

96



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

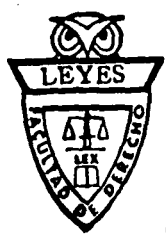
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INEFICACIA DE LAS MEDIDAS DE APREMIO EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA ANGELICA SOFIA CABRERA CASAS



ASESOR: LIC. GUILLERMO ZUMAYA PEREZ



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 LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
Por haberme abierto las puertas del conocimiento

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Angélica Sofía
Cabrera Casas

FECHA: 29 de Agosto del 2002

FIRMA: [Firma]

A LA FACULTAD DE DERECHO

Por haberme forjado como una verdadera estudiante del conocimiento del derecho

A mi esposo FRANCISCO QUINTERO VARGAS
Por todo el amor, apoyo y comprensión que siempre me ha brindado

A mi Madre y a mi Padre
Sofía Amalia Casas Hernández y David Cabrera Vasconcelos
Por el apoyo brindado a lo largo de mi carrera.

A toda mi familia
Por estar siempre conmigo.

A mi Asesor
Licenciado Guillermo Zumaya Pérez
Por el apoyo y tiempo concedido.

I N T R O D U C C I O N

Una de las principales causas por las cuales no se llega a una justicia pronta y expedita en materia laboral, es porque la mayoría de las veces las partes en un juicio buscan el retraso en el procedimiento, lo cual logran a través de no comparecer a Audiencias, ponerse a prácticas de diligencias, interponiendo recursos que la ley de la materia concede, con el único fin de retardar el juicio, es decir 'ganar tiempo'. Aunado a ello tenemos que la legislación procesal laboral en lo que se refiere a las medidas de apremio que pueden valer los presidentes de las Juntas para que las partes acaten una orden emitida por los mismos, no ha sufrido reformas desde 1980, trayendo como consecuencia un retraso en la justicia laboral, siendo que la aplicación de ésta debe ser pronta y expedita.

El presente trabajo tiene como objetivo mostrar cuales son las medidas de apremio en materia laboral, sus alcances y como consecuencia de ello su ineficacia.

En el capítulo I tratamos de explicar en forma individual y concreta cada uno de los conceptos que conforman el presente trabajo, con la finalidad de desglosar cada uno de ellos, para un mejor entendimiento del tema. Al entrar al estudio del derecho procesal laboral como rama del derecho laboral veremos la finalidad del mismo y su objetivo eminentemente social. De manera general se explica que es una medida de apremio, para que se utilizan las mismas y el procedimiento que siguen las juntas para su imposición. El estudio del salario mínimo es con el propósito de demostrar a cuanto asciende en la actualidad el mismo y con ello darnos cuenta la cantidad irrisoria que se paga al trabajador por dicho concepto, siendo éste el que se toma como base para imponer la medida de apremio consistente en la ' multa '. A través del estudio del concepto de patrón

veremos que en una relación de trabajo y procesal es él, el sujeto fuerte, y como consecuencia de ello representa siempre una desventaja para el trabajador.

En cuanto al capítulo II lo que se pretende explicar y demostrar es el cambio que a través del tiempo y lugar han venido sufriendo las medidas de apremio. Siendo importante manifestar que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, las medidas de apremio eran más rígidas que en la actualidad, ya que las mismas comenzaban por imponer como medio de apremio el auxilio de la fuerza pública, posteriormente la multa o un arresto de hasta quince días y por último el arresto de hasta por treinta y seis horas, ya que se consideró en ese tiempo que resultarían más eficaces para las Juntas su imposición. Es en 1970 cuando se decide en la nueva Ley Federal del Trabajo quitar dichas medidas y cambiar el orden de la misma quedando en primer lugar la multa hasta por 7 días de salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se de la infracción, posteriormente el auxilio de la fuerza pública y por último el arresto de hasta treinta y seis horas, siendo éstas medidas de apremio las que todavía imperan en la actualidad, que resultan totalmente ineficaces para lo que se requiere hoy día.

El capítulo III aborda específicamente los temas específicos de lo que son los principios procesales de derecho laboral, las características del derecho procesal laboral, los sujetos que intervienen en el mismo y por último las resoluciones en materia laboral. En cuanto a los principios procesales trataremos de explicar como es que las medidas de apremio en la actualidad difieren con los principios de derecho procesal laboral, principalmente en lo que se refiere a la economía procesal, dado que la misma ineficacia de las medidas de apremio ocasiona que se retrase el procedimiento laboral, estando totalmente en contra del principio mencionado. Con el estudio de los sujetos de la relación laboral

explicaremos primeramente quienes intervinieron en un procedimiento laboral, y con ello saber las ventajas y desventajas que tiene cada uno de ellos frente a esta relación.

En el capítulo IV se hace un estudio de lo que son las medidas de apremio en otras materias como lo son en materia civil, penal, fiscal, ecológico y agrario, con el objetivo de hacer una comparación con las medidas de apremio en materia laboral, para mostrar su eficacia o ineficacia en otras materias.

En forma específica en el capítulo V se explica que son y cuales son las medidas de apremio en el derecho procesal del trabajo, en que consisten la multa, el auxilio de la fuerza pública y el arresto, cuando se deben de imponer y en que orden, quien es la autoridad ordenadora y quien la ejecutora.

La ineficacia de las medidas de apremio en el derecho laboral es el tema que se aborda en el último capítulo del presente trabajo, El artículo 731 de la Ley Federal del trabajo es el que específicamente enuncia cuales son las medidas de apremio, destacando que en la actualidad no han sufrido reforma alguna dichas medidas desde 1970, no obstante su ineficacia. Respecto a la imposición de las multas a que se hace referencia, vemos que resulta irrisoria la cantidad que se fija para el caso de desacato a una resolución de la Autoridad Laboral, dado que los 7 días de salario mínimo no pueden representar ningún detrimento alguno, como es el caso para una Empresa, aunado a ello si tomamos en cuenta que si bien es cierto que la Junta puede imponerle dicha medida de apremio, ordenando se gire oficio correspondiente a Tesorería, el procedimiento ante ésta autoridad no se le da seguimiento, pues implica un procedimiento tardado que la mayoría de las veces no se lleva a cabo.

En el análisis del presente trabajo también encontraremos que una vez impuesta la multa por las Juntas y no se le da cumplimiento a la resolución ordenada en autos, se ven obligadas frente al franco desacato a imponer otra medida de apremio, que en este caso puede ser el arresto, que al igual que la multa resulta ineficaz, no porque no se haga efectiva sino porque aún cuando se pueda llevar a cabo, la parte acreedora a la misma va a toda costa tratar de interponer un recurso en contra de esa resolución y en caso de resultado negativo procedería el amparo, dando con ello otro retraso más dentro del procedimiento

INEFICACIA DE LAS MEDIDAS DE APREMIO EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

A) Patrón.....	2
B) Trabajador.....	4
C) Relación de Trabajo.....	9
D) Derecho Procesal del Trabajo.....	12
E) Medidas de Apremio.....	14
F) Arresto.....	17
G) Multa.....	19
H) Eficacia.....	22
I) Salario Mínimo.....	25

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS MEDIDAS DE APREMIO EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

A) Ley Federal del Trabajo de 1931.....	32
B) Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	48
C) Ley Federal del Trabajo de 1970.....	52

D) Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.....	60
---	----

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO LABORAL

A) Principio generales del Derecho Procesal Laboral.....	68
a) Publicidad.....	73
b) Gratuidad.....	73
c) Inmediatez.....	74
d) Oralidad.....	75
e) Dispositivo.....	76
f) Suplencia de la queja.....	77
g) Flexibilidad y Sencillez en el proceso.....	79
h) Concentración.....	80
B) Características del derecho procesal laboral.....	81
C) Sujetos de la relación procesal laboral.....	85
D) Resoluciones Laborales.....	92

CAPITULO IV

MEDIDAS DE APREMIO EN OTRAS MATERIAS

A) Derecho Procesal Civil.....	95
B) Derecho Procesal Penal.....	98
C) Derecho Procesal Fiscal.....	100
D) Derecho Procesal Agrario.....	101

E) Derecho Ecológico.....	102
----------------------------------	------------

CAPITULO V

MEDIDAS DE APREMIO EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

A) Multa.....	108
B) Auxilio dela fuerza pública.....	110
C) Arresto.....	111
D) Ineficacia de las medidas de apremio en el derecho procesal del trabajo.....	114

CONCLUSIONES.....	130
--------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA.....	132
--------------------------	------------

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

A) PATRÓN

B) TRABAJADOR

C) RELACIÓN DE TRABAJO

D) DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

E) MEDIDAS DE APREMIO

F) ARRESTO

G) MULTA

H) EFICACIA

I) SALARIO MÍNIMO

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

A) PATRÓN

Según el Diccionario Jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, Patrón es el empleador de obreros¹,

En el proyecto de la ley de 1970, se utilizaba, como en la ley de 1931, el término de patrono. Las Comisiones Unidas de Trabajo y Estudios Legislativos de la Cámara de Diputados en su dictamen propusieron sustituir el concepto y el Congreso de la Unión sustituyó por mejor connotación el término de patrono por el de patrón; argumentando que patrono es el que patrocina a una persona o institución o gestiona en su nombre; así se dice: abogado patrono, patrono de una institución, etc.

Para el Maestro Manuel Alonso García ⁴ Patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos en la mencionada prestación.²

El patrón es, para Roberto Muñoz Ramón, la persona, física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución,

¹ Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo Pormá. México. 1994.

² ALONSO GARCÍA Manuel. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición. Ariel. España. 1973.

~~El artículo 14~~

~~El artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo~~

~~El artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo establece que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades por el cual una persona se obliga a prestar sus servicios personales a otra persona, sujeta a la dirección y control de esta última, a cambio de una remuneración.~~

~~El artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo~~

~~El artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo establece que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades por el cual una persona se obliga a prestar sus servicios personales a otra persona, sujeta a la dirección y control de esta última, a cambio de una remuneración. Este artículo es fundamental para entender el concepto de contrato de trabajo y su relación con la legislación laboral, ya que establece los elementos esenciales que deben cumplirse para que exista un contrato de trabajo: el consentimiento de ambas partes, la prestación de servicios personales, la subordinación y el pago de una remuneración.~~

~~El artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo~~

~~El artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo establece que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades por el cual una persona se obliga a prestar sus servicios personales a otra persona, sujeta a la dirección y control de esta última, a cambio de una remuneración.~~

~~El artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo~~

~~El artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo establece que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades por el cual una persona se obliga a prestar sus servicios personales a otra persona, sujeta a la dirección y control de esta última, a cambio de una remuneración. Este artículo es fundamental para entender el concepto de contrato de trabajo y su relación con la legislación laboral, ya que establece los elementos esenciales que deben cumplirse para que exista un contrato de trabajo: el consentimiento de ambas partes, la prestación de servicios personales, la subordinación y el pago de una remuneración.~~

¹ GARCÍA DAKLÓU, Roberto. Diccionario del Trabajo. Porrúa México, 1983. Pág. 25

Nótese como primera característica que el patrón a diferencia del trabajador, puede ser una persona física o una persona moral.

Por último es frecuente que entre el patrón y los trabajadores, encontremos otros sujetos: representantes del patrón, empleados de confianza, o bien intermediarios.

B) TRABAJADOR

Las normas de la Declaración de los derechos sociales reposan, entre otros varios, en el principio de igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajadores, obrero o empleado. Por esta razón, La Comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la Ley exclusivamente, el término trabajador para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo. Sin embargo, en una sola ocasión utilizó la palabra obrero, pero lo hizo en el artículo quinto fracción VII para hacer posible la aplicación de la fracción XXVII, inciso " c " de la Declaración, que se ocupa de los plazos para el pago del salario.

El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, ya que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa o la protección contra los riesgos de trabajo son principios que no se conciben sino en función de la persona física; de ahí que el Doctor Mario de la Cueva dijera que el hombre-trabajador es el eje en

torno del cual gira el estatuto laboral.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no resolvió la duda, de lo que significa trabajador, pues en su artículo tercero decía 'trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo'; de cuya redacción se quiso deducir que los sindicatos o una asociación podían ser trabajadores cuando celebraban el llamado contrato de equipo, esto es, la Ley vieja no precisó si sólo la persona física o también la jurídica podían ser sujetos de relaciones de trabajo. En cambio, la ley nueva dice en su artículo octavo que 'trabajador es la persona física que presta a otra persona física o jurídica, un trabajo personal subordinado', cambio que implica únicamente la persona física, esto es, el hombre, puede ser sujeto de una relación de trabajo, solución que sirvió entre otros objetivos, para que el contrato de equipo, que era una fuente de explotación de los trabajadores quedara al margen de la ley.

No todas las personas físicas son trabajadores. De ahí que el derecho del trabajo tuviera que señalar los requisitos que deben satisfacerse para que se adquiera aquella categoría, quiere decir que, fue indispensable que la ley definiera el concepto. La legislación nueva se apartó de su predecesora en tres aspectos, que corresponden a otras tantas ideas de las normas vigentes: a) El precepto de 1931 exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista que privaba en aquella legislación. En cambio para la Ley nueva, es suficiente el hecho de la prestación del trabajo, para que se aplique automática e imperativamente al estatuto laboral. Como un simple anticipo a la exposición de la doctrina de la relación de trabajo, la ley de 1970 está construida sobre el principio de que el solo hecho de la prestación de trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, que es independiente del

acto o causa que dio origen a la prestación del trabajo.

La palabra trabajador tomada en su sentido más amplio, es toda persona que desarrolla un trabajo. Es decir, en este sentido, con excepción de los ociosos todas las personas son trabajadores.

Es fácil advertir, si tenemos presente la noción de trabajo subordinado, que el sujeto al cual se refiere nuestra rama jurídica, no es toda persona que desarrolla un trabajo sino exclusivamente la que presta a otra un trabajo personal subordinado.

Roberto Muñoz Ramón asevera que aún cuando no se señala expresamente en la definición legal, para que la persona física se convierta en trabajador, no sólo basta que "preste para otra un trabajo personal subordinado" sino es necesario que lo preste libremente: por su propia voluntad; y que ese trabajo sea un trabajo lícito: que no sea contrario a las leyes de orden público y remunerado: mediante el pago de un salario⁴.

Como consecuencia de lo anterior define que el trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal subordinado lícito y remunerado.⁵

Con las características anteriores, está suficientemente personificado el trabajador como sujeto de nuestra rama jurídica; pero consideramos conveniente, para fijar más nítidamente esa noción analizar tres notas: profesionalidad, continuidad y exclusividad, que en alguna u otra forma se ha pretendido deben concurrir en la formación del concepto de trabajador.

⁴ MUÑOZ, RAMÓN Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1983. Pág. 19

⁵ *Ibidem*

La profesionalidad se ha entendido en dos sentidos: primero un sujeto tiene la característica de profesionalidad cuando su dedicación primordial es la de trabajar o segundo cuando ese sujeto tiene la preparación especial para desarrollar una determinada actividad laboral.

En ninguno de estos dos sentidos se requiere la profesionalidad para que en consonancia con nuestro ordenamiento laboral positivo, un sujeto sea trabajador.

La formación profesional, a pesar de no ser necesaria para que un sujeto se transforme en trabajador, tiene relevancia laboral en los casos siguientes: para la fijación de los salarios mínimos profesionales, en la elaboración y aplicación de los estatutos de los trabajos especiales, para la integración de los sindicatos gremiales y para la determinación de las categorías de los trabajadores en las empresas.

La segunda nota mencionada o sea la continuidad consiste en prestar permanentemente, y no en forma aislada, los servicios bajo las órdenes de un patrón.

Conforme a nuestra ley Federal del Trabajo, no es necesaria la continuidad para que un sujeto se convierta en trabajador. El citado cuerpo legal reconoce como auténticos trabajadores a los que desempeñan trabajos eventuales.

La tercera y última nota que consideramos conveniente analizar, es la de exclusividad. Por exclusividad se entiende que un sujeto, para ser trabajador, debe prestar sus servicios a un solo patrón.

El análisis de nuestro derecho positivo a la luz de la

anterior idea, nos muestra que tampoco es necesario se presente la característica de exclusividad para que un sujeto llegue a ser trabajador. Tan trabajador es quien presta sus servicios para un patrón, como el que los presta para dos o más patrones.

En el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo, se reconoce esta posibilidad de tener dos o mas patrones cuando al referirse a los agentes vendedores y otros semejantes dispone que esos sujetos son trabajadores de las empresas en la que presten sus servicios.

En la práctica casi siempre se utiliza la expresión de " empleado " para referirse a los trabajadores de oficina, mostrador, de confianza y agentes, pero no hay soporte legal para sostener tal distinción.

En los tratados y usos internacionales se usa el término de empleador al referirse a patrón y el de trabajador al que realiza el trabajo o presta un servicio.

Para el Doctor Miguel Borrel Navarro debemos considerar como sinónimos los términos de artesano, operario y trabajador, incluyendo el de empleado, siempre que además de los elementos genéricos que todos encierran de trabajadores, también concurren los otros elementos de subordinación que todos encierran de trabajadores, también concurren los otros elementos e subordinación, sinónimo de poder de mando y deber de obediencia, aunque esta facultad y obligación tienen que referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral; también debe ser personal, es decir, realizarlo precisamente la persona contratada y no otra, y debe mediar el pago de un salario, requisitos todos que deberán concurrir para que se integre la denominación legal de " trabajador ". El trabajador; de acuerdo con nuestra legislación laboral tiene la obligación de desempeñar el trabajo bajo la dirección tanto del patrón como de sus

representante. La desobediencia del trabajador a las órdenes de los representantes del patrón, es causa de rescisión de la relación de trabajo.⁶

C) RELACIÓN DE TRABAJO

Relación de trabajo es la vinculación existente entre el trabajador y su patrón, sea éste persona física o jurídica, con exclusión de la existencia o no de un contrato de trabajo y vinculado a los elementos sociológicos rectores de la disciplina jurídica porque engendra derechos y obligaciones recíprocas, y de carácter personal, porque eleva a un primer plano el elemento humano como finalidad en sí, abandonando viejos conceptos de "trabajo mercancía".

Largas épocas de inquietud social traducidas en huelgas y revueltas más o menos importantes, van perfilando la necesidad de un ordenamiento legal que contemple la situación de los trabajadores en cuanto elemento humano, es decir en cuanto a sus vitales y apremiantes necesidades de pan, techo, atención médica y estabilidad.

El derecho laboral, va así imponiéndose lenta y penosamente, llevando desde su origen, como elemento calificador el carácter protectorio de sus normas hacia la que Eduard Dolléans llama la Nueva Clase.

La relación de trabajo o por trabajo reconoce venerable tradición. En efecto, sus antecedentes se rastrean en las más antiguas comunidades humanas, medidas claro está con el patrón de la época. En efecto, poca o ninguna diferencia había en las primitivas

⁶ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México. 1994. Pág. 70.

civilizaciones entre esclavo y el trabajador libre y, una serie de compensaciones económicas, llevaba al primero a la hipotética posibilidad de ser en oportunidades trabajador libre o liberto, y a los segundos, en determinadas condiciones a perder su condición social y convertirse en trabajador esclavo.

La influencia del medio económico sobre la relación laboral se mantiene durante siglos, haciéndose particularmente pesada no sólo para los siervos de la gleba, atados al destino de la tierra que cultivaban, sino también para aprendices artesanos y finalmente para la enorme población fabril que el maquinismo crea a fines del siglo XVIII.

La ley francesa de 1884 legaliza en el terreno sindical situaciones de hecho existentes y pese a la reacción que provoca en distintos sectores significa el comienzo de un movimiento legislativo que, en forma muy lenta, con altibajos y aun retrocesos en determinados momentos, concluye en la hermosa construcción jurídica que culmina con el sentido de protección hacia el mas débil como fundamentación sociológica de toda esa larga peregrinación en busca de la justicia.

En esta forma se nota primeramente en Inglaterra y luego y principalmente en Francia una reacción hacia las condiciones extremas de las relaciones de trabajo que atenúan las agobiantes jornadas de 15 y 16 horas, llevándolas a 13, 12 y aún 10 horas diarias, tratando de asegurar una continuidad de trabajo y un mayor salario, para desembocar finalmente en las actuales instituciones laborales y de seguro social.

Esto quiere decir que, apartándose del concepto de trabajo mercancía del liberalismo y del concepto de locación de servicios del Derecho romano, se llega luego de crisis sociales y prolongadas luchas en busca de un nivel de vida digno, a establecerse una relación de carácter

jurídico personal entre el obrero y su empleador. Nos apartamos ahí en forma radical del concepto liberal trabajo mercancía en el cual el esfuerzo del hombre era tomado simplemente como elemento de producción dejándose de lado el elemento humano que el mismo significaba y con ello sus diarios problemas.

La relación de trabajo ofrece características especiales que la identifican, diferenciándola de otras situaciones jurídicas, que si bien crean nexos de trabajo no pueden ser regidos por el Derecho Laboral.

Dichas características pueden resumirse principalmente en las siguientes: a) elemento protector, como fundamentación sociológica, no solo de la relación laboral, sino de todo el Derecho de Trabajo; b) Subordinación, como nota constitutiva infaltable e insustituible, pues su ausencia torna al trabajador dependiente en trabajo independiente. La subordinación es la nota característica tipificante del contrato de trabajo y debe entenderse como la posibilidad del patrono de sustituir su voluntad a la del trabajador cuando lo creyere conveniente c) Voluntariedad, su existencia tipifica la relación laboral, distinguiendo el trabajo libre del trabajo forzoso, como por ejemplo los reclusos. En este último caso, es claro que, si bien existe una relación entre el preso y su guardián, esta relación no puede ser regida por el Derecho del trabajo; d) Onerosidad, como finalidad económica necesaria, ya que su ausencia debilita grandemente la posibilidad de subordinación. ; e) Permanencia ya que la vinculación supone un trabajo estable, aún para los trabajos de temporada; f) La no profesionalidad ya que la presencia de este elemento es totalmente indiferente para la existencia o no de la relación laboral, si bien puede, en especiales circunstancias adquirir preponderancia como elemento constitutivo de dicha relación.

D) DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El derecho procesal del trabajo es un derecho reciente, dado que se incluye a partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor a partir de 1980, que constituyen el avance más significativo alcanzado en esta materia.

El Derecho Procesal del Trabajo es una rama del derecho del trabajo, por lo que como consecuencia de ello es un derecho social, cuyo objetivo es la búsqueda de la justicia para la clase desprotegida, es decir, busca la aplicación de la norma más favorable para el trabajador, lo cual va a conseguir a través de los órganos laborales encargados de impartir esta justicia, es decir a través de las Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje, Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, tanto Federales como Locales así como el Tribunal Federal del Trabajo

El Maestro Trueba Urbina afirma que el derecho procesal del trabajo es 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, interobreras e interpatronales."⁷

Conforme a la definición del Maestro Trueba Urbina, tenemos que el derecho procesal del trabajo, va a tratar de mantener un orden jurídico y económico. Respecto al primero entenderemos que "jurídico" se refiere a que va a regular un procedimiento laboral a través de normas establecidas para tal efecto, dentro de la Ley Laboral, es

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1981. Pág. 74.

decir, mantener el orden jurídico a través de las reglas procedimentales ya establecidas. Por mantenimiento del orden económico debemos inferir que se refiere a que la parte que solicito la intervención de las Autoridades Procesales Laborales para obtener una prestación económica mediante la aplicación de un procedimiento laboral va a obtener las mismas, siempre y cuando sean válidas y conforme a derecho.

El Profesor Mario de la Cueva señala que el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo, señala que dicha versión intenta ser sintética, pone de manifiesto la concepción normativa; derecho objetivo; la intervención del órgano competente, solución jurisdiccional y su objeto específico; conflictos de trabajo.⁸

De esta forma vamos a entender que el derecho procesal del trabajo básicamente necesita de tres elementos: a) norma aplicable; b) Autoridad Jurisdiccional Laboral; c) conflictos laborales, ya sean individuales o colectivos.

Trueba Urbina, señala también que el derecho procesal del trabajo será un derecho de lucha de clase, proteccionista y reivindicatorio de los trabajadores en el proceso productivo.

Es un derecho de lucha de clase en cuanto a que se trata de un derecho eminentemente social, dado que se constituyó en pro de los trabajadores; es proteccionista porque va a proteger los intereses de los trabajadores y reivindicatorio porque su objetivo será el de reivindicar los derechos de los trabajadores dentro del proceso.

⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa, México. 1998. Pág. 38.

Tomando en cuenta lo anterior tenemos que en el derecho procesal del trabajo no va existir el principio de igualdad procesal, dada su naturaleza proteccionista, lo cual se debe a que básicamente fue creado para proteger a la clase débil, y que en este caso hablamos de la clase trabajadora, dado que en procedimiento se considera que la parte económicamente necesitada es el trabajador y no así el patrón, dado que las partes se hayan colocadas en una situación distinta en cuanto a sus posibilidades materiales.

Julio Villarreal considera al respecto que permitir en nombre de la libertad individual que ambas partes en el procedimiento laboral efectúen en el mismo plano sin compensar desventaja, significaría la consagración de un sistema inadecuado de justicia social.

En conclusión, el derecho procesal del trabajo es un derecho eminentemente social, al que le concierne la aplicación del derecho consagrado en la Ley Federal del Trabajo, específicamente en lo que toca al procedimiento laboral, es decir es aquel que busca el mantenimiento del orden jurídico y económico entre las partes en un proceso laboral, así como entre las relaciones entre las Autoridades del Trabajo y las Partes en un proceso, a través de la fijación de la norma jurídica procesal, por la que puedan hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en la ley de la materia, para llegar a una solución jurisdiccional de los conflictos laborales

E) MEDIDA DE APREMIO

En términos generales por la palabra apremio la vamos a entender como la actividad judicial destinada a hacer efectivo coactivamente el mandato contenido en una resolución del juez o tribunal.

que es desobedecida por el destinatario.

Conforme al Diccionario Jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, se entiende por medida de apremio el conjunto de instrumentos jurídicos a través de los cuales el Juez o Tribunal puede hacer cumplir coactivamente sus resoluciones, como ocurre con las correcciones disciplinarias con las cuales coincide en algunos instrumentos, en el ordenamiento mexicano no existe criterio uniforme para regular las medidas de apremio que puede utilizar el juzgador, pues si bien algunos preceptos las fijan con precisión en otros las dejan a discreción del Juez.⁹

En materia procesal civil y tomando como modelos el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y el Código Federal de Procedimientos Civiles, podemos observar que la regulación de tales medidas no solo es más amplia en el primero sino que fueron actualizadas en la reforma de enero de 1986, en virtud de que el artículo 73 del Código de Procedimientos Civiles consideraba como instrumentos, a fin de que los jueces puedan imponer sus determinaciones, cualesquiera de las siguientes que consideren eficaz: una multa hasta por la cantidad señalado por el diverso artículo 62 del propio ordenamiento: esto es, en los Juzgado de Paz, equivalente como máximo a sesenta días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal al momento de la comisión de la falta; en los Civil, de lo Familiar o del Arrendamiento Inmobiliario, de ciento veinte días de Salario y en el Tribunal Superior de Justicia, ciento ochenta días que se duplicarán en caso de reincidencia: el auxilio de la Fuerza Pública y la fractura de cerraduras si fuere necesario; el caso por orden escrita, y el arresto hasta por quince días (aún cuando dicho arresto no puede exceder de 36 horas, en términos del artículo 21 de la Constitución Política de los

⁹ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo XVI. Porrúa. México. 1994, Pág. 2095

Estados Unidos Mexicanos reformado en diciembre de 1982) y si el caso exige mayor sanción debe darse parte a la Autoridad Competente.

En lo relativo a las controversias del orden familiar el propio Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal establece medidas de apremio específicas en virtud de que el artículo 948 dispone que los peritos y testigos en caso de no comparecer sin justa causa se les aprehenderá con un arresto hasta por 36 horas y además al promovente de la prueba se le impondrá una multa hasta por el equivalente a treinta días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en el caso de que el señalamiento del domicilio de los testigos o perito resulte inexacto o de comprobarse que solicitó la prueba con el propósito de retardar el procedimiento, sin el perjuicio de que se denuncie la falsedad respectiva.

En materia laboral el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo es más preciso en cuanto al señalamiento de los medios de apremio que puede utilizar conjunta o indistintamente el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, así como de las juntas especiales y por los auxiliares, cuando lo estimen necesarios para que las personas concurren a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones. Dichos instrumentos son: multa hasta por siete veces el monto del salario mínimo en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción; presentación de la persona con el auxilio de la fuerza pública y arresto hasta por treinta y seis horas. A su vez los artículos 148 y 149 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establecen que para hacer cumplir sus determinaciones el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje puede imponer multas hasta por mil pesos que hará efectivas la Tesorería General de la Federación, actualmente un peso.

F) ARRESTO:

En el Diccionario Jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, se define al arresto como la detención con el carácter provisional, de una persona culpable o sospechoso en nombre de la ley o de la Autoridad.¹⁰

Consiste en una corta privación de la libertad que se realizará en lugar distinto del destinado al cumplimiento de privación de libertad y cuya duración no debe exceder de treinta y seis horas según la Ley Federal del Trabajo en su artículo 731.

Vemos que el arresto como corrección o pena consistente en una privación de libertad por tiempo breve no es una sanción propia y privativa del Código Penal sino que es sin duda alguna, la mas extendida y la que es recogida sin excepción en todos los ordenamientos disciplinarios, por lo que su ámbito es de gran periferia.

Así el amplio concepto de arresto, con su facultad de adaptación a cualquier modalidad represiva ha permitido que fuera aplicable tanto en la legislación penal común y especial como en el ordenamiento administrativo.

De esta manera se observa que el arresto puede ser decretado por la autoridad administrativa recibiendo en este caso la denominación de arresto administrativo.

También puede ser ordenado por la autoridad judicial, supuesto constitutivo del doctrinalmente llamado arresto judicial que implica una de las variantes de las correcciones disciplinarias y medios

¹⁰ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo 1. Porrúa, México, 1994, Pág. 695

de apremio.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la aplicación de los medios de apremio ha de ser gradual, y que se haga uso de aquellos que resulten suficientes para la finalidad perseguida; en consecuencia, la aplicación del arresto (como medida de apremio) sin agotar antes los otros medios coactivos legalmente establecidos, constituye una violación al artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En la Enciclopedia Jurídica Omeba se dice que la palabra arresto viene del Latín ad, a y restare, quedar. Significa por lo tanto, el acto de autoridad competente de aprehender a una persona, de someterla a prisión o en caso de custodia, por breve tiempo, por causas correccionales o penales y con motivo de haberse comprobado una infracción o de tener sospechas fundadas de que se ha cometido una trasgresión al orden jurídico.¹¹

En el orden del Derecho Procesal, la naturaleza de la medida se discute con relación a la detención y la prisión preventiva. Indudablemente, es una detención y como tal, una restricción de la libertad personal en cuanto a la segregación, temporaria del ambiente habitual del sujeto arrestado y a su privación de los bienes jurídicos normales (libertad, restricción a la libre disposición de sus cosas: patrimonio, relaciones familiares, sociales, etc.).

¹¹ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XX. Editores Libreros. Buenos Aires Argentina. 1964.

G) MULTA

Conforme a la Enciclopedia Jurídica Omeba la pena de multa es el pago de dinero en concepto de retribución del delito o de la infracción cometida¹²

En citado Diccionario Jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas se define como la pena pecuniaria consistente en el pago al Estado de una cantidad de dinero.¹³

Mucho se ha combatido en torno a las notorias injusticias a que conduce la aplicación de esta especie de sanción pecuniaria que no puede representar detrimento sensible alguno para el sujeto dotado de recursos económicos y si una grave aflicción para quien carece de ellos. Son muchos los modos discutidos para paliar este inconveniente, entre los que cabe mencionar el día multa adoptado para numerosas legislaciones penales contemporáneas. Conforme a este sistema se fija un precio diario, según las entradas que recibe el multado, y se establece la pena de un cierto número de días-multa. Con ello se logra que todos los condenados a la pena de multa sientan el efecto patrimonial de ella con intensidad semejante.

El Código Penal Vigente a diferencia del de 1929, no daba acogida a tal sistema, pero no permanecía indiferente al problema que con el se trataba de resolver. En efecto, disponía que en el caso de que el condenado no pudiera pagar la multa impuesta o pudiera pagar solo una

¹² Ibidem

¹³ Diccionario Jurídico Mexicano. Porrúa, México. 1994. Págs. 2162 a 2163

parte de ella, el juez debería fijar, a título de sustitución (y no apremio), los días correspondieran según las condiciones económicas del reo, no excediendo de cuatro meses (a 29).

Concedía por otra parte facultad a la autoridad a quien correspondiera cobrar la multa de fijar plazo para el pago por terceras partes. Estos plazos fluctuaban entre ciento veinte días y seis meses según la cuantía de la multa impuesta, siempre que el deudor comprobara estar imposibilitado de hacer el pago en menor tiempo (a.39).

Rafael de Pina señala que multa es la sanción pecuniaria impuesta por cualquier contravención legal, en beneficio del Estado o cualquier entidad oficial que se encuentra autorizada para imponerla.¹⁴

En el orden jurídico puede considerarse como una corrección disciplinaria, como una sanción gubernativa como una pena y en relación con el derecho privado, como un cláusula puesta en un contrato como sanción de un eventual incumplimiento.

Es importante notar que la Ley Federal del Trabajo en cuanto este punto es muy clara al señalar que el autor de una infracción castigada con una multa si es jornalero u obrero, no podrá ser sancionado con una mayor que el importe de su jornal o sueldo de una semana, según el artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La multa, también es considerada como la sanción impuesta a una persona como consecuencia de una infracción penal, administrativa, tributaria o de cualquier otro orden o como efecto de la imputación de una conducta que se encuentra sancionada en la ley con

¹⁴ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa. México. 1999. Pág. 375

una prestación económica, a pagar en dinero en efectivo, pero también a veces en documentos de pago al Estado u otra forma legal prevista.

En el ámbito penal, la multa se impone a veces como castigo único, y en otras ocasiones como sanción conjunta o alternativa. La regla general consiste en fijar un máximo y un mínimo dentro del cual determinarán los tribunales la cantidad a pagar en atención a las circunstancias agravantes y atenuantes del hecho, el patrimonio o capacidad económica y las facultades del culpable, pero en algunos delitos (por ejemplo, malversación de caudales públicos o daños) se establece una cantidad proporcional.

Se piensa que las ventajas de la multa, en cuanto a que es pena pecuniaria o relativa al dinero en efectivo, no es causa de deshonra personal ante la sociedad como las privativas de libertad, ni impide al penado vivir con su familia y por su flexibilidad de pago puede estar al alcance de quien ha de afrontarla. Pero existe el riesgo de quedar impune cuando el penado resulta insolvente o no tiene forma de pago, en cuyo caso algunos códigos la sustituyen por la pena subsidiaria de privación de libertad, acumulando una cantidad por día.

* Por otra parte, cuando el acusado no es insolvente, se permite la posibilidad de la ejecución forzosa de pago, mediante el embargo y la venta de bienes en subasta pública si no se efectúa el pago directamente en efectivo; estas medidas se pueden extender a la esfera administrativa, tributaria o municipal.¹⁵

¹⁵Enciclopedia Microsoft® Encarta® 99. © 1993-1998 Microsoft Corporation.

H) EFICACIA.

Se define la eficacia del orden jurídico como el hecho de que la conducta real de los hombres corresponda al orden jurídico. La eficacia es un concepto que se acerca, e incluso llega a veces, según los autores y doctrinas a identificarse con otros términos de la teoría general de la ciencia jurídica: vigencia, efectividad ó positividad.

En este problema sobre la eficacia del orden jurídico, el problema fundamental entre Teoría Pura y Egológica radica en la interpretación que ha de darse al principio de efectividad.

Para Kelsen el principio de efectividad de acuerdo al cual no considera como válido un sistema de normas si ellas no tienen un mínimo de eficacia, es una condición sine qua non, condición per quam; es una condición necesaria, pero no una condición suficiente.

Para facilitar la comprensión del concepto de eficacia, distinguirlo del de eficiencia, tal como lo propone la Sociedad Francesa de Filosofía, que llama eficaz ' a la causa que procede su efecto sin perder ni ganar nada de sí misma; eficiente, a la causa que produce su efecto transformándose en él parcial o totalmente.

En este sentido, el orden jurídico es eficaz y no eficiente, ya que aparece como causa que produce permanentemente, su propio efecto (motivación de una conducta en determinado sentido).

Corresponde a la Sociología Jurídica y a la Sociología del conocimiento mostrar la probable vinculación entre la idea de eficacia y el principio de causalidad que hoy emplean las ciencias naturales.

Este principio ha recorrido históricamente dos etapas, en la primera la causa fue concebida como eficaz (permanente productora de sus efectos), y en la segunda, etapa actual de la ciencia de la Naturaleza, como eficiente (sucesión de dos fenómenos, transformándose el primero en el segundo). A concepción científica actual de la noción de causa, en las ciencias, es de uso tanto mas raro cuanto más desarrolladas están, y que tiende a ser reemplazada por leyes que enuncian la permanencia o la equivalencia de ciertas magnitudes.

La eficacia es enfocada por la Teoría General de la Ciencia Jurídica, al menos desde dos puntos de vista:

1o.) Relación entre validez y eficacia. Cuando se habla de una validez de la norma no debe con eso expresarse por de pronto, más que la existencia específica de la norma, el modo singular en que se da a diferencia del ser de la realidad natural que tiene su curso en el espacio y en el tiempo'. Para la Teoría General, la validez depende de la forma o modo como fue producida, en tanto la eficacia depende de la correspondencia entre conducta real (efectiva) y norma. Decir que la validez es idéntica a la eficacia; una tal identificación constituiría grave error, pues, para que no se pierda el sentido normativo del orden jurídico, tiene que existir la posibilidad de una discrepancia o tensión entre conducta efectiva y la norma. Por otra parte 'no se necesita ordenar aquello que, según puede aceptarse, tiene que acontecer necesariamente', de manera que 'la posibilidad de correspondencia no puede sobrepasar un máximo determinado ni descender de un mínimo determinado'.

2o.) Relación entre eficacia y destinatario del orden jurídico. La eficacia del orden jurídico se apoya en el hecho de que motivó o provocó determinado sentido a sus destinatarios, mediante la amenaza de un mal (acto coactivo) para el caso de una conducta contraria a la deseada.

Esto permite caracterizar el Derecho como Técnica Social, y establecer que " en atención a ella (la eficacia) se restringe el contenido de las normas jurídicas... a la conducta humana" Pues "solo el hombre dotado de razón y voluntad, puede ser motivado por la representación de una norma a una conducta conforme a norma" y es el animismo primitivo el que hizo ciertos ordenes jurídicos dirigiesen mandatos a una realidad no humana.

3o.) El desuso de la ley, la ley inconstitucional, la sentencia contra legem, se explican dentro de la Teoría General, acudiendo a un mecanismo que confiere validez a actos o normas antinormativos.

Para la Sociología y Psicología del Derecho son tres los aspectos que interesan fundamentalmente cuando estudian la eficacia de un orden jurídico determinado.

1o.) El control social. Si nos guiamos por la definición de un autorizado sociólogo el control social es el " conjunto de modelos culturales, símbolos sociales, significados espirituales colectivos; valores ideas e ideales, así como también las acciones y los procesos directamente relacionados con ellos, mediante los cuales toda sociedad, todo grupo particular y todo miembro individual componen vencen las tensiones y los conflictos interiores propios y restablecen un equilibrio interno temporal, lo que les da la posibilidad de seguir adelante con nuevos esfuerzos de creación colectiva. (Gurvitch, Control Social, pág. 265). Los dos matices que tiene el vocablo control señalan asimismo la diferente interpretación que puede darse a la eficacia de un orden jurídico en cuanto a la intensidad de su acción. Sobre los matices de la palabra control, recordemos que puede significar, y de hecho ha significado en una primera etapa, influencia, aspiración y en una segunda etapa en cambio, motivación acción más directa sobre la conducta.

2o.) Los motivos de la obediencia al Derecho. El medio específico de que dispone el derecho para hacerse obedecer, es la coacción. La amenaza de la fuerza motiva a la conducta ordenada en la norma y aparta a la contradictoria. Empero, como ya hemos visto, el control jurídico es solo una de las clases de control social.

En cuanto a la Jusfilosofía, recordemos que a ella pertenece el problema axiológico del Derecho, Y en este orden de ideas, la eficacia de un orden jurídico está vinculada a su relación con las valoraciones vigentes en la comunidad a la cual dirige la normación. Se necesita una minimun de concordancia o de no repugnancia de normas respecto a las valoraciones del medio social, porque, de otro modo, el orden jurídico que intentara establecerse caería por encontrarse sin el sustento de la vigencia o eficacia.

¶ SALARIO MÍNIMO

En este apartado aclararemos primeramente lo que es el salario como concepto general. De manera sintética Mario de la Cueva explica que el salario debe satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y su familia.¹⁶

A manera de conclusión el Doctor Mario de la Cueva señala que salario es la retribución que debe percibir el trabajador, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su

¹⁶ DE LA CUEVA Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1994. Pág. 293.

*familia una existencia decorosa.*¹⁷

Ahora bien se entiende por salario mínimo aquel que se considere suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

En la ley Federal del Trabajo de 1931, en el artículo 99 se definió como salario mínimo como el que atendidas las condiciones de cada -región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que perciba salario.

En la Ley Federal del Trabajo de 1934, relata Enrique Calderón que la Comisión Nacional del Salario Mínimo, creada en 1932 para vigilar su funcionamiento dictó varias resoluciones en las que manifestó que "... el salario mínimo a que se refiere el artículo 99 de la Ley del Trabajo no es precisamente un salario, para cuya fijación debe tomarse en cuenta la productividad del trabajo, sino un salario vital, en cuyo cálculo entran como factores las necesidades del trabajador y su familia...".

Así se consumo la tergiversación del Artículo 123, pues la Ley al sustituir el termino necesidades mínimas y la interpretación que se dio a éste, aislado del artículo 99 y del mandato constitucional, privaron a la Institución de su fuerza constructiva lanzada al servicio de la superación de los niveles económicos de los trabajadores, y la convirtieron en un principio de estancamiento de la vida..

¹⁷ Ibidem

Conforme a las reformas constitucionales y legales de 1962, en la exposición de motivos de la iniciativa se señaló que los salarios mínimos son una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social. Su fijación por municipios, conforme al sistema actual se ha revelado insuficiente y defectuoso la división de los estados de la Federación en municipios obedeció a razones históricas y políticas que en la mayoría de los casos no guardan relación alguna con la solución de los problemas de trabajo y, consecuentemente, no pueden servir de fundamento para determinación razonable y justa de los salarios mínimos, que aseguren al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de sus necesidades, tanto materiales, como sociales culturales y de educación de sus hijos. El crecimiento económico del país no ha respetado ni podría respetar, la división municipal, habiéndose integrado por el contrario, zonas económicas que frecuentemente se extienden a dos o más municipios y aún a distintas entidades federativas. Por otra parte el desarrollo industrial ha dado origen a la especialización de la mano de obra, que requiere una consideración adecuada para estimularla, mediante la asignación de salarios mínimos profesionales que guarden relación con las capacidades y destreza del trabajador y cuya función primordial consistirá en elevarse sobre salarios mínimos generales, siendo susceptibles de mejorarse por la contratación colectiva de trabajo.

