

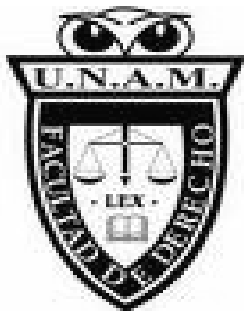


**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

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

**“INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 945
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ANEL VILCHIS MORALES



ASESORA:
LIC. LILIA GARCÍA MORALES

MÉXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA.

2009.



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.

CON ESPECIAL AGRADECIMIENTO:

A Dios por ser mi guía espiritual, por darme las fuerzas necesarias para seguir adelante a pesar de los tropiezos que tuve durante mi preparación y sobre todo por no dejarme perder la fe.

CON TODO MI AMOR:

A mis padres Audiel y Ascención, por toda la confianza y apoyo que me brindaron, infinitamente agradezco a ustedes por toda la vida de esfuerzos y sacrificios, brindándome siempre cariño y apoyo cuando más lo necesite.

CON AGRADECIMIENTO:

A mi amada Universidad y Facultad por darme una formación ética y profesional, dándome la oportunidad de ser una persona de provecho, contribuyendo así al crecimiento social de nuestra nación poniendo en alto el nombre de nuestra máxima casa de estudios.

A mi asesora, Licenciada Lilia García Morales, agradeciéndole de antemano el tiempo que me dedicó.

**“INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 945
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

ÍNDICE

	Pags.
INTRODUCCIÓN.	I
CAPÍTULO I.	
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	5
1.1. Derecho del Trabajo	6
1.2. Derecho Procesal del Trabajo	8
1.3. Relaciones de Trabajo	10
1.4. Sujetos de Relación de Trabajo	12
1.4.1. Trabajador	13
1.4.2. Patrón	15
1.5. Proceso y Procedimiento	21
1.6. Juntas de Conciliación y Arbitraje	25
1.7. Procedimiento Ordinario	30
1.8. Las Pruebas en el Procedimiento Laboral	34
1.9. Laudo	40
1.10. Ejecución	44
1.11. Garantías Constitucionales	46
CAPÍTULO II.	
ASPECTOS HISTÓRICOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	50
2.1. México Independiente	51
2.2. Departamento del Trabajo	52

2.3. Proyectos de Legislación Estatal	56
2.4. Movimiento Constitucionalista	62
2.4.1. El Artículo 123 Constitucional	64
2.5. Ley Federal del Trabajo de 1931	74
2.6. Ley Federal del Trabajo de 1970 y Reformas de 1980	77

CAPÍTULO III.

MARCO JURÍDICO	82
3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917	83
3.2. La Ley Federal del Trabajo	89
3.3. La Ley de Amparo	94
3.4. Jurisprudencia	99

CAPÍTULO IV.

ACTOS DEL PRESIDENTE EJECUTOR EN EL ARTÍCULO

945 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	112
4.1. Contexto Interpretativo del Artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo	113
4.1.1. La Garantía de Seguridad Jurídica	115
4.1.2. La Garantía de Legalidad	117
4.1.3. La Garantía de Audiencia	123
4.2. Las Obligaciones del Presidente Ejecutor en la Ejecución del Laudo	127
4.3. Incumplimiento de la Ejecución del Laudo	130
4.4. Propuestas de Reforma al Artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo	132

CONCLUSIONES	143
-------------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA	147
-------------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

Actualmente vivimos en una época en la cual los valores fundamentales de la sociedad se han desgastado debido a diversos factores sociales que ha traído como consecuencia una inexacta aplicación de normas reguladoras para la convivencia humana, siendo fundamental un profundo análisis a nuestra normatividad pues de ello depende la seguridad jurídica con la que se dirige una sociedad.

Es fundamental no perder la memoria histórica; la evolución de nuestra nación, no es para encuadrarla en las paredes, en la erudición de las aulas, no es para reivindicar al Estado autoritario y burgués, sino para retomarla y revivirla día con día con el anhelo de instaurar en nuestra patria una sociedad justa, libre, independiente y soberana.

Ahora bien , dentro de la evolución del Derecho Procesal del Trabajo se han marcado los lineamientos que se deben seguir para los procesos regulados en nuestra Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de cumplir con equidad y seguridad jurídica en los conflictos entre trabajadores y patrones, teniendo como autoridad para dirimir las controversias entre el capital y el trabajo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales tienen como fin primordial la conciliación entre el capital y el trabajo, en caso de no llegar a ésta, resolver por medio de un laudo debiendo estar fundamentado, resolución que es pronunciada por árbitros o por arbitradores sobre una controversia que ha sido sometida por las partes interesadas una vez agotado el procedimiento respectivo. Por lo tanto los laudos son resoluciones de fondo dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en base a las facultades otorgadas por la ley, y contra dichas resoluciones no cabe recurso alguno, sin embargo estas resoluciones no se podrán considerar definitivas, pues existe la posibilidad de promover el juicio de amparo, a petición de la parte agraviada.

Al respecto nuestro interés por realizar esta investigación, enfocándonos a la ejecución de los laudos y que sí bien es cierto, dentro de la legislación laboral se prevé que el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá dictar el auto de ejecución cuando es solicitado por la parte que obtuvo una vez vencido el término de 72 horas que establece el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, también es cierto que sí dicho funcionario no da cumplimiento a lo establecido por el artículo en comento, en consecuencia no cumple con las obligaciones que le asigna la ley laboral al no dictar de igual forma las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita, dejando a la parte actora en total estado de incertidumbre, máxime que dentro de la Ley Federal del Trabajo no se establece que se tiene que suspender el procedimiento de ejecución hasta en tanto se haya vencido el término de los 15 días para la interposición del Amparo.

Por ello hemos realizado un análisis sistemático e interpretativo del contenido del artículo 945 de La Ley Federal del Trabajo, esta investigación se enfoca principalmente a la ejecución de los laudos que se debe de entender como el cumplimiento forzoso de la obligación que ha sido determinada en una resolución laboral y de lo cual podemos decir que en la práctica no se cumple con el término señalado por la ley, si no que se lleva más de lo imaginado, afectando de esta manera a la parte beneficiada por el laudo.

Sin embargo, éste término al igual que muchos otros que contempla la ley de la materia no se respetan y mucho menos son aplicados ya sea por las cargas excesivas de trabajo con las que se justifican comúnmente o por negligencia de las mismas Juntas, por lo que debido a ello se provoca un perjuicio principalmente para el actor, dejándolo de alguna forma desprotegido, sin garantía jurídica y seguridad económica que lo proteja; produciéndose así, una falta de congruencia entre los plazos que manejan la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Amparo.

Por lo que en el desarrollo del presente trabajo de investigación, nuestro principal objetivo será el de presentar un estudio global de los principales conceptos y aspectos que han dado surgimiento a dicha problemática y que nos permitan conocer e identificar de alguna forma las soluciones que existen para la misma, así como proponer una reforma que beneficie a una pluralidad de sujetos, los cuales exigen que de acuerdo con la evolución de la sociedad, las leyes a su vez sigan el mismo proceso de evolución y actualización, y no por el contrario se estanquen como es el caso de nuestra ley laboral que lleva muchos años sin ser reformada, y por tanto se encuentran infinidad de lagunas y deficiencias dentro de la misma que la hacen de alguna forma cada vez más ambigua e inaplicable, y que afecta principalmente a la clase trabajadora.

Por tales motivos, abordaremos dentro del primer capítulo los conceptos fundamentales que se vinculan al tema, para lograr un mejor entendimiento sobre el mismo haciendo uso de diferentes fuentes doctrinales, en el segundo capítulo estudiaremos los antecedentes o situaciones jurídicas que dieron origen a nuestra legislación laboral así como la evolución a través del tiempo, en el tercer capítulo conoceremos el marco legal dentro del cual se encuentra regulado la ejecución del laudo así como la interposición del juicio de garantías, dentro del cuarto capítulo abordaremos los conflictos actuales que se presentan al intentar ejecutar un laudo conforme al término establecido por la Ley Federal del Trabajo; realizando dentro del mismo capítulo una serie de propuestas para dar solución al problema real al que se enfrentan los trabajadores, que es la imposibilidad de ejercer sus derechos una vez que se ha obtenido un laudo a su favor, sin dejar de expresar a lo largo del presente nuestros propios puntos de vista, y diferentes criterios acerca de lo estudiado.

Para precisar la problemática que se presenta en la actualidad en cuanto a la ejecución de los laudos, se emplearon diversos métodos de investigación como el método histórico, el cual nos permitió conocer acerca del desarrollo y

evolución de nuestra legislación laboral, el método analógico el cual fue fundamental para conocer la esencia del objeto de estudio que nos ocupa, el método jurídico con la finalidad de llevar a cabo un análisis de los diferentes puntos de vista de doctrinarios con relación a la legislación y a la conducta humana referente a la seguridad jurídica para llevar a cabo la ejecución del laudo, así mismo se utilizó el método deductivo e inductivo, para llegar a las conjeturas realizadas en el presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO TEORICO CONCEPTUAL

Es menester exponer los principales conceptos y definiciones básicos relativos al Derecho del Trabajo con relación a nuestro tema, para una mejor comprensión de los alcances del mismo.

Dentro de este capítulo haremos mención de varios autores, citando definiciones relativas a los elementos que integran el Derecho del Trabajo, pues abundante ha sido la doctrina en el estudio del Derecho del Trabajo, comenzando por definiciones objetivas de lo que para algunos doctrinarios es el Derecho del Trabajo, así como el aspecto procesal, y sus elementos esenciales tales como la relación de trabajo y sus sujetos, aportando nuestro propio punto de vista con relación a las diversas definiciones que nos proporcionan los doctrinarios.

Así mismo, se hará referencia a algunas definiciones sobre el proceso y el procedimiento, haciendo hincapié en la diferencia que existe entre ambos conceptos, así como la unión que entre ellos existe, para así obtener una mayor comprensión sobre el procedimiento ordinario laboral, así como las pruebas que generalmente son ofrecidas por las partes dentro de éste procedimiento y la principal autoridad en el ámbito laboral, es decir las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sus integrantes y las funciones propias de cada funcionario para la impartición de justicia entre el capital y el trabajo.

De igual forma, y por último enunciaremos algunas definiciones sobre laudo, ejecución y garantías constitucionales, conceptos que serán de gran utilidad para el desarrollo y comprensión de nuestro tema de investigación, realizando dentro de este capítulo algunas definiciones según nuestro punto de vista y expresando diferentes criterios referentes al capítulo que nos ocupa.

1.1. Derecho del Trabajo

La aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo.

El trabajo se ha definido como la actividad consciente y racional del hombre encaminada a la incorporación de utilidades a las cosas.

El Derecho del Trabajo tiene como finalidad principal, la defensa de los asalariados y regulando en la actualidad, las relaciones obrero-patronales para asegurar la armonía en el orden económico y social.

En lo que respecta al Derecho del Trabajo, comenzaremos por mencionar algunas definiciones de doctrinarios del Derecho.

J. Jesús Castorena define a esta disciplina como “Conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre sí, “siempre que la condición de asalariado” sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas.”¹

Denotando de esta definición, el sentido protector hacia la clase trabajadora y para su beneficio normas protectoras de sus intereses.

El doctrinario Rafael de Pina Vara define al Derecho del Trabajo como “Conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas...”²

¹ CASTORENA, Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Jaris. México. 1942. p. 32.

²DE PINA, Rafael y De Pina Vara Rafael. Diccionario de Derecho Laboral. Porrúa. México. 1995. p. 232.

De la anterior definición, observamos que destaca la intención de mantener un equilibrio entre el capital y el trabajo, sin que haya inclinación hacia alguna de estas partes.

Una definición más desarrollada sobre el mismo concepto, por el maestro Alberto Trueba Urbina nos dice que “Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”³

Este autor hace especial mención a los trabajadores, toda vez que deben tener una protección sobre sus derechos en las relaciones laborales, dejando atrás la explotación, otorgando libertad y dignidad al trabajo y al que lo realice, asegurando una estabilidad tanto moral como económica al trabajador y a su familia.

Mario de la Cueva ofrece la siguiente definición “entendemos por el derecho del trabajo en su acepción más amplia, una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”.⁴

Se desprende de las definiciones anteriores que todas en esencia manejan los mismos puntos, y tomando éstos se podría sugerir la siguiente: el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas encaminadas a regular las relaciones entre patrón y trabajador, asegurando la estabilidad jurídica y social de éste último, así como la equidad entre ambas partes. Resaltando que el Derecho del Trabajo es autónomo, pues sus normas son de carácter imperativo

³TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. “Teoría Integral”. Sexta Edición. Porrúa. México. 1982. p. 32.

⁴DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Sexta Edición. Porrúa. México. 1999. p.263.

e irrenunciable, además de que integran una serie de beneficios y responsabilidades máximas respecto de los trabajadores, consagrando así garantías para ambas partes.

Ciertamente, el Derecho del Trabajo responde a la aparición de grupos sociales homogéneos económicamente desvalidos y a la toma de conciencia de clase que, como consecuencia del industrialismo liberal, operan un movimiento socializador que transforma esencialmente la concepción de la vida social y del Derecho. En efecto, se logró que el interés prioritario de estos grupos se antepusiera al transpersonalismo material y a la defensa del derecho individual, determinando a la intervención del Estado en las economías particulares, así como la creación de un estatuto tutelar y promotor de la situación y existencia de los trabajadores.

El Derecho del Trabajo, como derecho social; indudablemente contiene normas que regulan las relaciones entre trabajador y patrón, y que deben conjugarse en beneficio de la colectividad, obteniendo un equilibrio entre los factores de producción.

1.2. Derecho Procesal del Trabajo

Algunos autores expertos en Derecho Laboral o del Trabajo dan diversas definiciones acerca del Derecho Procesal del Trabajo pero que al final coinciden en los mismos puntos; veamos así los siguientes:

Para Rafael de Pina el Derecho Procesal del Trabajo, “Es el conjunto de normas relativas a la aplicación del Derecho del Trabajo por la vía del proceso.”⁵

⁵ DE PINA, Rafael y De Pina Vara Rafael. Diccionario de Derecho Laboral. Op. Cit. p. 185.

Además de que es una disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos.

Para el Maestro Trueba Urbina, “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, ínterobreras e ínterpatronales.”⁶

El Derecho Procesal del Trabajo realiza la función del Estado como lo es la de impartir justicia social en los conflictos laborales a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tutelando los derechos jurídicos y económicos de la clase obrera, reivindicando sus derechos al producto íntegro de su trabajo.

El doctrinario Mario Salinas Suárez del Real manifiesta que el Derecho Procesal del Trabajo “estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen los trabajadores, patrones o sindicatos.”⁷

De ésta definición observamos, mayor inclinación al hacer mención de los órganos reguladores de los conflictos laborales así como un énfasis sobre los distintos conflictos que se pueden presentar en el ámbito laboral.

El maestro Néstor De Buen, nos señala “Es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos del trabajo.”⁸

Objetiva es la definición que nos aporta el maestro Néstor De Buen, al definir al Derecho Procesal del Trabajo como el medio para la solución de los

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p. 74.

⁷ SALINAS SUAREZ DEL REAL, Mario. Formulario Tematizado de Derecho del Trabajo. Corregidora. México. 1991. p. 38.

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décima Edición. Porrúa. México. 2002. p. 37.

problemas que se derivan entre trabajadores y patrones.

Con estas definiciones podríamos concluir que el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan y vigilan las funciones de los tribunales del trabajo o Juntas de Conciliación y Arbitraje, con la finalidad de resolver con igualdad los conflictos que se suscitan entre los patrones y trabajadores, durante el procedimiento.

Es pues así como el Derecho Procesal del Trabajo es autónomo pues se rige por sus propias normas jurídicas, siguiendo un procedimiento autónomo y diferente a uno civil, penal o cualquier otro; pues su esencia, técnicas y procedimientos difieren mucho, como ejemplo podemos mencionar las sentencias que emiten los tribunales civiles en los cuales se basan en la verdad legal o técnica, mientras los laudos emitidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje impera la verdad sabida y la equidad, máxime que la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoce la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo.

1.3. Relación de Trabajo.

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina, patrón empresario o capitalista. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres.

La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el

empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los patrones respecto de sus trabajadores.

Así diciendo que es una noción descriptiva más que una definición, sintetiza Mario de la Cueva, “La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.”⁹

De acuerdo al artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo, se entiende por relación de trabajo, “cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

Ese mismo precepto legal establece que “contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

Se concluye que la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario y el contrato individual de trabajo producen los mismos efectos.

La relación de trabajo complementa al contrato, ya que precisamente

⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Séptima Edición. Porrúa. México. 2001. pp. 186,187.

aquella es originada generalmente por un contrato, expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar un salario y cumplir con todas las normas de carácter social.

Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones laborales que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que consecuentemente, queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.

De lo establecido en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden los elementos esenciales de la relación de trabajo, que son la prestación de un trabajo personal, la subordinación y el pago de un salario.

Conforme a lo anterior, es evidente que, para tener acreditada la existencia de la relación de trabajo, deben probarse los siguientes elementos extremos: la obligación del trabajador de prestar un servicio material, intelectual o de ambos géneros (prestación de un trabajo personal); la dirección del patrón y la dependencia del trabajador (subordinación), y el deber del patrón de pagar una retribución (pago de un salario).

1.4. Sujetos de la Relación de Trabajo.

Los sujetos de la relación de trabajo son el patrón y el trabajador, dicha relación se formaliza a través de los derechos y las obligaciones que se estipulan en el contrato individual de trabajo.

En la prestación subordinada de servicios personales, el objeto lo

constituye el trabajo personal del hombre. A una persona le conviene o le interesa que otra persona o un grupo de personas, trabajen permanentemente, en una empresa o en la prestación de un servicio; contrata a una u otras para realizar aquélla o para ejecutar éste; el trabajo personal del hombre es el fin del contrato.

El rendimiento o producto del trabajo, no es de quien lo realiza. El pago del salario o de la remuneración, da derecho a quien recibe el servicio a aprovechar el producto. La persona que labora es el trabajador, la que aprovecha el resultado del trabajo es el patrón.

No menos importante es mencionar que los trabajadores y patronos tienen, unos y otros intereses comunes; sí para mejorarlos o defenderlos se asocian, constituyen otros sujetos del Derecho Laboral, es decir, constituyen sindicatos, federaciones y confederaciones quienes también son sujetos del Derecho del Trabajo.

1.4.1.Trabajador

El concepto “trabajador” es de medular importancia, porque determina la aplicabilidad de la legislación laboral. En torno del mismo se desarrolla la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo, en torno del mismo se desarrolla la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo.

Terminológicamente, frente a la utilización de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del Derecho del Trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual.

Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición de obrero, el empleado y el trabajador.

Al respecto el Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social ha definido al trabajador como: “Toda persona que desarrolla un trabajo”, “Es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado.”¹⁰

Varios autores lo han definido de la siguiente manera:

Para el Maestro Trueba Urbina, “Todo el mundo es Trabajador”.¹¹

En nuestra opinión no todo el mundo es trabajador. De ahí que el Derecho del Trabajo tuviera que señalar los requisitos que deben satisfacerse para que se adquiriera esa categoría, fue indispensable que la ley definiera el concepto.

Para el Maestro Mario de la Cueva, trabajador “es quien pertenece a la clase Trabajadora”.¹²

Para que alguien se convierta en trabajador es necesario que preste su trabajo de manera libre, es decir, por su propia voluntad, y que sea un trabajo lícito que no vaya en contra de las leyes de orden público y que sea remunerado.

Por otro lado, manifiesta que las normas de la declaración de derechos

¹⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico de Seguridad Social. UNAM. México. 1994. p. 455.

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa. México. 1980. p. 19.

¹² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 57.

sociales, reposan entre otros 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 entre otras legislaciones entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón se empleó en la ley, exclusivamente el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo; Mario de la Cueva apunta que “el hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral”.¹³

Néstor de Buen, no nos da ningún concepto de trabajador, diciéndonos únicamente, que la definición legal tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, concepto arcaico y deficiente, en sustitución del más técnico de “persona jurídica”¹⁴, que a nuestro parecer el más idóneo sería “patrón”, el cual puede abarcar el sentido de persona, ya sea física o moral.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º define al trabajador de la siguiente manera “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

La definición de trabajador contenida en el artículo 8º, mejora notablemente la del artículo 3º de la Ley de 1931 que decía: “trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo”; de cuya redacción no se especifica si sólo la persona física o también la jurídica, podrían ser sujetos de relaciones de trabajo.

1.4.2 Patrón

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa

¹³ Ídem.

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima Edición. Porrúa. México. 1996. p. 43.

otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo, cabe definir al patrón como el sujeto del contrato de trabajo que se beneficia del servicio prestado.

Ahora bien etimológicamente el termino Patrón proviene de patrono y éste, a su vez del latín **patronus**, que significa defensor, protector, amo.

Al respecto el Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social ha definido al patrón como “La persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y espontáneamente, mediante una retribución, por un trabajador.”¹⁵

Como podemos observar la definición que nos da el Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social, y desde nuestro punto de vista es el que nos da una definición más precisa y completa de lo que es el patrón ya que contempla los elementos esenciales a los que hacíamos referencia con anterioridad.

Para el Doctrinario Manuel Alonso García, 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 de la mencionada prestación”.¹⁶

De lo anterior, destaca que se define a patrón como persona natural o jurídica, lo cual podríamos entender como física o moral en términos coloquiales, resaltando los elementos necesarios de la relación laboral, es decir la prestación de un servicio personal, la subordinación y el pago de un salario.

¹⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico de Seguridad Social. Op. Cit. p. 320.

¹⁶ ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Barcelona. Ariel. 1990. p. 25.

Alberto Carro nos dice que patrón es, “la persona física o jurídica colectiva que recibe de otros los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada”.¹⁷

Los directores, administradores, gerentes y demás personal que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, son considerados como representantes del patrón y en tal concepto obliga a sus relaciones con los trabajadores. Los representantes del patrón, como lo indica su nombre, no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos.

Del análisis de las definiciones anteriores nos damos cuenta que coinciden en un solo aspecto los autores; y es el que el patrón es una persona física o jurídica (persona moral), sólo que Manuel Alonso García utiliza la palabra “natural” en lugar de “física” pero de igual forma se refiere a lo mismo; más sin embargo a la definición del maestro Sánchez Alvarado le faltó incluir el término remuneración, elemento fundamental de la relación de trabajo, ya que si bien es cierto el patrón recibe por cuenta de otros, servicios materiales intelectuales o de ambos, también es menester mencionar que la persona que presta el servicio lo hace a cambio de una retribución en dinero, pues de lo contrario se pensaría que el patrón recibe los servicios pero de manera gratuita y por lo tanto no le daría la calidad de patrón, que surge precisamente de la relación de subordinación que hay del trabajador para con el patrón, ya que la retribución junto con la subordinación son elementos necesarios para que se de la relación de trabajo entre trabajador y patrón, como se ha apuntado con anterioridad.

Cabe mencionar que en la Ley Federal del Trabajo de 1931 como en el

¹⁷ CARRO IGELMO, Alberto José. Derecho del Trabajo. Décima Sexta Edición. Temis. México. 2001. p. 39.

proyecto de la ley de 1970 se utilizaba el término "Patrono", en lugar de "Patrón" lo cual constituía una gran confusión en razón de que la palabra Patrono significaba otra cosa, ya que el patrono es quien patrocina a una persona o institución, o que gestiona en su nombre, razón por la cual la Cámara de Diputados realizó estas consideraciones, y se cambió el término por el de "Patrón" quedando así establecido en la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 10 y que a la letra dice: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Se entiende que el patrón puede ser una persona física o moral, entendiéndose por moral a todas las sociedades tanto civiles como mercantiles, debidamente constituidas, desde luego que en una empresa encontramos invariablemente que los funcionarios van actuando, todos, en representación de su superior común, la referencia legal a empresa o establecimiento nos obliga a señalar la diferencia que contempló el legislador al respecto, es decir el crecimiento de la industria moderna obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias u otras unidades semejantes, independientes las unas de las otras, pero sujetas todas a la administración general.

De acuerdo con el Doctor Alberto Briceño Ruiz, "empresa es el lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón acepta su capital y se lleva a cabo la conjunción armónica de esfuerzos para la prestación de servicios o elaboración de bienes, empresa es el centro de trabajo".¹⁸

La empresa es una institución compleja, que presenta distintas proyecciones, desde el punto de vista económico, sociológico, mercantil, fiscal o laboral.

Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral

¹⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1999. p. 83.

términos referidos a "obreros" o "patrones", que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 16, lo define como "...unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios..."

Es importante señalar que la empresa por lo regular cuenta con lugares anexos a ella, debido al giro de su negocio, es por esta razón que existe lo que llamamos establecimiento, que también se conoce como sucursal, filial, derivada de la misma organización de la empresa y necesaria para su buen funcionamiento, por lo que este establecimiento también solicita la prestación de servicios, personales y subordinados que se tienen que regular.

Para el Jurista Alberto Briceño Ruiz, establecimiento es, "una extensión del centro de trabajo y para ello quien labora en el establecimiento debe contar con los mismos beneficios y derechos".¹⁹

La Ley Federal del Trabajo le dedica algunos artículos para confrontar su existencia, en el artículo 16 parte final lo define como "... unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa."

El concepto de patrón, desprendido del prejuicio de poder resultar peyorativo para quienes concentran la riqueza, es sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las

¹⁹ Ídem.

otras aceptaciones a la realidad y tradición jurídicas de nuestro ordenamiento del trabajo.

Es de relevancia mencionar, que la legislación laboral ha contemplado la posibilidad de que el patrón por convenir sus intereses, traspase a un tercero el negocio, con lo cual se desligaría de las obligaciones contraídas con los trabajadores y de que el nuevo patrón pretendiera no adquirir compromiso alguno con los trabajadores existentes y, por lo mismo, no estar ligado por los nexos que existían con el patrón anterior.

Esta figura se establece en el artículo 41 de la Ley, estableciendo el principio general de que no afectara los contratos de trabajo existentes; pero nuestro Legislador quiso ir más allá, fijando un periodo dentro del cual son solidariamente responsables hacia el trabajador tanto el patrón sustituto como el nuevo patrón. El periodo de tiempo de que se trata es el de seis meses, contados a partir de la fecha en que tenga lugar la sustitución y cuando concluya ese plazo subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

Conviene aclarar que el patrón sustituto solamente tiene la responsabilidad solidaria respecto de aquellas obligaciones que ya existían en el momento de la sustitución, los actos posteriores a éste, ejecutados por el nuevo patrón, de ningún modo pueden perjudicar o comprometer al patrón anterior.

Así mismo, la ley laboral contempla al intermediario, siendo éste el que contrata a nombre y beneficio de otro, los servicios del trabajador; se entenderá para el trabajador que los servicios que le preste el intermediario será en forma gratuita; el intermediario y al patrón son solidarios responsables con las obligaciones contraídas con los trabajadores.

