Los Presidentes de las Juntas Especiales, una vez que se tomaron decisiones concretas, deberán convocar a una junta con los Actuarios adscritos a la Junta Especial que presiden, a efecto de comunicarles oficialmente las decisiones tomadas.

Décimo primera. Solo en los casos en que al Actuario sienta duda de como continuar con la diligencia, o bien de abstenerse o hacer uso de las facultades que la ley le otorga para el cumplimiento de la misma, dado lo específico de ésta, creemos necesaria la comunicación entre este funcionario y el Presidente de su Junta a efecto de respaldar su actuación con la opinión de su Presidente y hacer solo en la medida necesaria uso de esas facultades y mediante los supuestos estudiados en el capítulo IV de este trabajo, sin llegar nunca a los excesos o abusos de autoridad.

Décimo segunda. Por otro lado creemos necesario reformar la fracción II del Artículo 626 de la Ley Federal del Trabajo. Tomando como requisito el haber cumplido con la carrera de licenciado en Derecho con título legalmente expedido, por lo menos y no el haber terminado el sexto semestre o tercer año de la licenciatura en derecho como lo marca la ley.

Décimo tercera. La creación periódica de cursos de actualización para los Actuarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F., en los que se traten diversos temas de interés respecto de las actuaciones en que interviene este servidor público y cuya asistencia sea obligatoria para dichos funcionarios.

Décimo cuarta. Es importante que la Junta cuente con un órgano jurídico para la defensa de sus trabajadores, en especial de los Actuarios, en procedimientos de carácter penal derivados de sus actuaciones, ya que son los más comunes procesos a que se enfrentan, toda vez que en estos casos la Junta abandona al Actuario en este tipo de juicios y si bien es cierto que el Actuario es una persona conocedora del Derecho, no lo sea para el campo penal. Lo anterior permitirá que el Actuario se sienta respaldado en dicho casos y no tenga temor a hacer uso de las facultades que la ley le otorga.

Décimo quinta. Es necesaria la implementación de un mecanismo más autentico de control en la Junta a efecto de que los Actuarios que hagan uso indebido o abuso de las facultades mencionadas, sean acreedores a las sanciones disciplinarias que el reglamento interior de la Junta les marca.

Décimo sexta. Por ultimo, queremos mencionar que para que se dé este cambio es necesaria la colaboración no solamente de Actuarios y Presidentes, sino también del abogado postulante quien también interviene en la practica de esta diligencia, apegándose cada uno en todo momento a lo previsto por la ley, lo cual sin duda servirá para alcanzar no solo de este procedimiento de ejecución sino de todo el Derecho Laboral la finalidad para la que fue creado y la cual es el impartir justicia entre los trabajadores y sus patrones

BIBLIOGRAFIA

- 1 - BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*. México, 1991. Décimo cuarta edición. Editorial Trillas.
- 2 - BUEN, Nestor de. *Derecho del Trabajo. Tomos I y II*. México, 1994 Novena Edición. Editorial Porrúa.
- 3 - -- *Derecho Procesal del Trabajo* México, 1990. Segunda Edición. Editorial Porrúa.
- 4.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. *Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia*. México, 1994. Editorial Esfinge.
- 5 - CORDOVA ROMERO, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*. México, 1986. Cárdenas Editor y Distribuidor.
- 6.- CUEVA, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II*. México, 1993. Décimo Tercera Edición. Editorial Porrúa.
- 7 - DELGADO MOYA, Ruben. *Filosofía del Derecho del Trabajo*. México, 1993. Editorial Pac.
- 8 - ESQUIVEL OBREGON, Toribio. *Apuntes para la Historia del Derecho de México*. México, 1937. Editorial Polis.
- 9 - GARCIA MAYNES, Eduardo. *Introducción al Estudio del Derecho*. México, 1996. Cuadragésima Edición. Editorial Porrúa.
- 10.- GUERRERO, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. México, 1990. Décimo séptima Edición. Editorial Porrúa.
- 11 - LANZ DURET, Miguel. *Derecho Constitucional Mexicano*. México, 1959. Quinta Edición. Editorial Continental.
- 12 - MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. *El Derecho Precolonial*. México, 1992. Sexta Edición. Editorial Porrúa.
- 13 - MORENO, Daniel. *Derecho Constitucional Mexicano*. México, 1983 Séptima Edición. Editorial Pax-Mex.
- 14 - PORRAS LOPEZ Armando. *Derecho Procèsal del Trabajo*. México, 1979. Editorial Cajica.

- 15.- ROSS GAMEZ, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*. México, 1992. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor.
- 16 - SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*. México, 1967 Editorial Labor.
- 17.- SIDAURI, Alberto *Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo*. México, 1945. Editorial Porrúa.
- 18 - SOLANA RIVERO, Manuel. *Manual de mis Prestaciones y Derechos Laborales*. México, 1994. Ediciones Contables y Administrativas.
- 19 - TENA RAMIREZ, Felipe. *Leyes Fundamentales de México 1808-1995*. México, 1995. Décimo novena Edición. Editorial Porrúa.
- 20.- TENA SUCK, Rafael. *Derecho Procesal del Trabajo*. México, 1995. Cuarta Edición Editorial Trillas.
- 21 - TRUEBA BARRERA, Jorge. *El Juicio de Amparo en Materia de Trabajo*. México, 1982. Editorial Porrúa.
- 22 - ---- *Tratado Teórico Practico de Derecho Procesal del Trabajo*. México, 1965. Editorial Porrúa.

LEGISLACIONES

- 1 - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, 1998. Última Edición Editorial Porrúa.
- 2 - Ley Federal del Trabajo. México, 1998. Última Edición Editorial Porrúa
- 3 - Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. México, 1998. Última Edición Editorial Porrúa.
- 4 - Código Civil para el Distrito Federal. México, 1998. Última Edición. Editorial Porrúa.
- 5 - Código Penal para el Distrito Federal. México, 1998. Última Edición Editorial Porrúa.