La modificación de la base para la determinación de los salarios mínimos, presupone la creación de nuevos órganos encargados de fijarlos, proponiéndole para tal efecto: una Comisión Nacional que funcionará permanentemente, única que, de acuerdo con la Constitución, procederá a la demarcación de las zonas económicas y a efectuar los estudios necesarios para conocer las necesidades de los trabajadores y las condiciones sociales y económicas de la república y

Comisiones regionales que le estarán subordinadas. La ley reglamentaria determinará la manera como deben integrarse tales cuerpos y la participación que en ellos corresponda a las autoridades locales.

De esta reforma surgió la fracción IV del artículo 123 Constitucional que estuvo vigente de 1962 a 1986: " Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Conforme a la reforma constitucional al artículo 123, párrafo VI de 1986, que entró en vigor el 1o. Enero de 1987 los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros se regirán en las áreas geográficas que se determinen los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones

De las consideraciones anteriores se puede deducir que el concepto primario de salario mínimo surge de las reformas de 1962 entendiéndose por éste la retribución menor que debe pagarse a los trabajadores en general y a los de las profesiones, oficios o trabajos especiales.

El salario tiene como consecuencia las siguientes características: a) remunerado, b) suficiente, c) determinado y d) equivalente.

La característica de remunerador se la da el hecho de que nunca puede ser menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley (artículo 85 de la Ley del Trabajo) "Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por una cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se pague el salario correspondiente a la jornada legal sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.

Suficiente: la característica de suficiencia del salario la desprendemos del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel decoroso para el trabajador y su familia.

Determinado: El trabajador debe conocer de antemano el monto del salario a que tiene derecho salario por cuota diaria o conocer las bases que servirán para su cálculo de conformidad con los artículos 25, fracción VI y 82 y 83 de la Ley Federal del Trabajo.

La equivalencia del salario la consagra el artículo 86, que dispone que a trabajo igual, desempeñado en puestos, jornada y

condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. En el segundo párrafo del artículo 3o de la Ley en comento, se consagra de igual forma la característica de equivalencia al disponer: " No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, doctrina política o condición social.

El artículo 90 de la ley Federal del Trabajo señala que " Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

Este precepto afirma un derecho de carácter irrenunciable, que trata de evitar la explotación de los trabajadores y de impedir que al trabajador se le pague una cantidad exigua por su fuerza de trabajo.

No se dice en la Ley que el salario mínimo sea la cantidad que se debe pagar por la jornada máxima de trabajo, sólo se indica que es por una jornada de trabajo; esto quiere decir que puede ser de ocho o menos horas. No hay que olvidar que existe otra figura jurídica, el salario remunerador, que se puede aplicar tomando en cuenta la relación horas-trabajo-salario mínimo.

El artículo 90 es complementario con el inciso a), fracción II del artículo 562 de la ley en cuestión, señala que para que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos pueda practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios para que el consejo de representantes pueda fijar los salarios mínimos, esa Dirección deberá realizar periódicamente las investigaciones y estudios que permitan determinar el presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de cada familia, entre otras, las de orden material, como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de

carácter social y cultural, como la concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS MEDIDAS DE APREMIO EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

A) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

B) REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

C) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

D) REFORMAS DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

A medida que fueron cayendo en desuso las Ordenanzas, algunas de las actividades, aquellas que podían considerarse estrechamente relacionadas con las necesidades de la población, fueron objeto de una regulación, la que se llevó a cabo por medio de reglamentos.

Los reglamentos vinieron a sustituir a las ordenanzas de gremios. Aunque tuvieron por objeto proteger los intereses del público, algunos de ellos se preocuparon por atender los intereses de quienes ejercían el oficio o la actividad. Pocos afrontaron ese problema, pero los hubo; como es el caso de los cómicos de las panaderías y las tocinerías.

Aunado a lo anterior en la primera mitad del siglo XIX, México no conoció el Derecho del Trabajo, ya que continuó aplicándose el viejo derecho español, como es el caso de la Leyes de Indias, las Siete partidas, La Novísima Recopilación y sus normas complementarias. La condición de los trabajadores no sólo no mejoró sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante. La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia, la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de derechos. Cuando los soldados Juan Álvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México durante los años de 1856 y 1857.

De esa asamblea surgió la Declaración de los Derechos, que posee de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones son particularmente importante importantes los artículos cuarto quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que " Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento", y la libertad de asociación. En dos ocasiones se propuso al Congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables. Ignacio Ramírez reprocho a la Comisión Dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del trabajo a recibir un salario justo 'era la idea del artículo quinto y a participar en los beneficios de la producción y sugirió que la asamblea se abocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos graves problemas; pero los diputados no adoptaron ninguna decisión. En la sesión de 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley.

El archiduque Maximiliano de Hamburgo, convencido de que el progreso de las naciones no puede fundarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio. El primero de Noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del Trabajo del

Imperio que contenía principios fundamentales como son libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o mas familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas disposiciones complementarias.

El 15 de julio de 1914 el general Huerta abandonó el poder cediendo a la Revolución. Casi inmediatamente después los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo: el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la Jornada de Trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos. Cuatro días más tarde se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. Mayor importancia tuvo el movimiento creador del derecho del trabajo en los estados de Jalisco y Veracruz; en el primero de ellos Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; el 7 de octubre, Aguirre Barlanga publicó el decreto que merece el título de primera ley del trabajo de la Revolución constitucionalista, substituido y superado por el de 28 de diciembre de 1915: jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el

Estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la República; jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año después se promulgó en aquella Entidad Federativa la primera ley de asociaciones profesionales de la República

Los poderes legislativos de los estados, expidieron un conjunto de leyes que va de mil novecientos dieciocho a mil novecientos veintiocho. El 14 de enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió su ley del trabajo, que no solamente esa primera en la República, sino que salvo, disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es también la primera de nuestro Continente; se completó la ley de 18 de junio de 1824 y fue un modelo para las leyes de las restantes entidades federativas, más aún sirvió como precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El Presidente Calles terminó su periodo el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Licenciado Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo. Dentro del propósito, y aun antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación, convocó una asamblea obrero patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio el Proyecto de Código Federal del Trabajo. Este documento publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la ley de 1931.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dió el nombre de Código sino el de Ley. Fue discutido en Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión donde fue ampliamente debatido: y previo un numero importante de modificaciones y, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

Desde el acto de toma de posesión el presidente Emilio Portes Gil dejaría constancia de su preocupación pro lograr la aprobación de un proyecto de ley del trabajo y del seguro obrero.

El Ante-Proyecto inicial fue presentado ante una Convención obrero patronal iniciada el 15 de noviembre de 1928. En plenos debates se celebró paralelamente, a partir del 1 de diciembre, la IX Convención del CROM, en la que surgieron críticas importantes al Presidente. Ello determinó que se nombrara una Comisión Mixta de obreros y patrones que debería formular el proyecto definitivo para enviarlo a las Cámaras. Esta Comisión mixta de obreros y patrones que debería formular el proyecto definitivo para enviarlo a las Cámaras. Esta Comisión finalizó sus labores en el mes de mayo de 1929. Los autores del Ante-Proyecto habían sido los señores Enrique Delhumeau, Prádexis Balboa y Alfredo Iñarritu. Como representantes obreros, designados por la Convención, intervinieron los señores José M. Díaz y Salvador J. Romero, en tanto que la representación patronal correspondió a Maximiliano Camiro y a Jesús Rivero Quijano, con la intervención esporádica de Aurelio Leyca y Roberto Hutchison, según se destaca en el informe final de la Comisión.

En el libro segundo del Anteproyecto se incluyeron las disposiciones relativas a los " organismos encargados de aplicar las disposiciones de este Código y su Competencia" (arts. 396 al 479). Estos

serán las comisiones municipales del salario mínimo, las comisiones mixtas de empresas, las Juntas municipales de conciliación, locales y federales, las juntas centrales de conciliación y arbitraje, las juntas centrales de conciliación y arbitraje federales y el Consejo Nacional de Trabajo. Se determinó su integración y competencia y las reglas para la designación de otros órganos laborales; inspectores de trabajo, agencias de colocaciones y procuradores de los trabajadores.

Conforme a la exposición de motivos de la ley de 1931, el Congreso Constituyente, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no quiso darles funciones de tribunales de trabajo, es decir, no pretendió establecer una verdadera jurisdicción para resolver las controversias de derecho entre patrones y obreros. Pretendió establecer corporaciones de carácter administrativo desprovistas de imperio para ejecutar sus propios laudos, y destinadas a prevenir los conflictos o a proponer solución para ellos, siempre que tuvieran carácter puramente económica. Esto ha sido demostrado de manera concluyente en los trabajos que prepararon la redacción de la fracción XX del artículo 123 de la Constitución, y por el estudio comparado de las leyes de Bélgica y de los Estados Unidos, que les sirvieron de modelo. Durante los años que siguieron a la promulgación de dicho código político ésta fué también la interpretación que le dió la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La necesidad de resolver procedimientos más rápidos y con más justas normas las controversias entre obreros y patrones, obligó a la Suprema Corte a variar su jurisprudencia y a establecer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen solamente la función de proponer soluciones a los conflictos económicos, sino que también le asiste jurisdicción, como verdaderos tribunales que son, para resolver los conflictos entre patrones y obreros sobre aplicación de la ley y sobre interpretación y cumplimiento de los contratos.

La solución que dió la Suprema Corte al problema no era la única, pudo reservarse a las Juntas de Conciliación y Arbitraje jurisdicción para resolver tan solo los conflictos económicos entre el capital y el trabajo, en la forma en que los constituyentes entendieron haberlo establecido, y se pudo al mismo tiempo organizar tribunales especiales con jurisdicción específica para resolver conflictos de carácter individual que surgieran sobre interpretación y aplicación de los contratos o las leyes protectoras del trabajo. Pero la solución que dió la Suprema Corte sino la única parece haber sido la peor. Muchos países que tiene una gran experiencia industrial han llegado a conclusión semejante, confiando a un solo organismo la misión de resolver las diferencias de carácter económico que puedan surgir colectivamente entre el capital y el trabajo, y las de carácter individual que se suscitan sobre el significado y alcance de una norma preexistente.

Pero si no es técnicamente defectuoso conceder a un mismo tribunal jurisdicción para resolver toda clase de conflictos industriales, si es indispensable distinguir las dos formas que estos pueden revestir, puesto que exigen ser tratados y resueltos por procedimientos y normas diferentes. Confundido el órgano no debe confundirse la función.

Los conflictos individuales de trabajo, y aún los colectivos que plantean cuestiones puramente legales, son de la misma índole que todas las controversias que resuelve la administración de justicia cuando declara oficial o imperativamente el sentido que tiene el derecho objetivo y no exigen principios nuevos ni procedimientos especiales para su resolución.

La mayor rapidez en el procedimiento y la aplicación del criterio técnico y de equidad en las resoluciones, principios

que han inspirado la creación de los tribunales de trabajo, no diferencian la naturaleza que unos y otros desempeñan. El procedimiento que aplican los tribunales comunes pueden sin gran esfuerzo adaptarse, mediante la simplificación necesaria para la resolución de esta clase de diferencias.

En controversias de esa índole no se concibe que las partes se puedan rehusar a someterse a la jurisdicción del tribunal. Siempre se ha considerado como una de las funciones esenciales del Estado, la de declarar el alcance que tiene el derecho objetivo de imponer su observancia por medios coactivos.

Si una persona ha contraído una obligación está obligada a cumplirla y sería contrario a todas las nociones jurídicas que se le autoriza para negarse a discutir lo bien fundado de su derecho ante los tribunales, o a desobedecer una sentencia condenatoria. Excepcionalmente puede haber casos en que el Tribunal sea impotente para obligar a una de las partes a cumplir con una obligación. Tal acontece, desde que el derecho no admite la coacción sobre la persona para el cumplimiento de las obligaciones civiles, con aquellas obligaciones que tienen por objeto una acción o una abstención, cuando la primera no puede ser desempeñada por tercera persona y no es posible volver las cosas al estado que tenían una vez violada la segunda. En este caso, el derecho común ha reconocida que la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios, lo que una vez liquidadas, se ejecutan por medio de la fuerza en los bienes del deudor.

De acuerdo con estos principios, se establece en el proyecto que tratándose de conflictos individuales o colectivos que versa sobre el cumplimiento de una ley o de un contrato, las partes están obligadas a someterse a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos usando de la fuerza publica en caso de resistencia. Si la obligación es la de reinstalar en su puesto al

trabajador (obligación de hacer), y el patrón se resiste a cumplirla por la aplicación de los principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios, los cuales se liquidan de conformidad con las prevenciones de ese derecho.

Los conflictos entre el capital y el trabajo pueden revestir una naturaleza más grave. Puede tratarse no de obligar a una de las partes a que se someta a una disposición legal o a que acate una regla contractual, sino de que proporcione nuevas condiciones de trabajo, alterando los salarios, las jornadas o los procedimientos establecidos en los contratos anteriores o sancionados solamente por el uso. Por mucho tiempo quedó encomendado en esta especie de conflictos a las clases mismas la defensa de sus derechos e intereses y éstas apelaron bien a la huelga, el arma obrera, o bien al paro, el arma patronal. El arbitraje, primero facultativo y después obligatorio, ha ido ganando terreno como medio para la resolución de las controversias que alteran gravemente la paz social. Pero la institución del arbitraje, ha ido ganando terreno como medio para la resolución de estas controversias que alteran gravemente la paz social. Pero la Institución del arbitraje en cuestiones obreras ha planteado un grave problema jurídico. Los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho, el arbitro o el tribunal arbitral tiene que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico. El Estado ya no se limita a cumplir con su función de administrar justicia en su forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por vía de autoridad, lo que a cada uno de los partícipes en la producción le corresponde lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas.

Nuestra constitución no ha querido ir hasta el arbitraje obligatorio. Deja en libertad a las partes afectadas por una

diferencia del género descrito, para acudir a las Juntas , a fin de que resuelvan el conflicto y las deja también en libertad para no acatar el laudo una vez pronunciado. Pero para que el arbitraje no sea meramente facultativo, se establece que si es el patrón el que se niega a someter su diferencia a arbitraje o a acatar el aludo, los contratos de trabajo serán cancelados y estará obligado a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario, y si la negativa es de los trabajadores, simplemente se dan por terminados los contratos. Pero este sistema no puede regir sino a aquellos conflictos que versen sobre la implantación de condiciones nuevas de trabajo, pues se ha visto que resultaría antijurídico aplicarlo a los conflictos individuales.

Particularmente en los artículos 474 y 475 se establecían los medios de apremio que podían ser utilizados por las Juntas (que constituyen el tema del presente trabajo) eran los siguientes:

ART. 474. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio que en seguida se enumera, para que las personas cuya presencia estime necesaria concurren oportunamente a las audiencias, lo mismo que para asegurar el puntual cumplimiento de las determinaciones de los Grupos Especiales o de la propia Presidencia:

I. Auxilio de la fuerza pública;

II. Multa hasta de un mil pesos, o en su defecto arresto hasta por quince días, y

III: Arresto hasta por treinta y seis horas

ART. 475. Todas las autoridades administrativas y judiciales están obligadas a impartir el auxilio de su jurisdicción a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que lo pidan, de conformidad con las facultades que les concede esta ley.

En el libro tercero de la ley en comento se incluyeron las reglas fundamentales del procedimiento (arts. 480 al 618) El simple enunciado de sus diferentes capítulos expresa claramente su contenido:

SECCIÓN I

REGLAS GENERALES

CAPITULO I " De la personalidad"

CAPITULO III (Se omite el Capitulo II) "De las notificaciones" (arts. 491-494)

CAPITULO IV " De las excusas y de los Impedimentos" (arts. 495-498).

CAPITULO V " De las recusaciones" (arts. 499-510)

CAPITULO VI " De la prescripción" (arts. 511-514)

CAPITULO VII " De las pruebas" (arts. 515-518)

CAPITULO VIII " De los laudos" (arts. 521-526)

CAPITULO IX " De la ejecución de los laudos y de los embargos y remates" (arts. 527-540)

CAPITULO X. " De las providencias precautorias" (arts. 541-546)

CAPITULO XI " De las tercerías" (arts. 547-550).

SECCIÓN II

CAPITULO I " Del procedimiento ante las Juntas Municipales (arts. 551-559)

CAPITULO II " Del procedimiento ante las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje (arts. 560-577)

CAPITULO III " Del procedimiento en los Conflictos de orden económico general (arts. 578-588)

CAPITULO IV " Disposiciones Comunes al procedimiento ordinario y al especial para conflictos colectivos" (arts. 589-595)

CAPITULO VI (Se omite el V) " Del procedimiento para fijar el Salario Mínimo" (arts. 596-601)

CAPITULO VII " Del Consejo Nacional de Trabajo" (Arts. 602-606)

CAPITULO VIII " De las Responsabilidades por delitos oficiales y del orden común" (arts. 607-618)

Son varios los aspectos de este Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo que en el orden procesal conviene destacar.

En primer término la separación en tres etapas del proceso laboral que obligaba a celebrar una audiencia de conciliación, otra de demanda y excepciones y una o varias audiencias de pruebas. En rigor se establecía una sola de audiencia de ofrecimiento, desahogo de pruebas y alegatos (Art. 572), pero se admitía el señalamiento de otras fechas " si por la naturaleza del negocio no fuere posible recibir las pruebas en una sola audiencia" (Art. 576).

En segundo lugar, la regulación de los conflictos de orden económico general.

En tercer término la insumisión al arbitraje en todo tipo de conflictos, por cualquiera de las partes (reglas contenidas en el capítulo VIII del la primera Sección relativo a los laudos).

Finalmente la ejecución de los laudos a cargo del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje (Art. 527).

En cuanto a la Ley de 1931 fue el Presidente Pascual Rubio quien la promulgó. El trabajo de gabinete lo harían Eduardo Suárez, Aquiles Cruz, y Cayetano Ruiz García, tres especialistas en derecho posterior destino importante en la política, la administración laboral y la Universidad. Fue para ellos básico el Anteproyecto de Portes Gil enriquecido por la Comisión mixta designada por la Convención de 1928.

En su momento fue modelo importante para el derecho iberoamericano del trabajo. Muchas de sus disposiciones pueden reconocerse en las leyes de trabajo vigentes en múltiples países de América Latina.

En la parte orgánica de la ley de 1931 adoptó las disposiciones del Anteproyecto Portes Gil si bien excluyó la figura del Consejo Nacional de Trabajo. La elección de los representantes de capital y del trabajo quedaba a cargo de convenciones (Art. 3667) reunidas el día primero de diciembre de los años pares (Art. 380), designándose representantes obreros y patronales titulares y suplentes por cada grupo especial de las Juntas (Art. 368). La propia ley declinaba en reglamentos a expedir por los plenos, la determinación específica de sus atribuciones y funcionamiento (Art. 401).

El Título Noveno de la Ley (Art. 440 al 468, inclusive) señaló el procedimiento ante las juntas, y a ese efecto se dividió en los siguientes capítulos:

*CAPITULO I * Disposiciones Generales * (arts. 440-485)*

*CAPITULO II * De las recusaciones * (arts. 486-499)*

*CAPITULO III * De la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación* (arts. 500-510)*

CAPITULO IV " De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje" (arts. 511-559)

CAPITULO V " De las providencias Precautorias " (arts. 570-583)

CAPITULO VI " De las tecerías" (arts. 566-569)

CAPITULO VII " De los conflictos de orden económico" (arts. 570-583)

CAPITULO VIII " De la ejecución de los laudos" (arts. 584-648)

Las reglas del procedimiento ante las Juntas centrales y la federal de conciliación y arbitraje contemplan, en la ley de 1931, la celebración de una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones. La comparecencia del demandado le obligaba a contestar en el mismo acto (arts. 512, 513 y 514), pero en el caso de que no compareciera había que señalar una segunda audiencia de demanda y excepciones con el apercibimiento al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario de no presentarse tampoco a la segunda ocasión (Art. 515).

No estando las partes conformes con los hechos o estándolo, se hubieren alegado otros en contrario, la junta debía recibir el negocio a prueba. Lo mismo hacía si las partes lo pedían y en el caso de haberse tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. A tal efecto se señalaba de audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas (Art. 522) . En el Art. 522 se preveía la recepción y admisión de pruebas (Art. 522). En el Art. 524 se preveía la recepción inmediata de las pruebas, pero en rigor la práctica se obligó a celebrar una o varias audiencias complementarias de desahogo de pruebas e, inclusive, a desahogar diligencias fuera de su propio local (v.gr., inspecciones que no reguladas en

la ley se desahogaban conforme a las previsiones de los artículos 89 y 90 del Código Federal de Procedimientos Civiles, aplicado supletoriamente).

En el artículo 531 se otorgaba a las partes un término común de cuarenta y ocho horas para alegar por escrito. De inmediato se concedía a los representantes del capital y trabajo 24 horas para que, en su caso, solicitaran mayor instrucción para mejor proveer, pidiéndole ordenar con ese motivo la práctica de nuevas diligencias (Art. 532).

Concluida la tramitación, se formulaba por el auxiliar del presidente de cada grupo especial un dictamen, que propondría la solución del conflicto (Art. 535) mismo que se sometía a discusión, pudiendo los representantes formular votos particulares (arts. 538 al 540). Con el acta correspondiente se pasaban los autos al secretario para el engrose del laudo (Art. 541) firmada por los representantes (Art. 549) y notificación a las partes.

Los laudos habrían de dictarse a verdad sabido y sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia" (Art. 550) y de manera clara y precisa y congruente " con la demanda y demás prestaciones deducidas oportunamente en el negocio" (Art. 551).

La etapa final quedaba a cargo de los presidentes de las juntas, a quienes se imponía conforme a la vieja formula la " obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos " (Art. 584), otorgándoles la ley facultades de secuestro, de utilización de avalúos fiscales (Art. 625) y de remate (Art. 627 y ss.) En todo caso los actos del ejecutor podían someterse a revisión por la Junta (Art. 647).