El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo indica que el intermediario “es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para presten sus servicios a un patrón.”

El artículo 13 establece que “No serán considerados los intermediarios, sino patrones las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.”

El intermediario de alguna manera debe proteger los derechos de los trabajadores, que podrían quedar desprotegidos por irresponsabilidad o carencia de las empresas y para evitar violaciones a los trabajadores, el Legislador indica que, si el intermediario dispone de elementos propios, perderá este título para obtener el de contratista.

Esta disposición legal continúa con la indicación de que el beneficiario de las obras o servicios será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, cuando el contratista no pueda cubrir su compromiso con ellos.

1.5. Proceso y Procedimiento

Para iniciar con estos términos podemos decir que en algunas ocasiones se ha llegado a manejar proceso como sinónimo de procedimiento, por la relación que guardan entre ambos, pero que a su vez marcan una diferencia.

En la perspectiva del Diccionario de la Real Academia, proceso es entre

otras cosas: “Acción de ir hacia delante... Conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno. Agregado de los autos y demás escritos en cualquier causa civil o criminal...”²⁰

En términos de mayor rigor jurídico el maestro Rafael de Pina Vara, nos señala que proceso es “El conjunto de actos regulados por la ley realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del Derecho Objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto mediante una decisión del juez competente.”²¹

De esta definición podemos destacar que proceso jurídico se refiere al conjunto de actos encaminados a la aplicación de las normas jurídicas de alguna rama del derecho.

Para Néstor de Buen el proceso es “Conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas.”²²

El mecanismo protector de los derechos fundamentas y del ordenamiento jurídico en su conjunto no es otro que el proceso. De manera muy general podemos decir que éste es aquel mecanismo de composición o prevención de conflictos por medio del cual las partes en disputa someten su pretensión o sus intereses contrapuestos a la decisión de un tercero.

Es importante también mencionar que algunos autores manejan al proceso como sinónimo de juicio, siendo que el juicio se le tiene entendido como el conflicto que se esta llevando, y es así también que en el proceso se habla de distintas clases del mismo como los procesos biológicos, químicos o

²⁰ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima Segunda Edición. Madrid. 2001. p.1034.

²¹ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa. México. 1998. p. 420.

²² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décima Edición. Porrúa. México. 2002. p.18.

físicos, pero en este caso el proceso jurídico que es el que nos interesa y que se compone de actos que nos van a llevar a una sentencia la cual deberá ser ejecutada por el juez; sin dejar de mencionar que se cuenta con la intervención de más órganos del Estado que están preparados especialmente para ello.

El proceso es básicamente la exigencia constitucional para el desarrollo rogado de la jurisdicción, éste sirve a la satisfacción de los intereses jurídicos socialmente relevantes, siendo el medio constitucionalmente instituido para ello.

Por otro lado, el procedimiento tiene una estrecha relación con lo que se refiere al proceso ya que uno forma parte del otro pero sin dejar de ser distintos y por ello iniciaremos con las definiciones referentes al procedimiento.

En general, procedimiento es la manera de hacer una cosa o de realizar un acto; el maestro De Pina Vara Rafael define al procedimiento como “El conjunto de formalidades o trámites a que esta sujeta la realización de los actos jurídicos, civiles, procesales, administrativos y legislativos.”²³

De lo anterior, entendemos que el procedimiento consiste en el conjunto de normas jurídicas generales que regulan los lineamientos, actos y resoluciones a través de los cuales los jueces y tribunales ejercitan su potestad jurisdiccional.

El maestro Alcalá Zamora nos define al procedimiento como “la serie de actuaciones o diligencias tramitadas según lo establezca la legislación.”²⁴

Por lo que procedimiento significa solo la composición interna, formal, del

²³ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op. Cit. p. 415.

²⁴ ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Cuestiones de Terminología Procesal. UNAM. México. 1972. p. 83.

desarrollo del proceso o de una etapa de este, pero no comprende las relaciones jurídicas que se establecen entre los sujetos del proceso, ni la finalidad compositiva de este.

Cuando hablamos de procedimiento, nos estamos refiriendo al curso que la ley establece dirigido a obtener un resultado.

Entendemos al procedimiento como al conjunto de normas jurídicas generales o reglas que regulan la actividad, participación, facultades y deberes de los sujetos procesales, así como la forma de los actos procesales; de tal suerte que bien puede existir procedimiento sin proceso, pero no proceso sin procedimiento.

En otras palabras, se dice que todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento y que no todo procedimiento necesita de un proceso, es decir que un proceso siempre requiere de ciertos actos jurisdiccionales y un procedimiento puede llevarse fuera del campo procesal pudiendo ser en el administrativo o legislativo, así como también el procedimiento se considera de índole formal.

El proceso, además, aspira a una finalidad, que es la terminación o justa composición del litigio, y para llegar a ella emplea el procedimiento como medio.

Resulta importante destacar que el proceso, como también el procedimiento, son instrumentos al servicio del hombre para alcanzar la paz social en justicia. Sin embargo, debemos advertir que allí donde el proceso, o el procedimiento, no sean más que una mera sucesión de actos formales sin ninguna razonabilidad, donde la imparcialidad e independencia del juzgador sean una farsa, donde el sentido humano y social del proceso se haya perdido o nunca haya estado presente, donde no se tome en cuenta una escala de

valores que lo comprometa con el bienestar del ser humano, la realidad en la que se desenvuelve y sobre todo con su transformación, donde la justicia que se brinde no sea efectiva y oportuna, o cuando la decisión tomada por el juzgador sea injusta, la finalidad del proceso, y del procedimiento, de alcanzar la paz social en justicia estaría siendo burlada, dándose las condiciones para retornar al ejercicio ilegítimo de la acción directa con el consiguiente peligro para la supervivencia justa y pacífica de la comunidad humana.

1.6. Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los tribunales de trabajo en México se llaman Juntas de Conciliación y Arbitraje, que por mandato constitucional están integrados por representantes de los trabajadores, de los patrones y un representante del gobierno; de tal manera que son organismos tripartitos, los cuales desde la reforma de 1980 deben dictar resoluciones en conciencia, pero al mismo tiempo con fundamento legal, lo cual ha convertido a estos organismos más que en tribunales de conciencia, toda vez que deben emitir resoluciones en base a consideraciones de hecho y de derecho por lo tanto son auténticos tribunales.

El término de Juntas de Conciliación y Arbitraje, fue incluido en nuestra Legislación en la fracción XX del Artículo 123 Constitucional, no obstante que en el Diario de Debates de la Constitución de 1917, los Constituyentes emplearon varios términos y así hablaron de los tribunales de trabajo, de Arbitradores, Juntas de Avenencia y otras más.

Según algunos procesalistas, la denominación de Juntas de Conciliación y Arbitraje no es apropiada, consideran que dada la naturaleza y función que desarrollan tales autoridades, son unos verdaderos tribunales de trabajo, tanto en sentido amplio como en sentido estricto, ya que es un organismo que de conformidad con la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, interviene en la

resolución de los conflictos obrero-patronales; consecuentemente, la terminología de Juntas de Conciliación y Arbitraje en su concepción gramatical, se aparta del concepto real de tribunal de trabajo, porque la palabra Junta implica reunión de personas para tratar un asunto, dando la idea de algo esporádico, lo que no está de acuerdo con la función de los tribunales de trabajo que son organismos integrados de manera colegiada, en forma permanente, para el conocimiento y resolución de los conflictos que se someten a su jurisdicción.

Para el Maestro Mario de la Cueva, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desde su creación en 1917, tienen naturaleza de tribunales, cuya competencia abarca tanto los conflictos individuales como colectivos; para Alberto Trueba Urbina, las Juntas son verdaderos tribunales de trabajo, los cuales constituyen un cuarto poder, opinión que basó en las complejas funciones que realizan estos tribunales, pero sin asimilarlos a tribunales judiciales, ya que las funciones de éstas son de carácter social, es decir órganos autónomos de jurisdicción social.

Los Constituyentes de 1917, prohibieron los “Tribunales Especiales”, en razón del fuero, con excepción de los tribunales militares y de los tribunales de trabajo; es decir, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son tribunales especiales, pero no por conceder privilegios a un grupo, sino para resolver los problemas de las dos clases sociales en que está dividida la sociedad productiva: trabajadores y patronos. El Derecho del Trabajo, rige la vida de todos los que participan en la producción.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son tribunales de derecho estricto, reconocido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las cuales tiene funciones jurisdiccionales y resuelven los conflictos jurídicos, aplicando e interpretando las normas de Derecho de Trabajo.

Las Juntas son tribunales de equidad, una característica reconocida por la mayoría de los procesalistas, porque una de las fuentes supletorias, es la equidad, que consiste en tomar en cuenta las particularidades específicas del caso concreto, pero no como principio generador del Derecho, sino como ya se dijo, en virtud de la supletoriedad y precisamente con apoyo en lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

Sus funciones como órgano representativo de los factores reales de poder, capital y trabajo, están consignadas expresa e implícitamente en el artículo 123 de la Constitución; y con este fundamento, las Juntas asumen, por sí mismas, las funciones que les corresponden.

Jesús Castorena nos señala “la expresión “Juntas” alude a la composición colegiada del órgano, de ninguna manera a un carácter esporádico u ocasional de la reunión de los representantes.”²⁵

Así mismo nos indica que el término conciliación dentro de las Juntas “refiere a su intervención en los conflictos para avenir a las partes.”²⁶

Y en cuanto al término Arbitraje nos indica “que si intentada la conciliación no se logra la fórmula de convivencia, deben las Juntas pugnar porque las partes sometan la solución de los problemas a una persona o entidad determinadas o a la Junta misma.”²⁷

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden ser, conforme a la competencia derivada de la Constitución, Federales o Locales; de acuerdo a la función que realizan, así la competencia a nivel federal se fija por la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 Constitucional, que enumera, con el auxilio

²⁵ CASTORENA, Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Didot. México. 1988. p. 67.

²⁶ Ibidem. p. 68.

²⁷ Ídem.

reglamentario del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, las ramas industriales y el tipo de empresas que corresponden a ese nivel del poder político, por exclusión, los asuntos de naturaleza laboral no comprendidos en esa relación, se encuentran en el ámbito competencial de las autoridades jurisdiccionales locales de trabajo.

Las Juntas se componen, amén de su Presidente, del personal jurídico integrado por Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Secretarios Generales; ahora bien a grosso modo las funciones del Presidente de la Junta son funciones administrativas dentro el proceso, el ejercicio de la coacción y del imperio, en él residen las facultades ejecutivas como lo es el despacho de los embargos precautorios, la declaración de arraigo, la aplicación de las medidas disciplinarias, el uso de los medios de apremio, la ejecución de los laudos y de los convenios así como el orden de las oficinas, de las actuaciones y del personal de la Junta; los Auxiliares tienen las mismas funciones del Presidente, con excepción de resolver en definitiva, o sea dictar laudos, y de ejercitar el poder o dominio del Estado, ya que sus funciones son precisamente auxiliar al Presidente de la Junta Especial, forman parte del órgano jurisdiccional para dictar autos y resoluciones, a fin de dirigir el proceso y para conciliar a las partes.

La ley previene que las Juntas actúen con un Secretario, dotado de fe pública, para autenticar la actuación del órgano jurisdiccional. Mediante la función fedataria del Secretario, los actos del órgano jurisdiccional cobran la calidad de instrumentos, los Secretarios ejercen tres funciones las cuales son de presencia, es decir que asiste a los actos del órgano jurisdiccional, la actuación de las partes no cobran validez si no está autenticada por el Secretario; tiene funciones de certificación, da fe de la actuación, del desarrollo de la misma, de las determinaciones del órgano jurisdiccional, de las manifestaciones de las partes, en una palabra, de los acontecimientos que se

producen en el proceso y durante la actuación, además expide los instrumentos del proceso, y por último tiene funciones de intervención para demostrar ciertos actos, como los requerimientos que se hacen a las partes para que certifique el hecho de una actuación que no sea lo ordinario, también determina su intervención la comprobación de las faltas de respeto, de las ofensas, de la alteración del orden, etc., que determinan la aplicación de las sanciones.

Importantes son las funciones del Actuario, quien es el que cumple la acción de comunicar materialmente a las partes en el proceso y con toda otra persona que haya de intervenir en el mismo, así como de ejecutar los mandamientos de la Junta, entre otros, las notificaciones, los laudos, los autos de ejecución entre otros.

Específicamente, se sostiene que no es el órgano que desempeña una función, el que determina su naturaleza, ni tampoco la manera, modo o forma en que los actos correspondientes se expresan, sino que hay que observar características propias de la función para poder precisar su naturaleza.

En opinión de algunos procesalistas, entre ellos Armando Porras López ubican a las Juntas, en parte, dentro del Poder Ejecutivo desde el punto de vista formal, después de concluir que no están incluidas en el Poder Legislativo, ni tampoco en el Poder Judicial y otros sostienen, la inclusión de las Juntas en el Poder Judicial desde el punto de vista material y en el Ejecutivo desde el punto de vista formal; así como también existen tratadistas entre los que podemos citar a Arturo Valenzuela, que sostiene que las Juntas no pueden quedar incluidas dentro del Poder Ejecutivo, ni aún desde el punto de vista formal, concluyendo que no son tribunales autónomos y que no pertenecen formalmente a ninguno de los tres clásicos poderes que hemos mencionado.

Finalmente, tenemos que reconocer que, independientemente de estas diserciones, las Juntas de Conciliación y Arbitraje están funcionando como verdaderos tribunales, con facultades de imperio para imponer sus decisiones.

1.7. Procedimiento Ordinario

En la mayor parte de los conflictos laborales se sigue un procedimiento, y aquellos que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran regulados por los títulos catorce y quince de la Ley Federal del Trabajo, cuyos principios procesales, contenidos en el artículo 685 de la ley, son: público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, iniciándose a instancia de parte y es protector del trabajador.

Ahora bien, el procedimiento más común que se ventila ante las Juntas es el procedimiento ordinario en comparación con aquellos que requieren de una gestión especial, el que nos ocupa es un procedimiento de carácter general que rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza económica, además de que es el que más garantías otorga a las partes.

El procedimiento ordinario es fundamentalmente oral, en el cual el Estado, es decir las Juntas deben buscar la mayor celeridad, la mayor sencillez y la mayor economía procesal.

Por celeridad entendemos un procedimiento acumulado en el cual no se dan grandes plazos para el desahogo de las diferentes etapas del proceso, la sencillez es una pretensión de que se resuelva básicamente sin mayores solemnidades y formalidades, y finalmente el tema de la economía, quiere decir, que debemos evitar lo innecesario, debemos provocar que los procesos sean acumulados y en el menor tiempo posible se desahoguen todas sus etapas.

El procedimiento ordinario se inicia con una demanda que necesariamente debe ser presentada por escrito, y de esta demanda se corre traslado a la parte demandada para que exprese sus puntos de vista en la audiencia respectiva ya que siendo un procedimiento esencialmente oral, todo se lleva a cabo ante la misma Junta de Conciliación y Arbitraje.

Para la contestación de la demanda, se da un plazo de diez días hábiles para que el demandado pueda comparecer a la audiencia y contestar en ella, de lo cual se procura la contestación por escrito, pero no es obligatoria, el patrón puede contestar por escrito o no hacerlo así. En caso que lo haga, tiene que exhibir copia para la parte actora, y en caso que no lo haga se expedirá a su costa.

Se marca una etapa inicial, una audiencia inicial que se llama de “Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas”, esto es un producto de muchos años de evolución porque originalmente era una etapa nada más conciliatoria. En una segunda etapa se estableció la incorporación de la obligación de contestar la demanda en la misma ocasión y finalmente en la reforma de 1980 no solamente se concentra en la conciliación, la contestación de la demanda o la etapa de demanda y excepciones, sino también la de ofrecimiento y admisión de pruebas y posteriormente señalarán las audiencias necesarias para el desahogo de las pruebas respectivas.

Esta etapa conciliatoria es obligada al grado de que inclusive la ley de la materia en su artículo 876, que nadie le hace caso, en el sentido de que no pueden comparecer las partes acompañadas de abogados, asesores o apoderados en la etapa conciliatoria, el objeto es celebrar pláticas directas y exhortar a las partes a llegar a un arreglo en sus diferencias. De llegar a un acuerdo se dará por terminado el conflicto y se formulará un convenio que producirá todos los efectos legales inherentes a un laudo.

Esto evidentemente genera problemas muy graves sobre todo para los trabajadores, pero básicamente la primera etapa de conciliación, es una conciliación jurisdiccional de poca eficacia porque la verdad de las cosas es que la conciliación básicamente es eficaz en la medida en que las partes la quieren hacer eficaz. Es más que frecuente que los abogados busquen una solución conciliatoria desde el primer momento del conflicto pues en ocasiones es muy difícil que las autoridades puedan dedicar el tiempo y el espíritu necesarios para llevar a cabo la conciliación con lo cual ésta se convierte en un simple requisito formal.

El actor al momento de la etapa inicial ratifica su escrito de demanda, puede modificarla, puede introducir nuevas pretensiones y el demandado deberá contestar sobre la marcha y las partes pueden replicar y contrarreplicar brevemente, esto dependiendo de lo largo de la demanda o de la contestación para que se pueda formular una réplica o una contrarréplica.

A partir del cierre de la etapa de demanda y excepciones, se inicia la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas en la que se supone que previamente la Junta de Conciliación y Arbitraje va a determinar a quién le corresponde la carga de la prueba. Según el artículo 784 de la Ley Federal de Trabajo, establece que “La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.” Ofrece primero la parte actora, ofrece después la parte demandada y obviamente se puede venir una segunda etapa pero ya no se pueden ofrecer nuevas pruebas sino con relación a las pruebas o a las objeciones hechas por la parte contraria de las pruebas previamente ofrecidas.

Además tenemos los mecanismos de preclusión que evidentemente cuando se cierra la etapa de demanda y excepciones ya no hay alternativas posibles para que las partes puedan introducir nuevos elementos de juicio, por lo tanto, se cierra con el ofrecimiento de pruebas y posteriormente se señalarán las audiencias necesarias para el desahogo de éstas. El sistema probatorio es muy amplio: se permiten todos los medios de prueba e inclusive la ley no solamente nos permite, sino que clasifica, especifica y concreta cada una de las pruebas.

Una vez que se cierra la instrucción se concede la parte un término para alegar que lo puede hacer en la misma audiencia última en que se lleve a cabo la instrucción y la Junta alistarán un laudo preparado por un auxiliar dictaminador, funcionario éste que tiene a su cargo la preparación del dictamen y este dictamen se somete a la consideración de los tres representantes y se toma en una audiencia de resolución la decisión final el sentido condenatorio, absolutorio o mixto; puede haber obviamente cualquiera de estas alternativas y este laudo se notifica a las partes.

El procedimiento ordinario es un procedimiento de una sola instancia no tiene recursos, por lo menos de manera formal, pero sí existe como toda autoridad la revisión a través del juicio de amparo, de tal manera que una vez dictado el laudo la parte que haya perdido demanda el amparo de la justicia federal, el tribunal federal va a determinar si se ha violado o no la ley en la resolución dictada y la verdad de las cosas a pesar de que la ley fija la posibilidad de resolver en conciencia sin someterse a reglas sobre estimación de las pruebas.

El procedimiento ordinario no es un procedimiento rápido, esta pretensión por la celeridad es muy difícil que se haga; además es un procedimiento en el cual por regla general hay salarios caídos. Si la acción

principal ha sido de reinstalación del trabajador, tenemos por lo menos en teoría el principio de la estabilidad en el empleo y puede demandar el cumplimiento de la relación laboral, a lo largo del juicio hay salarios caídos, también existe el caso de que se opte por la indemnización constitucional, pero en el primer caso, si hay reinstalación de por medio los salarios se incrementan en la misma manera que se aumenta los salarios de la empresa durante el proceso, de tal suerte que se trata de un procedimiento en cierta medida angustioso para la gente y esto determina una eficacia enorme de la conciliación provocada por la propias Juntas pero sobre todo por los propios interesados.

1.8. Las Pruebas en el Procedimiento Laboral.

La idea que se tiene sobre la prueba no es exclusiva del Derecho Procesal, el investigador de cualquier área, ciencia o disciplina del conocimiento humano debe probar sus afirmaciones, por medio de la razón o el medio con que se pretende mostrar la verdad o falsedad de una cosa, en caso de duda o confusión el investigador deberá demostrar sus proposiciones debiéndose apoyar en un procedimiento probatorio.

Etimológicamente el término prueba proviene del latín ***probus***, que significa bueno, recto, honesto; para otros juristas, la mencionada voz se deriva de ***probandum***, que significa patentizar, experimentar, hacer fe respecto de alguna cosa, es difícil ofrecer una definición de la prueba, dada la dificultad para precisar sus límites y alcances, por ello la doctrina ha sido prolífica al dar múltiples definiciones al respecto.

Abundante ha sido la doctrina en el estudio del concepto, clasificación y teoría de la prueba, para José Ovalle Fabela la prueba "Es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos

discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. En éste sentido, la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes.”²⁸

Para Jesús Castorena las pruebas “Son los medios aptos en Derecho para acreditar los hechos de la demanda y de la contestación, o sea de la controversia, y para destruir la presunción legal de certeza de los hechos de la demanda, cuando ésta se da por contestada en sentido afirmativo.”²⁹

Guillermo Cabanellas afirma que “Es demostración da la verdad de una afirmación; de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho. Declaración, razón, argumento, documento u otro medio para patentizar la verdad o la falsedad de algo.”³⁰

Se concluye que existe una notable dispersión, que en algunos momentos llega a una confusión sobre la definición de prueba; hay diferentes tratadistas que consideran que desde el punto de vista procesal, la prueba en su concepto, tiene la finalidad de obtener la certeza, procurando el convencimiento del juzgador con relación a la verdad o falsedad de una afirmación o a la existencia o inexistencia de un hecho.

Con lo anterior podemos hacer un extracto de cada definición y decir que la prueba es el conjunto de instrumentos, medios, actos y conductas humanas con los cuales las partes pretenden la verificación de afirmaciones de hecho o actos existentes e inexistentes a través del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos controvertidos.

²⁸ OVALLE FABELA, José. Teoría General del Proceso. Quinta Edición. Oxford University Press. México. 2000. p. 311.

²⁹ CASTORENA, Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Op. Cit. p. 161.

³⁰ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo II. Octava Edición. Heliasta. Argentina.1974. p. 423.

A raíz de la reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, las partes en conflicto ante las Juntas, disfrutaban de un sistema de prueba libre, al enumerar de manera enunciativa y no limitativa los diversos medios de prueba, de tal manera que el artículo 776 del ordenamiento legal citado, consigna ocho medios, dejando abierta la posibilidad de un número indefinido de medios aportados por los descubrimientos tecnológicos o científicos disponiendo dicho precepto lo siguiente: “Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías y, en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.”

La prueba confesional es el medio con que cuentan las partes dentro del procedimiento para llamar entre sí, a algún tercero para que declare sobre los hechos afirmados o controvertidos, o los que le sean propios y que forman parte de la litis.

Dentro de la prueba documental se resalta que documento es toda representación que consta por escrito o gráficamente sea cual sea la que se extienda, la prueba documental nos muestra el amplio panorama de la representación material destinada e idónea para producir una cierta manifestación del pensamiento, como también podría ser una voz gravada, la

referencia tradicional a las fotografías, escritos y notas taquigráficas, y en general todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia. En sentido restringido documento es el instrumento o escrito con que se comprueba, confirma o justifica alguna cosa, o que se hace con ese propósito.

La Ley Federal del Trabajo considera la acepción amplia del documento, ya que en su artículo 776 establece que son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral o al derecho, incluso fotografías y los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, dentro del aspecto laboral y en base a la Ley Federal del Trabajo los documentos se clasifican desde diversos aspectos, públicos y privados, en cuanto a su valor intrínseco los documentos pueden ser originales o copias, éstas últimas pueden dividirse en testimonios, copias simples, copias fotostáticas o faxes, sin olvidar las reproducciones de disquetes que hoy aporta la cibernética, y las otras reproducciones de sonido e imágenes como son las cintas y video tapes que son ya de enorme importancia.

La prueba testimonial es la que las partes ofrecen a cargo de persona extraña al juicio; que declarará acerca de los hechos controvertidos y del mismo, el testigo recibe una impresión por los sentidos, se da cuenta de ello y guarda en la memoria; el testigo comparece a juicio para hacer del conocimiento del tribunal los hechos relacionados con el conflicto y sus circunstancias de modo, tiempo y lugar, el testigo es el órgano de la prueba; el medio probatorio, es su manifestación, o sea el testimonio, toda persona física que tenga conocimiento o le consten los hechos ocurridos en relación con la controversia laboral, puede ser propuesta por las partes como testigo para que declare.

La prueba pericial tiene como objeto principal el de que personas

capacitadas puedan ilustrar el criterio de las Juntas en las cuestiones técnicas de las que éstas carecen de conocimiento. El perito es la persona versada en alguna ciencia o arte que pueda ilustrar al tribunal sobre algún aspecto de la controversia, la actividad del perito debe ser considerada como auxiliar del juez de máximas o reglas de experiencia y de conocimientos especiales.

La inspección es una de las pruebas más comunes en el procedimiento de los conflictos obrero patronales, generalmente se le conceptúa como el medio de evidencia tendiente a hacer que un actuario de la Junta o funcionario con ese carácter lleve a cabo el examen de una determinada documentación cuya existencia se ha afirmado localizarse en un específico lugar, para constar y dejar razón en actos del hecho o hechos que el oferente sostuvo que allí aparecían, la práctica de la prueba de inspección corresponde al juzgador o sea a la Junta, quien una vez admitida la prueba deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo.

La presunción es un juicio lógico del legislador o del juez, en virtud del cual se considera como cierto o probable el hecho, con fundamento en las máximas generales de la experiencia, que le indican cuál es el modo normal como se suceden las cosas y los hechos, la Ley Federal del Trabajo, de una manera más simple, nos dice que presunción es la consecuencia que la ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

La prueba instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio, no hay litigante que omita ofrecer la instrumental de actuaciones, en lo que favorezca a sus pretensiones, con lo que dice algo que no podrá ser tenido en cuenta, ya que es obligación de la Junta apreciar lo actuado independientemente de que favorezca a una u otra parte y

en modo alguno podría, aceptando la sugerencia, considerar lo actuado sólo en beneficio de uno de los litigantes.

Estas pruebas en particular son las más utilizadas dentro del Derecho Procesal Laboral para la impartición de justicia, en los conflictos laborales.

Es de esencial trascendencia los artículos 779 y 780 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de que la Junta desechara aquellas pruebas que considere no tengan ninguna relación con la litis, o resulten inútiles e intrascendentes, explicando siempre el motivo de ello; el segundo indica que las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, si no corren el peligro de que no sean aceptadas las pruebas por no estar ofrecidas conforme lo señala este precepto legal.

En el proceso laboral, una de las innovaciones más importantes de las reformas de 1980 a la legislación laboral consistió en regular con mayor precisión el régimen de la carga de la prueba, en favor de la parte trabajadora, el artículo 784 de dicha ley dispone, “La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.”

Conforme a lo antes expuesto, en nuestra opinión podemos concluir que en la práctica no se requieren demandas excelentemente redactadas sino lo que se requieren son pruebas, que son la razón o motivo alegado al proceso mediante los medios y procedimientos que determina la ley con el fin de otorgarle a la Junta el convencimiento sobre las afirmaciones o negaciones vertidas, en la demanda y contestación a la demanda.

1.9. Laudo

Por la naturaleza de su composición se le considera con el carácter de resolución arbitral que pone fin a una controversia surgida entre trabajadores y patronos, quienes al no encontrar una fórmula conciliatoria por medio de la cual puedan resolver sus diferencias, deciden ajustar éstas al arbitraje, para Juan Palomar de Miguel en su Diccionario de Juristas nos define al laudo como “Decisión o fallo que dictan los árbitros o amigables componedores, resolviendo un asunto sometido a su consideración.”³¹

Es importante decir que de todas las resoluciones laborales el laudo es aquel que le pone fin al procedimiento, decidiendo sobre el fondo del asunto, dándole el nombre de sentencia definitiva. Por lo que para dar inicio a este punto, como lo hemos venido haciendo vamos a definir de manera más clara lo que es el laudo.

El Maestro Jesús Castorena nos indica que “El laudo esta llamado a expresar el juicio de valoración que llevan acabo las Juntas acerca de la controversia sostenida por las partes.”³²

El Diccionario Jurídico Mexicano señala que laudo es la “Resolución de equidad que pronuncian los representantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo, la cual se ajusta en su forma a las disposiciones jurídicas aplicables.”³³

Por ello cualquier determinación que se adopte por la autoridad, así como todo arreglo entre las partes en un juicio laboral, debe estar contenido en

³¹ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Mayo. México. 1981. p. 285.

³² CASTORENA, Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Op. Cit. p. 176.

³³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Décima Quinta Edición. Porrúa. México. 2000. p. 1928.

un laudo, a efecto de que la decisión a la cual se llegue, no carezcan de eficacia jurídica.

Para el legislador mexicano de 1931 el laudo representó la opinión expresada por los representantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje respecto del dictamen formulado en un juicio de trabajo por el auxiliar del Presidente de las Juntas. Un ejemplar de ese dictamen debía entregarse a cada representante para ser discutido en una audiencia pública, en la cual manifestaban su aceptación o rechazo del mismo, y con las opiniones suscritas por ellos y los razonamientos expuestos, se adoptaba el laudo o resolución procedente, de esta manera el dictamen se convertía en laudo y sólo de existir un voto particular en contra, el mismo se incluía como parte de la votación recogida por el propio Secretario.

Así el laudo tiene la equivalencia a una sentencia, sin embargo existen algunas opiniones acerca de que el sentido que tiene es diferente, ya que los laudos no obligan por si solos, si no que requieren que la autoridad los sancione. Por lo que los laudos dictados por las Juntas se consideran verdaderas sentencias y sobre todo a partir de la reforma de 1980, en su artículo 841, donde se incorporo la obligación a cumplirse el laudo y explicar los motivos y fundamentos legales en que se apoye.

Es en nuestra ley laboral de 1931 en su artículo 775 que se consagra un principio importantísimo que constituye la base esencial de la decisión y es: "LOS LAUDOS SE DICTARAN A VERDAD SABIDA".

Esto significa que en los laudos debe de imperar la equidad, el rigor jurídico, la verdad sabida y la buena fe guardada; siendo la verdad sabida, una verdad hallada y probada en el proceso conforme a una ley, y la buena fe guardada debiendo guardar en todo momento la equidad en la justicia.

Por lo tanto los laudos al ser considerados verdaderas sentencias, entonces son considerados lógicos, ya que estas son consideradas juicios lógicos y a su vez son esencialmente actos derivados de la mente del Juez, siendo evidente que éste deberá de contener reglas como una premisa mayor, una premisa menor, y una conclusión, sin dejar de cumplir también con los requisitos formales que señale la ley.

Siendo entonces en el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, donde se establece que el laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y la apreciación que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

Estos requisitos de forma y de fondo permiten a la Junta decidir, mediante un silogismo, la aplicación de la norma concreta, como hemos visto que lo ha estimado nuestro más alto tribunal de la República, es por ello que las Juntas de Conciliación y Arbitraje observan una serie de normas que la ley exige, en cuanto a la redacción de laudos.

Reiterando el artículo 841 de la ley de la materia, en el cual a la letra indica, "Los laudos se dictarán 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, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.” Es pues que el laudo laboral debe estar ajustado a Derecho, no pueden ignorarse las disposiciones que regulan las relaciones de trabajo, sean colectivas o individuales, pero no son necesarias formalidades en lo tocante al desarrollo del procedimiento, pues se conceden a las Juntas facultades que no se otorgan a los Jueces que resuelven controversias en materia civil, penal o mercantil.

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente, según el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, en lo que respecta a la claridad, se deben expresar todas y cada una de las ideas contenidas en el laudo, para que las partes entiendan sin problema las resoluciones, pero principalmente los trabajadores. Por lo que en ese sentido las Juntas deben utilizar un lenguaje más común y evitar tantas palabras o términos muy técnicos.

En cuanto a la precisión, es que tiene que existir una exactitud rigurosa en la resolución de las Juntas, es decir que no pueden andar con rodeos, si no atender el problema en sí mismo y objetivamente, lo que obliga a las Juntas a observar rigurosamente las reglas establecidas. Por lo que el presentar un laudo impreciso traería una serie de consecuencias, por no haber atendido la litis de fondo, así como no haber estudiado lo referente a las pruebas y por no haber invocado las reglas que la ley señala de forma concreta.

Lo que refiere a la congruencia, dándose ésta cuando el laudo se resuelve sobre las pretensiones, excepciones y defensas planteadas, y en caso contrario existirá incongruencia cuando se condene más allá de lo pedido o sobre algo que no fue reclamado, incluso por excepciones y defensas que nunca fueron interpuestas.

Entre otros requisitos de los laudos podemos mencionar que estos deberán contener apreciaciones de hechos y de pruebas en conciencia y aplicación del Derecho, incluyendo el criterio de la autoridad. Así como la decisión de los puntos litigiosos mediante la declaración de condena o absolución, y dependiendo qué se resuelva en el laudo se darán las bases para su cumplimiento.

1.10. Ejecución

Es importante decir que en nuestro procedimiento existen dos etapas importantísimas a través de las cuales el Estado ejerce su tutela jurídica, y la primera de éstas es la que inicia con la fijación de una litis o controversia entre las partes y finaliza con la declaración de un derecho, que es la sentencia o laudo, el cual se integra de la recepción de una serie de pruebas, las que serán estudiadas y analizadas para concluir una fase en donde se declarara lo que es justo o no dependiendo del caso. Y la segunda de ellas es la llamada ejecución, que tiene como objetivo otorgar un estado real y jurídico que corresponda a la situación de Derecho, es decir el dar cumplimiento a esa resolución que condena o laudo en este caso, el cual contiene un tipo de pena o castigo después de analizadas todas y cada una de las pruebas presentadas en todo el tiempo que dura la litis.

Es aquí donde se agotan todos los medios de defensa necesarios durante el procedimiento y una vez que es dictado el laudo, pasar a la ejecución, para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida.

Para el maestro Néstor de Buen la ejecución significa “El cumplimiento forzoso de la obligación que ha sido determinada en una resolución laboral.”³⁴

³⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 603.

Como otra definición de ejecución tenemos que es “Una consecuencia de lo que en la sentencia se ha dictado, así como de la potestad y del imperio que el juez, en su calidad de titular del órgano estatal posee.”³⁵

Existen a su vez otros significados los cuales en esencia nos llevan al mismo resultado de ejecutar y acatar lo que ordena la ley, es decir dar cumplimiento a un mandato jurídico, para Armando Porrás López la ejecución es “el conjunto de actos dirigidos a asegurar la eficacia de la práctica de la sentencia”³⁶, en otras palabras es la serie de actos que se necesitan llevar a cabo para asegurar que se le de cumplimiento a la sentencia dictada por la Junta, conforme lo establece la Ley Federal del Trabajo.

Para iniciar el procedimiento de ejecución de los laudos, tenemos que mencionar que éste también cuenta con una serie de principios rectores que son indispensables para poder llevar a cabo la ejecución de un laudo laboral, como lo es la petición de la parte que obtuvo.

La ejecución de las sentencias deberá distinguirse del cumplimiento coactivo, es decir que una vez dictada y notificada la sentencia a las partes, la condenada puede conformarse y dar cumplimiento a la misma o en su caso estar inconforme y negarse a cumplir la sentencia incurriendo en rebeldía, por lo que aquí ya es procedente la ejecución.

La ejecución de los laudos en el proceso laboral es la última etapa, por lo que sí la parte condenada en este caso se niega a dar cumplimiento al laudo de forma espontánea, entonces procede la vía de apremio que es donde interviene la coacción a través del poder público, haciendo que de esta manera el condenado le de cumplimiento por medio de la fuerza del Estado, esta

³⁵ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Harla. Novena Edición. México. 1996. p. 303.

³⁶ PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 363.

ejecución debe ser eficaz, es decir deberá de realizarse de tal forma que se le de el debido cumplimiento a la resolución que se ha dictado.

Insiste la ley en la vía conciliatoria, que las partes pueden convenir en las modalidades del cumplimiento de los laudos, lo cual deberá lograrse para que dentro de las 72 horas siguientes queden ejecutados. Si la parte que fue condenada a dar o a hacer algo se allana al cumplimiento del laudo, no hay mayor problema; pero si hay renuencia o rebeldía de su parte, la autoridad tiene a su alcance medios para hacer que se ejecute el fallo dictado.

A pesar de que se indica que la ejecución debe despacharse para el cumplimiento de un derecho o para el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por ésta la cuantificada en el mismo, la ley regula exclusivamente la ejecución de los laudos que condenan al pago de una cantidad de dinero, la cual se lleva a cabo a través del embargo y el remate de bienes de la parte condenada, sin que contenga precisiones sobre la ejecución de los laudos que ordenen el cumplimiento de un derecho.

1.11. Garantías Constitucionales.

El concepto garantía en el Derecho Público ha significado diversos tipos de seguridades o protecciones en favor de los gobernados dentro de un estado de derecho, es decir, dentro de una entidad política estructurada y organizada jurídicamente, en que la actividad del gobierno esta sometida a normas preestablecidas que tienen como base de sustentación el orden constitucional, garantizando a los gobernados el bienestar social respetando su individualidad y sus derechos.

El distinguido maestro Alfonso Noriega C., identifica a las garantías constitucionales con los llamados “derechos del hombre”, sosteniendo que

estas garantías “ son derechos naturales, inherentes a la persona humana, en virtud de su propia naturaleza y de la naturaleza de las cosas, que el Estado debe reconocer, respetar y proteger, mediante la creación de un orden jurídico y social, que permite el libre desenvolvimiento de las personas, de acuerdo con su propia y natural vocación, individual y social.”³⁷

Para Alberto del Castillo del Valle las garantías constitucionales son “el medio de tutela de un derecho inscrito en la Carta Magna”.³⁸

El jurista Rafael de Pina nos indica que son “Instituciones y procedimientos mediante los cuales la Constitución Política de un Estado asegura a los ciudadanos el disfrute pacífico y el respeto a los derechos que en ella se encuentran consagrados”.³⁹

Ahora bien en un sentido estricto técnico-jurídico, se entiende por garantía constitucional el conjunto de instrumentos procesales, establecidos por la norma fundamental, con el objeto de restablecer el orden constitucional cuando el mismo sea transgredido por un órgano de autoridad política.

No obstante ello, al término garantía, referido al Derecho Constitucional, se le han dado diversos significados, entre los cuales podemos destacar, siguiendo el pensamiento de Fix-Zamudio, en primer lugar se han denominado garantías a los derechos humanos fundamentales reconocidos o garantizados por la Constitución, tal es el significado que le ha dado nuestra Carta Magna vigente al enumerar y describir dichos derechos en sus primeros 29 artículos, cuando los clasifica como garantías individuales.

³⁷ NORIEGA C., Alfonso. La Naturaleza de las Garantías Individuales en la Constitución de 1917. UNAM. México. 1967. p. 111.

³⁸ DEL CASTILLO DEL VALLE, Alberto. Garantías del Gobernado. Jurídicas Alma. México. 2003. p. 35.

³⁹ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op. Cit. p. 299.

En el Derecho Constitucional Mexicano podemos encontrar diversas garantías constitucionales reguladas de manera dispersa por el ordenamiento supremo en vigor.

Las garantías son las prerrogativas de los seres humanos, independientemente de su origen, raza, nacionalidad, o condición social, que pueden hacerse valer frente a cualquier persona, ente, entidad u organismo público o privado, para proteger los valores del ser humano como individuo y que, por lo mismo son calificados como fundamentales.

Resulta evidente que de todas las garantías constitucionales que contempla el Derecho Mexicano el juicio de amparo ocupa un primerísimo lugar por su eficacia, magnitud y arraigo popular, lo que queda ampliamente demostrado con la proporción numérica que guarda con las demás garantías, sin embargo, el juicio de amparo ha rebasado enormemente el carácter de control constitucional para convertirse fundamentalmente en control de legalidad.

Es el pueblo el que se reconoce y se otorga derechos a sí mismo, los formaliza en leyes, y ordena a los servidores públicos cumplirlos. Y más que "sólo" cumplirlos, que "garantice el cumplimiento de tales derechos", lo que significa que asegure que él mismo cumplirá, y que además hará cumplir a todos los demás, tanto autoridades como particulares, por lo que es una etapa adelante del simple reconocimiento de los derechos humanos.

Se debe entender como el mandato de la voluntad general soberana a todo mandatario o servidor público, de garantizar el cumplimiento de los fines pactados políticamente por la sociedad, para un proyecto de vida colectiva que les de felicidad a todos sus integrantes. Los fines del pueblo, deben ser los fines

de las leyes e instituciones que se da a sí mismo el pueblo, para lograr los primeros.

En esas condiciones, las garantías admiten todos los principios constitucionales dentro de su estructura, clasificar las garantías del gobernado significa que las mismas quedan agrupadas en diversos rubros, atendiendo a sus características intrínsecas que las equiparan unas con otras, considerando el derecho del gobernado que es protegido por la garantía o dependiendo de la obligación que la garantía impone a las autoridades públicas.

De manera que todos los preceptos constitucionales deben ser mandatos sobre derechos garantizados, tanto al individuo, como a toda la sociedad, y cumplidos y hechos cumplir por toda autoridad, e inclusive por todos los ciudadanos, considerando que la parte orgánica del gobierno, establece obligaciones para el poder público, que también representan correlativos derechos al ciudadano y sobretodo a la sociedad, pues las obligaciones de medios, si bien deben derivarse de las obligaciones de fines, son igualmente fundamentales para la seguridad jurídica de la colectividad y sus miembros.

CAPÍTULO SEGUNDO

ASPECTOS HISTÓRICOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Ahora bien, tendremos que remitirnos a los antecedentes históricos del Derecho Procesal del Trabajo en México, para determinar el momento en que nace la legislación laboral y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, encontrando los hechos y las ideas que las provocaron y les dieron una realidad.

A lo largo de éste capítulo, se estudiarán aquellos sucesos que hicieron realidad el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, aboliendo la esclavitud, dando paso a un país libre, capaz de hacer sus propias normas, brindando seguridad a la clase desprotegida, que por muchos años fueron ignorados sus derechos laborales.

Así mismo, estudiaremos los antecedentes que dieron origen a las primeras autoridades que dirimían conflictos entre el capital y el trabajo, mismas que pasaron por largas etapas para ser lo que son hoy en día, auténticos tribunales de derecho, haciendo referencia a las legislaciones que cada Estado promulgó para la protección de los derechos de los trabajadores, unificando finalmente una sola legislación que regule las relaciones obrero-patronales a nivel federal.

Además, cada cambio social importante requiere de adecuaciones legales, y cada nueva generación de mexicanos hereda y reinterpreta, y en el futuro los cambios constitucionales continuaran realizándose para adaptarse a nuevas realidades, por tal motivo, se hará referencia al crecimiento que ha tenido la Ley Federal del Trabajo, enfocándonos al aspecto procesal, pues la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino al contrario para llenar sus función debe ser un derecho dinámico que procure la estabilidad de los trabajadores.

2.1. México Independiente

Partiendo del primer nacionalista líder de la construcción de la Patria común que los Insurgentes sentían que estaban edificando, José María Morelos y Pavón, es también el primero de los mexicanos que se preocupó por la protección del ciudadano y jornalero, a través de sus proclamas libertarias. Fue el creador del pensamiento social en la Insurgencia, reclamó en su célebre mensaje dirigido al Congreso de Chilpancingo, conocido como “Los Sentimientos de la Nación” (14 de Septiembre de 1813) un aumento en el jornal y mejor vida humana para los jornaleros, decía que como la buena ley es superior a todo hombre, las que se dictaron en nuestro Congreso debían ser tales que obligaran a constancia y patriotismo, moderando la opulencia y la indigencia, pedía se aumentara el jornal del pobre a fin de que alejara la ignorancia, la rapiña y el hurto, mejorando su calidad de vida.

En la Constitución de 1814 se recogen íntegros los principios sociales de Morelos, constituyéndose así la primera Constitución en la que se habla de las aspiraciones de la clase pobre elevándolas a la categoría de derecho constitucional, sólo que esta Constitución no tuvo vigencia, siendo hasta la Constitución de 1857 en la que hubo importantes disposiciones relativas al trabajo consignando la libertad de profesión, industria y trabajo, y el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución pero fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del Congreso Constituyente, por lo que corresponde a la Constitución de 1917 la primicia de elevar los derechos de los trabajadores a derecho constitucional, combinando el individualismo de la Constitución de 1857 con nuevas ideas sociales y que consiguió en su texto una de las primeras declaraciones de derechos sociales de la historia.

Siguiendo este orden de ideas y a grosso modo podemos mencionar que existieron proyectos de legislación laboral como la ley de 1838, donde se preveía una etapa conciliatoria para la impartición de justicia en los tribunales y juzgados, considerando de alguna manera a ésta como un antecedente de la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Felipe Remolina señala que se pueden manejar los antecedentes en tres etapas, la primera, donde el que resolvía los conflictos de trabajo era el jefe del partido político, así como distintos jueces, la segunda inicia prácticamente con el Departamento del Trabajo, y la tercera es aquella donde se empieza a marcar la diferencia entre autoridades administrativas y jurisdiccionales del trabajo, ya que así se podrían resolver de manera más eficaz los problemas entre trabajadores y patronos⁴⁰; surgiendo posteriormente dos antecedentes no menos importantes como lo son la ley de Vicente Villada en el Estado de México el 30 de Abril de 1904, referente a los accidentes de trabajo; así como la Ley de Bernardo Reyes en Nuevo León el 9 de Noviembre de 1906 siendo esta casi una copia de la anterior, referente a los accidentes de trabajo de igual manera solo que con algunas mínimas diferencias. Aclarando que estas tres leyes de 1838, 1904 y 1906, son parte de las leyes prerrevolucionarias y que no existió mayor relevancia en cuanto a más disposiciones legales durante el Porfiriato.⁴¹

2.2. Departamento Del Trabajo

En nuestro país en la época de la Revolución Constitucionalista la desconfianza del sector obrero ante los procedimientos tradicionales y los jueces que impartían justicia, llevaron a los obreros a la búsqueda y establecimiento de tribunales que dirimieran las controversias surgidas en el medio obrero-patronal.

⁴⁰ Cfr. REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México. 1976. p. 103.

⁴¹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p. 112.

A principio de siglo hubo dos revoluciones: una política encabezada por Francisco I. Madero y otra social, ésta promovida fundamentalmente por Ricardo Flores Magón, Praxedis Guerrero, Librado Rivera y otros. La revolución política, enarboló el lema de uso hasta en nuestros días de “Sufragio Efectivo, No Reelección”. La revolución social pugnó por la entrega de las tierras para los campesinos y de las fábricas para los obreros, de la primera surge un paso a una nueva política tanto en lo económico, como en lo social, obteniendo como primer avance importante la creación de la “Oficina del Trabajo” dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria el 13 de Diciembre de 1911, publicado el día 18 del mismo mes y año en el Diario Oficial de la Federación, teniendo como fin principal resolver los conflictos entre el capital y el trabajo.

Antes de esta fecha no se había considerado la necesidad de crear autoridades propias para resolver conflictos de trabajo y la autoridad competente era, por regla general, en ese entonces el jefe del partido político, el Juez civil o, en ocasiones, el Juez penal.

El Departamento del Trabajo, remoto antecedente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tenía facultades relativas. El artículo 1º del decreto establecía que el Departamento del Trabajo tenía a su cargo reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionadas con el trabajo en toda la República; servir de intermediario en los contratos celebrados entre braceros y empresarios a petición de parte; procurar facilidades en el transporte de obreros a las localidades donde fueren contratados y procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados, entre otros de los objetivos principales era el de presentar iniciativas de ley y textualmente decía, “Haré que se presenten las iniciativas de ley convenientes

para asegurar pensiones a los obreros mutilados en la industria, en las minas y en la agricultura o bien pensionando a sus parientes cuando aquellos pierdan la vida en el servicio de alguna empresa.”⁴²

Solucionando así también entre otras cosas lo relacionado con los contratos y las tarifas de la industria textil en 1912, así como resolver más de setenta huelgas a favor de los obreros, existiendo ya a su vez una serie de proyectos encaminados a la creación de leyes agrarias y del trabajo como precedentes de los derechos sociales; señalando como puntos principales el dar pensiones a los obreros mutilados en la industria, en las minas y en la agricultura o en dado caso pensionar a los parientes cuando estos perdieran la vida en el cumplimiento de sus obligaciones en una empresa; continuando sin dejar atrás lo prometido acerca de la creación de leyes que protegieran y elevaran de nivel intelectual y moral a los obreros, por lo que el fin principal que se propone el Departamento de Madero es dar solución a los problemas de los obreros, mediante una socialización del capital a favor de los trabajadores, ya que si fuera así no existiría mas la explotación del pobre por el rico, distribuyéndose de manera equitativa toda la riqueza pública y el trabajo. Esto sin dejar de mencionar una de las frases más importantes de uno de tantos de sus discursos que se dieron en las reuniones. “Los obreros tienen hambre, los obreros no pueden vivir con el mísero salario que hoy ganan en las fábricas, y es necesario que empecemos por darles, aunque no sea la parte que les corresponde, sino una mínima parte de ella.”⁴³, por ello el Departamento del Trabajo constituye un antecedente nacional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Siendo así que se rebasaron todas las expectativas de lo planteado por el Presidente Francisco I. Madero, a pesar de seguir los mismos lineamientos

⁴² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 12.

⁴³ Ibidem. p. 16.

del Porfiriato; pero sin dejar de reconocerle su labor social al preocuparse siempre por la calidad de vida de los obreros. Es entonces que tiene gran relevancia durante su gobierno la creación del “Departamento del Trabajo”, siendo un organismo encargado principalmente de intervenir en las contrataciones, brindar el transporte a los obreros de sus casas a sus trabajos, y procurar que existiera arreglo en todas las controversias que se suscitaban entre trabajadores y patrones dando inicio así a las leyes revolucionarias para la solución en los conflictos de trabajo ya existente.

El 22 de Febrero de 1913 ocurre el asesinato del Presidente Don Francisco I. Madero y el Vicepresidente José María Pino Suárez, víctimas de una traición, lo que dio inicio a la Revolución Constitucionalista encabezada por Don Venustiano Carranza en contra de Victoriano Huerta, con la firma del Plan de Guadalupe en Coahuila el 26 de Marzo de 1913, donde éste toma la jefatura del Ejército Constitucionalista y en su primer discurso menciona que su objetivo principal es la lucha social e imponer una nueva Constitución donde se beneficia principalmente a todo el pueblo se opusiera quien se opusiera; así como también la creación de leyes que favorezcan a los campesinos y obreros siempre que ellos las promulguen ya que la lucha y el triunfo lo lograron ellos mismos, diciendo textualmente: “Nos faltan leyes que favorezcan al campesino y al obrero; pero estas serán promulgadas por ellos mismos, puesto que ellos serán, los que triunfen en esta lucha reivindicatoria y social.”⁴⁴

Es pues que algunos autores señalan que el primer antecedente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentra en el proyecto de ley presentado el 17 de Septiembre de 1913 a la Cámara de Diputados en el cual pretendían reformar las fracciones VII y XII del artículo 75 así como el artículo 309 del Código de Comercio ya que allí se consideraba al contrato de trabajo como eminentemente mercantil.

⁴⁴ Ibidem. p. 23.

En dicho proyecto se preveía la formación de organismos en cada Estado o ramo industrial, que se denominarían “Juntas” cuya función principal sería la de resolver las diferencias entre trabajadores y patrones de tal manera que las resoluciones dictadas tendrían el carácter de laudos arbitrales.

2.3. Proyectos de Legislación Estatal

Existieron diversos proyectos y leyes que hicieron alusión a la materia laboral, dentro de los Estados de Nuevo León, Aguascalientes, Estado de México, Jalisco, Veracruz, Yucatán, Coahuila, entre otros, en donde se expidieron decretos en materia de trabajo regulando sobre derechos sociales tales como: pago de salario hasta por tres meses en los casos de accidentes por riesgos de trabajo, atención médica, accidentes de trabajo, reducción de jornada laboral, prohibición de trabajo de menores, reglamentando también instituciones colectivas, etcétera, antecedentes que sirvieron de base para nuestra legislación laboral.⁴⁵

La Revolución Constitucionalista comenzó a tener varios cambios, dividiéndose en grupos dirigido el primero por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, otro por el General Francisco Villa y el último por el General Emiliano Zapata.

Siguiendo el Plan de Guadalupe, se convocó a una Convención de generales y gobernadores de los Estados el 4 de Septiembre de 1914, en la cual se tenía la necesidad de aprobar reformas sociales respecto del reparto tierras, expropiación, mercados, casas de justicia, edificación de escuelas, el pago de salarios, la jornada laboral, indemnización por accidentes de trabajo y todo aquello que refleje mejoras y beneficios a la clase obrera.

⁴⁵ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava Edición. Porrúa. México. 1998. p. 59.

Apareciendo posteriormente problemas entre los grupos respecto al lugar en el cual continuarían con las reuniones, proponiéndose que fuera en Aguascalientes por ser el Estado más neutral, fallando dicho intento pues las convenciones quedaron a cargo del General Francisco Villa, quedando dicha Convención sin conclusión alguna, posteriormente se llegó a Toluca acordando sobre reformas en materia agraria como destruir el latifundismo, crear la pequeña propiedad, proporcionar tierra a los campesinos, fomentar la agricultura y escuelas; en materia obrera se acordaron leyes sobre accidentes de trabajo, pensiones de retiro, horas de trabajo, higiene y seguridad, reconocimiento de los derechos de huelga y boicot, supresión de las tiendas de raya.⁴⁶

En San Luís Potosí, mediante decreto el 15 de Septiembre de 1914 se fijaron salarios mínimos, sucediendo lo mismo en Tabasco y reduciendo la jornada laboral a ocho horas principalmente.