En los artículos 601 y 602 se establecieron las reglas para determinar la responsabilidad del conflicto en caso de que el patrón se negare a someterse al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta.

B) REFORMAS LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En el año de 1960 el Presidente López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de ley de trabajo, y la integró por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje federal y local del Distrito Federal, Licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, y Mario de la Cueva. Esta comisión que estudió el proyecto durante casi dos años se dió cuenta de que su aprobación exigía previa reforma a las fracciones II, II, VI, XXII y XXI del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución, pues de otra suerte no se podría armonizar la legislación con la conciencia universal que exige aumenta a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo, ni sería posible establecer un concepto más humano y moderno de los salarios mínimos y procedimiento más eficaz para su determinación, ni podría tampoco sustituirse el impracticable sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas; por otra parte, la Suprema Corte de Justicia había dado una interpretación equivocada a las fracciones XXI y XXII, reguladores de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, error que era urgente corregir, finalmente, había que definir con mayor precisión la línea divisoria de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. En el mes de diciembre de 1961 se envió al Poder revisor de la constitución la iniciativa presidencial, la

que quedó aprobada en el mes de noviembre del año siguiente. En el mismo año de 1962, el Presidente de la República ofreció al Poder Legislativo la iniciativa para la reforma consecuente de la Ley del Trabajo de 1931. Al iniciarse el año de 1967, el nuevo Presidente de la República, Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, integrada con las mismas personas mencionadas en el párrafo anterior y con el Licenciado Alfonso López Aparicio, a fin de que preparara un segundo proyecto.

Después del Primero de mayo de ese mismo año se invitó a las clases sociales que designaran personas que se reunieran con la Comisión para un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto que se presentaría al Poder Legislativo.

La clase patronal por conducto de sus organizaciones, designó a un grupo de abogados para que la representara en las conversaciones con la Comisión, quienes mediante un documento de fecha 8 de julio de 1968 concluyeron expresando que la proyectada reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales.

También los representantes de los trabajadores acudieron a la comisión con sus observaciones y propuestas. Su postura fue esencialmente distinta, lo que puede comprobarse con la lectura de la *Publicación de la Confederación de Trabajadores de México*, titulada: *Reformas y adiciones al ante-proyecto de ley Federal del Trabajo*, Editorial Cuahutemoc, 1968: partieron de la tesis de que si bien la Ley de 1931 había sido una aplicación magnífica de la idea de la justicia social a las condiciones de la época en que se expidió, las transformaciones operadas desde entonces en la vida nacional exigían un ordenamiento que generalizar a las conquistas obreras y elevar a los niveles de vida de los

trabajadores otorgándoles una participación más justa en los resultados de la producción y distribución de bienes: aceptaron que el anteproyecto satisfacía sus aspiraciones en buena medida, pero sostuvieron que podía mejorarse. Entre las reformas que señalaron fueron la federalización de la justicia del trabajo, a fin de evitar la influencia política y económica de los gobiernos y de los empresarios de los estados, la que se hacía sentir en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero no podía realizarse la reforma sin una modificación en los textos constitucionales, lo que no estaba previsto en esos momentos; pidieron la reducción de las horas de trabajo en la semana a cuarenta, pero se llegó a la conclusión de que los sindicatos podían solicitar la reducción de la jornada en la contratación colectiva, sin necesidad de reformar la Constitución.

Con las observaciones de los trabajadores y los empresarios y con las sugerencias de otros sectores, la Comisión redactó el proyecto final, al que hizo preceder una Exposición de motivos. En el mes de diciembre de 1968, el Presidente de la República envió a la Cámara de diputados la Iniciativa de nueva ley federal del trabajo. Fue entonces cuando se escenificó ante las Comisiones Unidas de Diputados y Senadores, un segundo proceso democrático para la elaboración de las leyes: otra vez desfilaron los representantes de los trabajadores y de los empresarios a expresar sus observaciones y sugerencias con mayor libertad.

Al concluir las reuniones con los representantes de los trabajadores y de los empresarios, los diputados y senadores invitaron a la Comisión redactora del proyecto a cambio de impresiones. Es indudable que los miembros del poder legislativo habían estudiado cuidadosamente la iniciativa, así como también que formularon diversas interrogantes, pero si se analizan en su conjunto las modificaciones que introdujo el poder legislativo, se llega a la conclusión de que si bien se logró una armonía

mayor entre diversos preceptos y la precisión de algunos conceptos, como el es el caso del concepto de salario.

En conclusión , las reformas que tuvo la ley federal del trabajo de 1931 son las siguientes:

- * 11 de octubre de 1933. Arts. 114, 349, frac V; 416, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427 y 428.
- * 20 de enero de 1934. Arts. 11, frac VIII; 334, frac VII; 683, 684. Se adicionó el Título VIII de la Ley con el Capítulo IX bis. Dentro de ese capítulo se introdujo el artículo 428-bis.
- * 20 de febrero de 1936. Art. 78
- * 10 de Abril de 1941 Arts. 259,262, 264, 265, 266, 269, 269-bis y 664.
- * 10 de Noviembre de 1944 Art. 390
- * 21 de Noviembre de 1950 Art. 110, párrafo 2o.
- * 24 de septiembre de 1943 se publicó la Ley de Compensaciones de Emergencia al Salario Insuficiente.
- * 28 de diciembre de 1954. Se ratificó por el Congreso de la Unión la legislación promulgada por el Ejecutivo Federal en uso de las facultades extraordinarias que le fueron concedidas por la Ley de Suspensión de Garantías expedida con motivo de la declaración de guerra a las potencias centrales.
- * 29 de diciembre de 1962. Se modificaron los artículos: 19, 20, 22, 72, 76, 77,99,100,106,107,108,109,110,121,122,123,124,125,239,330,335,358,359,360,361,414,415,416,417,418,419,420,421,422,423,424,425,426,427 y 428.
- * 29 de diciembre de 1962 se adicionaron los artículos:
100-A, 100-B, 100-C, 100-D, 100-E, 100-F, 100-G, 100-H, 100-I, 100-J, 100-K, 100-L, 100-M, 100-N, 100-O, 100-P, 100-Q, 100-R, 100-S, 100-T, 100-U, 110-A, 110-B, 110-C, 110-D, 110-E, 110-F, 110-G, 110-H, 110-I, 110-J, 110-K, 110-L, 125-A,125-B, 401-A, 401-B, 401-C, 401-D, 401-E, 401-F, 401-G,

401-H, 401-Y, 428-A, 428-B, 428-C, 428-D, 428-E, 428-F, 428-G, 428-H, 428-I, 428-J, 428-K, 428-L, 428-M, 428-N, 428-O, 428-P, 428-Q, 428-R, 428-S, 428-T, 428-U, 428-V, 428-W, 428-X, 428-Y.

C) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El 1o. De mayo de 1970 entró en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo que fuera promulgada por el Ejecutivo Federal el 23 de diciembre de 1969 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1o. de Abril de 1970.

Refunde esa Ley las reformas y adiciones hechas a la de 1931 y adelanta la solución de problemas del trabajo contemplados o no por la anterior.

El legislador consideró conveniente abandonar el sistema de las reformas que había vuelto difícil el manejo de la Ley y resolvió expedir una nueva ley que agota, como se dice antes, un número considerable de problemas.

En el año de 1960 el presidente Adolfo López Mateos ordenó la integración de una Comisión que habría de estudiar la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo. La formaron juristas de excepcional relieve: Salomón González Blanco, Secretario del trabajo y previsión social, el maestro Mario de la Cueva, y los presidentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Cristina Salmorán Tamayo y de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, Ramiro Lozano. El anteproyecto, que sirvió de base a las importantes reformas constitucionales y legales de 1962 no fue sin embargo, presentado a las Cámaras.

En 1967 el Presidente Gustavo Díaz Ordaz renovó los trabajos incorporando a la Comisión a Adolfo López Aparicio, uno de los discípulos más distinguidos de Mario de la Cueva y especialista de rango superior. El Anteproyecto fue sometido como ya hemos dicho a la consideración de representantes destacados de los sectores obrero patronal y en las Cámaras una vez formulada la Iniciativa, se produjeron polémicas que influyeron sobre el texto definitivo. La promulgación de la nueva ley la hizo el Presidente Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969. Entró en vigor, despertando todo tipo de inquietudes, el 1o. De mayo de 1970.

Tanto en la relación a las autoridades de trabajo como a las reglas procesales se introdujeron algunas reformas significativas. Las primeras para recoger las innovaciones que a lo largo de la vigencia de la ley anterior se habían producido. Con las segundas se intentó superar ciertos vicios que la práctica de la ley había generado y aligerar los procedimientos, salvando lagunas evidentes y creando nuevas vías procesales que la experiencia demostraba eran necesarias.

En el aspecto orgánico se atribuyó a las Juntas de Conciliación la facultad necesaria de arbitrar conflictos de menor cuantía, esto es, con valores en juego cuyo monto no excediera de tres meses de salario. Además quedó establecida la posibilidad de que a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se integraran juntas especiales de la Federal de conciliación y arbitraje en los diversos estados de la República. Con el mismo espíritu, los gobernadores de los Estados y de los Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal podrían hacer otro tanto, fijando el lugar de residencia y la competencia territorial de nuevas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para evitar las constantes desintegraciones de la juntas por ausencia de dos de los representantes, lo que solía ser el

resultado de maniobras interesadas, se determinó que durante el periodo de instrucción no sería indispensable la presencia de la mayoría de los representantes aunque sí para la resolución de los conflictos.

Las normas procesales generales ratificaron la oralidad predominante, no exclusiva de los juicios laborales. Hicieron más fáciles las notificaciones; aligeraron los trámites de los incidentes; aumentaron el plazo de caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores. Se suprimió el trámite de la incompetencia inhibitoria, que propiciaba dilaciones excesivas y se mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas.

El procedimiento ordinario intentó cumplir con el principio procesal de la concentración al establecer una audiencia única de conciliación y de demanda y excepciones. Se introdujeron mejoras en orden de propiciar el impulso procesal en base al otorgamiento de facultades a los representantes para llegar al conocimiento real de los hechos a través de las diligencias para mejor proveer.

En el capítulo de pruebas se incluyó la de inspección, omitida en la ley anterior y se facilitó el desahogo de las periciales.

Una novedad interesante derivó de la inclusión de un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica fundamental es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo.

En materia de recurso mantuvo el principio de que las resoluciones no son revocables salvo cuando se trata de actos de ejecución.

En cuanto a los medios de apremio en la Asamblea Constituyente el Lic. Acevedo Astudillo Humberto. Señaló que:

“ Con la finalidad de perfeccionar, dentro de la mejor medida posible, el articulado del Proyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo, aún después de haberse presentado a la consideración de la honorable asamblea, los miembros de las comisiones Dictaminadoras hemos continuado revisándolo minuciosamente para localizar los preceptos que, por alguna razón técnica, jurídica, gramatical o de equidad, puedan ser objeto de modificaciones para mejorarlos.

Debido a una meticulosa revisión, he llegado a la consideración de que los artículos 716, 720, 772 y 886 de la Iniciativa pueden ser motivo de reformas.

Dichos preceptos establecen, respectivamente, las correcciones disciplinarias, los medios de apremio y otros procedimientos de tipo punitivo que las Autoridades del Trabajo pueden imponer a las partes y demás personas que intervienen en los juicios laborales, con el objeto de hacer cumplir sus determinaciones para mantener el orden o exigir que se les guarde respeto y consideración debidos o para sancionar a los litigantes cuando obran de mala fe o notoria temeridad.

Dentro de esas medidas de apremio o correcciones disciplinarias los preceptos indicados establecen, como una de las sanciones, multas que pueden llegar a la cantidad de un mil pesos.

El artículo 21 constitucional establece en su último párrafo que cuando el infractor a un reglamento gubernativo o de policía,

sea jornalero u obrero, no podrá ser castigado por la Autoridad Administrativa, con multa mayor del importe de su jornal o sueldo en una semana.

Tomando en consideración que las sanciones impuestas por los preceptos mencionados son medidas de tipo administrativo que se les conceden a las Autoridades Laborales para hacer respetar sus decisiones, mantener el orden en las audiencias, impedir las faltas de respeto, de exigir que se les guarden las consideraciones debidas, hacer comparecer a las personas cuya presencia estimen necesaria en una audiencia y evitar que los litigantes actúen con temeridad o mala fe, estimo procedente que las sanciones pecuniarias que fijan los artículos 716, 720 y 778 de referencia, que pueden llegar a la cantidad de un mil pesos, estén en armonía con lo dispuesto por el artículo 21 constitucional para cuyo efecto propongo que dichos artículos sean adicionados con los párrafos correspondientes en los que se establezca que la multa que se imponga a un trabajador no deberá exceder del importe de su salario en una semana.

Con dichas adiciones, los artículos que mencionamos se apegaran a la norma constitucional sobre la materia y se cumplirá con el principio de justicia social que contiene el artículo 21 constitucional, en beneficio de la clase obrera. Aplicar una multa de un mil pesos a un trabajador, que en muchas ocasiones no gana esa cantidad al mes es privarlo de los medios de subsistencia indispensables para el y para sus familiares.

Estimo que las reformas que se proponen son procedentes, equitativas y justas; por lo tanto solicito de la honorable asamblea y de mis compañeros de las Comisiones Dictaminadoras sean bien servidos de aceptarlas y aprobarlas.

Al efecto, propongo que los nuevos preceptos queden redactados en la forma siguiente:

Artículo 716. Las correcciones disciplinarias que puedan imponerse en los casos del artículo anterior son:

I.

II. Multa que no podrá exceder de mil pesos.

Si se trata de un trabajador, la multa no excederá del importe de una semana de salario; y

III.

Artículo 720 El presidente de la Junta ...

I.

II. Multa hasta de mil pesos, o en su defecto, arresto hasta por quince días. Si se trata de un trabajador la multa no excederá de una semana de salario; y

III. ...

Artículo 778. Si la Junta estima que alguno de los litigantes, o ambos obraron de mala fe o temeridad notoria, podrá imponerles en el laudo una multa de cien a mil pesos. La misma multa podrá imponerse a los representantes, abogados o asesores de las partes.

Si la multa se aplica a un trabajador, no excederá del importe del salario de una semana."

Igualmente, Obregón Padilla, Antonio señaló al Señor Presidente, y a los señores diputados, que: "... es evidente que la modificación que propone la Comisión es en beneficio de los trabajadores. Sin embargo, yo quisiera rogar a esa Comisión que pusiera acorde el texto de los artículos con la posibilidad de la reducción de esas multas,

simplemente en los términos que prevé el artículo 21 constitucional. Por las siguientes razones:

A fines del año pasado en el segundo periodo de sesiones de esta XLVII Legislatura, esta Cámara de Diputados aprobó una iniciativa de reformas al artículo 21 constitucional en el sentido de que las multas que se les impusieran a los trabajadores no podrían exceder de día y medio de su salario. Está pendiente de resolución esta reforma constitucional en el Senado de la República.

Sí, como esperamos, esta reforma tiene acogida en el Senado y después en las legislaturas de los Estados, quedaría contradictoria esta parte de la Ley Federal del Trabajo con el artículo 21.

Por lo tanto, sugiero a las Comisiones que simplemente se agregue el párrafo diciendo que ' cuando se trata de multas a los trabajadores, no podrán exceder de lo previsto por el artículo 21 constitucional': Y en esta forma solucionaremos el problema al futuro cuando entren en vigor las reformas al artículo 21 constitucional.'

A lo que Acevedo Astudillo contestó -
'...Simplemente deseo hacer una aclaración. Efectivamente el año pasado el compañero Padilla, otros compañeros y un servidor, afinamos esta reforma del artículo 21 constitucional, que nos fue aprobada por esta honorable Cámara.

Pero quiero precisar que esa reforma no ha sido aprobada por el Senado. Como consecuencia todavía no es disposición constitucional. Por lo tanto, no podemos adelantarnos a disposiciones constitucionales que aun siendo de gran bondad y de beneficio para la clase obrera, no han sido aprobadas y no están en vigor.

*Sostenemos la proposición que hicimos hace un momento, sin perjuicio de que en el momento preciso pueda promoverse la reforma constitucional, y la reforma a la ley respectiva. Y por lo tanto pedimos que se apruebe en los términos en que está hecha nuestra proposición.**

Obregón Padilla Antonio insistió en que se afinara esa proposición de la Comisión simplemente dejándola en los términos que disponga la Constitución. Ya que en ese año la reforma del artículo 21 no había llegado todavía a su pleno vigor porque faltaba la aprobación del Senado, así como la aprobación de las legislaturas de los Estados.

Acevedo Astudillo señaló que resultaba incongruente su posición como Cámara, como legisladores; si el año pasado por razones que estimamos de justicia social, propusieron y aceptaron una reforma en términos de que la multa administrativa que se impusiera a los trabajadores no excediera de día y medio de su salario, ahora con motivo de la Ley Federal del Trabajo, de esa ley secundaria, de esa ley que reglamente el artículo 123, se dió supuestamente un paso atrás e insistieron en una multa de hasta una semana de salario. Las razones que se adujeron entonces para reformar el artículo 21, creía seguían siendo válidas y aplicables al caso, y precisamente para que no haya problema cuando pueda entrar en vigor la reforma al artículo 21, propongo que esos párrafos queden simplemente en el sentido de que la multa no podrá exceder de lo que previene el artículo 21 constitucional. Mientras ese artículo 21 prevenga que es hasta una semana de salario, evidentemente será una semana de salario. Cuando prevenga otra cosa, entonces estará a su nueva disposición, sin necesidad de modificar la Ley Federal del Trabajo.

** La multa no podrá exceder de los términos fijados por el artículo 21 constitucional, último párrafo*:*

D) REFORMAS DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el año de 1973 se reformó la ley con el propósito de crear principio e instituciones defensores del poder adquisitivo del salario, lo que dió al derecho del trabajo su verdadera dimensión; ya no es solamente un estatuto regulador de las relaciones entre trabajadores y patronos, sino que penetra definitivamente en la economía nacional para facilitar a los obreros y sus familias la adquisición de los artículos de consumo necesarios y convenientes a precios reducidos, mediante la creación de economatos y el otorgamiento de créditos a interés moderado.

La influencia creciente de la mujer en la vida nacional y universal, determinó al poder ejecutivo en el año de 1953 dirigiese al poder revisor de la constitución proponiendo la reforma del artículo 34 de la Carta Magna, a efecto de otorgar a las mujeres la categoría de ciudadano y el ejercicio de los derechos políticos. Esta primera reforma culminó con la de 1974, que consignó en el artículo cuarto de la constitución la igualdad plena del hombre y de la mujer, y como consecuencia de ella las modificaciones necesarias en el Código Civil, en la Ley de Población, en la de Nacionalidad y naturalización y en la Ley del Trabajo. Las únicas normas particulares para el trabajo de las mujeres subsistentes en la legislación laboral, se relacionan con la defensa de la maternidad.

En los años de 1975 y 1978, en virtud de la importancia y trascendencia económica alcanzada por algunas ramas de

actividad industrial, como son los casos de la celulosa y papel; productos químicos, incluyendo la química, farmacéutica y medicamentos; empackado, enlatado y envasado de alimentos; calera; vidriera; tabacalera y maderas básicas, así como la necesidad de generalizar el cumplimiento de las obligaciones de los patrones de capacitar a sus trabajadores y de establecer medidas de seguridad e higiene, que se consideraron prioritarias, se adicionó la fracción XXXI del Apartado " A" del artículo 123, lo que automáticamente aumentó la competencia de las autoridades federales.

En 1976, se reformaron los artículos 28,97,103 bis, 121,122,127,154,156,600,606,664,726 y 777 de la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de señalar el procedimiento para proceder a los pagos adicionales de repartos de utilidades; para que FONACOT pudiera conceder créditos y éstos fueran deducibles del salario; para la validez de la cláusula de admisión sindical, sobre los derechos de preferencia que establece la ley; y para la creación de juntas federales especiales de conciliación y arbitraje, para facilitar la descentralización.

En 1978, mediante reformas a la fracción XII del apartado " A" del artículo 123 constitucional, así como la adición en el Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, con un capítulo III-Bis, que comprende los artículos 153-A a 153-X y con la modificación de los artículos 3,25,132,159,180,391,412 y otros se incorporó y reglamentó la obligación de las empresas para capacitar y adiestrar a sus trabajadores; asimismo se adicionaron los artículos 512-A A 512-F, 527-A Y 539-A a 539-F, para prever el establecimiento de las unidades administrativas encargadas de promover, controlar y evaluar la aplicación de dicha obligación.

En el mismo año de 1978 se adicionó con un primer párrafo el artículo 123 constitucional, para establecer como nuevo derecho social el que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Como resultado de la fuerza expansiva del derecho del trabajo, en 1978 se adicionó con el capítulo XVI del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, que comprende los artículos 353-A a 353-I, destinado a regular el trabajo de médicos residentes en un periodo de adiestramiento en una especialidad. En 1980, se adicionó el capítulo XVII, que comprende los artículos 353-J a 353-U, destinado al trabajo en la Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley.

El 21 de Diciembre de 1979 tuvo el Gobierno como propósito principal, implantar una administración eficaz para organizar el país, que contribuyera a garantizar institucionalmente la eficiencia, la congruencia y la honestidad en las acciones publicas.

Las normas que rigen al proceso, para alcanzar la justicia deben obligar a la eficiencia no basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se norme con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega.

El esfuerzo debe concentrarse en evitar que los conflictos presentados ante las Junta de Conciliación y Arbitraje se rezaguen y, además; procurar que lleguen puntualmente a la cita con la justicia; de lo contrario, las circunstancias podrían ser avasalladoras, y la recuperación exigirá cada vez esfuerzos superiores a los que se requieren ahora.

El proyecto se presento a la consideración del Poder Legislativo procura ofrecer más claridad en la estructura procesal para lo cual se incluyen, hipótesis normativas tendientes a la celeridad,

eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes.