En Jalisco Manuel D. Diéguez, el 2 de Septiembre de 1914 establece la jornada de nueve horas y el descanso dominical, mientras que el gobernador Manuel Aguirre Berlanga expide un decreto el 7 de Octubre de 1914, es donde encontramos los primeros intentos de establecer tribunales de trabajo, establecer una jornada mínima, protección al salario, prescripción de las deudas de los trabajadores del campo e inembargabilidad del salario, posteriormente el 28 de Diciembre de 1915, fue promulgada la Ley del Trabajo por el General Manuel Aguirre Berlanga, en el Estado de Jalisco, en donde se mejora la ley anterior del 7 de Octubre de 1914, ya que instaló las Juntas Municipales para resolver los conflictos entre trabajadores y patrones; tres Juntas deberían de existir en cada Municipio: una para la minería, otra para la agricultura y otra para las demás industrias, dentro de los más importantes preceptos legales se menciona: “Que estas contaran con un secretario que será nombrado por el

⁴⁶ Cfr. TRUEBA URBIBA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 24.

presidente y el personal necesario para atender las diferencias entre los patrones y los trabajadores, gozando de un sueldo y con sus respectivas sanciones en caso de no asistir a cumplir con sus funciones."⁴⁷

En el Decreto promulgado por el General Cándido Aguilar, en el Estado de Veracruz el 26 de Agosto de 1914 donde se constituyen las Juntas de Administración Civil, que eran las encargadas de oír las quejas de obreros y patrones en ese Estado, poco después el 19 de Octubre de 1914 se confirma la competencia de estas Juntas y estableciendo una jornada de trabajo de nueve horas, una retribución doble para la jornada nocturna, descanso dominical, días festivos y protección al salario.

Posteriormente apareció el Proyecto de Ley del Salario Mínimo y de las Juntas de Avenencia debido a la sección de legislación social integrada por José Natividad Macías, Luis Manuel Rojas y el Ingeniero Félix Palavicini.

Eleuterio Ávila gobernador provisional del Estado de Yucatán mediante decreto de 1914 realizó modificaciones referentes a prevenir y solucionar los conflictos entre el capital y el trabajo, creando para ello una Sección de Inmigración y Trabajo la cual dependería de la Secretaría General de Gobierno.

Posteriormente el General Salvador Alvarado, gobernador militar de Yucatán expidió un decreto el 14 de Mayo de 1915 publicado en el Diario Oficial del Gobierno Constitucionalista del Estado de Yucatán el 17 de Mayo de 1915 en cuyos considerandos se hacía patente la conveniencia de contar con un organismo que permitiera los arreglos entre los trabajadores y los patrones, “que es necesario establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que a diario surgen entre el capital y el trabajo... que es indispensable dar

⁴⁷ Ibidem. p. 26.

margen para que patronos y obreros se entiendan de mutuo acuerdo y así se establezca un acercamiento racional y puedan entenderse mejor, ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y respeto y no con repulsión y odio, como hasta hoy”⁴⁸, lo que determinó la formación del Consejo de Conciliación y Tribunales de Arbitraje con facultades jurisdiccionales, el Estado quedaba facultado para designar un árbitro que podría resolver los conflictos empatados (juez-presidente). Este Consejo fue perfeccionado por la Ley de Trabajo del mismo General Alvarado del 11 de Diciembre de 1915, que probablemente fue una de las que tuvo mayor influencia en los diputados del Constituyente queretano, el General Alvarado tenía una visión de lo que debería ser una legislación social e integral y por eso la Ley de Trabajo de Yucatán quedó vinculada a otras cuatro leyes que perseguían el mismo propósito, la Ley Agraria, la de Hacienda, la del Catastro y la del Municipio Libre, a las que juntas se les conoce como “Las Cinco Hermanas”, y que buscaron el mejoramiento de las condiciones de vida del obrero y la modificación del régimen individualista y liberal⁴⁹, la Ley de Trabajo reconoció y estableció algunos de los principios básicos, que posteriormente integrarían el artículo 123 constitucional.

Así mismo, en esta Ley de Trabajo se creó lo que denominó el Consejo de Conciliación y Tribunales de Arbitraje, con facultades jurisdiccionales, siendo una autoridad específica para la jurisdicción obrero patronal, introduciéndose por primera vez en nuestro país, las bases de una integración tripartita para los organismos encargados de impartir justicia laboral, siendo notablemente una transformación del Estado en democrático-social. Haciendo hincapié que la Ley de Trabajo, fue la primera ley expedida con este título, establecer una jornada laboral de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana,⁵⁰ separando las funciones de conciliación y arbitraje, creando los llamados Consejos de

⁴⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. pp. 113 y 114.

⁴⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. cit. p. 102.

⁵⁰ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 30.

Conciliación, independientes de los Tribunales de Arbitraje, aplicando en su integridad las leyes de trabajo con facultad de imperio para imponer sus decisiones. El Comité o Tribunal de Arbitraje se encontraba formado por un representante de la clase trabajadora, uno de la clase patronal y un Juez Presidente que era elegido por los Consejos o Juntas de Conciliación con facultades de decisión de los conflictos obrero-patronales.

Estas autoridades sustituían a las municipales de esa época y sus actividades eran una novedad en materia política y en la administración pública y a su vez los Consejos de Conciliación y Tribunales de Arbitraje tenía como funciones la solución de todos los conflictos que se suscitaban entre el capital y el trabajo, en las huelgas el Consejo tenía que recibir las demandas presentadas dentro de las cuarenta y ocho horas de iniciada la huelga formando su expediente y de no prosperar éste, se pasaba al Tribunal de Arbitraje el cual tenía facultades para resolver el conflicto sin apelación alguna, esto en un plazo máximo de treinta días, dictando una resolución en veinticuatro horas y si la misma no fuese apelada, un tercero en discordia nombrado por el Ejecutivo la declararían firme.

En Abril de 1915 en la capital de nuestro país surgió el proyecto de Ley del Contrato de Trabajo, elaborado por una Comisión presidida por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany, y finalmente en Coahuila, en Septiembre de 1916, el gobernador Gustavo Espinoza Mireles, expidió un decreto creando departamentos gubernamentales con una sección de trabajo, y un mes después se expidió la Ley sobre accidentes de trabajo, estableciéndose además el derecho de los trabajadores sobre la participación en las utilidades de las empresas.

Concluyendo con las leyes revolucionarias, surgieron otras consideradas también como antecedente de los tribunales del trabajo, entre ellas:

- ◆ El Decreto que establece el Departamento de Trabajo en el Estado Michoacán, expedido por el General Alfredo Elizondo, gobernador del Estado, el 28 de Enero de 1916, cuyo objetivo principal fue evitar conflictos entre el capital y el trabajo, recibir quejas relacionadas con las huelgas y sus controversias.

- ◆ Ley del Trabajo en el Estado de Aguascalientes, del 1º de Febrero de 1916, por el gobernador Martín Triana, siguiendo los mismos lineamientos de la ley de Manuel Aguirre Berlanga del Estado de Jalisco.

- ◆ El Reglamento Interior del Departamento del Trabajo en el Estado de Michoacán, del 12 de Marzo de 1916, en el cual se establece que el Departamento se dividirá en dos secciones, en las cuales la primera recibirá las quejas sobre los conflictos entre el patrón y el trabajador y lo relativo a la recepción de las quejas presentadas a consecuencia de las huelgas mediante un escrito o acta, otorgándole un término a la parte contraria para que subsanara la problemática y posteriormente se dictaba resolución la cual era inapelable y en este caso sólo permitía el recurso de revisión; por lo que la otra parte sólo se encargaba de problemas estadísticos.

- ◆ La Ley de Accidentes de Trabajo en el Estado de Zacatecas, expedida por el gobernador Carlos Plank el 24 de Julio de 1916, en la cual se establece competencia para que los jueces de primera instancia del Distrito Judicial correspondiente y la aplicación el Código de Procedimientos Civiles del Estado, el cual conocía de las demandas de indemnización por accidentes de trabajo mediante juicio verbal.

- ◆ La Ley del Trabajo del Estado de Coahuila, expedida por Gustavo Espinoza Mireles, el 27 de Octubre de 1916, en la cual otorgaba

atribuciones a los presidentes municipales de inspección, vigilancia y conciliación, debiendo realizar un acopio de pruebas, datos y documentos para una conciliación y de no tener éxito ésta, se seguiría con la etapa arbitral y por voluntad de las partes ante la sección del trabajo, misma que tenía que resolver el conflicto, y si esta última sección no conseguía éxito al resolver el conflicto se dejaban a salvo los derechos de las partes para que concurrieran ante otro tribunal.

2.4. Movimiento Constitucionalista.

México ha sido escenario de grandes luchas de los trabajadores del campo y la ciudad por mejorar sus condiciones de vida. En los momentos cruciales de nuestra historia los trabajadores mexicanos y sus organizaciones sindicales han sido precursores o protagonistas del cambio político. Así ocurrió con la huelga de Cananea, en la que los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa, la huelga fue aplastada con lujo de violencia con intervención de tropas norteamericanas; y un segundo acontecimiento fue en la industria textil en Puebla, donde los trabajadores se declararon en huelga por la imposición de un reglamento de fábrica, que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, pero dicha huelga de igual modo no tuvo buenos resultados, pues los patrones de la industria decretaron un paro general y el entonces Presidente, Porfirio Díaz, ante las solicitudes de los trabajadores para que solucionaran el conflicto, lo que hizo fue apoyar a los empresarios y sólo accedió a prohibir el trabajo a los menores de 7 años, estos sucesos anticiparon el movimiento revolucionario de 1910 y el nacimiento del Derecho del Trabajo que fue concebido por el constituyente de Querétaro en 1917. El constitucionalismo social fue resultado, entre otras causas, de la lucha tenaz y heroica de la clase trabajadora por el respeto a la dignidad del trabajo y a quien lo realiza, a lo largo de muchas décadas.

El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada, el ejército del pueblo se llamó Constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario. De él nacieron: la nueva Constitución de 1917, la primera Declaración de Derechos Sociales de la historia y el Derecho Mexicano del Trabajo.

Los Constituyentes de Querétaro no tuvieron el propósito de crear regímenes de excepción, en lo que al trabajo concierne; lo concibieron de manera general. Por ello, tiene razón José Dávalos, cuando afirma: “Los constituyentes crearon un artículo 123 constitucional sin apartados, esto es, un régimen aplicable a todos los trabajadores.”⁵¹

La Comisión del Congreso Constituyente, presidida por Francisco J. Mújica, rechazó las limitaciones al campo de aplicación del Derecho del Trabajo, evitando sutilezas en la interpretación por los partidarios del derecho privado, quienes hasta esa fecha insistían en que tales relaciones no se incluyeran en la Constitución. Afortunadamente no fue así, pues la expresión constitucional es terminante: “Y de una manera general todo contrato de trabajo”.⁵² Con ello se dejaron a un lado las suspicacias e interpretaciones tergiversadas de quienes intentaban desvirtuar el sentido auténtico que el constituyente quiso darle, que no fue el de crear un régimen de excepción, sino la inclusión en él de toda la clase trabajadora. En el discurso de Victoria está la idea fundamental del artículo 123, es decir la Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo. Ese señalamiento era absolutamente indispensable, pues de otra suerte, los derechos de los trabajadores volverían a pasar como las estrellas sobre las cabezas de los proletarios. Siguiendo los lineamientos marcados

⁵¹ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Tercera Edición. Porrúa. México. 2000. p. 76.

⁵² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. p. 59.

por el General Alvarado, Victoria pensaba que el Derecho del Trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores; las leyes del trabajo, a su vez, deberían ser también generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijarían las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.⁵³

La declaración de Derechos Sociales de 1917, fuente de Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Solo existía el Derecho Civil: para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa.

A partir del movimiento revolucionario comienzan nuevas etapas a favor de los Trabajadores, etapas en las cuales aparecen grandes personajes que ayudaron a concebir la justa equidad entre los factores del capital y el trabajo, creando instituciones que se encargarían de mejor proveer a los trabajadores, defendiendo sus derechos, entre los cuales una protección al salario, una jornada de labores no excesiva, indemnizaciones entre otros, como se estudiara más a fondo.

2.4.1. El Artículo 123 Constitucional

El artículo 123 lleva consigo gran importancia dentro de la Constitución y la legislación laboral, es pues que se pasó por un largo proceso, entre éste

⁵³ Cfr. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Comentada. Duodécima Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1998. pp. 1275, 1276.

ciertas reformas que han pasado a lo largo de la historia, el artículo 123 es el antecedente más importante del Derecho Procesal del Trabajo.

El Nacimiento del 123, es una especie de milagro político y costó más de un millón de vidas, siendo el producto de una revolución armada iniciada en 1910 que dio como resultado la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde el artículo que nos ocupa tiene sus antecedentes en las huelgas de Cananea y Río Blanco, mineros y textiles; donde la protesta de los obreros demostró la terrible situación en la que laboraban.

Cananea fue el primer brote de sindicalismo moderno mexicano, la primera lucha por la conquista de la jornada de 8 horas y un salario mínimo suficiente para satisfacer dentro de un marco las necesidades del trabajador y su familia, la sangre derramada en la huelga de los mineros sonorenses, abonó el ambiente para las nuevas luchas revolucionarias.

Fue el grito de libertad de los hombres explotados en fábricas y talleres, militantes en la Revolución, el que originó las primeras leyes del trabajo.

El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada, en éste el ejército del pueblo se llamó constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario, de él nacieron: la nueva Constitución de 1917, la primera Declaración de Derechos Sociales de la historia y el Derecho Mexicano del Trabajo.

En ese entorno se plantean los graves problemas de los trabajadores en el Congreso Constituyente de Querétaro; en el cual entre otros, destacaron defendiendo a la clase trabajadora los diputados constituyentes: Victoria, Rouaix, Jara, Aguilar, Berlanga, Reyes, Diéguez.

Cabe hacer mención, que Carranza no tenía ninguna intención social, unos meses antes, el 1° de Agosto de 1916 había puesto en vigor el famoso Decreto que estableció la pena de muerte para los huelguistas, y tuvo procesado y condenado a muerte, aunque después lo conmutó la pena por la más cómoda de cadena perpetua, a Ernesto Velasco, líder del entonces fundado Sindicato Nacional de Trabajadores Electricistas (SNTE) que había encabezado la huelga.

En su discurso inaugural en el Constituyente el 1° de Diciembre de 1916, Carranza puso de manifiesto que su intención reformadora tenía como objetivo principal colocar en situación de privilegio al Poder Ejecutivo por encima del Legislativo y el Judicial.

Por supuesto que lo logró y a los jacobinos que encabezaba Francisco J. Mújica, antiguo miembro de su Estado Mayor, les permitió jugar con el proyecto y después, bajo el control de José Natividad Macías, uno de sus representantes en el Congreso, redactar el 123.

Venustiano Carranza presentó su proyecto constitucional en el cual en la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder Legislativo para regular en materia de trabajo y se agregó al artículo 5º un párrafo limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo, estas propuestas fueron objeto de duras críticas y discusiones tanto por sus limitantes y vacíos como por encontrarse enmarcado en el apartado de las garantías individuales, como consecuencia de esas discusiones se originó que los diputados Heriberto Jara, Cándido Aguilar, Victoriano E. Góngora, Fernando Lizardi, Tercio Héctor Victoria entre otros presentaran reformas concretas a favor de los trabajadores respecto del citado artículo 5º, dichas reformas fueron materia de debates que hicieron concluir a los legisladores de aquella época, la necesidad de crear un título expreso sobre la materia de trabajo y dando paso al proyecto de declaración de derechos

sociales el cual estaba más a tono con la perspectiva radical del Constituyente, por lo que fue aprobado por unanimidad de votos de los diputados presentes el 23 de Enero de 1917 y pasó a formar parte de la Constitución como el Título Sexto sobre el Trabajo y Previsión Social, artículo 123.

Lo curioso es que Carranza, al promulgar la Constitución el 5 de Febrero de 1917, regaló a los trabajadores el texto tutelar y formidable del 123, pero a cambio de ello obtuvo el pleno apoyo de los jacobinos para sus intenciones de hegemonía ejecutiva, el artículo 123 ha vivido desde entonces una vida intensa.⁵⁴

Así surgió, el artículo 123 constitucional en 1917 protegiendo y tutelando a los trabajadores de México, a través de los principios que garantizan el respeto a la dignidad y el desarrollo de los integrantes de la clase trabajadora, es así como nuestra Constitución, es la primera en la historia de la humanidad que consagra las normas que obligan al Estado a intervenir como factor de equilibrio entre los patrones y trabajadores, se asegura al trabajador: la protección de su salario, un ingreso mínimo, una jornada máxima, descanso obligatorio semanal, vacaciones, servicio médico y medicinas, indemnización por accidente, por muerte, despido injustificado, habitación, participación en las utilidades, educación para sus hijos, capacitación, adiestramiento, recreación y otros beneficios que actualmente debe disfrutar.

El artículo elaborado por el Congreso de Querétaro regía sólo para los trabajadores contratados por particulares. Los empleados del Estado no quedaban protegidos por la Constitución.

Para suplir tal deficiencia, el Congreso Federal aprobó, en 1930, el

⁵⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. La Decadencia del Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 2001. pp. 6, 7, 8, 9, 10.

Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión; y el 21 de Octubre de 1960 se adicionaba el artículo 123 con el apartado B, que contiene los principios rectores de la relación de trabajo entre el Estado y los servidores públicos.

El artículo 123 constituye una de las más importantes y progresistas realizaciones sociales de la Revolución Mexicana, es la directriz fundamental consistente en impartir la más plena protección al mejor patrimonio del hombre: su trabajo.

Es por ello que se hace mención a los antecedentes que dieron origen a este artículo, con la Vigésimo Tercera Sesión Ordinaria iniciándose una discusión referente al proyecto del artículo 5º en cuanto a la igualdad entre el salario y el trabajo, derecho a la indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la creación de comités de conciliación y arbitraje para resolver conflictos de trabajo, una jornada de trabajo de ocho horas y brindar mayor seguridad y beneficios a la clase obrera, por lo que surgió la necesidad de crear no solo un capítulo sino todo un título de la Carta Magna protector para la clase trabajadora.

Es como da surgimiento al artículo 123 constitucional, en el cual se incorporan garantías sociales en México en nuestra Carta Magna y mejor aún junto con el artículo 123 comienza el Derecho Procesal del Trabajo. En la exposición de motivos del proyecto del artículo 123 se establece: "Sabido es cómo se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patrones y los trabajadores del país: se imponía en todo caso la omnímoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el poder público; se despreciaba en acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los Códigos poco hablan de la prestación de servicios y consecuentes con los principios

seculares que los inspiraron, se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal para celebrar los contratos correspondientes.

Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se le considere este problema.”⁵⁵

Con lo anterior se nota a todas luces la intención de establecer una legislación sobre el trabajo, dando una protección a los trabajadores y con ello una evolución; así mismo se funda en los principios revolucionarios, como la lucha de clases, la transformación económica de la sociedad mexicana, favorecer a los trabajadores con jornadas de trabajo justas y la protección al salario y un avance significativo es la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En cuanto a las normas procesales que se contemplan en el artículo 123 están:

XX. “Las diferencias y los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.”

XXI. “Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado a virtud del escrito de compromiso, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero, con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.”

⁵⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op cit. p. 22.

XXII. “El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnización con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”

Este proyecto como tal fue presentado el 23 de Enero de 1917, con una pequeña modificación en lo que respecta a la fracción XX, en una palabra que se cambió de Consejo a Junta, y la fracción XXI, se modificó omitiendo la frase “a virtud del escrito de compromiso,...” y adicionando una frase más, “Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo;”.

Posteriormente se realizaron más reformas al 123 constitucional tanto en su apartado A como en el B, por lo que se tiene que hacer referencia a la fracción XXI. “Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.”

Esta fracción tuvo una reforma más la cual fue expedida en decreto del 20 de Noviembre de 1962 la cual después de que se modificara varias veces quedó de la siguiente forma:

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

Cabe mencionar que lo establecido por el artículo 123, en cuanto a los principios procesales y las controversias que se suscitan en el Derecho del Trabajo, así como también las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen mucho en común con el Derecho Procesal Civil como se manejaba, ni con los tribunales comunes y que además no pertenecen al orden judicial, basando en un contenido social, tanto en lo sustantivo como en lo procesal.

Dentro del artículo 123 en cuanto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales están obligadas a proteger los derechos del trabajador y tutelarlos en donde impera el principio de desigualdad a las partes., con todo y las consecuencias legales que deriven del juicio. El Derecho del Trabajo nació con el artículo 123 de la Constitución de 1917 y no como se manejaba que se hubieran adoptado disposiciones del Código Civil de 1884, para elevarlas después al rango de Derechos Sociales, de ahí es importante citar la Declaración de Derechos Sociales de 1917, “Nació nuestra Declaración de Derechos Sociales, fuente de Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Solo existía el Derecho Civil, para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del

liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa, nació como un Derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores”.⁵⁶

La desconfianza del sector obrero ante los procedimientos tradicionales y los jueces que impartían justicia, llevaron a los obreros a la búsqueda y establecimiento de tribunales que dirimieran las controversias surgidas en el medio obrero-patronal. Fueron los conflictos colectivos de carácter económico los que sirvieron de acicate y plantearon la urgente necesidad de establecer tribunales que tuvieran las características necesarias para atender y dar satisfacción a esos conflictos y a los individuales derivados de las relaciones de trabajo.

Por decreto del Presidente Venustiano Carranza, publicado en el Diario Oficial del 3 de Diciembre de 1917 se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con integración tripartita y tenían como cargo el resolver las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, asumiendo así su función jurisdiccional ya que se debería establecer una Junta Central de Conciliación en cada Estado.

Con la creación del artículo 123 constitucional se materializó la existencia de un Derecho del Trabajo que robusteció el conjunto de Derechos Sociales plasmados en la Constitución. Un derecho protector de la clase trabajadora sustentado en principios básicos e irrenunciables: la concepción del trabajo como un derecho y un deber social, la libertad e igualdad en el trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos que la Constitución y las leyes otorgan y la estabilidad en el empleo. La defensa de estos principios ha sido el motor de las luchas de los trabajadores y de las organizaciones sindicales de perfil democrático.

⁵⁶ RUIZ MORENO, Ángel. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Séptima Edición. Porrúa. México. 2003. p. 40.

A 92 años de haberse creado, el artículo 123 constitucional ha sido reformado en diversas ocasiones, no siempre para conservar el espíritu del Constituyente. En Septiembre de 1929 se publicaron en el Diario Oficial las primeras reformas; a partir de ese momento el artículo 123 ha sido objeto de 38 modificaciones.

Entre las reformas más importantes al artículo 123 se encuentran la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en 1927, con la finalidad de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos de trabajo surgidos en las zonas federales, en las industrias cuyo establecimiento o explotación fuese motivo de contrato o concesión federal, en los casos en que por convenio de la mayoría de representantes de una industria y los trabajadores del ramo se hubiese aceptado expresamente la jurisdicción federal; lo relativo a declarar de utilidad social a la Ley del Seguro Social en 1929; así como facultar de forma exclusiva a la Federación para legislar en materia de trabajo, puesto que inicialmente tal facultad se les confirió a los Estados, los cuales provocaron un grave problema de inseguridad jurídica, por lo que se reservó la expedición de leyes en materia de trabajo como facultad exclusiva del H. Congreso de la Unión, con la modalidad de que su aplicación y vigilancia quedaban conferidas a las autoridades locales, en los asuntos reservados a su competencia, esta reforma fue conocida como “La Federalización de las Leyes de Trabajo”, sobre esas bases se regularizó y legitimó la existencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por reforma publicada en el Diario Oficial de 19 de Diciembre de 1978, se declaró el derecho al trabajo, es decir, que cada persona, dentro de la edad que establece la ley, tiene derecho a trabajar y además, a que su labor sirva para dignificarla como ser humano y con ella contribuya al bienestar social, pues es cierto que sólo a través del trabajo de sus

hombres y de sus mujeres pueden aspirar los pueblos a tener un nivel decoroso de existencia, y una aceptable calidad en la vida de sus habitantes.

Al derecho de cada cual a gozar del trabajo y percibir sus beneficios corresponde un deber del Estado y de la sociedad: procurar que esa declaración se cumpla.

2.5. Ley Federal del Trabajo de 1931.

Hacia 1930 se publicó un trabajo en la Revista General de Derecho y Jurisprudencia en la cual sostenía que de acuerdo con los requerimientos de la Constitución de 1917 y las necesidades de la clase trabajadora, no debería hablarse ni de Juntas de Conciliación y Arbitraje ni de tribunales comunes, sino de verdaderos tribunales de trabajo, y de organizarse como tales sin incurrir en las formas anticuadas del procedimiento civil, que resultaban inadecuadas para la necesidad de celeridad en los procedimientos laborales.

Mediante Decreto de 18 de Agosto de 1931 se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo siendo el Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio publicada el 28 de Agosto de ese mismo año, ello como resultado de la reforma constitucional que federalizó la materia laboral de manera que los estados perdieron la posibilidad de dictar leyes en materia de trabajo, siendo las razones por las cuales se promulgó ésta ley de carácter social y político: tendiendo a unificar criterios jurídicos y técnicos, evitando contradicciones en la interpretación de la ley, además de darle la supremacía federal y reconocer el carácter eminentemente social de su origen, como ley protectora de los derechos de los menos favorecidos y como factor de equilibrio de las partes involucradas en el proceso productivo. En su texto original previó la constitución de las Juntas Municipales de Conciliación; las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje; las Juntas Federales de Conciliación y la Junta Federal de

Conciliación y Arbitraje en el orden jurisdiccional. En dicha ley se destacó el artículo 365 en su fracción IX ya que otorgó a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funcionando en Pleno, la facultad para expedir su Reglamento Interior.

Para algunos estudiosos de la materia generó una polémica situar la ubicación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya que decían que no eran tribunales para resolver en conciencia, ni de equidad, sino tribunales de derecho que pertenecían al Poder Judicial, otros decían que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no podían equipararse a los tribunales civiles por ser distintas en su origen, vinculadas al artículo 123 Constitucional, independientes del Poder Judicial.

En las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de La Corona y de La Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S. A., de 1924 donde se estableció definitivamente el criterio de reconocer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de derecho con plena jurisdicción, para conocer y resolver en toda clase de conflictos laborales individuales y colectivos; estimándose que su naturaleza era la de tribunales para conocer en materia laboral, con el mismo carácter que los tribunales civiles o penales en las respectivas áreas de jurisdicción.