Se acentúan los principios de oralidad e inmediatez que generalmente se encuentran estrictamente vinculados. Su origen en realidad es muy antiguo y solamente la compleja evolución de los procedimientos civiles y mercantiles en los últimos siglos hizo prevalecer marcadamente la táctica estricta y el relativo distanciamiento entre los juzgadores y las partes. Desde luego que ningún sistema es puramente oral o escrito; pero en cualquier caso es un hecho nacional e internacionalmente admitirlo, que en proceso laboral debe predominar la oralidad e inmediatez, ya que tales principios simplifican el curso de los juicios y permiten a los tribunales apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de las pruebas desahogadas.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Estos principios se encuentran relacionados con los de oralidad e inmediatez, aún cuando no pueden considerarse como equivalentes.

Se establece que las Juntas deberán dictar sus resoluciones en conciencia, subsanando la demanda deficiente del trabajador en los términos previstos en la Ley. En la disposición relativa se involucran dos importantes principios procedimentales que ameritan un comentario: Los de libre apreciación de las pruebas y de igualdad de las partes en el juicio.

La igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto. Pero esta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo no

se hicieran los ajustes necesarios, que la experiencia de los tribunales sugiere, con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso, de manera particular subsanando, en su caso, la demanda deficiente del trabajador para evitar que, por incurrirse en ella alguna falla técnica con base en la ley y sus reglamentos, el actor perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios. los que tal vez constituyen la mayor parte de su patrimonio, o bien la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse.

En el capítulo de principios procesales, se estipula que las autoridades administrativas y judiciales están obligadas a auxiliar a las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, lo que es una consecuencia lógica de la unidad de acción y de objetivos que caracteriza al Estado y que se expresa, entre otras formas, en la actuación coordinada de sus diferentes órganos.

El capítulo V está integrado por un conjunto de normas que rigen las actuaciones de las Juntas y que propician que se desarrollen de un modo lógico, sencillo y regular y que tengan la firmeza jurídica que debe caracterizarlas. Asimismo, el artículo 712 establece que la sola presentación del escrito inicial interrumpe la prescripción respecto de quien resulta ser el patrón del trabajador, estimándose que dicho artículo debe conservar su significado, aún en el caso de que la Junta ante la que se presentó resultara ser incompetente, ya que ello demuestra fehacientemente que el trabajador no ha dejado transcurrir el término que le da la Ley para presentar su demanda y reclamar las prestaciones que en su concepto se le adeudan; consecuentemente, no se trata de un caso de inactividad procesal que deba sancionarse con la pérdida del derecho de la acción.

Se acentúa también el principio de inmediatez, al requerirse la presencia física de las partes o de sus representantes en las

audiencias que se celebren, puesto que su ausencia puede traerles consecuencias procesales adversas que, aun cuando son propias de todo proceso en el laboral adquieren un significado especial. En efecto, sabemos que las Juntas son tribunales de conciencia, de integración y características predominantemente sociales y que su función se debe desarrollar con la participación de los interesados, especialmente si se toma en cuenta que en la conciliación, la superación voluntaria de las diferencias entre aquellos, constituye parte esencial de sus atribuciones. Antes de fijarse y precisarse la litis, debe buscarse el acuerdo superando las controversias y alcanzar la solución justa por esta vía; para lograrlo, el principio de inmediatez constituye un buen punto de partida.

En el artículo 721, que ordena que todas las actuaciones serán autorizadas por el Secretario, o por los funcionarios a los que estuvieren encomendadas las diligencias, y que agrega que lo actuado en las audiencias se hará contar en actas, se aprecia claramente que la oralidad que predomina en el proceso, no excluye la necesaria elaboración de documentos que permitan integrar un expediente y dar unidad y certeza a todos los actos procedimentales.

Se autoriza a los presidentes de las Juntas y a los auxiliares para emplear medios de apremio estrictamente enumerados en la Ley para que aseguren la concurrencia a las audiencias de las personas cuya presencia sea indispensable para el desarrollo de aquéllas. Con esta atribución, se trata solamente de asegurar la marcha normal del procedimiento que es de orden público y de evitar que se entorpezca u obstaculice la función jurisdiccional de los tribunales del trabajo, sin que ello implique la imposición de una doble sanción, por la comisión del mismo acto. Además en muchos casos las personas citadas son terceros, que no deben identificarse con los terceristas, personas ajenas al juicio y que frecuentemente no tienen mayor interés en sus resultados.

En 1980, se efectuó el mayor número de reformas a los artículos originales de la Ley Federal del Trabajo modificándose en su integridad los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis, adicionando el artículo 47; y derogando los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471, para establecer las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por falta de aviso de despido al trabajador.

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO LABORAL

A) PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

- a) Publicidad**
- b) Gratuidad**
- c) Inmediatez**
- d) Oralidad**
- e) Dispositivo**
- f) Suplencia de la queja**
- g) Flexibilidad y Sencillez en el proceso**
- h) Concentración**

B) CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

C) SUJETOS DE LA RELACIÓN PROCESAL LABORAL

D) RESOLUCIONES LABORALES

A) PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

Los principios del derecho procesal del trabajo, en su aceptación filosófica, son las máximas o verdades universales del derecho que han servido para orientar la misma ley positiva.

De acuerdo con la escuela histórica, los principios de derecho son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico en el tiempo y en el espacio y que igualmente han sido fuentes de inspiración para los legisladores al crear el acto legislativo, es decir una justicia social es la que se trata de impartir en los Tribunales laborales.

Efrén Borrojo Dacruz respecto a este tema expresa que el derecho del trabajo, al igual que las demás ramas del ordenamiento jurídico positivo, es una solución política, en nombre de la idea de justicia, a un problema social. En consecuencia las normas jurídico laborales tiene un doble fundamento es la justicia y con ella se colocan fuera del tiempo y espacio, se nutren en los principios que se presentan como consustanciales con la naturaleza del hombre viviendo en sociedad, ahora bien, en un orden concreto y próximo, expresa el mismo autor, su fundamento es una idea de la justicia, en nuestro caso la llamada ' idea social de la justicia' o, sin más la Justicia Social que se recoge y formaliza en las reglas y declaraciones del Constitución Política, es decir, en las leyes fundamentales.

Los principios del derecho procesal no se expresaron, con claridad en las reglas de la ley de 1931 ni en la de 1970. Podían inferirse, sin embargo lo fundamental es que el derecho procesal laboral respondía a la idea de igualdad de las partes en el proceso. En eso

radicaba una diferencia importante que indebidamente vinculada a esas reglas mucho más al espíritu predominante en el derecho colectivo que en el individual o en el administrativo.

En la ley de 1980, en el nuevo Título Catorce de la ley, ha puesto, en cambio, de manifiesto, una nueva política procesal que destaca a los principios y rompe en forma dramática con la tesis de igualdad que ahora, en vez de ser un punto de partida es, el objetivo a cumplir a través de un proceso netamente tutelar.

De acuerdo con la escuela histórica, los principios de derecho son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico en el tiempo y en el espacio y que igualmente han sido fuentes de inspiración para los legisladores al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar al derecho mismo.

El derecho procesal del trabajo, se rige por principios especiales y particulares que poco a poco le han dado autonomía y para tal efecto el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo determina: "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Respecto a este tema existe discrepancia entre los autores laborlistas, quienes dan su propia clasificación de los principios del derecho procesal laboral, de esta forma tenemos que:

Para Eduardo Stafforini, siguiendo a Juan Menéndez Pidal considera que en el derecho procesal laboral argentino se pueden reconocer los siguientes principios:

- a) *Oralidad*
- b) *Inmediatez*
- c) *Dispositivo*
- d) *Sencillez y economía*
- e) *Concentración, celeridad y publicidad*¹⁸

Para Carlos Coquijo Costa extensiva enunciación de los principios del derecho procesal y señala que existen los siguientes principios de derecho procesal laboral:

- a) *Finalidad social*
- b) *Ritmo sumarísimo*
- c) *Simplicidad extrema*
- d) *Jurisdicción laboral especializada como consecuencia de la autonomía*
- e) *Gratuidad*
- f) *Despersonalización de las partes*
- g) *Jus postulandi de los litigantes*
- h) *Foro de elección del trabajador*
- i) *Relación procesal tutelar y la compensación indirecta de las desigualdades entre las partes, creando otras desigualdades*
- j) *Consideración de intereses colectivos*
- k) *Disposición, por el Juez de los medios preparatorios*
- l) *Primacía de la realidad o la verdad real sobre la verdad formal*
- m) *Inversión de la carga de la prueba en beneficio de los trabajadores*

¹⁸ STAFFORINI EDUARDO R. *Derecho Procesal Social*, Buenos Aires Argentina. 1954. Pág. 87

- n) Interpretación, en caso de duda en favor del trabajador
- o) Rigor en la declaración de nulidades, casi siempre subsanables
- p) Empleo amplio de la equidad
- q) Aplicación subsidiaria del derecho procesal común orientada por los principios de justicia y equidad y por las normas básicas que inspiran e informan el derecho material del trabajo
- r) Ultra penetración de las sentencias
- s) Extensión del resultado del proceso a quienes no fueron parte del mismo
- t) Frecuente participación del sindicato en el proceso
- u) Posibilidad del Juez de Trabajo de promover de oficio, la exención y la ejecutoriedad, aunque provisoria o limitada de la sentencia de primer grado
- v) Atribución al Juez de trabajo de poderes de iniciativa propulsivos y asistenciales.

En la perspectiva peruana de Jorge M. Angulo invoca los principios de:

- a) Publicidad
- b) Oralidad
- c) Inmediatez
- d) Celeridad
- e) Concentración

Por último el profesor Héctor S. Maldonado señala que son principios de derecho procesal del trabajo:

- a) Igualdad de las partes
- b) Dispositivo
- c) Impulso procesal
- d) Economía procesal
- e) Concentración
- f) Inmediación
- g) Celeridad procesal
- h) Oralidad
- ij) Buena fe o lealtad procesal
- j) Libre apreciación de las pruebas.

El derecho procesal del trabajo en México, se rige por principios especiales y particulares que poco a poco le han dado autonomía y para tal efecto el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo determina: " El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

En la ley Federal del Trabajo se enuncia en los artículos 685, 686, 687 y 688 la siguiente clasificación:

- a) Publicidad
- b) Gratuidad
- c) Inmediatez
- d) Oralidad predominante
- e) Instancia de parte (Principio dispositivo)
- f) Tutela en beneficio del trabajador (suplencia de la queja)

- g) Inmutabilidad del proceso*
- h) Facultamiento a las juntas para regularizar el procedimiento sin revocar sus propias resoluciones*
- i) Informalidad con la sola exigencia de que se precisen los puntos petitorios*
- j) Auxilio de las demás autoridades administrativas y judiciales.*

A manera de conclusión y vistas las diversas manifestaciones de los doctrinarios del derecho laboral diremos que los principios procesales laborales son los siguientes:

a) PUBLICIDAD

Se ha de entender como el derecho que tiene¹ las partes a presenciar todas las audiencias o diligencias, excepto aquellas expresamente establecidas por la ley, como sería la de audiencia de discusión y votación del laudo o por razones del buen servicio o morales.

Al respecto el artículo 720 de la Ley previene "que las audiencias serán públicas: La junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, moral o las buenas costumbres.

b) GRATUIDAD EN EL PROCESO

La gratuidad en el procedimiento laboral deriva del artículo 17 de nuestra carta magna que determina que: "nadie puede ser

*aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los tribunales serán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito quedando en consecuencia prohibidas las costas judiciales**

Además en el artículo 685 se establecen los principios procesales de derecho del trabajo, en el que se señala que el juicio laboral será totalmente gratuito y, por lo tanto, las juntas de Conciliación y Arbitraje bajo ninguna circunstancia pueden cobrar costas por el desarrollo de su actividad jurisdiccional.

c) INMEDIATEZ O INMEDIACIÓN DEL PROCESO

El principio de inmediatez consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes: reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc., para obrar con mayor justicia.

Consiste en que el Juez o el Tribunal, que tenga que conocer y fallar el negocio o conflicto laboral, deberá estar en contacto directo, en relación próxima, cercana a las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario, en el acuerdo sino precisamente, de forma inmediata, a fin de dictar una sentencia justa.

Por ello las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionamiento que atiende: asimismo, los

miembros de las Juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las Audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en el juicio.

d) ORALIDAD EN EL PROCESO

El derecho procesal laboral se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecerán a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer oralmente sus pretensiones ante la Autoridad. Por ello se le ubica como un proceso eminentemente oral.

Se deduce que, por dicha característica, predomina la palabra hablada sobre la escrita, aunque no necesariamente se quiere decir con ello que no haya nada por escrito, ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral debido a la necesidad de la constancia escrita, ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la materia todo el desarrollo de un conflicto. Al respecto el artículo 685 de la Ley Laboral establece que el proceso laboral es predominantemente oral.

El artículo 713 de la ley en comento prevé que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados. En virtud de que el derecho del trabajo es de naturaleza especial, es decir eminentemente oral. En el caso de que no fuera así se tendría perdido el derecho para alegar o justificar las pretensiones aducidas en el juicio. Por ello es que en ningún procedimiento, ni aun en el penal, triunfa la oralidad tan rotundamente

como en el derecho procesal del trabajo, esto se debe, indudablemente a la necesidad de que haya contacto directo entre la autoridad y el litigio para in mejor conocimiento del negocio y la imposición de una autentica justicia laboral.

e) PRINCIPIO DISPOSITIVO

las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si las partes, los interesados, no actúan; es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, ejerciten sus acciones. Este principio se ha llamado tradicionalmente iniciativa o instancia de parte, tal y como ocurre en el derecho procesal laboral, la impulsión del proceso tiene plena aplicación.

Lo anterior supone que el juzgador nada puede hacer si previamente no se lo piden los particulares. Ya los romanos decían: nemo iudex sine actore: no hay juez sin partes.

Este principio es el opuesto al principio o proceso inquisitorial en donde se usaba la oficiosidad como norma del proceso.

En el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo se nota claramente este principio, el cual señala lo siguiente:

** Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede (771), sea necesaria promoción del trabajador, y este no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses: el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que de no hacerlo operara la caducidad a que se refiere el artículo siguiente (773)...**

Claramente se señala en este artículo que cuando el avance del proceso depende del impulso del actor, no puede comprender ni abarcar, ni implicar los casos en que el impulso del proceso dependa de una actividad ajena.

El precepto alude a los escritos, promociones o alegaciones de las partes ante la Junta, para sentar el principio de que esas actividades no están sujetas a forma alguna. La intención del precepto es clara; se trata de las actividades de las partes y no del proceso en sí.

f) SUPLENCIA DE LA QUEJA

La segunda parte del artículo 685 que fue reformado en 1980, previene que:

' Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda sea oscura o vaga se procederá en los términos previstos por el artículo 783 de esta ley'.

Dicho artículo presenta dos situaciones jurídicas totalmente diferentes a saber: el supuesto que la demanda del trabajador sea incompleta y que la misma sea oscura o vaga.

En el primer caso, la demanda incompleta, en cuanto no contenga o comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley derivan de la acción intentada por el trabajador, la Junta en el momento de admitirla subsanará las omisiones, precisando cuales son

todas aquellas prestaciones que por la ley le corresponden y que olvido u omitió demandar el trabajador.

En la segunda hipótesis, y de acuerdo con el artículo 873 relacionado con el 85 de la Ley en comento, tratándose de que el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta señalará los defectos u omisiones en que han incurrido por irregularidades en la demanda o cuando se hubieran ejercitado acciones contradictorias y fijara un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades.

Este principio constituye una salvedad al derecho estricto, porque suplir la deficiencia de la queja, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implica que estas no deben ceñirse a los conceptos o pretensiones aducidas en la demanda, sino que deben de subsanar la demanda por incompleta o prevenir que corrijan cuando sea vaga u oscura, pero no pueden alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada.

Consideramos que esta facultad es obligatoria para las Juntas, ya que en forma imperativa el artículo 685 de la Ley aduce que el admitir la demanda, la Junta, subsanara esta y no emplea una locución optativa "podrá suplirse", como sería en materia de amparo la facultad discrecional de suplir la demanda de garantías respecto de la materia laboral.

El sector patronal con sobrada justificación se pronuncio en contra de esta suplencia de la queja que se introduce en el procedimiento laboral, porque rompe con el principio de paridad procesal que se traduciría en que ambas partes deben tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso, confundiendo la desventaja social de un trabajador en el proceso mismo.

Este principio implica:

** 1.- Inclusión de las prestaciones que no reclamo el actor, pero que deriven de las acciones intentadas.*

2.- Ejercicio ex officio de las acciones no intentadas que resulten de los hechos expuestos por el trabajador.

3.- Exención al trabajador de la carga de la prueba y su desplazamiento al patrón, quien deberá exhibir los documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar la Empresa.

*4.- Imputación general al trabajador de la carga de la prueba.**

g) FLEXIBILIDAD Y SENCILLEZ EN EL PROCESO

En el derecho laboral el Legislador no tomo en consideración que forzosamente una de las partes, el trabajador, es una persona económicamente débil y que esta en desventaja frente al patrón.

Dicha Característica deriva de imperativos legales, en el sentido de que el derecho laboral no exige forma determinada en las comparecencias, los escrito, las promociones o alegaciones, tal y como lo consignaba el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Sin embargo señalan Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales que "dicha facultad al referirse a los proyectos de laudos se encuentra limitada por la fracción IV del artículo 885 al declarar las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso de lo alegado y probado, respecto del dictamen. Se infiere, que cuando no

estudian las cuestiones debatidas y los argumentos, expuestos analizados todas y cada una de las pruebas aportadas falta el principio de congruencia que debe mediar en los laudos y las pretensiones deducidas por las partes en el juicio, toda vez que en proceso se deben respetarlas garantías de legalidad, audiencia, fundamentación y motivación."

1) CONCENTRACIÓN

De acuerdo con la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación. El principio de concentración se encuentra precisado fundamentalmente en los siguientes artículos:

1. *Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en la Ley Federal del Trabajo.*

2. *Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y se resolverá de plano, oyendo a las partes, continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando de trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá. (artículo 763).*

3.

Además de acuerdo con el artículo 848 de la Ley, las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, solo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurrir sus miembros.

Congruentemente con este tratamiento legal, el artículo 686 de la Ley expresa que las juntas ordenaran que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la substanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento sin que ello implique que puedan revocar sus propias determinaciones (regularización del procedimiento).

B) CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.

Por cuanto hace a las características del Derecho Procesal Laboral, Néstor de Buen realiza un análisis de las mismas, partiendo de las ideas expuestas por Alberto Trueba Urbina y Francisco Ross Gamez, pro lo que en este mismo apartado expondremos el punto de vista de dicho autor.

Néstor de Buen señala que las características son, en alguna medida, el resultado de esos principios vertidos ya en disposiciones concretas que atribuyen al derecho procesal del trabajo un modo de ser diferente. El ejemplo que cita y que aclara la diferencia es el del principio de inmediatez en virtud del cual los funcionarios que habrán de

resolver los conflictos tienen que intervenir en todo el proceso para poder sensibilizarse ante su marcha y estar en condiciones de resolver "en conciencia" tal y como lo manda el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, el cual determina que se trate de un procedimiento sencillo, de tal manera que puedan conducirlo quienes por ser representantes sectoriales no necesariamente son pleitos en derecho. El principio de tutela en beneficio del trabajador produce, como característica, el trato desigual a las partes.¹⁹

Para Ross Gamez las características del Derecho Procesal del Trabajo serían las siguientes:

- a) Autonomía científica*
- b) Oralidad de la forma*
- c) Sencillez en las formalidades*
- d) Flexibilidad de la ley*
- e) Laudos a verdad sabida y en conciencia²⁰*

Señala Néstor de Buen que con respecto a la definición de Trueba Urbina, es necesario puntualizar que el derecho procesal del trabajo no constituye un instrumento de la lucha de clases, sino por el contrario, el derecho es el freno de mayor efectividad en contra de ese fenómeno económico y social, si se parte del supuesto de que tanto el artículo 123 constitucional como la Ley Federal del Trabajo no son más que instrumentos que expresan el definido programa capitalista, no obstante sus indiscutidas tendencias sociales, resulta evidente que sus disposiciones no podrán ser el vehículo sino el obstáculo a la lucha de clase.

¹⁹ DE BUEN Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. México. 1996. Pág. 46

²⁰ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. México. 1986. Pág. 20

En cuanto a la concepción proteccionista señala el mismo autor que no constituya una característica del derecho procesal del trabajo en México en la Ley de 1970, escasamente podrá descubrirse un principio de tutela en el artículo 18 que obliga, en caso de duda, respecto de la interpretación de las normas de trabajo a entenderlas de manera que favorezca al trabajador. Sin embargo es justo reconocer que ahora, a partir de la reforma que entro en vigor a partir del 1 de mayo de 1980, la función tutelar de las normas del proceso laboral es algo que ya no se puede discutir. Señala además que en gran medida se debe a las ideas del propio maestro Trueba.

Por lo que respecta a la condición reivindicatoria señala que tampoco es una cualidad natural del proceso. En primer termino porque la tesis que expresa no juega en rigor, con el concepto jurídico de reivindicación que acción que se ejerce para la recuperación de las cosas que son de la propiedad de quien ha sido desposeído de ellas y su efecto es que se le entregue a quien ejerce la acción, con sus frutos y accesorios. En segundo lugar, porque solo desde una licencia literaria y pasando por encima de las exigencias científicas podría admitirse, respecto de nuestra disciplina esa cualidad.