El carácter de Tribunales Jurisdiccionales de las Juntas, se corroboró en la Ley de Amparo vigente, en su artículo 158, en el cual se establece en lo conducente, que el juicio de amparo directo "...sólo será procedente contra sentencias definitivas dictadas por tribunales civiles, administrativos o del trabajo..."

Cuando se expide la Ley Federal del Trabajo de 1931, se instaura legalmente la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, siendo Presidente

titular el Maestro y Licenciado José Jesús Zavala.

Cabe destacar, que esta ley destinó su Título Noveno a los procedimientos ante las Juntas, pero a lo largo de todo su articulado, y no sólo en éste Título, establece diversos procedimientos de carácter administrativo, que encomienda a las autoridades del trabajo y procedimientos que regulan la tramitación de conflictos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Ésta ley, solamente prevenía tres tipos de procedimientos, uno conciliatorio, propio de las Juntas de Conciliación Municipales o Federales, otro general para todos los conflictos de cualquier orden colectivo o individual, jurídico o de cualquier otra índole, y uno específico para conflictos colectivos económicos.

Por lo que se refiere a los procedimientos de ejecución, que contiene el Título Noveno de la ley de 1931, cabe hacer notar, en comparación con los procedimientos habituales del Derecho común, que tratándose de laudos, la primera regla es la posibilidad de que con intervención de la Junta, las partes se pongan de acuerdo para su cumplimiento. La segunda peculiaridad es que al llevarse a cabo el embargo de bienes, la elección de los mismos será hecha por el ejecutor, refiriendo los más realizables y teniendo en cuenta lo que expongan las partes; la tercera, que al practicarse el embargo por exhorto, la oposición de terceros no oídos por la Junta requirente, se suspenderá la ejecución previa fianza; y la cuarta peculiaridad es que los bienes embargados se pondrán bajo la responsabilidad de la parte a cuyo favor se pronunció el laudo, y en depósito nombrado por la misma.

En la ley de 1931, el principio de la "irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores" que se consagra en el artículo 123 constitucional en su fracción XXVI inciso h): "Todas las demás estipulaciones que impliquen

renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores", desgraciadamente, se olvidó este bello principio en la referida ley, pues es una figura jurídica tan importante con gran trascendencia en la vida de los trabajadores y que se les da una protección amplísima, se dejó de lado por introducir una técnica procesal que se consideraba tradicional y clásica, pues la comisión redactora de la ley estaba integrada por abogados que no conocían los principios del Derecho Social Mexicano, por la influencia de la tradición privatística que era la que imperaba en ese entonces, por eso las relaciones laborales durante la vigencia de la ley de 1931 se encontraban encasilladas por una coraza de acero, misma que tuvo que ser destruida en los tribunales y en especial en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que diera en los años de 1935 a 1945 la "Jurisprudencia de Oro" al establecer normas que romperían los criterios equivocados y poco a poco formarían conciencia de la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo, por la serie de aberraciones que contenía, esta ley estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970.

2.6. Ley Federal del Trabajo de 1970 y sus Reformas en 1980.

Nuestro Derecho del Trabajo no fue gestado en el Derecho Civil como sucedió en otros países, fue producto de una revolución armada y muy cruenta, que cristalizó los derechos del proletariado mexicano. Lamentablemente, al reglamentar por parte del Congreso de la Unión en el año de 1931, se expidió una Ley Federal del Trabajo con fuertes influencias privatísticas que fueron nefastas influencias para el buen desarrollo del derecho laboral; esto se pudo corregir gracias a que después de cuarenta años surgió la brillante idea de una nueva Ley Federal del Trabajo y la comisión redactora estuviese integrada nada menos que por prestigiados profesores encabezados por Don Salomón González Blanco, Mario de la Cueva, Alfonso López Aparicio, María Cristina Salmorán de Tamayo y Enrique Álvarez del Castillo, entre otros.

Fue en el seno de esta comisión en donde surgió una Ley Federal del Trabajo en 1970, con principios verdaderamente revolucionarios y siguiendo la escuela del derecho social mexicano; lamentablemente no se pudieron agotar todos los temas y quedó pendiente por razones de tiempo el Derecho Procesal del Trabajo.

La ley laboral de 1931 ha sufrido reformas y entre ellas las más destacadas las que entraron en vigor en 1970, las cuales se dijeron que en comparación con la de 1931 no sufría ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

El 1º de Mayo de 1970 nace la nueva Ley Federal del Trabajo, que fue promulgada el 23 de Diciembre de 1969 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de Abril de 1970 y que entró en vigor el 1º de Mayo del mismo año, disponiendo en el artículo 2º transitorio: "Se abroga la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, con las modalidades a que se refiere el artículo anterior.", en esta ley casi no se tocó el tema procesal, salvo en la concentración en una sola audiencia de las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, originalmente estaba formada por 16 títulos, 74 capítulos y 902 artículos de los cuales 12 eran transitorios y en el artículo 9º transitorio establece la obligación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de los gobernadores de los estados y territorios y del Jefe del Departamento del Distrito Federal de reorganizar en un término de 3 meses las Juntas de Conciliación y Arbitraje. De esta forma el 1º de Octubre de 1970, se publica en el Diario Oficial la convocatoria para la elección de representantes de los trabajadores y patrones ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y ante el Jurado de Responsabilidades. Consecuentemente la Junta Central, que hasta entonces funcionaba, se transforma en la actual Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 aún sigue vigente, habiendo sido objeto de varias reformas con la finalidad de ir ajustándola a los cambios de la dinámica social.

La modificación más importante, sin lugar a dudas, la constituyó el paquete legislativo publicado en el Diario Oficial de 4 de Enero de 1980, que reformó y adicionó los títulos XIV, XV y XVI, relativos al Derecho Procesal del Trabajo, al Procedimiento de Ejecución y al de Responsabilidades y Sanciones, con la finalidad de simplificar y agilizar el procedimiento jurídico laboral.

Sobre las reformas que entraron en vigor el 1º de Mayo de 1980, Enrique Álvarez del Castillo menciona: "...las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1979, por su propósito claro y señalado, significa un paso definitivo de las posiciones, quizá todavía incompleto, pero son la afirmación del Derecho Procesal del Trabajo como un derecho de clase, como un derecho social de los trabajadores que tiene como fin garantizar la igualdad real en el proceso destacar disquisiciones formales intencionadas, que de alguna manera mantienen el aspecto procesal del trabajo como reducto de la injusticia social."⁵⁷

Son relevantes las nuevas medidas sobre suplencia de la demanda, en caso de que se narren hechos de los que no se sigan reclamaciones especiales, en cuyo caso las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán entender ampliadas las demandas en lo conducente y la distribución de la carga de la prueba, esencialmente favorable para los trabajadores. Se conserva el principio de que los laudos se dicten a verdad sabida y buena fe guardada, con apreciación de los hechos en conciencia y sin someter a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas.

⁵⁷ ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. UNAM. México. 1980. p. 26.

Las reformas de 1980 fueron de gran trascendencia ya que trataron de cumplir con el principio de justicia social que tienen asignado el Derecho del Trabajo por ser un derecho de clase, se integraron reformas procesales como los efectos del aviso de rescisión, la preeminencia de la conciliación, como medio de solución de los conflictos, la concentración del procedimiento, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón, modificaciones en el procedimiento de huelga, la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores, entre los más destacado.

La evolución histórica de nuestro Derecho del Trabajo, destacan tres grandes eventos, el primero de ellos, se encontró en la Constitución Política que rompió paradigmas al incorporar antes que ninguna otra, legislación de esta naturaleza en el mundo, los derechos y garantías sociales, como un conjunto de principios e instituciones que asegurarían condiciones justas a la clase trabajadora; el segundo, la trascendencia del espíritu del Constituyente de Querétaro en el artículo 123 y en una Ley Reglamentaria, que tuvo nacimiento en el año de 1931; y el tercer gran momento lo es la expedición de la Ley Federal del Trabajo en 1970 que vino a regular conceptos que no habían sido considerados en la primera Ley Federal del Trabajo que ha tenido modificaciones con el objeto de ir aplicando a las situaciones de hecho a la de derecho para apoyar a la clase trabajadora, lo cual nos hace recordar las palabras del ilustre maestro don Mario de la Cueva: "Las normas jurídicas son una fuerza ética entregada por el pueblo a la conciencia de los hombres para la justicia en la vida social. Cuando son incumplidas corresponde a los titulares de los derechos y a los órganos del Estado el deber de exigir su cumplimiento; a los primeros porque quien consiente en la burla de su derecho principia a tener alma de esclavo; a los segundos, porque frente a su deber de actuar para reparar la violación, se convierten en los titulares de una facultad que pueden usar para imponer la justicia del derecho. Ignoramos la suerte del derecho

nuevo, pero ante la fuerza del capital en la vida política nacional ante el dominio por parte de pequeños sectores, ante el disimulo, o ante las aberrantes interpretaciones del orden jurídico, al Estado le toca decidir entre la justicia del derecho y los valores humanos".⁵⁸

Por esto que el Derecho Procesal del Trabajo es considerado autónomo, por sus instituciones, principios básicos y su independencia con otras disciplinas, y en virtud de que nuestra ley es proteccionista y reivindicatoria para que prevalezca la igualdad en las relaciones obrero-patronales, es por ello conjuntamente con el Derecho Sustantivo del Trabajo existe para su ejecución el Derecho Procesal del Trabajo, el cual nos sirve para materializar la justicia social, reivindicando los derechos de los trabajadores.

Ahora bien, la historia de nuestro Derecho del Trabajo la podemos dividir en los siguientes periodos:

- ◆ De 1917 a 1931, durante el cuál existían leyes estatales con diferentes reglamentaciones.
- ◆ De 1931, cuando se federalizaron las leyes locales y nació la Ley Federal del Trabajo a 1962, en que se hicieron importantísimas reformas al artículo 123 Constitucional.
- ◆ De 1962 a 1968, en que se presentó la iniciativa de la ley actual.
- ◆ De 1970 en adelante cuando se puso en vigencia nuestra ley actual, y
- ◆ De 1980 a nuestros días, cuando se reformó procesalmente dicho estatuto.

Por tanto nos damos cuenta que, la finalidad suprema de cualquier ordenamiento jurídico es la realización de la justicia.

⁵⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. cit. p. 205.

CAPÍTULO TERCERO

MARCO JURÍDICO

Para poder profundizar nuestra investigación es de observarse previo al estudio de la hipótesis planteada como tema del presente proyecto de tesis, lo que en términos de metodología jurídica suele denominarse como marco jurídico, en el que nos referiremos a las bases jurídicas fundamentales que desde una perspectiva constitucional y legal, tiene el orden jurídico mexicano y sus mecanismos de creación y reproducción normativa.

Teóricamente, en México esta la percepción de adoptar diversas estructuras sociales y jurídicas que garanticen la vigencia del estado de derecho, se ha traducido en que la supremacía de las leyes y, por supuesto, en primer lugar, de la Constitución, garanticen a los ciudadanos que su vida, libertad, bienes y posesiones deberán ser respetadas, de manera tal que, para que se vean afectados sus derechos antes deben ser oídos en defensa de ellos.

El temario desarrollado pretende abarcar los aspectos fundamentales en materia de trabajo para el tema de investigación; abarcando en primer lugar y debido a su supremacía, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como ley fundamental del país, refiriéndonos muy en específico a la Ley Federal del Trabajo, objeto del tema de investigación.

Ahora bien, una de las instituciones jurídicas que han sido determinantes para crear en la conciencia del pueblo mexicano la convicción del imperio de la ley, ha sido, evidentemente, el juicio de amparo, y reservándose a los Tribunales Colegiados de Circuito y a la Suprema Corte, resolver sobre cuestiones de interpretación definitiva de los preceptos constitucionales, unificando sus criterios.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Es de suma importancia referirnos a lo que denominamos Ley Fundamental, que rige la organización de un Estado como unidad política que se compone de leyes que norman el comportamiento de la sociedad por medio de disposiciones, especificaciones, mandatos y prohibiciones llamados artículos; cuyo objetivo primordial es buscar el equilibrio social y el bienestar común; y que hoy en día es considerada como la primera y la más importante fuente del Derecho Constitucional Mexicano.

Nuestra Constitución Mexicana de 1917 es el ordenamiento supremo, es una Constitución rígida, republicana, presidencial, federal, pluripartidista y nominal, ya que sin existir plena concordancia entre lo dispuesto por la norma constitucional y la realidad, existe la esperanza de que tal concordancia se logre.

Los principios esenciales de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigentes son los siguientes “la idea de soberanía, los derechos humanos, la división de poderes, el sistema federal, el sistema representativo, la supremacía del Estado sobre las iglesias y la existencia del juicio de amparo como medio fundamental de control de la Constitución”.⁵⁹

Bajo el término de supremacía, se hace referencia a la cualidad de la Constitución de fungir como la norma jurídica positiva superior que da validez y unidad a un orden jurídico nacional, así hemos dicho en otro momento que la Constitución es la fuente última de eficacia de un orden jurídico, de tal suerte que para que una norma jurídica sea eficiente, se requiere encontrar el

⁵⁹ CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Cuarta Edición. UNAM. México. 1980. pp. 134, 135.

fundamento jurídico, en su conformidad con el conjunto de normas superiores, es decir en la Constitución.

Desde la cúspide de la Constitución, que está en el vértice de la pirámide jurídica, el principio de la legalidad fluye a los poderes públicos y se transmite a los agentes de la autoridad, impregnándolo todo de seguridad jurídica, que no es otra cosa sino constitucionalidad.

Resaltando los principios de legalidad y constitucionalidad que se refieren al hecho de que todo acto emanado de los órganos del Estado debe apegarse estrictamente al texto de la ley y la Constitución, pues en caso contrario carecerá de valor jurídico alguno. De esta manera, la Constitución rige el proceso de producción o creación del conjunto de las normas jurídicas o preceptos legales que integran un orden jurídico determinado, ella es la que asegura su unidad al servir de fundamento de validez.

Cabe destacar que en la medida en que la presencia de una autoridad se manifiesta en su capacidad para establecer normas que vinculan la conducta de los particulares, todo ejercicio de una autoridad es un acto de producción de normas jurídicas.

En esta Constitución están contenidas las declaraciones de garantías individuales y sociales concentradas en los primeros 28 artículos, por ello es fundamental referir el artículo 1º de nuestra Constitución, que señala: “En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.”

La Constitución Mexicana, una de las más avanzadas del mundo, tiene

la doble ventaja de proteger al hombre, tanto es su aspecto individual, como formando parte de un grupo. Y así, en cuanto es persona, le otorga determinados derechos –sobre todo de libertad en sus diversas manifestaciones- y los medios para defenderlos frente al poder público.

Es importante destacar el artículo 5º de nuestra ley fundamental, en virtud de que el hombre sobrevive y progresa mediante su trabajo. Garantizar que pueda libremente escoger su medio de sustento o la actividad que le acomode, siendo lícito y evitar que sea privado del producto de su trabajo.

Complementariamente, el artículo establece una serie de prohibiciones a fin de evitar de evitar que el hombre sea obligado a prestar determinado trabajo sin su consentimiento, o deje de percibir una justa compensación por sus servicios.

En las temáticas de amparo, la incidencia de los asuntos permite apreciar que es precisamente respecto a las garantías de libertad, seguridad jurídica, legalidad y propiedad, que se da la mayor parte de las controversias.

Así pues, los artículos 14 y 16 constitucionales proporcionan la protección del orden jurídico total del estado mexicano, y en ellos contenido el principio de legalidad, principio más relevante y amplio de todo régimen de derecho.

El artículo 14 no sólo reconoce y establece un conjunto de derechos, sino que por su generalidad es también base y garantía para hacer efectivos, por medio del juicio de amparo, todos los que la Constitución otorga.

La protección jurídica otorgada al hombre en su vida, libertad, propiedades, posesiones y derechos, surgió porque con demasiada frecuencia

las autoridades, arbitrariamente, abusando del poder y sin proceso alguno, imponían a los gobernados las más duras penas y éstos carecían de medios jurídicos para defenderse.

La seguridad jurídica es una de las garantías que más se violenta y transgrede, toda vez que las autoridades, en específico las laborales, no obstante que deben sujetarse a ciertos principios para la emisión de los actos o resoluciones de controversias, en muchos casos omiten dictar actos fundados y motivados, además de que desatienden la obligación de resolver congruentemente la litis sujeta a sus competencias.

Durante siglos, el capricho del gobernado fue la medida de las molestias causadas a los particulares. En otras épocas bastaba la simple orden verbal de alguna autoridad para perturbar e incluso encarcelar a las personas, sin existir ningún motivo fundado. Los atentados a la familia, las violaciones de domicilios, las agresiones a las posesiones, sin haber una causa legítima, se sucedieron por mucho tiempo.

La garantía consignada en la primera parte de este artículo, así como los que establece el artículo 14 constitucional, son la base sobre la que descansa el procedimiento judicial protector de los derechos del hombre.

Es absoluta la prohibición de ocasionar molestias a las personas, a sus familias, papeles o posesiones, sino es con una orden escrita, fundada y motivada en una disposición legal y expedida por una autoridad que de acuerdo con una ley en vigor tenga facultades expresas para realizar esos actos.

Garantiza que se encuentran preponderantemente en los numerales 14 y 16 constitucionales, a las garantías anteriores conviene agregar la de acceso a la justicia, cuya temática está inspirada en el artículo 17 constitucional.

Cualquier persona tiene derecho para acudir ante los tribunales y que éstos le hagan justicia, ya que las contiendas que surgieren entre particulares, cuando éstos no puedan resolverlas en forma pacífica y de común acuerdo, es necesario que lo haga un órgano del estado facultado para ello, órgano que debe emitir sus resoluciones lo más pronto posible, con imparcialidad y juzgar el conflicto sujeto a su consideración en todos los puntos, pues las leyes, tanto federales como locales, deben garantizar la independencia de los tribunales y el cumplimiento de sus resoluciones, toda vez que el juez sólo debe estar subordinado a la ley para que exista seguridad jurídica y los hombres se sientan protegidos en sus derechos.

Esta temática de acceso a la justicia, no se limita al principio de garantía de defensa que ha inspirado las tesis del máximo tribunal, pues se remonta a la necesidad de que el estado protector es el encargado de impartir justicia, esta última considera como bien y no como un valor, al que hay que agregar que se trata de un bien escaso que con mayor razón necesita ser correctamente administrado.

En consecuencia, el ejercicio de cualquier acto de autoridad encuentra igualmente, su fundamento último, en la Constitución, a la que por esta cualidad de ser la norma suprema de un orden jurídico, se le denomina también bajo el término genérico de **Norma Fundamental**, y de ello se sustentan las garantías individuales que tienen carácter absoluto, ya que los derechos públicos, derivados de ellas, pueden hacerse valer contra las violaciones o incumplimientos de cualquier autoridad del Estado.

Relacionado con nuestro tema, al artículo 73 constitucional, consagra en su fracción X la facultad del Congreso de la Unión para ser el órgano encargado de expedir las leyes de trabajo y reglamentarias del artículo 123.

El juicio de amparo previsto en los artículos 103 y 107 de nuestra Carta Magna, es el sistema de control de la constitucionalidad más importante. Se trata de un sistema de tipo judicial, en el que el órgano encargado de llevar a cabo el control es un tribunal del Poder Judicial Federal, emanando la solicitud de control del particular quejoso, sin hacer ninguna declaración general sobre la ley o acto que motivo la solicitud de control.

Ahora bien, es de importancia señalar las fracciones más significativas para nuestro tema de investigación contenidas en nuestra Constitución actual en el Título Sexto, del Trabajo y de la Previsión Social, en el artículo 123, apartado A, en las cuales se faculta al Congreso de la Unión para expedir leyes sobre el trabajo así como facultar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver conflictos entre el capital y el trabajo:

“XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno;”

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

Las fracciones anteriores resumen las bases del Derecho del Trabajo, estableciendo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos públicos

para resolver las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, por lo que tiene facultad jurisdiccional para impartir justicia en el ámbito laboral.

La competencia está determinada en la fracción XXXI del propio Artículo 123 Constitucional, cuyo precepto señala en lo conducente: La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos que se especifican en los incisos a) y b) de dicho precepto. Así como los asuntos comprendidos en el artículo 527 y 353-A al 353-I de la Ley Federal del Trabajo, que por ende tiene primacía en materia de trabajo sobre otras leyes ordinarias de distintos ámbitos.

Es como las fracciones XX, XXI y XXXI se refieren a las autoridades establecidas para dirimir los conflictos que surjan entre capital y trabajo, obreros y patrones.

3.2. La Ley Federal del Trabajo.

Para realizar el análisis práctico, es necesario tomar en consideración algunas referencias que nos permitirán ubicar el tema con mayor facilidad, en la Ley Federal del Trabajo se enuncian los principios fundamentales, entre los que destacan:

Contenida en el artículo 1º al mencionar: "La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "A", de la Constitución"; ninguna ley estatal o reglamentaria puede contener disposiciones contrarias a la Ley Federal del Trabajo, y en caso de existir leyes contrarias o que alguna autoridad ya sea del trabajo o no, deje de aplicar las disposiciones jurídicas de dicha ley; se puede interponer juicio de amparo.

Dentro de la jerarquía de leyes la única que se encuentra por encima de la Ley Federal del Trabajo es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, señala que "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones"; así mismo en el artículo 3º indica "el trabajo es un derecho y deber sociales...".

De lo anterior, el trabajo es un derecho individual, respetado por los patrones y autoridades, observando estrictamente las disposiciones contenidas en las normas de trabajo que tienen como finalidad la justicia social.

Es importante señalar que el artículo 523, fracciones IX, X y XI le atribuye la competencia para la aplicación de las normas de trabajo en su respectiva jurisdicción. El artículo 604 del propio ordenamiento señala que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo de competencia federal que se suscitan entre trabajadores y patrones, derivados estos de relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas, de igual forma el artículo 621 marca la jurisdicción que tendrá a cargo las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje así como el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo.

Ahora bien para adentrarnos al tema que nos ocupa es preciso señalar los tipos de resoluciones laborales que se emiten en la Juntas de Conciliación y Arbitraje y al respecto el artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo indica cuales son éstas resoluciones, es decir, las Juntas de Conciliación y Arbitraje emiten acuerdos, los cuales resuelven sobre determinaciones de tramite, así mismo, dictan autos incidentales o resoluciones interlocutorias que resuelven respecto

de los incidentes planteados por las partes y por último emite laudos, que deciden el fondo del asunto.

En virtud de lo anterior podemos considerar que en materia laboral existen únicamente tres resoluciones, las cuales pueden ser dictadas por la Junta de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 838 de la legislación laboral.

De acuerdo a lo anterior la Junta debe dictar sus resoluciones en los dos momentos procesales, al concluir una diligencia que se este llevando a cabo y al recibir una promoción por escrito deberá de hacerlo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

Todas las resoluciones emitidas por la Junta deberán de ser notificadas a las partes involucradas en el procedimiento, lo anterior para no dejar en estado de indefensión a alguna de ellas, por lo que analizaremos la forma en que deberán ser realizadas tales notificaciones.

Las notificaciones deben realizarse bajo las formalidades legales preestablecidas, generalmente a través de las notificaciones se hace saber a la persona interesada o involucrada, una resolución judicial o administrativa, ya sea para que la persona tenga conocimiento o de cumplimiento a un acto procesal.

Las notificaciones hechas en forma distinta a la establecida legalmente son nulas, la Ley Federal del Trabajo regula en los artículos 739 al 752 la forma en que deberán ser realizadas éstas siendo en forma personal, por boletín laboral y por estrados, por otro lado la Junta podrá acordar que las notificaciones que no sean de carácter personal se realicen por medio de boletín laboral.

Los laudos o resoluciones que ponen fin al procedimiento, solo podrán notificarse personalmente, y no por estrados o por boletín, esto es así en virtud de la inminente necesidad de llevar a cabo la ejecución de dicho laudo.

La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo 940 corresponde a los Presidentes de las Juntas, quienes deberán de actuar de manera pronta y expedita, una ejecución es pronta y expedita cuando se lleva a efecto dentro de las setenta y dos horas siguientes al momento en que surtió efectos la notificación del laudo, si la parte vencida en juicio no satisface, dentro del plazo de setenta y dos horas, las prestaciones a que hubiese sido condenada, el Presidente de la Junta a petición de la parte ganadora, dictará auto de requerimiento y embargo, para el efecto de que el actuario exija el pago, y en caso de no efectuarse, proceda a embargar bienes suficientes para garantizar el monto de la condena, intereses y gastos de ejecución.

El laudo debe notificarse personalmente según lo marca el artículo 742 fracción VIII, así mismo las notificaciones personales surten efectos el día y hora en que se realizan, y se cuentan de momento a momento conforme al artículo 747, párrafo I.

Es importante que una vez que la Junta emitió una resolución contenida en un laudo, se ordene se le de cumplimiento, para que produzca los efectos jurídicos tanto a la parte condenada como a la parte absuelta, ya que el cumplimiento traerá como consecuencia el verdadero fin del procedimiento, resaltando que el plazo en que sean cumplidos los laudos son setenta y dos horas siguientes a la notificación.

Si la Junta responsable omitió señalar a la parte demandada el término en el que debía cumplir con la condena pronunciada en el laudo, esto con desacato a lo dispuesto en el artículo motivo de comentario, al prevenir que los

laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación, también infringió el artículo 844 de ese mismo ordenamiento jurídico, en cuanto prevé que cuando, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse, lo cual en forma total inobservó el tribunal laboral, ya que no obstante que al emitir el laudo en el juicio, determinó que la parte actora acreditó los presupuestos de su acción y que la demandada no acreditó sus excepciones y defensas, con lo que condenó al patrón, en ningún momento precisó en tiempo o el término en el que éste deberá cumplir con las prestaciones a que fue condenado, ello obvio es, en demérito de los intereses del quejoso, pues bajo esas circunstancias se falta a los principios de celeridad y sencillez que rigen al proceso laboral.

Es conveniente mencionar que dentro del procedimiento del embargo, en el artículo 950 señala, “Transcurrido el término señalado en el artículo 945, el Presidente, a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo.”; los diversos preceptos 945 y 950 de la invocada ley disponen que los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surtan efectos la notificación y que, transcurrido este término, el Presidente de la Junta a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo, de estos preceptos legales se advierte que es requisito indispensable para dictar auto de requerimiento y embargo o de ejecución de laudo el que la parte que obtuvo lo solicite expresamente, lo cual debe hacer dentro del término de dos años que señala el artículo 519, fracción III, de la ley en comento, so pena de que su acción se declare prescrita en atención a que dicha promoción, solicitando la ejecución del laudo o el dictado del auto de requerimiento y embargo, únicamente tiene por efecto interrumpir la prescripción, inutilizando el tiempo transcurrido antes de la interrupción, pero en forma alguna puede tenerlo en el sentido que con su dictado la prescripción no vuelva nuevamente a correr a partir de éste o después del acto interruptivo; por tanto, es necesario solicitar, antes de que transcurra el término fatal, auto de ejecución, lo cual

debe hacerse cada vez que sea necesario, pues de no interpretarse en ese sentido se contravendría la garantía de certeza jurídica tutelada por el artículo 14 de la Carta Magna, la cual debe prevalecer sobre el interés particular.