Por lo que se refiere al pensamiento de Ross Gamez, señala que confunde el efecto de ciertas condiciones del derecho procesal laboral con lo que podría caracterizarlo. Para Néstor de Buen es evidente, que la Autonomía no es una cualidad diferenciadora. Tampoco lo son, en definitiva, al menos para intentar colocar al derecho procesal del trabajo en un lugar exclusivo, ni la oralidad en la forma, que por cierto no es absoluta, ni la sencillez, de la que participa también el derecho penal, ni lo que denomina Ross Gamez la flexibilidad de la ley que , dice "implica ni mas ni menos que la aplicación dela equidad en la impartición del derecho, o sea, toma en cuenta las particularidades específicas que se repite en el articulo

1857 que obliga a resolver las controversias, a falta de ley expresa, decidiendo a favor del que pretenda obtener el lucro. Por otra parte de evitarse perjuicios y no a favor del que pretenda obtener el lucro. Por otra parte cabe poner en tela de juicio el concepto de equidad en que se apoya Ross Gamez, al menos desde la perspectiva laboral, ya que el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo no permite su aplicación para atemperar el rigor de la ley, sino " a la falta de disposición expresa en la constitución, en esta ley o en sus reglamentos..."

Si parece, en cambio una cualidad diferencial del proceso laboral, el que los laudos se dicten a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, tal y como manda el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, ya que ello implica un sistema distinto del que se sigue en otros procesos.

Para Néstor de Buen, las características que distinguen al derecho procesal del trabajo en otros derechos son las siguientes:

a) Es derecho tutelar de una de las partes en el proceso.

b) Las resoluciones de los tribunales del trabajo no solamente declaran la inobservancia de un hecho y determinan sus consecuencias sino que, además dan nacimiento a nuevas condiciones que deberán ser cumplidas en una determinada comunidad laboral. Esto pone de manifiesto el propósito constitutivo de las denominadas sentencias colectivas que ponen fin a los conflictos colectivos de carácter económico.

c) Las autoridades laborales deben de apreciar los hechos " en conciencia " al dictar sus resoluciones.

d) *La integración de los tribunales de trabajo es esencialmente sectorial.*²¹

C) SUJETOS DE LA RELACIÓN PROCESAL LABORAL

Doctrinariamente parte es quien pretende frente a quien se pretende y se precisa que se trata de un concepto estrictamente procesal, ya que la calidad de parte de la titularidad activa o pasiva de una pretensión. En este sentido para Guasp la vieja distinción entre las partes materiales y formales, que alude a la contraposición de interés en relaciones jurídicas ordinarias y contraposición de intereses en un proceso, carece de importancia.

La posición doble o principio de dualidad de las partes significa que en todo proceso hay, necesariamente, dos partes y no pueden ser mas de dos.

La posición igual al principio de igualdad de las partes; significa para Guasp que la condición de cada parte debe tener un contenido equivalente, es decir, que no pueden diferir en sustancia los deberes y derechos de una parte y otra.

La Ley Federal del Trabajo por regla general utiliza la expresión 'partes' cuando se refiere a ambos pretendientes en el proceso laboral y 'actor' y 'demandado' cuando alude a cada una de ellas. A quienes concurren al proceso en función de un interés distinto se les denomina 'terceros'. Sin embargo de acuerdo a la etapa procesal que se viva el actor o el demandado pueden volverse 'recurrentes', v.gr. cuando hacen valer un recurso de revisión de actos del ejecutor, o 'quejoso', o inclusive, 'terceros perjudicados' si se trata de una demanda de amparo.

²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México, 1990. Pág. 47-48

Señala Trueba Urbina que: " los sujetos del derecho del trabajo, sólo son los trabajadores y sus sindicatos, sin embargo, éstos, los patrones, contingentemente los terceros y las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales de la Burocracia, son sujetos del proceso laboral en los conflictos del trabajo. En su caso, también pueden ser las federaciones y confederaciones, así como los dependientes económicos del trabajador, en caso de muerte de éste, tanto para exigirla indemnización como por las demás prestaciones a que hubiere tenido derecho."²²

En términos doctrinarios, es parte quien posee capacidad jurídica para demandar en nombre propio, por sí o a través de un representante, la actuación del derecho, así como aquel frente al cual es demandada dicha actuación o sea, son parte en el proceso, el actor, el demandado y también tercero. La determinación de este concepto no solo tiene importancia teórica sino práctica, por cuanto influye para identificar las actuaciones y excepciones, señalar la extensión de la litispendencia, acumulación y cosa juzgada.

Ser parte en el proceso laboral implica el ejercicio de acciones y pretensiones, así como excepciones, por personas físicas o jurídicas que gozan de libertad de contradicción, es decir, que tiene importancia teórica sino práctica, por cuanto que influye para celebrar contratos de trabajo o desempeñar empleos públicos.

En la Ley Federal del Trabajo, este principio de igualdad ha sido desplazado, ya que teniendo como regla general el carácter de presupuesto, la tutela ejercida desde el perfeccionamiento de la demanda por la Junta de Conciliación y Arbitraje (Artículo 685) y la descarga de la

²² TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. "Teoría Integral." Porrúa. México, 1994. Pág. 361.

prueba en beneficio del actor trabajador y en perjuicio del demandado patrón (artículo 784), colocan a las partes en una evidente desigualdad en instrucción del proceso, aun cuando el objetivo consista en que, en la etapa en que debe dictarse el laudo, esa tutela permita una igualdad final, anterior a la resolución que concluye al juicio y en cuyo dictado las juntas deber ser absolutamente imparciales.

Para poder intervenir en el proceso, las partes deben de tener lo que se llama CAPACIDAD PROCESAL que se encuentra consignada en el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo que señala que son parte en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones y opongan excepciones.

Néstor de Buen señala que la presencia de un interés no es necesariamente cierta ni condicionada a las partes. Es evidente que quien acciona o se excepciona, lo que lo convierte en parte de un proceso labora, no siempre tiene o puede acreditar su interés. El fenómeno sustantivo de la falta de legitimación, activa o pasiva, puede conducir a un laudo que desestime la pretensión o la excepción de defensa, sin que ello traiga como consecuencia la declaración de que el actor o el demandado no eran partes.²³

Suele afirmarse que la capacidad para ser parte equivale a la capacidad jurídica general: capacidad de goce, en estricto sentido. Eso solo es valido en términos generales, al menos en materia laboral. En realidad todos los entes dotados de capacidad jurídica tienen, al mismo tiempo capacidad para ser parte en un proceso. Pero esa capacidad llega mas lejos, ya que es posible la intervención como parte en

²³ DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1996. Pág. 225.

un proceso de entes sin personalidad jurídica. Es el caso v.gr., de la coalición, que puede promover una huelga con respecto de las causales previstas en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que no se relacionen con la celebración cumplimiento o revisión de los contratos de trabajo o contratos ley, o sea, exigir el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de participación en las utilidades.

La capacidad de las personas para comparecer y ser parte en el juicio laboral, señala el Doctor Borrel Navarro, la posee todo el que tiene aptitud para ser parte en el proceso del trabajo, los que estén en pleno goce de sus derechos civiles, aunque en materia procesal laboral, pueden ser partes en el procedimiento laboral, aun los trabajadores menores de 16 años, a los que las Juntas harán que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designe un representante defensor.²⁴

Textualmente la parte final del artículo 691 del Fuero del Trabajo prescribe: "Tratándose de menores de 16 años la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designa un representante.

La personalidad es una condición esencial al hombre, al menos en el estado actual de derecho., aunque no siempre haya sido así. Por otra parte la personalidad se adquiere desde la concepción siempre que nazca vivo y viable. Una primera consecuencia de lo dicho será que cualquier persona física o natural podrá ser parte en un proceso de trabajo. Los menores no trabajadores que sería uno de los casos discutibles, podrán ejercer acciones con respecto a los derechos de orfandad, legales o convencionales.

²⁴ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sista. México. 1994. Pág. 375.

Por lo que se refiere a las personas morales el artículo 25 del Código Civil para el Distrito Federal señala que se clasifica a las personas morales como sigue:

- I. La Nación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios: (REFORMAS DE 25 DE MAYO DE 1996)*
- II. Las demás corporaciones de carácter publico reconocidas por la ley;*
- III. Las Sociedades Civiles y Mercantiles;*
- IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 dela Constitución Federal;*
- V. Las Sociedades cooperativas y mutualistas, y;*
- VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley.*

En el ámbito específico de las relaciones laborales a que se refiere el Apartado "A" del artículo 123 constitucional, no son parte de esas relaciones ni la Nación ni el Estado ni los Municipios, los que quedan sometidos al régimen especial del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Sin embargo, ello no quiere decir que no pueden ser partes en un proceso laboral en su condición de "Autoridades Responsables", tal y como lo prevé el artículo 5º. Párrafo II de la Ley de Amparo. Todas las demás personas morales pueden ser parte en un proceso laboral.

Con respecto a la personalidad de las partes en el juicio laboral, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, tiene establecido que el reconocimiento de la personalidad por las Juntas debe ser expreso, no bastando que el que dice ser representante legal de la parte quejosa afirme que tiene reconocida su personalidad ante la Junta, sino que es menester que personalidad le haya sido expresamente reconocida por ella, sin que obste el hecho de que dicho profesionista haya intervenido en algunos actos procesales del juicio laboral, lo que le permitió la Junta, ya que ello no es suficiente para que con base en esa situación se le tenga por comprobada la personalidad, que debió ser acreditada y reconocida por la Autoridad Laboral.

Los terceros interesados pueden ser considerados como ya hemos dicho, como partes en el proceso del trabajo, pues son ellos los que en un momento dado se pueden ver afectados por el resultado en un juicio laboral. La Ley del Trabajo crea esta figura de "tercero interesado en juicio" y a estas personas física o morales, le otorga la categoría procesal de parte.

Estas personas pueden intervenir en el domicilio laboral acreditando su interés jurídico en el asunto, al tenor de lo dispuesto en el artículo 690 de la Ley del Trabajo, pueden, en cualquier momento durante el proceso, ser llamados a juicio por la Junta, sin que la Ley señale apercibimiento alguno para el caso de que no ocurra, habiendo sido llamado por la Junta, no obstante esta con frecuencia, los apercibe con la advertencia de que de no comparecer quedaran sujetos a la resolución del juicio.

El Instituto de la Litis denuntiatio, se consagra expresamente en el artículo 723 de la Ley Federal del Trabajo: pues autoriza

la entrada del tercero en el proceso por llamamiento de las Juntas o por su propia voluntad como interventor adhesivo. Dicho precepto presupone:

" La Junta, a solicitud de cualquiera de las partes, podrá llamar a juicio a las personas a que se refiere el párrafo anterior, siempre que de las actuaciones se desprenda su interés en él."

La Junta, a solicitud de cualquiera de las partes, podrá llamar a juicio a las personas a que se refiere el párrafo anterior siempre que de las actuaciones se desprenda su interés en él.

La intervención adhesiva de los terceros puede ser provocada por el Tribunal o por voluntad de los mismos. Sin embargo, en la litis denuntiatio no siempre la intervención es adhesiva, pues hay casos en que el tercero no trata de ayudar a vencer a alguna de las partes, sino de conseguir algo para si por esto es muy discutible en la doctrina la posición del tercero. Se estima con razón, que es una figura procesal sui generis, desde luego unida con la intervención principal por múltiples analogías. Los terceros que intervienen en el proceso en defensa de derechos propios, como si se tratara de las partes principales, quedan sujetos a las consecuencias jurídicas del laudo.

Áunado a lo expresado en párrafos anteriores el proceso del trabajo, como cualquier otro, se desenvuelve en una serie de actividades coordinadas a un fin, realizadas por los titulares de los órganos de jurisdicción laboral, sus auxiliares y subalternos, por las partes y aun por los terceros. En este concepto las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje son sujetos del proceso del trabajo, así como también los Tribunales de la Burocracia..

D) RESOLUCIONES LABORALES

Fundamentalmente, las actividades jurídicas procesales de los tribunales del trabajo son las resoluciones o acuerdos que dictan en el proceso; sin embargo, no dejan de tener tal carácter los interrogatorios que formulan los miembros del tribunal a cuantas personas intervengan en la audiencia, los careos que llevan a cabo entre las partes o los testigos, el examen de documentos, objetos, lugares, así como la practica de cualquier diligencia para el esclarecimiento de la verdad.

También constituyen actos procesales las notificaciones, citaciones y emplazamientos que practiquen los secretarios y actuarios como funcionarios auxiliares de los tribunales del trabajo, por las consecuencias jurídicas que producen el proceso.

Los actos procesales de las Juntas y de sus auxiliares, ya sean exclusivos o con intervención de las partes u otras personas, se realizan por medio de escritos u oralmente y a través de las actuaciones.

Las actuaciones han de reunir , para la plenitud de su eficiencia, determinados requisitos que las leyes procesales señalan taxativamente.

Los requisitos generales que exigen las actuaciones de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje son los siguientes:

a) Deben practicarse en día y horas hábiles bajo pena de nulidad (art. 705)

b) Estar debidamente autorizados (art. 712)

En relación con el FISCO las actuaciones que hubieren de hacerse con motivo de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, no causaran impuesto alguno. (art. 19)

En la jurisdicción del trabajo los actos procesales de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, incluyendo las Auxiliares, se pueden especificar de la siguiente manera:

- a) Actos Procesales en general:*
- b) Notificaciones, citaciones y emplazamientos:*
- c) Apreciación de pruebas de conciencia:*
- d) Excusa de los miembros de las Juntas*
- e) Acuerdos, resoluciones y laudos.*

CAPITULO IV

MEDIDAS DE APREMIO EN OTRAS MATERIAS

A) DERECHO PROCESAL CIVIL

B) DERECHO PROCESAL PENAL

C) DERECHO PROCESAL FISCAL

D) DERECHO PROCESAL AGRARIO

E) DERECHO PROCESAL ECOLÓGICO

A) DERECHO PROCESAL CIVIL

En materia procesal civil como en otras materias debe de entenderse como medio de apremio aquel tipo de providencia que el Juez o el Tribunal están en posibilidad de dictar para que otras diversas determinaciones libradas antes por el propio tribunal o por el propio Juez, se hagan cumplir. Es decir, el medio de apremio implica que el obligado a cumplir o a observar determinada conducta, en virtud de un mandamiento del tribunal, se resista sin legitimidad a ello. El juez o e tribunal entonces pueden emplear los diversos medios de apremio autorizados por la ley precisamente para forzar al obligado al cumplimiento de la decisión que se hubiere dictado. Indudablemente, el medio de apremio es una de las formas en las cuales el tribunal tiene la potestad o el imperio para hacer cumplir las resoluciones que ha expedido; de ahí deriva la consecuencia evidente de que se trata de un acto de naturaleza ejecutiva, es decir, dictar medios de apremio es un ejemplo claro y patente del ejercicio de la potestad de los órganos jurisdiccionales para obligar a las partes o a los terceros a que estos cumplan con sus determinaciones; en efecto, el destinatario de un medio de apremio puede ser, no sólo uno de los litigantes, sino también algún abogado o bien un tercero, ya sea éste, por ejemplo, un perito o un testigo.

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal define como medios de apremio aquellos medios que tienen los jueces, magistrados y secretarios para mantener el buen orden y de exigir que se les guarde respeto y la consideración debidos por lo que tomaran de oficio o a petición de parte, todas las medidas necesarias, establecidas en la ley, tendientes a prevenir o a sancionar cualquier acto contrario al respeto debido al Tribunal al que han de guardarse las partes entre sí, así como las faltas de decoro y probidad, pudiendo requerir el

auxilio de la fuerza publico. De esta forma el artículo 73 del ordenamiento en cita establece que:

Los jueces, para hacer cumplir sus determinaciones, pueden emplear cualquiera de los siguientes medios de apremio que juzguen eficaz:

I. La multa hasta por las cantidades a que se refiere el artículo 61, la cual podrá duplicarse en caso de reincidencia;

II. El auxilio de la fuerza pública y la fractura de cerraduras si fuere necesario;

III. El cateo por orden escrita;

IV. El arresto hasta por treinta y seis horas.

*Si el caso exige mayor sanción, se dará parte a la autoridad competente.**

Tenemos a diferencia de la materia laboral que en la legislación procesal civil, establece en la fracción I del Artículo 73, que se impondrá una multa hasta por las cantidades a que se refiere el artículo 61 del mismo ordenamiento, mismo que nos remite al artículo 62 fracción II que enuncia de manera precisa a cuanto ascienden las multas, dependiendo el Juzgado de que se trate, así tenemos que para los Juzgados de Paz, será el equivalente como máximo de setenta días de Salario Mínimo General Vigente en el Distrito Federal, al momento de la comisión de la falta; en los Juzgados de Primera Instancia será de ciento veinte días de salario mínimos general

vigente en el Distrito Federal, como máximo y el Tribunal Superior de Justicia de ciento ochenta días de Salario Mínimo General Vigente en el Distrito Federal, como máximo.

En todos los medios de apremio anteriormente señalados y que son los autorizados por la ley debe suponerse, una actitud de resistencia, de incumplimiento por parte del destinatario de una orden. Sin un testigo, por ejemplo, se niega a comparecer al tribunal para rendir su testimonio, puede ser obligado a hacerlo, utilizando el tribunal los diversos medios de apremio señalados. Otro caso evidente, y que se presenta de manera frecuente en los tribunales es el rompimiento de cerraduras, con el fin de evitar el desarrollo de una diligencia judicial. En consecuencia si los medios de apremio antes señalados, no existieren o no fueran eficaces, los particulares de mala fe fácilmente podrían evadir el cumplimiento de los mandatos de la autoridad judicial.

Un problema que plantea el Doctor Cipriano Gómez Lara y que debe enderezarse en nuestro sistema es el que radica en que en muchas ocasiones, las multas, los arrestos, ordenados por las autoridades judicialmente, no son eficazmente ejecutados por las autoridades administrativas encargadas de cumplimentarlos. Si los medios de apremio no son aplicados eficaz y enérgicamente, los jueces, los tribunales. Las autoridades judiciales, en general pierden respeto y si el particular resiste el mandato de autoridad sabe que el medio de apremio que el Juez dicte, no lo perjudicará en la realidad, entonces esto llega a propiciar lo que desgraciadamente suele suceder en nuestro medio judicial con mucha frecuencia, es decir que este tipo de litigantes y de particulares lleguen a adoptar actitudes de burla irrespetuosa, con plena conciencia de que los medios de apremio dictados por los jueces, no serán cumplimentados. Por esto, en este mismo orden de ideas debe robustecerse el propósito de estructurar las mecánicas y procedimientos necesarios para

que los medios de apremio ordenados por los jueces y tribunales sean eficaz y enérgicamente cumplimentados por las autoridades de carácter administrativo.²⁵

B) DERECHO PROCESAL PENAL

El uso de las formalidades en el proceso penal tiene un carácter imprescindible y está consagrado en nuestro derecho Público. Aun cuando las leyes vigentes no establecen empleo de fórmulas sacramentales, de todas maneras es necesario tener en cuenta que las actuaciones deben desarrollarse de un modo coordinado.

La urgencia inaplazada en el desarrollo de las actuaciones procesales, demanda que no se establezcan límites para la práctica de las diligencias. Las actuaciones podrán practicarse a toda hora y aún en los días feriados, sin que sea necesario que previamente se obtenga la habilitación. En el cómputo de los términos judiciales, la regla general es que son improrrogables que comenzarán a correr desde el día siguiente al en que se hubieren hecho la notificación. Sin embargo, en el cómputo no se incluirán los domingos ni los días festivos, con excepción de los casos en que se trate de tomar al inculpado su declaración preparatoria o de pronunciar el auto de formal prisión.

Las actuaciones se practicarán en manuscrito, en máquina de escribir o por cualquier otro medio apropiado, y se expresara en ellas el día, el mes y el año en que se practiquen, escribiéndose las fechas y cantidades con número y letra. Las actuaciones deberán firmarse por quienes en ella intervengan si antes de que se pongan las firmas hicieron

²⁵ GÓMEZ LARA CIPRIANO, Derecho Procesal Civil. Editorial Harla, México, 1994

alguna modificación se hará constar al final de la diligencia, pero en el caso de que ya se hubiere firmado, se asentarán por el secretario y se firmarán por las personas que hayan intervenido. Las partes podrán informarse del contenido de los expedientes en la Secretaría, con excepción del Ministerio Público que puede llevarlos consigo, si en concepto del Tribunal no entorpece el procedimiento.

Para hacer guardar el respeto a la Investidura Judicial se requiere que los funcionarios estén provistos de medios correctivos para exigir el mandamiento del orden y que se les guarde el respeto, la obediencia y consideraciones inherentes al cargo que desempeñan.

Al efecto, los tribunales podrán imponer correcciones disciplinarias y medios de apremio que la ley dispone para tal efecto, en el caso concreto el artículo 33 del Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal dispone que:

**El Ministerio Público, los tribunales o jueces, para hacer cumplir sus determinaciones, podrán emplear indistintamente, cualquiera de los siguientes medios de apremio:*

I. Multa por el equivalente a entre uno y treinta días de salario mínimo vigente en el momento y lugar en que se realizó la conducta que motivó el medio de apremio. Tratándose de jornaleros, obreros y trabajadores la multa no deberá exceder de un día de salario y tratándose de trabajadores no asalariados el de un día de ingresos.

II. El auxilio de la fuerza pública y

III. Arresto hasta de treinta y seis horas.

*Si fuere insuficiente el apremio, se procederá contra el rebelde por el delito de desobediencia.**

En el artículo 44 del Código Federal de Procedimientos Penales establece que el Ministerio Público en la averiguación previa y los tribunales, podrán emplear, para hacer cumplir sus determinaciones los siguientes medios de apremio:

I. Multa por el equivalente a entre uno y treinta días de salario mínimo, vigente en el momento y el lugar en que se realizó la conducta que motivo el medio de apremio. Tratándose de jornaleros obreros y trabajadores la multa no deberá exceder de un día de salario y tratándose de trabajadores no asalariados el de un día de ingreso;

II. Auxilio de la fuerza pública; y

III. Arresto de treinta y seis horas

C) DERECHO PROCESAL FISCAL

En materia Fiscal el CÓDIGO FINANCIERO establece en su artículo 80 que:

“Las autoridades fiscales para hacer cumplir sus determinaciones podrán emplear cualquiera de los siguientes medios de apremio:

I.- Multa de uno hasta diez días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal;

II.- Auxilio de la fuerza pública, y

III.- Denuncia respectiva, en su caso, por desobediencia a un mandato legítimo de autoridad competente.

Para efectos de este artículo, los cuerpos de seguridad o policiales del Distrito Federal, deberán prestar en forma expedita el apoyo que solicite la autoridad fiscal, en los términos de los ordenamientos que los regulan. A diferencia de la materia laboral en materia fiscal no existe el arresto como medida de apremio, sin embargo no es grande la diferencia en la imposición de multas por lo que resulta de igual forma ineficaces en materia fiscal las medidas de apremio señaladas en la ley.

D) DERECHO PROCESAL AGRARIO

En el artículo 183 de la Ley Agraria se establece que si al iniciarse la audiencia no estuviere presente el actor y si el demandado se impondrá al primero de los mencionados una multa de diez días de salario mínimo de la zona que se trate. Si no se ha pagado la multa no se emplazara de nuevo a juicio.

Es de observarse que a pesar de que si bien es cierto que la multa no es muy alta en materia agraria por lo que hace a los medios de apremio que puede hacer valer el Tribunal Agrario para hacer cumplir sus resoluciones, es mas alta que en materia laboral, siendo que ambas materias tienen una naturaleza eminentemente social, y que las partes se encuentran en la misma desventaja, es decir una de ellas es económicamente débil frente a la otra. Sin embargo, en materia agraria como se desprende del artículo en comento se vuelve mas rigurosa en el sentido de que si una de las partes no comparece a juicio se le tendrá por ya emplazada en caso de que no hubiese pagado la multa.

F) DERECHO PROCESAL ECOLÓGICO

La ley general de equilibrio ecológico y protección al ambiente establece en el artículo 171 que las violaciones a los preceptos de esta Ley, sus reglamentos y las disposiciones que de ella emanen serán sancionadas administrativamente por la Secretaría, con una o más de las siguientes sanciones:

1.-Multa por el equivalente de veinte a veinte mil días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en el momento de imponer la sanción;

2.-Clausura temporal o definitiva, total o parcial, cuando:

a) El infractor no hubiere cumplido en los plazos y condiciones impuestos por la autoridad, con las medidas correctivas o de urgente aplicación ordenadas;

b) En casos de reincidencia cuando las infracciones generen efectos negativos al ambiente, o

c) se trate de desobediencia reiterada, en tres o más ocasiones, al cumplimiento de alguna o algunas medidas correctivas o de urgente aplicación impuestas por la autoridad.

4.- Arresto administrativo hasta por 36 horas.

5.- El Decomiso de los instrumentos, ejemplares, productos o subproductos directamente relacionados con infracciones relativas a recursos forestales, especies de flora y fauna silvestre o recursos genéticos, conforme a lo previsto en la presente ley, y

La suspensión o revocación de las concesiones, licencias, permisos autorizaciones correspondientes.

Si una vez vencido el plazo concedido por la autoridad para subsanar la o las infracciones que se hubieren cometido, resultare que dicha infracción o infracciones aún subsisten, podrán imponerse multas por cada día que transcurra sin obedecer el mandato, sin que el total de las multas exceda del monto máximo permitido, conforme a lo establecido en la fracción I de este artículo.

En el caso de reincidencia, el monto de la multa podrá ser hasta por dos veces del monto originalmente impuesto, sin exceder del doble del máximo permitido, así como la clausura definitiva.

Se considera reincidente al infractor que incurra más de una vez en conductas que impliquen infracciones a un mismo precepto, en un periodo de dos años, contados a partir de la fecha en que se levante el acta en que se hizo constar la primera infracción, siempre que ésta no hubiese sido desvirtuada.

En la Ley ambiental se establece que sin perjuicio de la aplicación de las penas que procedan, las violaciones a los preceptos de esta Ley, normas oficiales y disposiciones que de ellas emanen, constituyen infracción y serán sancionadas administrativamente por la Administración Pública del Distrito Federal en los términos de este Capítulo, con una o más de las siguientes sanciones:

I.- Amonestación con apercibimiento;

II.- Multa;

III.- Remisión de vehículos a los depósitos correspondientes;

IV.- Suspensión o revocación de concesiones o autorizaciones;

V.- Arresto hasta por treinta y seis horas, y

VI.- Clausura temporal o definitiva, parcial o total.

CAPITULO V

MEDIDAS DE APREMIO EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

A) MULTA

B) AUXILIO DE LA FUERZA PUBLICA

C) ARRESTO

D) INEFICACIA DE LAS MEDIDAS DE APREMIO EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Los medios de apremio se rigen bajo la premisa de que el Estado está interesado en que se cumplan las resoluciones judiciales, pues el interés social radica esencialmente en que las apuntadas resoluciones sean prontas y debidamente cumplidas, para lo cual el legislador reglamentó medidas de apremio, sin embargo su uso no es absoluto sino limitado a aquellos casos en los que necesariamente deban utilizarse, hipótesis en la cual se requiere justificar legalmente su aplicación; además, no basta el incumplimiento, sino que se requiere de una conducta francamente omisa a la orden judicial.

Los medios de apremio tienen como finalidad conseguir el cumplimiento de las determinaciones que dicten los jueces, obligando a las personas a través de tales medios a que los acaten; pero para ello se requiere que se dé la existencia previa del apercibimiento respectivo, en segundo término que conste en forma indubitable, que a quien se pretenda imponer la medida correspondiente, conozca a qué se expone en caso de desacato o resistencia a lo que ordena la Autoridad Judicial; Y, en tercer lugar, que la persona a quien se imponga la sanción, sea la que efectivamente se haya opuesto a la diligencia u orden de que se trate y no de persona distinta.

Por lo anterior tenemos que la aplicabilidad de los medios de apremio esta sujeta a las siguientes condiciones:

Primero.- La existencia de una determinación justa y fundada en derecho, que deba ser cumplida por las partes o por alguna de las personas involucradas en el litigio;

Segundo.- La comunicación oportuna, mediante notificación personal al obligado con el apercibimiento de que, de no obedecerla, se le aplicará una medida de apremio precisa y concreta;

Tercero.- Que conste o se desprenda de autos la oposición o negativa injustificada del obligado a obedecer el mandamiento judicial, es decir, que el incumplimiento sea realmente un acto u omisión ilícitos.

Cuarto.- Una grave razón a juicio del presidente de la Junta para decretar el medio de apremio.

De las anteriores condiciones debe destacarse la segunda, consistente en que se comunique mediante notificación personal, a quien exija el cumplimiento de la determinación judicial, el requerimiento de disposición judicial a cumplimentar, así como el apercibimiento de la aplicación de la medida de apremio para el caso de incumplimiento. La finalidad de tal exigencia consiste en dejar constancia fehaciente de que la persona vinculada pudo conocer, con toda oportunidad, tanto la obligación que le impuso el Juzgador como el apercibimiento de la imposición concreta de la medida de apremio, en caso de no dar cumplimiento, a fin que pueda impugnarla si la considera lesiva de su derecho y quiere evitarla, o bien, para que pueda preparar lo necesario para proceder al cumplimiento, o que quede clara su resistencia al cumplimiento. Además para estar en aptitud de cumplir el requerimiento, éste debe conocerse con anterioridad a la fecha en que deba cumplirse, pues de lo contrario pueden presentarse múltiples situaciones que impidan al requerido el cumplimiento, como por ejemplo que el obligado estuviera en lugar distinto, el objeto o documento cuya exhibición se exigiera que se encontraran en posesión de persona distinta, a la que en el momento de la diligencia no fuera posible localizar; que el directamente

obligado no se puede atribuir incumplimiento culpable, si no se proporcionó la posibilidad de preparar el cumplimiento.

El artículo 731 de la Ley Federal del trabajo dispone que:

** El presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, podrán emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios para que las personas concurren a las Audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.*

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

I. Multa hasta de siete veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción;

II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública;

III. Arresto hasta por treinta y seis horas.

A) MULTA

La Fracción I del artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, mediante la cual se dispone que para hacer efectivo una resolución, se puede imponer una multa de siete veces el salario mínimo.

aflicción para quien carece de ellos. Conforme a nuestro sistema se fija un precio diario, según las entradas que recibe el multado, y se establece la pena de multa sientan el efecto patrimonial de ella con intensidad semejante.

En cuanto a la cantidad a que asciende dicha multa tenemos que analizar que se establece que son 7 días de Salario Mínimo, a lo cual primeramente diremos que debemos determinar a cuanto equivale un Salario Mínimo y de ahí partir para el calculo de la multa que se aplicara en el caso concreto

El salario mínimo se determina dependiendo el área geográfica en donde se de el litigio, ya que conforme a la resolución del H. Congreso de Representantes de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos que fija los Salarios Mínimos Generales y Profesionales vigentes a partir del 1º. De Enero del año 2001, en su resolutivo segundo establece:

** Los salarios mínimos generales que tendrán vigencia a partir del 1º. De enero del año 2001 , en las áreas geográficas a que se refiere el punto resolutivo anterior (PRIMERO), como cantidad mínima que debe recibir en efectivo los trabajadores por Jornada ordinaria diaria de trabajo, serán los que se señalan a continuación:*

Área geográfica 'A' \$ 40.35

Área geográfica 'B' \$ 37.95

Área geográfica 'C' \$ 35.85

De lo anterior se deduce que dependiendo el lugar en donde se cometió la infracción, es la cantidad que se va a tomar como base para determinar a cuanto asciende la multa que decreta el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje y Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Distrito Federal se encuentra comprendido dentro del área geográfica 'A' y le corresponde la cantidad señalada como \$ 40.35 Por lo que dicha cantidad se va a tomar para calcular a cuanto asciende la multa a la que se hizo acreedor la persona que cometió la infracción.

A) AUXILIO DE LA FUERZA PUBLICA

En cuanto a la fracción II del artículo 731 que señala que se debe presentar la persona en auxilio de la fuerza publica, las Juntas podrán auxiliarse en este caso de la Autoridad Judicial que corresponda, en este caso de la Secretaria de Seguridad Pública a la cual se girara atento oficio para que de cumplimiento en caso de desacato a lo ordenado por la Junta como medida de apremio.

Así pues, en determinado caso, en aplicación del medio de apremio contenido en el artículo 731, fracción II de la Ley Laboral, la Junta de Conciliación responsable requiere la presentación de los testigos propuestos por uno de los contendientes, con auxilio de la fuerza publica, nadie mas que la autoridad de policía es la idónea para prestar la ayuda que le solicita la Autoridad de trabajo para el desahogo de una prueba en la que se requiera la presentación de una persona. En caso de que la Autoridad Administrativa se negare al cumplimiento, respecto de la orden que se libro para hacer comparecer a la persona implica que por parte de aquella conforme al dispositivo legal transcrito, un franco desacato a sus

obligaciones, y la Autoridad del trabajo estará facultada y obligada para obrar en los términos que la ley autoriza, pues de no ser así, su conducta omisiva traería como consecuencia un retraso injustificado en la resolución del conflicto sometido a su consideración, con grave perjuicio en la administración de justicia y menoscabo de la garantía que salvaguarda el artículo 17 de la Constitución Política, por cuanto al derecho que otorga con relación a que se administre justicia pronta y expedita.

B) ARRESTO

En cuanto a la fracción III y que se refiere al arresto de hasta por 36 horas como medida de apremio analizaremos lo siguiente:

El arresto consiste en una corta privación de la libertad que se realizara en lugar distinto del destinado al cumplimiento de privación de la libertad y cuya duración no debe exceder de quince días.

Como corrección o pena consistente en una privación de la libertad por tiempo breve no es una situación propia y privativa del Código Penal sino que es sin duda alguna, la mas extendida y la que es recogida como excepción en todos los ordenamientos disciplinares, por lo que su ámbito es de gran periferia.

Así el amplio concepto de arresto, con su facultad de adaptación a cualquier modalidad represiva ha permitido que fuera aplicable tanto en la legislación penal común especial como en el ordenamiento administrativo.

En materia laboral como en todas materias, el arresto es la medida de apremio mas rígida que se puede aplicar por desacato a un mandamiento judicial dado que atenta contra la libertad personal del infractor y que sin embargo la Junta puede utilizar esta medida de apremio para hacer cumplir sus resoluciones, mismo que no deberá de ser mayor a las treinta y seis horas.

La imposición de esta medida deberá cumplir con los requisitos establecidos para el cumplimiento de la misma, es decir:

- a) Que exista una determinación de la Junta que deba ser cumplida por la persona ya se parte o tercero extraño a juicio, que se hizo acreedora a dicha medida:*
- b) NOTIFICACIÓN PERSONAL del apercibimiento:*
- c) La existencia en autos del desacato a dicho mandamiento;*
- d) Una razón grave a juicio del juzgador para imponer dicha medida.*

En cuanto a la notificación personal es importante decir que si el presidente de la Junta responsable, en términos de lo dispuesto por el artículo 742, fracción XXII de la Ley Federal del Trabajo, comisiono al actuario para que se constituyera en el domicilio del demandado físico procediera a requerirles la entrega del bien mueble que fuere embargado, con el apercibimiento de que de no hacerlo se harán acreedores al medio de apremio previsto en la fracción III del diverso numeral 731 de la referida ley laboral, consistente en arresto de hasta por treinta y seis horas , es de estimarse que el fedatario comisionado al momento de practicar la diligencia ordenada debió atender lo dispuesto por

el diverso precepto a quien legalmente los representara, dejarles citatorio en el que les hiciera saber los requerimientos y apercibimientos relativos, con la persona con quien se entendi6 la misma.. Cabe destacar que el citatorio que dicho precepto ordena, tiene como finalidad primordial que la diligencia se entienda preferentemente en forma personal con el interesado para hacerle saber para que se conduzca en determinado sentido, circunstancia que se evidencia todavfa mas cuando a la vez existe el apercibimiento de que , de no hacerlo se le impondrfa una medida de apremio, porque entonces es impredecible que el obligado conozca fehacientemente el requerimiento que se le hace y las circunstancias legales que pueda ocasionar su incumplimiento.

En el articulo 731 de la Ley Federal del Trabajo establece en su primera parte que: El presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, podr6n emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios para que las personas concurren a las audiencias en al s que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones. Contrario a lo apuntado por la Suprema Corte de Justicia de la Naci6n que ha se6alado, mediante jurisprudencia que la aplicaci6n de los medios de apremio ha de ser gradual, y que se haga uso de aquellos que resulten suficientes para la finalidad perseguida; en consecuencia, la aplicaci6n del arresto (como medida de apremio) sin agotar antes los otros medios coactivos legalmente establecidos, constituye una violaci6n al articulo 16 de la Constituci6n Polftica de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que anterior a la imposici6n de esta medida deben de existir el apercibimiento de imponer la multa o bien requerir al auxilio de la fuerza publica.

La ley que establece el arresto como medida de apremio puede validamente ser combatida a trav6s del juicio de amparo con motivo del acuerdo en el que se apercibe al quejoso de manera precisa y

categorica con su imposición, por ser éste el primer acto de aplicación del ordenamiento legal que irroga perjuicio al quejoso al colocarlo en una situación ineludible de cumplimiento; y también, con motivo del proveído en que se ordena hacer efectivo ese medio de apremio aunque dicho acto constituya el segundo acto de aplicación, ya que siendo el arresto un acto autoritario tendiente a privarlo de la libertad personal, opera la regla excepcional que deriva de lo dispuesto en los artículos 17, 117, 22, fracción II y 23 de la Ley de Amparo, en el sentido de que la demanda de garantías puede promoverse validamente en cualquier tiempo, por existir una razón de protección preferente a un bien superior desde el punto de vista axiológico y jurídico, como es la libertad personal.

C) INEFICACIA DE LAS MEDIDAS DE APREMIO EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Se entenderá por derecho procesal del trabajo, aquel al que le concierne la aplicación del derecho consagrado en la Ley Federal del Trabajo, específicamente en lo que toca al procedimiento laboral, es aquel que busca el mantenimiento del orden jurídico y económico entre las partes en un proceso jurisdiccional, así como las relaciones entre la Junta y las partes, o bien las partes entre si, a través de la fijación de la norma jurídica por la que se puedan hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en la ley de la materia, para llegar a una solución jurisdiccional de los conflictos que se planteen ante las Autoridades Laborales.

Tomando en consideración lo anterior, a través del derecho procesal del trabajo se van a aplicar normas jurídico-laborales. las cuales van a tener como tarea fundamental hacer efectivos los derechos sustantivos de las partes en el procedimiento laboral, es decir, cuando esa eficacia de la norma esta enfocada al hecho de que la conducta real de los

hombres corresponda al orden jurídico y esto sucede cuando la eficacia del orden jurídico se apoya en el hecho de qué motivó o provocó determinado sentido a sus destinatarios, mediante la amenaza de un mal (acto activo) para el caso de una conducta contraria a la deseada.

Dentro de estas normas jurídicas tenemos a los medios de apremio, a los cuales puede recurrir el Presidente de la Junta para hacer efectivo coactivamente el contenido de dicha resolución; son aquellas medidas que restringen la libertad personal de un individuo en particular, pero no tienen e carácter de pena, puesto que es tan solo una disposición encaminada a hacer efectivo el imperio de que están investidas las autoridades laborales y tiene exclusivamente por objeto hacer coacción en la voluntad del acreedor a dicha medida, para vencer la negligencia o contumacia para cumplir las decisiones judiciales y aun cuando es rigurosamente cierto que los Presidentes de las Juntas, tienen la facultad de calificar, en cada caso, su realmente ha habido resistencia a sus mandamientos de parte de los particulares al incumplimiento de una orden, no puede justificarse con la comprobación de una causa determinada, pues además de ser necesario que dicha causa sea eficaz para este efecto, se requiere de una adecuada comprobación.

El interés de aplicación de dichas medidas en caso de ser necesario esto ultimo, radica en que las resoluciones sean prontas y debidamente cumplidas, para lo cual legislador reglamentó las mismas, empero su uso no es limitado a aquellos casos en los que necesariamente deban utilizarse, hipótesis en la cual se quiere justificar legalmente dicha aplicación además no basta el incumplimiento, sino que se requiere justificar legalmente dicha aplicación; además no basta el incumplimiento, sino que se requiere de una conducta francamente omisa a la orden judicial, que se presenta si en múltiples ocasiones se comunico al acreedor de la medida y este de manera inexplicable incumplió con la orden.

La finalidad de tal exigencia consiste en dejar constancia fehaciente de que la persona vinculada pudo conocer, con toda oportunidad, tanto la obligación que le impuso el juzgador como el apercibimiento de la imposición de una concreta medida de apremio, en caso de no dar cumplimiento, a fin de que pueda preparar lo necesario para proceder al cumplimiento o que quede clara su resistencia al cumplimiento, además porque para estar en aptitud de cumplir un requerimiento, éste debe conocerse con anterioridad a múltiples situaciones que impidan al requerido el cumplimiento

Como se puede observar, el propósito fundamental perseguido por la Ley Federal del Trabajo es el dotar a los integrantes de las Juntas de un instrumento sencillo, ágil, inmediato y directo para que pueda emplear una actuación encaminada al vencimiento de la resistencia al cumplimiento de las obligaciones que resulten a los sujetos vinculados a un procedimiento judicial, antes de ocurrir ante diferentes autoridades en otras instancias o procesos. Esto se evidencia en el precepto en comento, porque en el primer párrafo autoriza el empleo de cualquiera de las medidas que enseguida que sino se consigue e acatamiento se puede imponer nuevamente el medio de apremio. Esto es, el Presidente de la Junta queda facultado para buscar el cumplimiento mediante el apercibimiento y empleo, en su caso del medio de apremio que considere eficaz para ese fin, en cada situación, pero si no lo consigue, se agota su actividad en este punto y queda demostrada la ineficacia de la medida adoptada.

Por último tenemos que dicha medida de apremio debe aplicarse a la persona que se haya opuesto al cumplimiento de la resolución, diligencia u orden de que se trate y no de persona distinta a la señalada, esta notificación deberá ser en forma personal, la finalidad de tal exigencia consiste en dejar constancia fehaciente de que la persona vinculada pudo conocer, con toda oportunidad, tanto la obligación que le

impuso el Presidente de la Junta, como el apercibimiento de la imposición de una concreta medida de apremio.