3.3. La Ley de Amparo

Refiriéndonos a nuestro sistema de control de constitucionalidad o defensa de la Constitución, tenemos que nuestra Ley Fundamental establece actualmente, dentro del procedimiento que encomienda al Poder Judicial de la Federación, con eficacia únicamente respecto al individuo que solicita la protección de la Justicia de la Unión contra el acto inconstitucional de alguna autoridad, lo que suele denominarse juicio de amparo.

Para poder entrar al estudio del apartado que nos ocupa, debemos primero destacar la importante función que el juicio de garantías tiene dentro del procedimiento de control jurisdiccional de la Constitución a observar, en virtud de que el juicio de amparo constituye en la actualidad la última instancia impugnativa de la mayor parte de los procedimientos judiciales, administrativos y aún de carácter legislativo, por lo que tutela todo el orden jurídico nacional contra las violaciones realizadas por cualquier autoridad, siempre que esas infracciones se traduzcan en una afectación actual, personal y directa a los derechos de una persona jurídica, sea individual o colectiva.

Como hemos establecido cualquier persona que crea que un acto o autoridad ha violado sus garantías establecidas en la Constitución tiene plena facultad para incitar a la autoridad a iniciar un juicio de amparo que se traduce en el proceso a través del cual los tribunales de la Federación enjuician las leyes y los actos de las autoridades que violan las garantías individuales. Es el único medio del que puede hacer uso el gobernado contra las arbitrariedades

del gobernante y que tiene como fundamento a los artículos 103 y 107 de la Constitución Federal de la Republica.

El artículo 103 Constitucional se refiere a los casos en los cuales procederá el juicio de amparo, así mismo el artículo 107 determina el procedimiento a que deberá de sujetarse el juicio.

El artículo 103 Constitucional y el artículo 1º de la Ley de Amparo hacen referencia a los casos en que procede el juicio de amparo siendo éstos:

- ◆ Por leyes o actos de la autoridad que violen las garantías individuales;
- ◆ Por leyes o actos de la autoridad federal, que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados;
- ◆ Por leyes o actos de las autoridades de éstos, que invadan la esfera de la autoridad federal.

De acuerdo a lo anterior es importante destacar las siguientes consideraciones:

- ◆ Debe de entenderse por actos de autoridad a “la actuación de los funcionarios o empleados de organismos estatales o descentralizados que: impongan unilateralmente obligaciones a los particulares con motivo de sus funciones oficiales, ya sea modificando las obligaciones existentes o limitando derechos, es decir, cuando actúan por imperio propio de sus funciones”⁶⁰ lo que significa que son funcionarios que no actúan conforme a lo dispuesto por la ley sino por el contrario infringen ésta.
- ◆ “Cuando el problema que se plantea en el amparo consiste en determinar cuales autoridades, de entre las federales y las locales son

⁶⁰ PÉREZ DAYA, Alberto. Ley de Amparo. Porrúa. México.1991. p. 11.

competentes para conocer de un asunto, no es válido considerar que se invada o se restrinja la soberanía de un Estado de la Unión, por la mera circunstancia de que un tribunal de la Federación conozca de asuntos jurisdiccionales respecto de los cuales se afirme no son de su competencia, son de un Estado o viceversa, pues su soberanía y competencia son dos aspectos diferentes, y la incompetencia no implica la invasión.”⁶¹ En virtud de lo anterior la soberanía de un Estado estaría transgredida no por la competencia, sino que surge con relación a la validez de normas jurídicas aplicables en un determinado Estado.

- ◆ “La Ley de Amparo y la Constitución únicamente otorgan el Juicio de Garantías para corregir una violación de esferas, por tratarse de actos de autoridades que directamente violan la Constitución y las autoridades invasoras no tienen competencia para dirimir controversias por violaciones Constitucionales, siendo el órgano facultado para esto el Poder Judicial Federal.”⁶²

Ahora bien tenemos que para el desarrollo del juicio de amparo como todo proceso jurídico, esta sustentado en términos perentorios que señalan el paso de una etapa a otra dentro del juicio, estos términos son entendibles como los lapsos de que disponen las partes para realizar determinados actos procesales. Son de quince días para la interposición de las demandas, a partir del día siguiente al en que se haya surtido efectos la notificación al quejoso la resolución o acuerdo que reclame, al en que haya tenido conocimiento de ellos o de su ejecución, y al en que se hubiese ostentado sabedor de los mismos, para tal efecto el artículo 21 de la ley en comento indica: “El término para la interposición de la demanda de amparo será de quince días. Dicho término se contará desde el día siguiente al en que haya surtido efectos, conforme a la ley del acto, la notificación al quejoso de la resolución o acuerdo que reclame; al en

⁶¹ Ibidem. p. 19.

⁶² Ibidem. p. 22.

que haya tenido conocimiento de ellos o de su ejecución, o al en que se hubiese ostentado sabedor de los mismos.”

La primera hipótesis se refiere a aquellos actos que, de acuerdo con la ley que los rige, deban ser notificados, y esto se produce así en un caso concreto, razón por la cual se parte de un dato perfectamente identificable para verificar el cómputo. Las otras dos hipótesis hacen mención a aquellos actos que son previstos por las leyes que no exigen la notificación, o ésta no se cumplimentó en el caso, o bien se trata del caso de un tercero que no ocurrió al juicio, o finalmente se alega que no fue llamado a él, razón por la cual el punto de partida para el cómputo del término no puede ser una notificación no obligatoria o no cumplimentada. Establecida en el artículo 21 la regla general relativa al término normal para interponer una demanda de amparo, deben estudiarse los casos de excepción referidos en el artículo 22 de la Ley de Amparo.

El artículo 21 y los que siguen hasta el 26 inclusive, de la Ley de Amparo, se refieren a los términos y a la forma como éstos deben computarse para los efectos del juicio de garantías, con relación a las clases de términos procesales, los artículos 21 a 23 de la Ley de Amparo se refieren a los términos prejudiciales, es decir a aquellos que deben aplicarse antes del planteamiento de la demanda de amparo; y los artículos 24 a 26 a los términos judiciales, es decir a las disposiciones que son aplicables al proceso mismo y no al lapso previo a la interposición de la demanda. El artículo 21 del citado ordenamiento establece la regla general del término para interponer la demanda de amparo, que es de quince días y de acuerdo con la fracción II del artículo 24 deberán ser naturales, con exclusión de los inhábiles.

Pues bien, con respecto a la presentación de la demanda de amparo laboral, el artículo 21 de la Ley de Amparo, precisa que el término para

realizarla, ante la correspondiente autoridad judicial federal del conocimiento, “será de quince días”, debiéndose entender que tal término es improrrogable y por tanto, fatal para el quejoso; aunque esto no se consigne expresamente deberá sobreentenderse.

Ahora, para la impugnación del acto reclamado, el gobernado cuenta con un término de quince días y si durante el mismo no presenta la demanda correspondiente, el juicio que se trate de promover después del término será improcedente por el solo hecho de haber precluido su derecho. Este término se establece para otorgar seguridad jurídica con relación al acto de autoridad, ya que si no se estableciera un plazo para su impugnación, pudiera presentarse validamente la demanda de amparo en cualquier momento, dejando en la incertidumbre a la autoridad responsable así como a quien se haya visto beneficiado con el acto de referencia.

La “ley del acto” a que se refiere el artículo 21, en nuestro caso es la Ley Federal del Trabajo, misma que en el numeral 747, establece las bases sobre el particular concretamente en dos fracciones, según sea las hipótesis de que se trata, “Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:

- I. Las personales: el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en la Ley; y
- II. Las demás; al día siguiente al de su publicación en el Boletín o en los estrados de la Junta.”

Interpretando ambas disposiciones, sin mayores problemas llegamos a la conclusión, tratándose de notificaciones personales, de que la que deberá prevalecer será y es la que se contiene en la ley laboral, toda vez que este dispositivo jurídico es el que rige el acto reclamado.

En todo supuesto, el término de quince días a que se alude, deberá comprender sólo días hábiles, y por ningún motivo días inhábiles, esto es, aquellos en que la referida autoridad del conocimiento labore.

Por otro lado, ya hemos dicho que el juicio de garantías tiene como objetivo tutelar un ordenamiento de derecho superior, o sea, la Constitución Federal, de las posibles violaciones que puedan cometer las autoridades del Estado, en las diversas hipótesis de procedencia establecidas en el artículo 103 de nuestra Ley Suprema. La esencia teleológica del amparo radica pues, en proteger o preservar el régimen constitucional, la cual a nuestra consideración no solamente deriva de su naturaleza misma sino también de sus antecedentes históricos.

Ahora bien, no todas las violaciones que se puedan cometer en el proceso pueden dar pie a una demanda de amparo, la Ley de Amparo es restrictiva, de manera que sólo procederá en los casos expresamente señalados en la misma.

La ejecución del laudo puede cesar si el patrón solicita la suspensión y ésta se concede en los términos del artículo 174 de la Ley de Amparo, el cual señala lo siguiente: “Tratándose de laudos o de resoluciones que pongan fin al juicio, dictado por tribunales de trabajo, la suspensión se concederá en los casos en que, a juicio del presidente del tribunal respectivo, no se ponga a la parte que obtuvo, si es la obrera, en peligro de no poder subsistir mientras se resuelve el juicio de amparo, en los cuales sólo se suspenderá la ejecución en cuanto exceda de lo necesario para asegurar tal subsistencia...”

3.4. Jurisprudencia.

La Jurisprudencia tiene facultades integradoras y va más allá de la

norma, es decir, la verdadera Jurisprudencia es aquella complementaria o integradora de las situaciones, que no previó el legislador, adecuando la norma al caso concreto, toda vez que en muchas ocasiones las circunstancias de hecho están dando opciones distintas a lo establecido en un precepto legal. La Suprema Corte en el Pleno y en Salas, así como los Tribunales Colegiados de Circuito, al fijar un criterio en una tesis Jurisprudencial, estudian aquellos aspectos que el legislador no precisó, e integran a la norma los alcances que no contemplados en ésta se producen en una determinada situación.

La Jurisprudencia al ser una de las fuentes del Derecho Procesal del Trabajo es una norma obligatoria de aplicación de la ley, tiene un carácter jurídico equivalente a la ley, pero en función de hacer efectiva algún día la justicia social en el proceso.

En consideración de que nos regimos por un estado de derecho, es que no debe haber incertidumbre al momento de administrar justicia, ya que de no ser así, no existiría un equilibrio social dentro de las relaciones obrero-patronales. Es por ello que en materia laboral, la Jurisprudencia respalda la resolución en casos concretos emitidas por la Junta cuando existe duda en la aplicación de la ley.

En tal sentido y acorde a nuestra investigación, referente a sí el cumplimiento de los laudos que señala el artículo 945 es inconstitucional o violatorio de garantías nos apoyamos con la siguiente tesis:

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Diciembre de 1995

EJECUCIÓN DE LAUDOS. EL ARTÍCULO 945 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE LA ESTABLECE EN UN PLAZO MENOR A LOS QUINCE DÍAS QUE SE TIENEN PARA PROMOVER EL JUICIO DE AMPARO, NO ES VIOLATORIO DE LA GARANTÍA DE AUDIENCIA.

El artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, al disponer que los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos su notificación, si bien establece un plazo menor al de quince días hábiles previsto en el artículo 21 de la Ley de Amparo, para impugnar tales resoluciones, no implica que a la parte condenada en el juicio laboral se le limite su acceso al juicio de garantías y, por tanto, se viole en su perjuicio la garantía de audiencia, debido a que, en primer lugar, la Ley Federal del Trabajo tiende a garantizar que quien sea demandado, comparezca como parte en el conflicto laboral de origen, con la oportunidad de contestar la demanda instaurada en su contra, enderezar las defensas y excepciones que estime pertinentes, ofrecer pruebas y formular alegatos, lo cual hace patente que si el demandado en un juicio declamatorio es oído y vencido, no se vulnera la garantía de audiencia, si la ley dispone que la ejecución de los laudos deba cumplirse dentro del plazo antes señalado; en segundo lugar, la instancia ordinaria con que culmina un juicio laboral es con el dictado del laudo, que se equipara a una sentencia definitiva, y para el supuesto que las partes contendientes estimen que éste lesiona su esfera jurídica, tendrán expedito su derecho para promover el juicio de garantías, concebido como un medio de

defensa extraordinario que, por su naturaleza, es independiente de los ordenamientos reguladores de las materias de las que pueda derivar, por tanto, quien considere que el laudo no debe ejecutarse, está en posibilidad de promover el amparo de inmediato, solicitando la suspensión, lo que, en su caso, impedirá su ejecución. En tales condiciones, el referido artículo 945 cumple con la garantía de audiencia consagrada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

P. CXVIII/95

Amparo en revisión 1668/94. Instituto Mexicano del Seguro Social. 19 de septiembre de 1995. Unanimidad de once votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate.

El Tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el veintitrés de noviembre en curso, por unanimidad de once votos de los ministros: presidente José Vicente Aguinaco Alemán, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Juventino V. Castro y Castro, Juan Díaz Romero, Genaro David Góngora Pimentel, José de Jesús Gudiño Pelayo, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Humberto Román Palacios, Olga María Sánchez Cordero y Juan N. Silva Meza; aprobó, con el número CXVIII/1995 (9a.) la tesis que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis de Jurisprudencia. México, Distrito Federal, a veintitrés de noviembre de mil novecientos noventa y cinco.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, Diciembre de 1995, Página 207 y 208.

De la anterior jurisprudencia se hace especial énfasis en la garantía de audiencia, ya que la misma establece que no se viola dicha garantía, en virtud de que al momento que el demandado comparece en el procedimiento laboral, tiene la oportunidad de oponer sus defensas y excepciones, así como ofrecer las pruebas que estime pertinentes, pero no hace referencia alguna respecto de la contraposición del término que establece la Ley de Amparo para la interposición del juicio de garantías y el término que señala la Ley Federal del Trabajo para la ejecución del laudo.

Acorde a nuestra investigación, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha instaurado la siguiente tesis:

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIII, Abril de 1994

Página: 388

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. FACULTAD PARA FIJAR TÉRMINO DE 72 HORAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS LAUDOS QUE PRONUNCIAN LAS.

Si bien es cierto, que atento lo dispuesto por el artículo 950 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, proveer lo necesario para la ejecución de los laudos que pronuncian; no menos cierto lo es que, ello acontece una vez que ha transcurrido el término de 72 horas que fija la Junta, actuando como órgano colegiado, a fin de que la parte que fue condenada en juicio dé cumplimiento voluntario al laudo; sin que ésta última disposición contenida en el artículo 945 de la misma Ley, invada o contradiga la facultad del Presidente para proveer lo

necesario para el cumplimiento del laudo, pues ello acontecerá una vez que dicho plazo haya transcurrido, acorde lo dispuesto por el diverso artículo 950 de la Ley comentada.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8336/93. Instituto Mexicano del Seguro Social. 19 de noviembre de 1993. Mayoría de votos de las Magistradas María del Rosario Mota Cienfuegos y Carolina Pichardo Blake en contra del voto del Magistrado ponente J. Refugio Gallegos Baeza, quien propuso se otorgara el amparo. Secretario: José Luis Martínez Luis.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo: XIII, Abril de 1994, Página: 388

Por lo tanto, sí las partes convienen el como y cuando darán cumplimiento a lo establecido por el laudo, no significa que el Presidente de la Junta deje de cumplir con sus obligaciones, y no otorgue las facilidades para la ejecución del laudo una vez transcurrido el término de setenta y dos horas.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IX, Abril de 1992

Página: 536

LAUDOS. SU EJECUCIÓN.

Tratándose de la ejecución de laudos, el presidente de la Junta no tiene obligación de emplear los medios de apremio a que se refiere el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, porque no se trata de

asegurar el cumplimiento de una resolución dentro del procedimiento laboral, ni de hacer comparecer a determinada persona a alguna audiencia, sino que, después de concluido el juicio laboral, lo que se pretende es hacer efectiva la condena del laudo, y por tanto el trámite a seguir es el procedimiento de ejecución, contenido en el título quince, capítulo I, secciones primera, segunda y tercera de dicho ordenamiento legal, en el que los artículos 945 y 950 establecen que los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que haya surtido efectos la notificación, y que transcurrido ese término, el presidente de la Junta a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento de pago y embargo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Queja 2/92. Salvador González Flores y coags. 13 de febrero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretario: Julio Jesús Ponce Gamiño.

Por lo que, una vez que a transcurrido el término de las setenta y dos horas para que sea cumplido el laudo, el Presidente únicamente a petición de parte, deberá proveer lo necesario para el cumplimiento del laudo, siguiendo los lineamientos que marca la ley de la materia en cuanto al procedimiento de ejecución, independientemente de hacer uso de las medidas de apremio que establece la Ley Federal del Trabajo para asegurar el cumplimiento de las resoluciones.

No se debe olvidar también que el laudo para poder ser ejecutado tiene un plazo, y su prescripción de éste tienen su fundamento en el artículo 519 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, para lo que nos apoyamos también en la siguiente Jurisprudencia que nos deja más claro cual es la prescripción y en

que momento después de promovida la ejecución se dicta la misma, así como cuales son sus efectos y el principal objetivo que es, el promover la ejecución para interrumpir la prescripción, ya que sino se promueve y transcurrieron los dos años el actor pierde sus derechos a ejecutar el laudo.

En la Ley Federal del Trabajo en el Título Décimo; de la Prescripción; especifica en su artículo 519. “Prescriben en dos años:

Fracción III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.”

Para sustentar lo antes mencionado por la ley, transcribimos las siguientes Jurisprudencias que ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XI, Febrero de 2000

Tesis: 2a./J. 9/2000

Página: 130

LAUDOS. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE EJECUCIÓN.

De lo dispuesto por los artículos 519, fracción III y 521 de la Ley Federal del Trabajo deriva que prescriben en dos años, contados a partir del día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo, las acciones para solicitar su ejecución y que la prescripción se interrumpe por la sola presentación de cualquier promoción ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por su parte, los diversos preceptos 945 y 950 de la invocada ley disponen que los laudos

deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación y que, transcurrido este término, el presidente de la Junta, a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo. De estos preceptos legales se advierte que es requisito indispensable para dictar auto de requerimiento y embargo o de ejecución de laudo, el que la parte que obtuvo lo solicite expresamente, lo cual debe hacer dentro del término de dos años que señala el citado artículo 519, fracción III, de la ley en comento, so pena de que su acción se declare prescrita en atención a que dicha promoción, solicitando la ejecución del laudo o el dictado del auto de requerimiento y embargo, únicamente tiene por efecto interrumpir la prescripción, inutilizando el tiempo transcurrido antes de la interrupción, pero en forma alguna puede tenerlo en el sentido de que con su dictado la prescripción no vuelva nuevamente a correr a partir de éste o después del acto interruptivo; por tanto, es necesario solicitar, antes de que transcurra el término fatal, auto de ejecución, lo cual debe hacerse cada vez que sea necesario, pues, de no interpretarse en ese sentido se contravendría la garantía de certeza jurídica tutelada por el artículo 14 de la Carta Magna, la cual debe prevalecer sobre el interés particular.

Contradicción de tesis 91/97. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Segundo, Tercero, Quinto y Sexto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Noveno Tribunal Colegiado del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Tercer Circuito, ambos en Materia de Trabajo. 3 de diciembre de 1999. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

Tesis de Jurisprudencia 9/2000. Aprobada por la segunda Sala de

éste Alto Tribunal, en sesión privada del veintiocho de enero del año dos mil.

De lo anterior, cabe destacar que sí la parte que obtuvo no promueve el auto de ejecución la Junta no lo hará de oficio, ahora bien, en caso de que se promueva el auto de ejecución una vez transcurrido el termino de las setenta y dos horas, y exista un juicio de amparo sobre el mismo asunto, es indispensable que al momento de que se emita una resolución al respecto y esta confirme el laudo, la parte beneficiada vuelva a promover el auto de ejecución pues de lo contrario comenzaría a correr la prescripción.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, Mayo de 2001

Tesis: XV.3o.1 L

Página: 1198

PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE EJECUCIÓN DE LAUDO.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 519, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, la acción de ejecución de laudo prescribe en dos años, contados a partir del día siguiente al en que hubiese quedado notificado el mismo, interrumpiéndose la prescripción con la sola presentación de cualquier promoción ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, acorde a lo dispuesto por el artículo 521 de la ley laboral; de ahí que la ejecución de un laudo no se agota con la petición forzosa de su ejecución, ni tampoco con el hecho de que se embarguen bienes de la empresa demandada, sino que para determinar que aquél ya se ejecutó y, por ende, no puede

actualizarse la figura de la prescripción, es imprescindible que se continúe, por parte de los trabajadores, con el seguimiento de la ejecución forzosa en comento hasta su finalización, la cual se ve colmada con el pago de todas y cada una de las prestaciones a que se condenó a la demandada; de tal manera que si se llegó solamente a la etapa de embargar bienes, sin que éstos se remataran y con su precio se pagara a los trabajadores, es incuestionable que el laudo no se ejecutó y el abandono en que hayan incurrido los actores, consistente en seguir promoviendo e insistiendo ante la Junta responsable, hace que se actualice en su perjuicio la referida prescripción.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 181/2000. Porfirio García Solís y otros. 30 de junio de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Molina Torres. Secretaria: Elia Muñoz Aguilar.

Ahora bien, de la anterior Jurisprudencia es importante resaltar que no solo basta con promover el auto de ejecución una vez transcurrido el término que marca la Ley Federal del Trabajo, para el cumplimiento de los laudos, sino que en todo momento la parte actora deberá estar pendiente de que el procedimiento de ejecución se lleve a cabo hasta su conclusión, pues de lo contrario se estaría perjudicando la propia parte beneficiada al no darle celeridad a los trámites que deba seguir para dar total cumplimiento al laudo.

Aunque también la Ley Federal del Trabajo señala el artículo 945 que: “Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación.”, cumpliendo con esta

regla encontramos las siguientes Jurisprudencias en las cuales señala lo siguiente:

Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Quinta Parte, XXIV

Página: 99

LAUDOS, EJECUCIÓN INMEDIATA DE LOS.

El hecho de que la responsable fije en el laudo el plazo de setenta y dos horas para que el demandado cumpla la condena establecida en el mismo, no es violatorio de garantías, puesto que concuerda con lo dispuesto por los artículos 584 y 586 de la Ley Federal del Trabajo, que imponen a los presidentes de las Juntas la obligación de proveer a la eficacia e inmediata ejecución de los laudos, y ninguna relación tiene con el término que la Ley de Amparo establece para la interposición de la demanda en el juicio constitucional.

Amparo No. Registro: 189,632

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Así mismo la siguiente Jurisprudencia indica:

Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Quinta Parte, XXXVI

LAUDOS, EJECUCIÓN INMEDIATA DE LOS.

No es verdad que un laudo no pueda ser ejecutado antes de que transcurran los quince días que el artículo 21 de la Ley de Amparo concede para promover en su contra el juicio de garantías, puesto que los laudos causan ejecutoria desde luego, conforme al artículo 555 de la Ley Federal del Trabajo y son ejecutables inmediatamente, por no proceder en su contra recurso alguno. Por lo mismo, es obvio que el juicio constitucional, al no ser un recurso ni una instancia más en los juicios laborales, es completamente autónomo en relación con la contienda laboral.

Amparo directo 3797/58. José Chow. 3 de junio de 1960.
Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Mariano Azuela.

Consideramos que estas Jurisprudencias están fuera de tiempo, por el solo hecho de que éstas se emitieron desde hace más de cuatro décadas y en ese tiempo no existía un capítulo que hablara sobre el Derecho Procesal del Trabajo y las modificaciones hechas en esta nueva ley a partir de 1980.

De cualquier manera en las anteriores jurisprudencias lo primordial es garantizar los derechos del trabajador por considerarlo la parte más débil en cuanto a la economía.

CAPÍTULO CUARTO

ACTOS DEL PRESIDENTE EJECUTOR EN EL ARTÍCULO 945 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el cuarto y último capítulo de nuestra investigación, abarcaremos de fondo el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, así como la problemática que en la actualidad aqueja a los abogados litigantes en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por ello haremos especial relevancia a las garantías de seguridad jurídica, legalidad y audiencia, ya que estas toman especial importancia al promover el auto de ejecución una vez transcurrido el término de setenta y dos horas de haber sido notificada la parte condenada para el cumplimiento del laudo, así como el término de quince días hábiles para la interposición del juicio de garantías.

Así mismo, se hará referencia a las obligaciones que deben cumplir los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como principales ejecutores de los laudos, en virtud de ser estos los encargados de dar debido cumplimiento a las resoluciones emitidas por las Juntas una vez promovido el auto de ejecución por la parte que obtuvo, obligaciones éstas que no son cumplidas por los presidentes de las Juntas, tal vez debido a una sobrecarga de trabajo o tal vez a la poca eficiencia de los funcionarios que integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Finalizando éste capítulo con lo que a nuestro parecer, podría ser la solución al problema de la falta de cumplimiento de los laudos, transcurrido el término para su ejecución una vez notificada la parte condenada, y así hacer una propuesta para dar solución al problema real al que se enfrentan los trabajadores, que es la imposibilidad de ejercer sus derechos cuando obtuvieron un laudo a favor de sus intereses.

4.1. Contexto Interpretativo del Artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo

Para poder entrar al estudio del apartado que nos ocupa en el presente estudio de investigación, y poder entender la importancia que ello implica para los fines de la misma, debemos primero recordar que dentro del marco del orden normativo e institucional mexicano la Constitución Política considerada la Norma Suprema, es sin duda alguna la máxima expresión del sentir y pensar de aquellos hombres y mujeres que a lo largo de casi dos siglos de constante lucha por alcanzar un verdadero estado de derecho, en donde prevalezca la igualdad, la justicia y la equidad y en consecuencia lógica-jurídica el bien común; es el cuerpo normativo de donde deviene la legalidad, de ahí el acierto de la concisión y generalidad de los preceptos constitucionales propiciadores de la estabilidad y fijeza institucional que han sido y serán los que determinen el perfil del México que anhelamos.

Todo lo anterior no sería posible si los gobernantes no cumplieran con la Constitución, ni hicieran cumplirla, o si los gobernantes no la respetáramos, es por ello que el Constituyente ha querido prever la posibilidad de ver transgredida la normatividad del estado mexicano y para ello ha creado toda una serie de instrumentos jurídicos que salvaguarden nuestra Constitución.

Por ello nuestro punto de partida es, cuando un caso concreto está previsto por la ley, ¿cómo debe proceder el órgano jurisdiccional?