En cuanto a lo señalado por el artículo en comento en lo que respecta a dichos medios de apremio pueden imponer conjunta o separadamente debemos tomar en cuenta que si bien es cierto que la Autoridad Laboral puede imponer los medios de apremio ya sea conjunta o separadamente, también lo es el hecho de que conforme a criterio jurisprudencial, dicha Autoridad debe tomar en cuenta las circunstancias especiales de cada caso concreto, dado que no se puede imponer dos medidas de apremio o más a una persona que no ha dado motivo para ello, es decir la Autoridad Laboral no puede comenzar imponiendo un arresto, pues la imposición de ciertas medidas ha de ser gradual, es decir, que se haga uso de aquellos que resulten suficientes para la finalidad perseguida, pues el exceso en la imposición de dichas medidas de apremio es considerado como violatorio de garantías, lo que puede ser tomado como base por parte de la persona que se hizo acreedora a una medida de apremio demandar en juicio de amparo, retardando con ello el procedimiento, siendo contrario al principio de economía procesal, dado que la justicia no podrá ser expedida de manera pronta y expedita como lo establece la propia Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace al objetivo de los medios de apremio en materia laboral, tenemos que se pueden utilizar para hacer comparecer a una diligencia, ya sea una de las partes o a un tercero perjudicado. De esta forma en cuanto a la segunda hipótesis, tenemos el ejemplo claro de los testigos o peritos llamados a juicio. En el primer caso, conforme al artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo se establece que la parte que las prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos apuntados en dicho artículo, siendo uno de ellos el indicar el nombre y domicilio de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá

solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificado que le impidan presentarlo directamente. Relacionado con lo anterior el artículo 814 de la Ley del Trabajo establece que la Junta en estos casos ordenara se cite para que rinda su declaración, en el día y hora que para tal efecto señale, con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la Policía. Es de observarse que no se esta apercibiendo al testigo con la imposición de una multa, sino que se apercibe con presentarlo con auxilio de la fuerza publica, en aras de que el procedimiento no sea retrasado y se pueda seguir con el mismo a la brevedad posible, acorde con dicho artículo esta el principio de economía procesal, ya que de apercibirse con la imposición de una multa la persona que fuese citada podría tardar demasiado tiempo en asistir al Local de la Junta para llevar a cabo la celebración de la Audiencia a la que se le ha citado. El mencionado precepto legal, como podemos observar, está acorde con lo que en un principio la ley del Trabajo de 1931 señalaba el artículo 474 en el que se establecía como medida de apremio la presentación con Auxilio de la Fuerza Publica, ya que lo que se pretende es la solución del procedimiento de una forma mas rígida y justa para las parte en conflicto, obre todo en beneficio del propio trabajador., siendo que es éste la parte económicamente débil dentro del procedimiento laboral. Con ello se supone que el procedimiento se llevara en una forma mas rápida, sin embargo la propia ley establece el recurso de reclamación, mismo que se encuentra fundado en el artículo 853 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que las correcciones disciplinarias y los medios de apremio podrán se impugnados en términos de ley, lo que nos lleva a la conclusión de que si una de las partes no esta de acuerdo con la imposición de una medida de apremio, podrá impugnar dicha medida, desafortunadamente la mayoría de las veces tiene como objetivo retrasar el procedimiento, quedando demostrado con ello la ineficacia de las medias de apremio, ya que no se esta cumpliendo con el objetivo de hacer cumplir coactivamente una resolución, sino que la propia Autoridad esta admitiendo

un recurso en ^ocontra su propia resolución que de forma lisa y llana impuso la propia Autoridad ^oacto debidamente fundado y motivado.

El artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo establece:

* El presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y las Auxiliares podrán emplear conjunta o indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios para que las personas concurren a las Audiencias, en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

I. Multa hasta de 7 veces el Salario Mínimo General Vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción.

II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública:

III. Arresto hasta por 36 horas.

En primer lugar tenemos como medida de apremio a la multa, que como ya hemos dicho es el pago en dinero que se realiza como pena pecuniaria a favor del Estado, con motivo de una contravención legal, es decir, como efecto de la imputación de una conducta que se encuentra sancionada por la ley.

Debemos tomar en cuenta un aspecto importante, y es el que, este medio de apremio, la mayoría de las veces no puede representar detrimento sensible alguno para aquel sujeto dotado de recursos económicos como es el caso de las Empresas que representan al sujeto económicamente fuerte en un juicio, siendo el trabajador el sujeto económicamente débil en este caso, es decir, el trabajador siempre va a

estar subordinado al patrón dada la naturaleza de la relación de trabajo. Debemos tomar en cuenta en este caso que el trabajador es la persona que presta un servicio ya sea, material, intelectual o de ambos géneros, el cual será subordinado, en cambio el patrón es la persona física o jurídica que se obliga a remunerar al trabajador al trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación, es quien va a planear y organizar, mandar o controlar, sirviendo de apoyo al anterior el hecho de que la relación laboral es la subordinación que se traduce en la posibilidad del patrón de sustituir su voluntad a la del trabajador cuando lo creyere conveniente.

Sobre la base de lo anteriormente mencionado , resulta, que si la Ley Federal del Trabajo establece como medida de apremio una multa consistente en 7 días de salario mínimo no puede resultar tan eficaz como el legislador pretendió que lo fuera, dado que dicha medida no representa detrimento alguno para el sujeto económicamente fuerte, tomando en cuenta que el salario mínimo en la actualidad conforme al artículo 90 de la ley en comento es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, en la actualidad como es conocido dicho salario resulta insuficiente para cubrir las necesidades de quien lo percibe dada la cantidad irrisoria fijada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. A mayor abundamiento diremos que el salario mínimo como ya dijimos en capítulos anteriores se determina dependiendo el área geográfica en donde se de el litigio, conforme ala resolución del H. Congreso de Representantes dela Comisión Nacional de Salarios Mínimos, que fija tanto los salarios mínimos generales como los profesionales, con vigencia a partir del 1º de Enero del 2002, la cual en su resolutivo segundo establece:

Los salarios mínimos generales que tendrán vigencia a partir del 1o. de Enero del año 2001, en las áreas geográficas a

que se refiere el punto resolutivo anterior (PRIMERO) como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores pro jornada ordinaria de trabajo serán los que se señalan a continuación:

Área geográfica "A" \$ 40.35

Área geográfica "B" \$ 37.95

Área geográfica "C" \$ 35.85

De lo anterior se deduce que dependiendo el lugar en donde se haya cometido la infracción será el salario mínimo general vigente que se aplique al que cometió la infracción en lugar y tiempo determinado .

Si tomamos en cuenta que, como ya mencionamos , que el patrón es el sujeto económicamente fuerte, si el Presidente de la Junta le impone como medida de apremio una multa, en este caso, podría hacer caso omiso a dicha medida de apremio, viéndose el Presidente de la Junta en la necesidad de aplicar otra medida de apremio que considere mas fuerte para que sus resoluciones sean debidamente cumplidas, dando como consecuencia un retraso en el procedimiento, contrariando el principio de economía procesal, consagrado por el Derecho Procesal del Trabajo, , mas aun si la parte que se hizo acreedora a dicha imposición, interpone contra la misma recurso de reclamación, el cual se tramitara conforme a los términos y condiciones que la propia ley señala para tal efecto, inverso al principio de derecho que establece que la justicia debe ser pronta y expedita.

Cabe destacar en el presente apartado que resulta aun mas irrisoria la multa que como medida de apremio se establece en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, consistente en una multa de hasta mil pesos, misma que en la actualidad resultaría una multa

aparentemente alta, pero si tomamos en cuenta que dicha ley no ha sido reformada desde el año de 1963 y que nos se reformo en 1991, cuando se le quitaron los tres ceros al peso mexicano y que por lo tanto dicha multa en la actualidad asciende a un peso, y que obviamente resulta totalmente ineficaz su aplicación.

Es importante mencionar que en materia civil a comparación del derecho laboral el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal establece que se podrá imponer una multa que va desde los 70 días a los 120 días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal, cantidades que rebasan por mucho de la establecida en la Ley Federal del Trabajo que apenas llega a la cantidad de 7 días de salario mínimo . Comparación que es valida en cuanto a que tanto en la materia civil como en materia laboral tenemos que una de las partes puede ser una persona moral, es decir una parte económicamente fuerte, por lo que es legitimo decir que se puede aumentar la multa en materia laboral, en lo que se refiere al patrón, con el propósito de que sea mas eficaz su aplicación, dada la naturaleza social del derecho del trabajo, consistente en proteger a ala parte débil, siendo en este caso, el trabajador, con lo cual se podría agilizar el procedimiento y con una sola imposición de una medida de apremio se acataría una resolución de la Junta, proporcionando a las partes una justicia pronta y expedita.

Debe destacarse que las normas que rigen un proceso, para alcanzar la justicia deben ser eficientes, no basta con la posible aplicación dela norma, también es menester que ello se haga con justicia, para lo cual es necesario se norme con rectitud y con oportunidad, porque la misma experiencia jurídica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega. De esta forma las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el proceso.

La fracción II del artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo establece que se podrá utilizar el auxilio de la fuerza pública para hacer cumplir sus resoluciones, autoridades que se podrán auxiliar de la Policía Judicial, que es la idónea para hacer efectiva esta medida de apremio, una vez que ha sido debidamente justificado su empleo por la Junta. Sin embargo, para el caso de que se negare la Autoridad Administrativa a su cumplimiento, respecto de la orden que se libro para hacer comparecer a la persona contra la cual se dicto el medio de apremio, lo que implica un franco desacato a sus obligaciones, la Junta esta facultada y obligada para obrar en términos de lo que la ley autoriza, pues de no ser así su conducta omisiva traería como consecuencia un retraso injustificado en la resolución del conflicto sometido a su consideración, con grave perjuicio en la administración de justicia y menoscabo de la garantía que salvaguarda el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por cuanto al derecho que otorga en cuanto a que debe de administrarse justicia pronta y expedita.

Al igual que la multa ésta medida de apremio puede ser recurrida mediante el recurso de reclamación, lo que implica igualmente un retraso en el procedimiento aunado a que una vez agotado dicho recurso que se hizo acreedora a dicha sanción puede validamente interponer amparo contra la resolución que en su momento emita la Junta, en caso de no ser favorable a los intereses del que hizo valer el recurso en comento, por lo que si bien es cierto que la imposición de este medio de apremio no viola la garantía de audiencia del afectado dado que puede ser impugnada en los términos y condiciones que la propia ley establece, también lo es el que este criterio en todo caso debilitaría la facultad y el respeto que merece el poder disciplinario de la jurisdicción laboral y sería absurdo tomar en cuenta en ese momento la opinión del agresor o del omiso, implicando aun mas un retraso en el procedimiento.

En cuanto a la última fracción del artículo 731 que establece el arresto como medida de apremio consisten en una privación de libertad por tiempo breve, siendo esta la medida más rígida que se puede aplicar en materia laboral por desacato a un mandamiento judicial, dado que atenta contra la libertad personal del infractor, la Junta puede validamente aplicarlo para hacer cumplir sus resoluciones, no excediendo el mismo de 36 horas.

Conforme al multicitado artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que el Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y Auxiliares podrán emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios para que las personas concurren a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurara el cumplimiento de sus resoluciones, esto quiere decir, que puede dictar sin ningún orden cualquiera de las medidas de apremio que considere conveniente, como por ejemplo dictar como medida de apremio sin agotar las anteriores medidas citadas en las dos primeras fracciones del artículo 731 el arresto, lo cual sería contrario a lo establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación quien mediante jurisprudencia ha señalado que la aplicación de los medios de apremio ha de ser gradual y que se haga uso de aquellos medios de apremio que resulten suficientes para la finalidad perseguida; en consecuencia, la aplicación del arresto (como medida de apremio) sin agotar antes los otros dos medios coactivos legalmente establecidos, constituye una violación al artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que anterior a la imposición de esta medida de apremio deben existir el apercibimiento de imponer una multa o bien requerir el auxilio de la fuerza pública. Este criterio validamente puede ser utilizado por la parte que se hizo acreedora a la imposición de la medida de apremio, dado que puede alegar violación al artículo 14 constitucional, dando como resultado que dicha imposición por parte de la

Junta sea en su momento revocada y que tenga que iniciarse con la imposición primeramente de la multa.

Ahora bien, como ya hemos venido mencionando la ley establece que el arresto como medida de apremio validamente puede ser combatida a través del juicio de amparo con motivo del acuerdo en el que se apercibe al quejoso de manera precisa y categórica con su imposición, por ser este el primer acto de aplicación del ordenamiento legal que irroga perjuicio al quejoso al colocarlo en una situación de ineludible de cumplimiento; y también con motivo del proveído en que se ordena hacer efectivo ese medio de apremio aunque dicho auto constituya un segundo acto de aplicación, ya que siendo el arresto un auto autoritario tendiente a privarlo de la libertad personal, opera la regla excepcional que deriva de lo dispuesto en los artículos 17, 117, 22 fracción II y 23 de la Ley de Amparo en el sentido de que la demanda de garantías puede promoverse validamente en cualquier tiempo, por existir una razón de protección preferente a un bien superior desde el punto de vista axiológico y jurídico como es la libertad personal.

Por último, cabe hacer mención de los medio de impugnación contra los medios de apremio y que es el llamado recurso de reclamación y que tiene su fundamento en el artículo 732 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que señala que las correcciones disciplinarias y los medios de apremio se impondrán de plano, sin substanciación alguna y deberán estar fundados y motivados. Podrán ser impugnados en los términos señalados por esta ley.

Conforme a lo anterior, las correcciones disciplinarias se impondrán sin substanciación alguna, quiere decir que no existe audiencia previa para el afectado, lo cual no es violatorio de garantías y aunque podrán ser impugnadas mediante recurso de reclamación a que se

refiere el artículo 853 de la Ley Federal del trabajo, es decir existe la posibilidad de impugnar la corrección disciplinaria o medida de apremio.

El artículo 853 establece que: procede la reclamación contra las medidas de apremio que impongan los presidentes de las Juntas de Conciliación, de las Juntas Especiales y de las de Conciliación y Arbitraje, así como de las auxiliares de estas.

Este recurso de conformidad con el artículo 854 observara las siguientes reglas:

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

Para entender la naturaleza de este recurso analizaremos lo que son los recurso en materia laboral y de ahí determinar cual es el procedimiento para tramitar el recurso de reclamación.

Por recurso entenderemos la acción que concede la ley al interesado en un juicio, para reclamar en contra de las resoluciones

reclamo dirigido ya sea contra la autoridad que las dicto, o contra alguna otra.

Esta acción tiene la finalidad e proporcionar la oportunidad de corrección de alguna decisión de las Juntas, en caso de que se precise de tal corrección para la normal consecución del juicio.

Muchas veces , la autoridad juzgadora incurre en violación de fondo o forma en las resoluciones que dicta; y en no tener las partes interesadas una vía judicial que permita hacer ver al juzgador su error u omisión, crearía en detrimento del proceso una falta de seguridad jurídica.

Tradicionalmente, la doctrina reconoce estos recursos; el de revisión, el de apelación, el de suplica el de cesación y el de homologación.

La doctrina laboralista es contraria en esencia al establecimiento de los recursos dentro del proceso laboral, ya que se considera que la tramitación de los mismos implica elementos contrarios a la tan buscada celeridad procesal, tomando en cuenta que la tramitación de dichos recursos , en los juicios civiles, por ejemplo, ha determinado invariablemente una prolongación en el proceso, que dentro del derecho procesal del trabajo reanudaría en un peligroso motivo de retardo.

El legislador de 1931 ya preveía que " las resoluciones de las juntas no admiten recurso" y sin embargo, a continuación regulaba el recurso de revisión. Tal vez debido a ello, en la actual Ley Federal del Trabajo al tratar de no incurrir en la virtual contradicción se ha suprimido la prohibición a admitir recurso alguno; pese a que conserva la misma línea de evitar en lo posible la tramitación de recursos, prevé el recurso de revisión, aunque sin mencionar la denominación de " recurso". De

esta forma vemos como el artículo 849 trata de la revisión de los actos de ejecución. Tal vez se haya optado por eliminar la denominación de recurso por estar destinado única y exclusivamente a la fase ejecutiva del procedimiento.

Se previene que esta revisión deberá promoverse por escrito de la parte interesada, la cual deberá hacerla ante la Autoridad revisora dentro de los tres días siguientes al que haya tenido conocimiento del acto que considera le resulta violatorio de sus derechos.

De acuerdo con la ley, guardan calidad de autoridades revisoras : a) La Junta de Conciliación o la Junta Especial de la de Conciliación y Arbitraje correspondiente; b) El Presidente de la Junta o de la Junta Especial correspondiente; c) el Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En la primera de las Hipótesis, la Junta de Conciliación o la Junta Especial de la de Conciliación y Arbitraje, conocerá únicamente cuando se trate de actos de los presidentes de las mismas juntas, lo cual hace que en la mayoría de los casos se mantenga el mismo criterio impugnado, pro el propio Presidente que dicto la resolución, aunque ahora acompañado por los propios representantes del capital y del trabajo.

En la segunda hipótesis, será el presidente de la Junta o el de la Junta Especial, el encargado de tramitar y resolver sobre las revisiones interpuestas contra los actos de los actuarios, lo que hace que, en este caso, efectivamente suceda la revisión en un correcto orden jerárquico.

En el tercero de los casos corresponderá al Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje revisar los actos del presidente, o cuando afecte a dos o mas ramas de la Industria.

Como una novedad mas la Ley Federal del Trabajo presenta en su articulo 854 " la reclamación" sin especificar su naturaleza procesal; y si bien es cierto que por su denominación encajaría en los recursos tradicionalmente abordados por los juristas en sus obras, también es verdad que el concepto de recuso que conocemos coincide con el de la mencionada reclamación. Entendemos que la doctrina enciende como recurso, el medio que concede la ley a la parte o al tercero que son agraviados por una resolución judicial, para obtener revocación o modificación, sea que estas ultimas se lleven a cabo pro el propio funcionario de la Junta. Por esta razón, consideramos que aunque el legislador quiso, con mucha habilidad quitarla imagen de recurso en la ley, la verdad es que estableció dos con denominaciones diferentes.

CONCLUSIONES

Primera. En la actualidad es una necesidad apremiante que las medidas de apremio en materia laboral, sean reformadas, dado que si las mismas fueron creadas con el objetivo de que las Juntas puedan hacer cumplir sus resoluciones, por lo que no es posible su ineficacia en el ámbito jurídico, ya que como se demuestra en el presente trabajo las medidas de apremio imperantes no causan detrimento alguno para la parte económicamente fuerte en la relación jurídico procesal, sino por el contrario causan un retraso en el procedimiento.

Segunda. Una de las medidas de apremio es la llamada multa, la cual es totalmente ineficaz para la Autoridad laboral que pretende hacer cumplir sus resoluciones, pues la cantidad señalada por la Ley Federal del Trabajo, consistente en 7 días de salario mínimo general vigente, no es lo suficientemente eficaz, dado que dicha cantidad no puede representar perjuicio alguno para la parte económicamente fuerte, es decir no cumple con el objetivo del legislador al pretender que con dicha multa se van a hacer cumplir las resoluciones de las juntas de manera eficaz.

Tercera. El aumento en la cantidad que se señale como multa representaría grandes ventajas dentro del procedimiento laboral, dado que las Juntas no se verían en la necesidad de imponer otra u otras medidas de apremio para dar cumplimiento a una resolución, por lo que el aumento de la multa, como por ejemplo que parta de 120 días de Salario Mínimo General Vigente o más a criterio del Presidente de la Junta daría como resultado el cumplimiento de una resolución laboral, y con ello no se retardaría el procedimiento en aras del principio de economía procesal laboral.

Cuarta. *La imposición de la Multa consistente en 120 días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en el lugar y tiempo en que se cometa la infracción, sería únicamente para las Empresas-Patrón, así como para los terceros llamados a juicio, ya que en el caso de las Empresas son quienes representan en un procedimiento laboral la parte económicamente fuerte. Por lo que se refiere al trabajador no se impondría dicha multa, pues de imponerla estaríamos violando lo establecido por nuestra Carta Magna, así como también los principios del derecho procesal laboral, por lo que se propone que para los trabajadores la imposición de dicha multa siga quedando en los mismos términos y condiciones que establece la Ley Federal del Trabajo.*

Quinta. *El recurso de reclamación que se señala en la Ley Federal del Trabajo como medio de defensa en contra de la imposición de las medidas de apremio, debe ser revisado nuevamente, dado que el mismo ocasiona lentitud en el procedimiento. Se debe hacer un estudio de que tan necesario es este recurso, dado que la Ley Federal del Trabajo establece que las Juntas deberán imponer las medidas de apremio que crean convenientes sin substanciación alguna, pues si por lógica jurídica tenemos que para su imposición los presidentes de las Juntas previo estudio del caso concreto, toman la decisión de imponer una medida de apremio conforme a derecho, sería ilógico pensar que las mismas van a revocar su propia resolución.*

BIBLIOGRAFIA

1. BELMONTE NAVARRO, Joaquín. Derecho Procesal del Trabajo. Tecnos. Madrid, España. 1997.
2. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. 2ª. Ed. México. 1989.
3. BORREL NAVARRO Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Procesal del Trabajo. Sista. 1994
4. CASACOV BELAUS, Gustavo. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México. 1994.
5. CASTOREÑA J. Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Cárdenas. México. 1992.
6. CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho PROCESAL DEL Trabajo Práctica Laboral. Cárdenas. México. 1986.
7. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. 1ª. Ed. México. 1991.
8. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. 2ª. Ed. México. 1994.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. 2ª. Ed. México. 1990.
10. DE PINA, Rafael. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Porrúa. 5ª. Ed. México. 1996.
11. DE PINA, Rafael. Curso de Procesal del Trabajo. Porrúa. 2ª. Ed. México. 1952.
12. GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Harla. México. 1998.
- 13.- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa 2ª Ed. México. 1967..

14. OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Harla. 7ª. Ed. México. 1995.

15. PORRA LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo de acuerdo con la Nueva Ley Federal del Trabajo. Porrúa. México. 1971.

16.- PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho procesal Fiscal. Textos Universitarios. Porrúa. México. 1977.

17.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La prueba en el Procedimiento Laboral. Porrúa. México. 1990.

18.- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas. 2ª. Ed. México. 1986.

19.- SALINAS SUÁREZ DEL REAL, Mario. Practica Laboral Forense. México. 1980.

20.- STAFFORINI, Eduardo. Derecho Procesal Social. Buenos Aires, Argentina. 1954.

21.- TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. 5ª. Ed. México. 1994

22.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. (Teoría Integral). Porrúa. México. 1982.

23. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. 6ª. Ed. México. 1981.

DICCIONARIOS

1.- DE PINA, Rafael. Diccionario Jurídico. Porrúa. México. 1994.

2.- Diccionario Jurídico Mexicano. Porrúa. México. 1994.

3. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XX. Editores Libreros. Buenos Aires. 1964.

LEGISLACIÓN

1.- Código De Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. Sista. México. 2002.

2.- *Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal. Sista. México. 2002.*

3.- *Legislación Fiscal. Sista. México. 2002.*

4.- *Ley Agraria. Sista. México. 2002.*

5. *Ley Federal del Trabajo. Sista. México. 2002.*

6. *Ley General de Equilibrio Ecológico y Protección al Ambiente. Sista. México. 2002.*

V-6
7