La anterior interrogante se contesta diciendo que el juzgador está sujeto a la ley; por lo que la misión de jueces y tribunales consiste en la aplicación del derecho objetivo a casos singulares. Ahora bien, si la formulación y determinación de éste último se hace fundamentalmente en los estados modernos a través de la ley, resulta obvio que, cuando ésta existe, deben los órganos jurisdiccionales sujetarse a ella. Ya que como el fin próximo del

Derecho es el orden y el mejor modo de asegurar éste consiste en dar a los preceptos jurídicos la claridad, fijeza y permanencia de las leyes escritas, tales leyes deberán ser fielmente respetadas por los tribunales.

Es por ello que debemos hacer un análisis sistemático e interpretativo del contenido del artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice:

“Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación.

Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento”

Ahora bien, es pertinente destacar algunos aspectos como los siguientes:

En primer lugar recordemos que los laudos emitidos por la Juntas de Conciliación y Arbitraje, deberán de ser notificados a las partes en forma personal.

Por lo tanto y en segundo lugar debemos destacar que las notificaciones personales dentro del procedimiento laboral surten sus efectos desde el momento mismo en que éstas se realizan.

En consecuencia y en atención al contenido del precepto legal en cita hay que señalar que tratándose de aquella resolución definitiva mediante la cual se resuelva la controversia o litis planteada en un negocio jurídico laboral y en la que se condena a la parte demandada, es decir, al patrón a pagarle a la parte actora, o sea, al trabajador las pretensiones y prestaciones demandadas, deberán de cumplirse dentro del término previsto por dicha disposición legal; y en el supuesto de que el demandado condenado no cumpliera con lo señalado

y determinado por la autoridad laboral en los resolutivos del laudo que emitiera, la parte actora podrá solicitarle a la autoridad laboral correspondiente la ejecución del laudo. Por lo que bien podemos observar que el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo vigente, faculta al actor para que dentro de las setenta y dos horas siguientes en que dicha resolución le sea notificada acuda ante la autoridad para solicitarle requiera al demandado el estricto cumplimiento de dicha resolución, fundamentando su petición en términos precisamente de lo que establece el precepto legal de referencia; la cual estará obligada por mandato de ley a dar cumplimiento a la petición del promovente, ya que de lo contrario incurriría en una notable responsabilidad que motivaría la interpretación del recurso de queja en contra del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje que omitiera ordenar que se cumplimentara la sentencia condenatoria correspondiente.

4.1.1. La Garantía de Seguridad Jurídica

La seguridad jurídica es un derecho que amparan nuestras leyes para que los gobernados puedan vivir en un ambiente de paz. El espíritu de la Constitución es brindar a todos, sin distinción, el derecho a vivir bajo el amparo de las leyes y la protección legítima de las autoridades, esto deriva las llamadas garantías de seguridad jurídica.

El Estado, en ejercicio del poder de imperio de que es titular como entidad jurídica y política, desempeña dicho poder sobre y frente a los gobernados por conducto de sus autoridades y al desplegar su actividad de imperio, al asumir su conducta autoritaria, imperativa y coercitiva, necesariamente afecta la esfera o ámbito jurídico que se atribuye a cada sujeto como gobernado, bien sea en su aspecto de persona física o de entidad moral.

Ese conjunto de modalidades jurídicas a que tiene que sujetarse un acto

de cualquier autoridad para poder producir válidamente, desde un punto de vista jurídico, la afectación en la esfera del gobernado a los diversos derechos de éste, y que según Burgoa “se traduce en una serie de requisitos, condiciones, elementos, etc.”⁶³ es lo que constituye las garantías de seguridad jurídica. Éstas implican, en consecuencia, el conjunto general de condiciones, requisitos, elementos o circunstancias previas a que debe sujetarse una cierta actividad estatal autoritaria para generar una afectación válida de diferente índole en la esfera del gobernado, integrada por el cúmulo de sus derechos subjetivos. Por ende, un acto de autoridad que afecte el ámbito jurídico particular de un individuo como gobernado, sin observar dichos requisitos, condiciones, elementos o circunstancias previos, no será válido a luz del Derecho.

Ahora bien, el objetivo del desarrollo de éste capítulo es que conozcamos muy a fondo dos de los artículos de las garantías de la seguridad jurídica.

El artículo 14 reviste una trascendental importancia dentro de nuestro orden constitucional, a tal punto, que a través de las garantías de la seguridad jurídica que contiene, el gobernado encuentra una amplísima protección a los diversos bienes que integran su esfera de derecho.

La seguridad jurídica al conceptuarse como el contenido de varias garantías individuales del gobernado oponible y exigible al Estado y a sus autoridades, quienes tienen la obligación de acatarlos u observarlos.

Por lo que a diferencia de la obligación estatal y autoritaria que se deriva de la relación jurídica que implican las demás garantías individuales, que ostenta una naturaleza negativa en la generalidad de los casos, la que emana

⁶³BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Trigésima Primera Edición. Porrúa. México.1995. p. 815.

de las garantías de seguridad jurídica es eminentemente positiva en términos generales, ya que se traduce en el cumplimiento efectivo de todos aquellos requisitos, condiciones, elementos, circunstancias y demás, cuya observancia sea jurídicamente necesaria para que un acto de autoridad produzca válidamente la afectación particular en la esfera del gobernado, que esté destinado a realizar.

Así en términos de lo afirmado por Juventino V. Castro la garantía de seguridad jurídica fija lo que a denominado "...las reglas del juego",⁶⁴ las cuales hacen referencia a una serie de derechos constitucionales de carácter instrumental, que establecen las formas y los límites a que deben sujetarse las autoridades.

Por lo tanto, la seguridad jurídica como la justicia, son valores que han sido señalados como fines del derecho; sin embargo algunos otros los han llegado a considerar como términos irreductibles y contradictorios, porque no pueden apreciar que ambos se vinculan necesariamente al bien común.

4.1.2. La Garantía de Legalidad

El artículo 14 constitucional dice: "En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho".

Ahora bien, es este párrafo la explicación es sobre la sentencia definida, la cual Emilio Montiel la define como "Garantía de legalidad, o sea, la resolución jurisdiccional que dirima el conflicto jurídico substancial o fundamental en un

⁶⁴ CASTRO, Juventino V. Garantías y Amparo. Décima Segunda Edición. Porrúa. México. 2002. p. 327.

juicio"⁶⁵, entonces al hablar de esto se entiende por la sentencia; pero el acto de autoridad condicionado por ella, es decir, la sentencia definida debe versar sobre un juicio *lato sensu*, esto es, sobre juicios civiles *estricto sensu* y sobre juicios mercantiles.

Podemos afirmar que dicha garantía de seguridad jurídica es la que en pocas palabras rige a toda materia jurisdiccional, con excepción de la penal, traducida aquélla en los diversos procedimientos contenciosos que se ventilan ante las autoridades judiciales propiamente dicho, o ante los órganos formalmente administrativos, como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La garantía de legalidad se puede decir que consagrada en el cuarto párrafo del artículo 14 constitucional, cuyo acto de autoridad condicionado estriba en cualquier resolución jurisdiccional dictada en un procedimiento, establece como exigencia que debe cumplir la autoridad que la pronuncie, la consistente en que tal decisión se ciña a la letra de la ley aplicable al caso de que se trate o se base en la interpretación jurídica de la misma.

La interpretación literal de la ley, implica la extracción de su sentido atendiendo a los términos gramaticales en que su texto está concebido, la solución de las controversias de derecho en muchas ocasiones no pueden lograrse mediante la invocación de ninguna norma jurídica que prevea el caso concreto del cual surge el conflicto. Esta situación ha dado un origen a uno de los problemas más arduos con que se ha enfrentado la llamada Filosofía Jurídica y se conoce con el nombre de "lagunas de la ley". Mancilla Ovando dice "Si el texto de la ley es equívoco o conduce a conclusiones contradictorias o confusas, su letra no debe ser la fuente de decisiones jurisdiccionales, sino que éstas deben fundarse en su interpretación

⁶⁵ MONTIEL Y DUARTE, Emilio. Estudio sobre las Garantías Individuales. Vigésima Tercera Edición. Porrúa. México. 1982. p. 126.

jurídica, según ordena el párrafo cuarto del artículo 14 constitucional⁶⁶ por lo tanto la garantía de legalidad, impone a las autoridades la obligación de fundar sus sentencias en la letra de la ley o en la interpretación jurídica de la misma o, en último caso, en los principios generales de derecho.

Se dice que la garantía de mayor protección que se imparte al gobernado dentro de nuestro orden jurídico constitucional, es sin duda, la de legalidad consagrada en el artículo 16 constitucional, la cual es la fundamentación y motivación de la causa legal del procedimiento, es decir los actos que originen la molestia de que habla el artículo 16 constitucional, deben basarse en una disposición normativa general, que ésta prevea la situación concreta para la cual procede realizar un acto de autoridad, que exista una ley que lo autorice y así mismo que indique las circunstancias y modalidades del caso particular, estos debe encuadrar dentro del marco general correspondiente establecido por la ley.

Los artículos 14, en sus tres párrafos finales y 16 en su párrafo inicial, establecen las más importantes disposiciones constitucionales de procedimientos, conocidas como garantías de legalidad, aunque también comprenden la garantía de audiencia y la de exacta aplicación de la ley, aunque por el momento nos referiremos particularmente a la primera de ellas.

Por lo que ésta es la garantía que mayor protección imparte al gobernado dentro de nuestro orden jurídico constitucional, en virtud de que la eficacia jurídica de ella reside en el hecho de que por su mediación se protege todo el sistema de derecho objetivo del estado mexicano.

La garantía de legalidad implica en la primera parte del artículo 16

⁶⁶ MANCILLA OVANDO, Jorge Alberto. Las Garantías Individuales y su Aplicación en el Proceso Penal. "Estudio Constitucional del Proceso Penal". Cuarta Edición. Porrúa. México. 1992. p. 259.

constitucional, la fundamentación y motivación de la causa legal del procedimiento, es decir, el acto o la serie de actos que provocan la molestia en la persona, familia, domicilio, papeles o posesiones de un gobernado, realizados por la autoridad competente, deben no sólo tener una causa o elemento determinante, sino que éste sea legal, es decir fundado y motivado en una ley en su aspecto material, esto es, en una disposición normativa general e impersonal, creadora y reguladora de situaciones abstractas.

Así tenemos que la fundamentación legal de la causa del procedimiento autoritario, consiste en que los actos que originen la molestia de que habla el artículo 16 constitucional, deben basarse en una disposición normativa general, es decir, que ésta prevea la situación concreta para la cual sea procedente realizar el acto de autoridad, que exista una ley que lo autorice. La fundamentación legal de todo acto de autoridad que cause al gobernado una molestia en los bienes jurídicos a los que se refiere el artículo 16 constitucional, no es sino una consecuencia del principio de legalidad que consiste en que las autoridades solo pueden hacer lo que la ley les permite.

La exigencia de fundar legalmente todo acto de molestia impone a las autoridades diversas obligaciones, que se traducen en las siguientes condiciones:

- ◆ En que el órgano del Estado del que tal acto provenga, esté investido con facultades expresamente consagradas en la norma jurídica (ley o reglamento) para emitirlo;
- ◆ En que el propio acto se prevea en dicha norma;
- ◆ En que su sentido y alcance se ajusten a las disposiciones normativas que lo rijan y;
- ◆ En que el citado acto se contenga o derive de un mandato estricto, en cuyo texto se expresen los preceptos específicos que lo apoyen.

Por lo que el requisito de fundamentación que exige el artículo 16 de nuestra Ley Suprema, no se satisface con la citación de la ley de la materia, en que se haya apoyado la autoridad responsable, sino que es indispensable, para que el acto pueda reputarse fundado, que precise en concreto, el precepto legal en que pretenda sustentarse.

Por lo tanto, resulta contradictorio considerar que no es necesario que las resoluciones de las autoridades estén expresamente fundadas y motivadas, sino que es suficiente con que realicen sus actos de gobierno dentro del marco de legalidad que tienen señalada, ya que si la autoridad no indica cuales son los dispositivos legales que a su juicio le conceden las facultades para obrar en la forma en que lo hace, se coloca a los particulares en la situación de adivinar en que preceptos legales pretendió fundarse, lo que de ninguna manera es el espíritu que posee el artículo 16 constitucional, el cual exige expresamente que las autoridades responsables funden y motiven sus resoluciones, dicho en otras palabras no basta con que las autoridades citen globalmente el cuerpo de una ley, ya que esta forma de proceder obliga a los interesados a adivinar cual fue el precepto expreso de esa ley en que pretendieron fundarse las autoridades lo que traería como consecuencia la deficiencia en la defensa del gobernado; por lo tanto si en una resolución no se cita ningún precepto legal que se hubiese tomado en consideración para dictarla, procede conceder al quejoso el amparo y protección de la justicia federal que solicite, para el efecto de que la autoridad responsable dicte la resolución que proceda, pero fundándola debidamente en la ley.

Necesariamente toda facultad que la ley atribuye a una autoridad para desempeñar determinado acto frente al gobernado, tiene límites necesarios que se establecen en la propia norma jurídica y que son demarcativos de la extensión del supuesto abstracto comprendido en ésta. Pues bien, si tal supuesto no corresponde al caso concreto, o sea, si éste no encaja dentro de

aquel, el acto de autoridad respectivo violaría la exigencia de la motivación legal, por más que estuviese previsto en una norma, es decir, aunque este legalmente fundado.

Ahora bien, para adecuar una norma jurídica legal o reglamentaria al caso concreto donde vaya a operar el acto de molestia, la autoridad respectiva debe aducir los motivos que justifiquen la aplicación correspondiente, motivos que deben manifestarse en los hechos, circunstancias y modalidades objetivas de dicho caso para que éste se encuadre dentro de los supuestos abstractos previstos normativamente. La mención de esos motivos deben formularse precisamente en el mandamiento escrito, con el objeto de que el afectado por el acto de molestia pueda conocerlos y estar en condiciones de producir su defensa.

Cabe decir, que la motivación legal no siempre exige que la referida adecuación sea exacta, pues las leyes otorgan a las autoridades lo que llama facultad discrecional para determinar si el caso concreto que vayan a decidir encuadra dentro del supuesto previsto normativamente. La mencionada facultad, dentro de un régimen de derecho donde impera el principio de legalidad, debe consignarse en una disposición legal, pues sin ésta, aquella sería arbitraria.

Ahora bien, cuando la norma jurídica concede a la autoridad la potestad de apreciar según su criterio subjetivo los hechos, circunstancias y modalidades en general del caso concreto para adecuarlo a sus disposiciones, se ésta en presencia, como ya dijimos, de una facultad discrecional.

Hemos afirmado que la motivación legal implica la adecuación del caso concreto en que opere el acto de molestia con la norma jurídica fundamentada del mismo, es decir, que los supuestos abstractos de ésta se den en dicho

caso. Esa adecuación constituye una obligación para la autoridad de la que provenga el mencionado acto y cuyo cumplimiento debe precisamente realizarse en el mandamiento escrito correspondiente, en el sentido de que en él deben aducirse las razones de aplicabilidad de los preceptos legales o reglamentarios pertinentes.

Debemos señalar que tanto la fundamentación y la motivación son condiciones de validez constitucional que deben necesariamente concurrir en el caso concreto para que aquél no implique una violación a la garantía de legalidad, es decir, que no basta que haya una ley que autorice la orden o la ejecución del o de los actos autoritarios, sino que es preciso inaplazablemente que el caso concreto hacia el cual éstos vayan a surtir sus efectos esté comprendido dentro de las disposiciones relativas a la norma, invocadas por la autoridad.

4.1.3. La Garantía de Audiencia

La garantía de audiencia, una de las más importantes dentro de cualquier régimen jurídico, ya que implica la principal defensa de que dispone todo gobernado, está consignada en el segundo párrafo de nuestro artículo 14 de la Constitución el cual dice: "Nadie puede ser privado de la vida, de la libertad, de sus posesiones, propiedades o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

La garantía de audiencia está contenida en una fórmula compleja e integrada por cuatro garantías específicas de seguridad jurídica, y que son:

- ◆ La de que en contra de la persona, a quien se pretenda privar de

alguno de los bienes jurídicos tutelados por dicha disposición constitucional, se siga un juicio.

- ◆ Que tal juicio se substancie ante tribunales previamente establecidos.
- ◆ Que en el mismo se observen las formalidades esenciales del procedimiento.
- ◆ Que el fallo respectivo se dicte conforme a las leyes existentes con antelación al hecho o circunstancia que hubiere dado motivo al juicio.

Los tribunales establecidos, están integrados en la garantía de audiencia, no debe entenderse en su acepción meramente formal, o sea, considerarse únicamente como tales a los órganos del Estado que estén constitucional o legalmente adscritos al Poder Ejecutivo Federal, sino que dentro de dicho concepto se comprende a cualquiera de las autoridades ante las que debe seguirse el "juicio" el cual se menciona en el segundo párrafo del artículo 14 constitucional.

La garantía de audiencia tutela la existencia misma del gobernado frente a actos de autoridad que pretenden hacer de ella objeto de privación; en otras palabras, mediante él, se protege al mismo ser humano en su substantividad psico-física y moral como persona, a su propia individualidad.

Es a través del concepto derechos como la garantía de audiencia adquiere gran alcance tutelar en beneficio del gobernado, pues dentro de su connotación se comprende cualquier derecho subjetivo, sea real o personal. Se ha definido a los derechos subjetivos como facultades concedidas a las personas por el orden jurídico, de tal manera que mediante esta idea, que no pretendemos ahondar por no correspondernos, se demarca con claridad el ámbito de los mismos y la esfera de los simples intereses que no están protegidos por la mencionada garantía constitucional.

Adoptando el criterio positivista para el efecto de explicar el alcance protector de la garantía de audiencia frente a los derechos del gobernado en términos de lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 14 de la ley fundamental, nos concretaremos en aceptar la tesis de que el Derecho subjetivo es una facultad concedida o preservada por la norma jurídica objetiva.

Ahora bien, desde el punto de vista de los efectos del acto de privación, dicho procedimiento puede substanciarse ante autoridades materialmente jurisdiccionales o materialmente administrativas, o formal y materialmente judiciales. Entendiéndose por autoridad jurisdiccional material aquella cuyas funciones primordiales y normales propendan a la dirección del Derecho mediante la solución de los conflictos respectivos de acuerdo con la competencia legal que tenga.

Así, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades materialmente jurisdiccionales, aunque sean formalmente administrativas, porque sus funciones primordiales estriban en dirimir controversias jurídicas en los casos constitutivos de su respectiva competencia legal y constitucional.

En cambio, una autoridad administrativa material sólo por modo excepcional desempeña funciones jurisdiccionales, ya que su actividad general y principal gira en torno a la realización de actos substancialmente administrativos.

Ahora bien, la decisión de un conflicto jurídico impone la inaplazable necesidad de conocer éste, y para que el órgano que ha de resolver dicha controversia y el cual como ya se dijo es necesario que sea un tribunal previamente establecido, tenga real y verdadero conocimiento del mismo, se requiere que el sujeto respecto del que se suscita manifieste sus pretensiones.

De ésta manera, la autoridad que va a dirimir dicho conflicto, esto es, que va a decidir el derecho en el mismo, tiene como obligación ineludible, inherente a toda función jurisdiccional, la de otorgar la oportunidad de defensa para que la persona que vaya a ser víctima de un acto de privación exteriorice sus pretensiones opositoras al mismo.

Además, como toda resolución jurisdiccional debe decir el derecho en un conflicto jurídico apegándose a la verdad o realidad, y no bastando para ello la sola formación de la controversia mediante la formulación de la oposición del presunto afectado, es necesario que a éste se conceda una segunda oportunidad dentro del procedimiento en que tal función se desenvuelve, es decir, la oportunidad de probar los hechos en los que funde sus pretensiones opositoras, en consecuencia, toda ley procesal debe instituir dicha oportunidad en beneficio de las partes del conflicto jurídico y sobre todo, a favor de la persona que va a resentir en su esfera de derecho un acto de privación.

En las diferentes leyes adjetivas, la oportunidad de defensa se traduce en distintas formas procesales, tales como las notificaciones, el emplazamiento, el término para contestar o para oponerse a las pretensiones de privación o al pretendido acto privativo, por mencionar algunas y consiguientemente, la contravención a cualquiera de ellas significa simultáneamente la violación a la formalidad procesal respectiva, esto es, a la garantía de audiencia a través de dicha garantía de seguridad jurídica.

Por lo que se refiere a la oportunidad probatoria, ésta también se manifiesta, en las normas adjetivas o procesales, en diferentes elementos del procedimiento, tales como la audiencia o la dilación probatorias, así como en todas las reglas que conciernen al ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración de probanzas.

Cabe mencionar que como toda garantía individual, la de audiencia no opera por modo absoluto, ello quiere decir que por regla general todo gobernado, frente a cualquier acto de autoridad que impone privación de alguno de los bienes jurídicos tutelados por el artículo 14 de nuestra Carta Magna, goza del Derecho público subjetivo de que se le brinden las oportunidades defensiva y probatoria antes de que se realice en su perjuicio el acto privativo.

Por lo tanto, no debemos perder de vista que la Constitución Política, al menos dentro del marco del orden normativo e institucional de donde deviene la legalidad, de ahí el acierto de la concisión y generalidad de los preceptos constitucionales propiciadores de la estabilidad y fijeza institucional que han sido y serán los que determinen el perfil de México que anhelamos, dicho en otras palabras hablar de un estado de derecho nos remite a pensar en la existencia de un gobierno de leyes, donde tanto los gobernantes como los gobernados están obligados a respetar, esto es lo que comúnmente conocemos con el nombre de principio de legalidad.

4.2. Las Obligaciones del Presidente Ejecutivo en la Ejecución del Laudo

En este caso las autoridades de que vamos a hablar están encargadas de la ejecución de los laudos, son aquellos funcionarios investidos de un poder jurisdiccional, que deben de cumplir y hacer cumplir a su vez las disposiciones legales, fundamentado en los artículos 939 y 940 de nuestra ley laboral, la cual nos dice quienes serán los encargados de hacer que se cumpla materialmente una sentencia. Así que el más alto tribunal ha considerado que son órganos idóneos para la ejecución de los laudos laborales las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que están obligadas a dirigir y vigilar el exacto cumplimiento de éstos.

Por lo que de manera más clara y específica nos abocaremos al artículo

940 de la ley laboral el cual establece que, la ejecución de los laudos a que se refiere el artículo 939, al cual ya hicimos alusión, corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronto y expedita. No podemos dejar de mencionar que en la ejecución también tienen participación otros funcionarios y de forma muy importante y son, los actuarios; cabe mencionar que los laudos absolutorios no son susceptibles de ejecución.

Desglosando lo anterior se entiende entonces que el primero en intervenir será el Presidente de la Junta, aunque en algunos casos podrá intervenir otro funcionario de un cargo semejante, que corresponda a su jurisdicción, y no a la Junta que conoció del conflicto primero, esto es cuando la reinstalación o embargo en su caso deben efectuarse en un lugar distinto, por lo que aquí se da el caso de la ejecución por exhorto, cuando el laudo deba ser ejecutado en lugar distinto al de la residencia de la Junta, por lo que Presidente de la Junta girará un exhorto a la Junta competente dándole la facultad de poder hacer uso de las medidas de apremio, para el caso de que existiera oposición a la diligencia de ejecución; en este supuesto el Presidente exhortado no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes.

En nuestro sistema jurídico mexicano la inconstitucionalidad de las leyes es subsanada con la jurisprudencia, tal es el caso del artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que los laudos emitidos por los Juntas deberán de cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a su notificación, lo cual resulta totalmente contradictorio para el artículo 21 de la Ley de Amparo que establece que la demanda de amparo podrá presentarse en un término de quince días hábiles los cuales serán computables al siguiente día de la notificación de la resolución.

Dicho lo anterior, sí se cumple con lo ordenado en un laudo dentro de las setenta y dos horas siguientes a la notificación, según lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, ¿dónde queda el derecho de poder invocar el juicio de amparo?

Por el contrario, si la resolución no se ejecuta con el objeto de que pueda ser invocado el juicio de amparo, ¿en qué lugar queda lo ordenado por la Ley Federal del Trabajo?

En virtud de lo anterior, consideramos debe existir una reforma que subsane esta laguna en la ley, ya que debido a esto las autoridades cometen una serie de irregularidades, ya que cuando se trata de cumplir el laudo, argumentan que deben dejar que transcurran quince días hábiles, y no las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación hecha al condenado, por lo que es difícil que se respete este plazo, fundamentalmente porque las Juntas, al momento en que reciben la promoción de la parte interesada, recaban previamente informes de su sección de amparos para averiguar si existen o no alguna demanda y el correspondiente trámite de suspensión; en el desahogo de ese trámite suelen transcurrir más días de los previstos en la ley.

Por lo que el Maestro Néstor de Buen nos hace un comentario al respecto ya que él considera que en realidad esto es más como mecanismo de congruencia entre el principio de irrevocabilidad de los laudos y el de que todos los actos de autoridad estén sometidos en última instancia al juicio de garantías contemplado por la Ley de Amparo.⁶⁷ La práctica suspensiva de la ejecución, sustituye a una norma no escrita que armoniza el plazo de los quince días para la presentación de la demanda de amparo, con el mucho más estricto de tres días para la ejecución de los laudos.

⁶⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p. 125.

Como hemos mencionado en el artículo 940 se faculta a los Presidentes de Junta y no a éstas, a dictar las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita el hecho que los Presidentes estén facultados para que la ejecución sea pronta y expedita, no implica su presencia física a las diligencias, al no exigirlo la ley en cita; pueden ser representados por su personal jurídico o funcionarios legalmente habilitados, ahora bien, opinamos que si la Junta ejecuta el laudo y no su Presidente, viola las garantías individuales al ir en contra del artículo 940 de la ley en comento.

El más alto tribunal del país ha considerado que son organismos idóneos para la ejecución de los laudos las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya que están obligadas a dirigir y vigilar el exacto cumplimiento de las leyes, los actuarios, diligenciaros, o ministros ejecutores, en nuestra opinión, tan sólo representan a los titulares de los organismos ejecutores, en la imposibilidad material de que éstos estén presentes en las diligencias de ejecución, aquellos se encargan de dar cumplimiento a la resolución dictada por la autoridad.

4.3. Incumplimiento de la Ejecución del Laudo

El plazo en que sean cumplidos los laudos es de setenta y dos horas siguientes a la notificación, en teoría lo antes expuesto sería lo correcto, pero en la práctica tal circunstancia no se lleva a cabo toda vez que se contrapone con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de Amparo como ya se ha establecido, el cual establece que el término para la interposición de la demanda de amparo será de quince días, a partir del día siguiente a que haya surtido efectos la notificación del laudo.

Es por lo antes expuesto que la Junta no da cumplimiento al laudo hasta no cerciorarse que la parte condenada, no ha interpuesto un Juicio de Garantías, en caso de haberlo hecho se dará paso a dicho procedimiento.

Se debe considerar, que el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo vigente, al determinar que el laudo con el que la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve y pone fin a una controversia laboral suscitada entre los factores de la producción debe cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que dicha resolución definitiva sea notificada a las partes, coartando a aquél que inconforme con ésta, la posibilidad, el derecho y la facultad prerrogativa, de impugnar dicha sentencia mediante el juicio de garantías, ya que hay que tomar como punto de partida que la Ley de Amparo vigente en su artículo 21, prevé para el supuesto caso en que la parte condenada quisiera impugnar la resolución definitiva que le causare algún agravio mediante el juicio de garantías, el cual pondría interponerlo dentro de los quince días siguientes al en que haya surtido efectos la notificación de dicha resolución definitiva.

Sin embargo con lo dispuesto en el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo se reduce y limita a tres días el término para solicitar el amparo y la protección de la justicia de la Unión, circunstancia por la que podemos mencionar que el artículo 945 de la ley laboral es inconstitucional al contravenir con ello las garantías de seguridad jurídica como son la de legalidad y audiencia consagradas en los artículos 14 y 16 Constitucionales, máxime si tomamos en consideración que en estricta observancia de lo dispuesto en el precepto de la Ley Federal del Trabajo antes señalado la autoridad laboral que pronunció el laudo, dentro del término de las setenta y dos horas a las que hacer referencia aquél, o inmediatamente transcurrido éste, le solicitare al demandado condenado el cumplimiento de los puntos resolutive de la sentencias definitiva de referencia, y el actuario adscrito a esa autoridad laboral ejecutare a la parte demandada, éste posteriormente inconforme con la resolución que dio origen a la ejecución de la cual fe objeto, no podría impugnarla vía juicio de amparo, ya que estaría ante el supuesto de que dicha sentencia ha causado ejecutoria, por tanto el ejercicio de la acción de amparo

resultaría improcedente, toda vez que el acto reclamado en este caso se habría consumado y su reparación resultaría material y jurídicamente imposible; tal y como bien lo señala la propia Ley de Amparo en su capítulo octavo titulado de los casos de improcedencia.

Por lo que la propuesta que pretendemos aportar con la presente tesis consiste en sugerir que nuestra máxima autoridad judicial declare la inconstitucionalidad del artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo o bien reforme el mismo, toda vez que éste va en contra de lo previsto por nuestra Constitución, contradicción que no podemos permitir ya que de solapar dicha circunstancia corremos el riesgo de propiciar en el sentir del resto de la sociedad un ámbito de desconfianza en las instituciones jurídicas, lo que puede dar como consecuencia la posibilidad de ver transgredida la estabilidad de Estado mexicano, lo que nos puede llevar a la anarquía y al despotismo; es por ello que una vez que nuestro máximo tribunal de justicia declarase inconstitucional el precepto legal en cita lo más conveniente sería que el honorable Congreso de la Unión tomara la decisión de reformar el artículo mencionado de la Ley Federal del Trabajo; máxime si tomamos en consideración que dicho precepto lejos de agilizar el procedimiento de cumplimiento de las sentencias laborales rompe con los cánones en los que se fundamenta el juicio de amparo. Circunstancia por la que estimamos pertinente el estudio de la presente propuesta, ya que contempla una problemática real a la que se enfrentan constantemente los abogados postulantes en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

4.4. Propuestas de Reforma al Artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo

Es a través de todo el recorrido que hemos hecho en el presente trabajo de investigación desde los antecedentes del derecho procesal del trabajo, así como el procedimiento ordinario laboral que se lleva en las Juntas de

Conciliación y Arbitraje hasta llegar a la última resolución dictada por las Juntas que es el laudo, que nos encontramos ahora con lo que es la ejecución de éste y cuáles son las deficiencias que nosotros a lo largo de la presente investigación hemos encontrado para poder dar así nuestras propuestas o medios de solución y así mejorar de alguna manera los preceptos que nos rigen y por consecuencia una mejor aplicación de la justicia.

Podemos decir que los conflictos de trabajo que han surgido entre la clase patronal y la clase obrera, es debido a que entre estas partes existen en ocasiones un contrato de trabajo el cual es cumplido o incumplido en algunas de sus cláusulas, así como las faltas que se cometen a la ley laboral es de ahí el principal objetivo del Derecho del Trabajo y del Derecho en general es encontrar ante todo la verdad y la justicia en los casos que se le presentan al tribunal del trabajo, o lo que éste deberá buscar es dar solución a dichos conflictos de forma pronta y expedita, para así poner fin a la controversia a través del laudo que se emita. Es por ello que el método de la Conciliación y Arbitraje como se fue dando ha sido muy aceptado y reconocido así como el más indicado para resolver estas controversias de manera más equitativa, por lo que estos deben de tener solución en el laudo que es donde se resolvió todo lo planteado con anterioridad, y esto será por medio del órgano jurisdiccional, que es quien tiene el carácter coactivo para ejecutar los laudos, y que deberá ser en el término de setenta y dos horas como lo señala el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, en la práctica cumplir con el término señalado por la ley es muy difícil y por tanto no se respeta, toda vez que las mismas Juntas al realizar trámite para la ejecución se retrasan más de lo esperado y señalado por la ley, ya que una vez que se recibe la promoción de la parte interesada para que se dicte el auto de ejecución y requerirle el pago al demandado de las prestaciones o derechos señalados en el laudo, y en caso de que no fuese así entonces

pedir que se embarguen los bienes suficientes para garantizar que se cumpla con lo indicado en los puntos resolutiveos del laudo, estas se cercioran primero recabando informes en la Secretaría Auxiliar de Amparos existencia o no de juicio de garantías interpuesto por el demandado.

Es por ello, para el desahogo de este trámite se lleva más de lo debido, ya que al ingresar la promoción a oficialía para pedir se dicte la ejecución del laudo se lleva consigo un tiempo impredecible, es decir, la serie de trámites o pasos a seguir con los funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es un tiempo indefinido.

Entonces podemos confirmar que el término señalado por el artículo 945, no es tomado en cuenta, ya que pasan muchos más días de los ya establecidos. Siendo necesario mencionar que este trámite si es de gran importancia realizarlo, por lo que debería ser contemplado por la ley cosa que no sucede así, sino que sólo las Juntas lo manejan como un mero trámite administrativo interno y nosotros pensamos como a manera de propuesta: que de ser regulado y contemplado dicho trámite por la Ley Federal del Trabajo ayudaría para que fueran compatibles los términos y por consecuencia se manifestara la celeridad ante todo en el procedimiento de ejecución, cerrándole un poco la oportunidad al demandado de tener más tiempo para evadir su responsabilidad para con el trabajador y éste a su vez tenga más garantías de recibir lo que le corresponde.

Continuando con lo anterior podemos decir que no se puede dictar auto de ejecución si no se ha cerciorado primero de la existencia del amparo para lo cual deberán esperar las Juntas el término de los 15 días que señala la Ley de Amparo debiendo comprender sólo días hábiles, y por ningún motivo días inhábiles, esto es, aquellos en que la referida autoridad del conocimiento labore, ya que éste término se establece para otorgar seguridad jurídica con relación al

acto de autoridad, ya que si no se estableciera un plazo para su impugnación, puede pensarse válidamente en la presentación de la demanda de amparo en cualquier momento, dejando en la incertidumbre a la autoridad responsable, así como a quien se haya visto beneficiado con el acto de referencia, y sobre todo si se pide la suspensión del acto reclamado, por lo que no se puede hacer efectivo el laudo en tanto no se determine la situación jurídica en el Tribunal Colegiado correspondiente, pero siempre y cuando se solicite la suspensión del acto reclamado, ya que si no fuese así se podría hacer efectivo el laudo a través de la vía de ejecución.

Es aquí donde nosotros damos inicio con lo que respecta a nuestra propuesta de reforma al artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, el término que se maneja en éste no es respetado por las Juntas que son las que resuelven el fondo del asunto y de igual manera los términos y plazos señalados en la presente ley.

Algunos tratadistas manifiestan que el término que maneja el artículo 945 que es el de setenta y dos horas o tres días para cumplir los laudos, se debería equiparar con los quince días que señala la Ley de Amparo en su artículo 21, para evitar la contradicción entre estos o la inaplicabilidad del término de las setenta y dos horas como algunos lo manejan, opiniones con las que nosotros diferimos pero no del todo ya que estamos de acuerdo que la manera en que se maneja el término del artículo 945 no es el correcto, pero pensamos que no es lo más conveniente que dicho plazo en este caso fuese de quince días, toda vez que se estaría afectando en cierta forma al trabajador, ya que como esta establecido las Juntas deben esperar los quince días establecidos por la ley para ver si se interpuso amparo y una vez certificado que no existe juicio de garantías, se siga el trámite antes mencionado, para que se dicte el auto de ejecución rebasando así los quince días ya señalados y dándole más oportunidad al demandado de evadir su responsabilidad, ya que la ley

manejaría el mismo término que la Ley de Amparo pero en realidad es más tiempo el que transcurre y se seguiría con la misma problemática, es por ello que procedemos a exponer nuestra propuesta y explicar los motivos por los que creemos que es un medio de solución a este problema que se presenta tanto en la práctica.

Es importante resaltar que las partes tienen oportunidad de imponerse de los autos de los que emana el acto reclamado; en consecuencia, no pueden preparar el material para la elaboración de la demanda de garantías con los datos indispensables para tal efecto en menos de setenta y dos horas, ya que de ser así, se reduciría dicho término, en perjuicio del quejoso, quien debe disfrutar en toda su amplitud, no sólo en cuanto al factor tiempo que lo determina, sino en cuanto a las posibilidades de aprovechamiento del mismo, para consultar los autos y así preparar debidamente su demanda de garantías, ello no implica que estemos de acuerdo en que se deje indefensa a la parte trabajadora, pues los términos que disponen tanto la Ley de Amparo como la Ley Federal del Trabajo para la interposición del juicio de garantías y la solicitud del auto de ejecución son demasiado distantes, por ello es importante se garantice la subsistencia del trabajador a conciencia de los tribunales concedores del juicio de amparo correspondiente.

El término que maneja nuestro artículo 945 para dar cumplimiento a los laudos después de que han sido notificados, y el que establece el artículo 21 de la Ley de Amparo, no se contraponen como mencionan algunos, ya que ambas partes tienen el derecho a promover juicio de garantías., sin embargo lo que nosotros proponemos es que el artículo quede de la siguiente forma y por las siguientes razones:

“Artículo 945. Los laudos deberán ejecutarse una vez transcurrido el término en el que la parte condenada pueda acudir en demanda de

garantías, debiendo la Secretaría de la Junta realizar la certificación del término de la notificación del laudo a la parte condenada.

Las partes podrán convenir en las modalidades del cumplimiento.”

La anterior propuesta es por brindar mayor seguridad jurídica al actor de recibir lo que le corresponde según lo dicte el laudo a la brevedad posible, ya que después de haber recibido la promoción del interesado para que se le dé cumplimiento al laudo emitido a su favor, para lo cual este tiene un término de dos años a partir de que se les notifica el laudo para hacerlo pues después de este tiempo prescribe su derecho para ejecutar el mismo, entonces se iniciara con el trámite de verificar si existe amparo o no ante la Secretaría Auxiliar de Amparos, que como se propuso anteriormente sería más conveniente que este trámite fuese regulado y contemplado en la ley para que todo esto fuera más fluido y compatible con los términos, después se da la contestación de dicha Secretaría mediante el oficio que se envía a la Junta para lo que ya transcurrieron los quince días establecidos por la Ley de Amparo; entonces el laudo se deberá declarar legalmente ejecutable, y a partir de ese momento que se recibe el escrito por el archivista, éste se lo deberá turnar al secretario de acuerdos que envió el oficio a la Secretaría de Amparos para que realice el acuerdo correspondiente donde se ordena el auto de ejecución o requerimiento de embargo y posteriormente lo pase con el Presidente únicamente a revisión y firma del mismo, todo esto como la propuesta lo establece, deberá ser dentro del término de las setenta y dos horas al en que se declare legalmente ejecutable el laudo, es decir una vez que ya se notificó y transcurrieron los quince días y existe la certeza de que no se interpuso amparo, ya que si se interpuso el amparo se entiende que el demandado no esta de acuerdo en dar cumplimiento de forma voluntaria al laudo ya emitido, por lo que habrá que esperar a lo que resuelva el tribunal, y para el caso de que se confirme lo

dictado en el laudo, este queda firme y se procederá a ejecutar el cumplimiento del mismo llevando a cabo lo que se maneja en la propuesta antes presentada y de esta manera se protegería aún más al actor y se respetarían los derechos de manera equitativa a ambas partes en el juicio.

Así el expediente, será turnado de inmediato al actuario para que este en cumplimiento de sus obligaciones señaladas por la ley, y ejecute de forma inmediata, a los cuales se les debería de señalar también un término para evitar que estos siga abusando de su cargo y principalmente con los laudos, ya que los dejan en el olvido desde el momento en que se los turnan dejando pasar mucho tiempo sin notificarlos cuando en realidad existe un término para que estos sean notificados en el artículo 750 de la Ley Federal del Trabajo en que establece que son cinco días para la notificación de los laudos, así como señalar medidas y sanciones con más vehemencia, es decir con más fuerza y eficacia aplicables a todos estos funcionarios y que de esta manera se pueda evitar que se sigan ignorando los términos ya establecidos en la ley, y se cumpla así con cada uno de los principios de nuestro Derecho Procesal de Trabajo, ya que es de suma importancia para que el trabajador no quede desprotegido, toda vez que nuestro Derecho se caracteriza por ser proteccionista y reivindicador del trabajador, pero a su vez pretende se mantenga una igualdad de derechos para ambas partes.

Es por ello que nosotros estamos de acuerdo y apoyamos de alguna manera la tesis antes mencionada, referente a que el término de las setenta dos horas que señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 945, más que ser violatorio de garantías, este no es compatible con el de los quince días que señala la Ley de Amparo en su artículo 21, siendo esta una parte muy importante que el legislador al parecer ignoró por completo al establecer el término de las setenta y dos horas sin considerar o tomar en cuenta antes la relación que existe entre la ley laboral con otras leyes reglamentarias de los

artículos constitucionales, tal vez en su afán de proteger a los trabajadores, descuidó estos aspectos y se olvidó en cierta manera que la ley también establece la protección de los derechos de la parte patronal, por lo que aquí surge entonces la pregunta de ¿para qué crear y señalar ciertos términos en la Ley Federal del Trabajo si estos van a ignorarse en la mayoría de los casos?, ya que dentro de nuestra ley laboral se encuentran muchos términos a los cuales se les ha hecho caso omiso, siempre con la excusa que utilizan las Juntas de las cargas excesivas de trabajo y la falta de personal, lo cual en parte es cierto, pero nosotros consideramos que no es importante la cantidad si no la calidad y a pesar de que si hace falta personal en algunas Juntas y a su vez existe también carga de trabajo, no es razón suficiente para que no cumplan con su trabajo y no se respeten los términos que señala la ley, ya que lo que se requiere en este caso es personal debidamente capacitado, con estudios, capaz, eficiente y con los conocimientos necesarios para cada área así como con posibilidades de enriquecerlos más cada vez, y que de esta manera exista principalmente la equidad y celeridad en el procedimiento, cumpliéndose en realidad con los principios fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo. Indiscutiblemente el artículo 945 es aplicado al arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que representa una violación de garantías, al estar pasando el tiempo y seguir generando los salarios caídos a favor del trabajador. Situación que hace necesaria una reforma, en la cual el legislador debe de prever esas situaciones, por ello que se propone la necesidad de una reforma.

En efecto, nuestra Ley Federal del Trabajo, ha regulado el aspecto procesal individual, sin embargo considero que el término previsto en el primer párrafo del artículo 945 de ley en comento, referente a la ejecución de laudos, contiene un desfame con el término de quince días contenido en el artículo 21 de la Ley de Amparo para la interposición de la demanda de garantías, pues si bien es cierto que en el artículo primeramente anotado se ha establecido que

“Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surtas efectos la notificación...”, también no menos cierto es que en la práctica esta disposición jurídica no se cumple a cabalidad, como acontece en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo que los trabajadores tienen un derecho y la autoridad no lo satisface por la contradicción jurídica que hemos mencionado, incluso es del conocimiento de las partes litigantes que los secretarios de acuerdos y actuarios de las propias Juntas, llevan a cabo diversas diligencias, dando pauta a que transcurra el término para la interposición del amparo en contra del laudo que les interesa, no otorgando seguridad jurídica a los procesos laborales.

Otro de los principales objetivos es, que al notificarse el laudo al demandado se le dé a conocer el término señalado para su cumplimiento es que este cumpla con la decisión tomada por la autoridad, que en este caso es la Junta, otorgando el pago de la condena impuesta en el laudo y por otro lado evitar que el presidente ejecutor tenga que desplegar y garantizar el cumplimiento de la resolución pasado el término ya señalado cosa que no cumple ya que al no acatar en la práctica dicho término no se está cumpliendo con los principios de nuestro Derecho Procesal, por lo que sigue siendo necesario crear una reforma que se adecue más a proteger a esta clase trabajadora y a su vez conserve los derechos de ambas partes, así como darle celeridad a la ejecución del laudo para evitar evasiones de algún tipo que se dan con mucha frecuencia en la práctica laboral.

Otro punto que nos ocupa mencionar en este momento, es que a referencia de otros procedimientos de distintas materias a la nuestra, en los cuales al dictarse sus resoluciones definitivas, el cumplimiento de estas tienden aplicarse normalmente en forma coactiva, aquí la doctrina nos dice que la ejecución coactiva de una sentencia se plantea como una exigencia de su eficacia práctica, cuando la parte vencida no se presta a cumplirla

voluntariamente, por lo que en nuestra materia laboral se le da la oportunidad en cierta manera al condenado en el laudo a que de cumplimiento con sus propios medios y en forma voluntaria al mismo, para lo cual se le da el término señalado por el artículo 945 de nuestra ley, entendiéndose con éste que se trata de proteger al trabajador con el objeto de lograr la justicia social.

Por ello, es imperante que jurídicamente se adecue el término a que se refiere el artículo 945 del Título Décimo Quinto de la Ley Federal del Trabajo, al término que prevé la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 Constitucionales en su Artículo 21, lo que dará por resultado que para el supuesto que sean los trabajadores a quienes les sea adverso el laudo, tengan un plazo legalmente que les de seguridad jurídica, permitiéndoles elaborar con todo razonamiento los conceptos de violaciones jurídicas que les ocasione, independientemente de la suplencia en la deficiencia de la queja que tienen por parte del órgano jurisdiccional obligación de otorgar, garantizándose de esa manera con certidumbre los derechos de la clase obrera.

Ahora bien, este tema ha sido objeto de iniciativa de reforma, en especial el primer párrafo del artículo 945, la cual fue presentada por el diputado José Gerardo de la Rival Pinal el 11 de Diciembre de 2001 y publicado en la gaceta parlamentaria el 12 de Diciembre de 2001, de lo cual la aprobación en las Cámaras ha quedado desde entonces pendiente; entonces la iniciativa era “Los laudos deben cumplirse dentro de los quince días siguientes al que surta efectos la notificación”.

Tomando en cuenta que un principio fundamental del Derecho es el de la seguridad jurídica, esto expresa un propósito de certeza, de saber a que atenerse, la norma laboral debe buscar dicha seguridad, y una de las formas más eficaces para hacerlo es hacer estable el sistema de derecho, impidiendo su fácil reforma o sustitución.

En este sentido, una ley de veintinueve años como es la ley vigente, no tendría, en principio, que ser modificada, al menos de una manera integral, sin embargo a estas alturas nadie duda de la necesidad de hacerlo, adecuando nuestras leyes de ámbito federal, para que sean congruentes y uniformes, sin contradecir disposiciones contenidas en ellas y tengan el carácter reivindicatorio, obteniendo un estado de derecho con la mayor seguridad jurídica para los ciudadanos.

Los tiempos actuales, y todos los cambios que se han generado, han llevado a nuestro país a un modelo económico que no favorece en nada los derechos de los trabajadores, y si representan un obstáculo para obtener mayores beneficios para los trabajadores. Este modelo busca producir con el menos costo posible, lo que implica reducir gastos que aumenten dicho costo, y una de las vías para lograr esto es la mano de obra mal remunerada. Considerar el trabajo humano como mercancía o como simple elemento de producción, atenta contra la dignidad del trabajador y contra el orden de la comunidad.

Actualmente nos enfrentamos con una crisis económica muy grave para el país, que ha generado un aumento considerable en las tasas de desempleo, además de una disminución en la producción de bienes y servicios y el cierre masivo de muchas empresas o industrias.

Por estas razones, es urgente y necesario reformar nuestro Derecho Laboral, en particular la Ley Federal del Trabajo, se necesita adecuar la realidad actual del país, a la legislación laboral; para que el acto por demás notable, que sucedió en 1917, rinda los frutos que sus creadores buscaron obtener, y sobre todo para nuestra ley laboral se fundamente en los principios de justicia y el respeto a la vida del hombre.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Dentro del marco del orden normativo e institucional mexicano la constitucionalidad de un precepto legal, de una norma jurídica o de una ley, dependerá de la legitimidad y legalidad con la que se determinen y establezcan dichas disposiciones tendientes a alcanzar un verdadero Estado de Derecho, en donde prevalezca la igualdad, la justicia y la equidad y en consecuencia lógica jurídica el bien común; de ahí el acierto de la concisión y generalidad de los preceptos constitucionales propiciadores de la estabilidad y fijeza institucional que han sido y serán los que determinen el perfil del México que anhelamos, por lo que todo acto emanado de los órganos del Estado debe apearse estrictamente al texto de la ley y de la Constitución, pues en caso contrario carecerá de valor jurídico alguno.

SEGUNDA.- La seguridad jurídica al conceptuarse como el contenido de varias garantías individuales consagradas por la Ley Fundamental, se manifiesta como la substancia de diversos derechos subjetivos públicos e individuales del gobernado oponibles y exigibles al Estado y a sus autoridades, quienes tienen la obligación de acatarlos u observarlos. Así tenemos que esta obligación estatal y autoritaria es de índole activa en la generalidad de los casos tratándose de las diferentes garantías de seguridad jurídica, o sea, que el Estado y sus autoridades deben desempeñar, para cumplir dicha obligación, actos positivos, consistentes precisamente en realizar todos aquellos hechos que impliquen el cumplimiento de todos los requisitos, condiciones, elementos o circunstancias exigidas para que la afectación que generen sea jurídicamente válida.

TERCERA.- El procedimiento ordinario laboral inicia siempre con la presentación de una demanda, y en la mayoría de los casos concluye con un laudo dictado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el cual puede ser

absolutorio o condenatorio, teniendo la oportunidad la parte afectada de recurrir a cualquiera de los medios de defensa o recursos que están contemplados en la Ley, así como interponer el juicio de amparo dependiendo el caso de que se trate.

CUARTA.- La intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no concluye al dictar el laudo, a pesar de ser considerado como una verdadera sentencia, con carácter obligatorio para las partes, y la actuación de las Juntas abarca hasta todos aquellos actos procesales necesarios para la ejecución del laudo, siempre que exista con anterioridad una promoción de la parte beneficiada exigiendo el cumplimiento del laudo emitido, en caso de no ser cumplido de forma voluntaria por la parte que fue condenada a entregar, dar o hacer determinada cosa. Por lo que el encargado y designado por la ley para dictar el auto de ejecución es el Presidente de la Junta Especial.

QUINTA.- Es de vital importancia que se implanten mejores sistemas de control interno de las Juntas, para así agilizar cada uno de los trámites y lograr así una mayor celeridad y mejor concentración en los juicios, ya que es verdaderamente necesario y urgente que el personal que conforma las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tenga los conocimientos jurídicos necesarios de acuerdo al puesto que ocupen, que estén plenamente capacitados y en su caso que tengan una continua capacitación y actualización, en todos los aspectos aunado a que se revisen, modifiquen y/o mejoren las sanciones y procedimientos que se siguen y aplican para los funcionarios públicos cuando incumplen con sus obligaciones, cometen faltas o ilícitos graves, con el fin de que estas sanciones sean aplicadas con mayor vehemencia, es decir mayor fuerza o severidad, y así lograr que estos no reincidan en sus conductas una y otra vez, ya que tal parece que tienen inmunidad principalmente los actuarios, por lo tanto el Presidente de cada Junta Especial deberá cerciorarse primero ante la

Secretaria Auxiliar de Amparos si no existe interpuesto juicio de garantías, para lo cual deberá transcurrir el término de 15 días establecido por la Ley de Amparo en su artículo 21, y una vez que se cumplió el plazo el Presidente Ejecutor deberá dictar de inmediato el auto de ejecución.

SEXTA.- Se debe considerar que el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo establece y determina que el laudo con el que la Juntas de Conciliación y Arbitraje resuelven y ponen fin a una controversia laboral debe cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la en que dicha resolución definitiva sea notificada a las partes, facultando al actor para que dentro del término estipulado en dicho precepto legal, acuda ante la autoridad laboral que pronunció el laudo, a solicitarle requiera al demandado condenado el cumplimiento de dicha resolución, coartándole a aquél que inconforme con ésta, el derecho de impugnar el laudo mediante el juicio de garantías, ya que la Ley de Amparo vigente en su artículo 21, señala para el supuesto caso en que la parte condenada quisiera impugnar la resolución definitiva que le causare algún agravio mediante el juicio de garantías, podría interponerlo dentro de los 15 días siguientes al en que haya surtido efectos la notificación del laudo; sin embargo, con lo dispuesto en el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo se limita a 3 días el término para solicitar el amparo y la protección de la justicia de la Unión, circunstancia por la que podemos concluir que el artículo 945 de la ley laboral es inconstitucional al contravenir con ello las garantías de seguridad jurídica como son la de legalidad y audiencia consagradas en los artículos 14 y 16 de la ley suprema, máxime si tomamos en consideración que en estricta observancia de lo dispuesto en el precepto de la Ley Federal del Trabajo en comento, la autoridad laboral que pronunció el laudo, dentro del término de las 72 horas a las que se hace referencia, le solicitare al demandado condenado el cumplimiento de los puntos resolutive, y el actuario adscrito a esa autoridad laboral ejecutare a la demandada, ésta posteriormente inconforme con la resolución que dio origen a la ejecución de la cual fue objeto, no podría

impugnarla vía juicio de amparo, ya que estaría ante el supuesto de que dicha sentencia ha causado ejecutoria, por lo tanto el ejercicio de la acción de amparo resultaría improcedente, toda vez que el acto reclamado en este caso se habría consumado y su reparación resultaría material y jurídicamente imposible.

SÉPTIMA.- Del desarrollo de la presente investigación puedo concluir que es necesario que nuestra máxima autoridad judicial gestione la reforma del artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que éste va en contra de lo previsto por nuestra Constitución al coartar la seguridad jurídica de los gobernados, pues corre el riesgo de propiciar en el resto de la sociedad un ámbito de desconfianza en las instituciones jurídicas, lo que puede dar como consecuencia la posibilidad de ver transgredida la estabilidad del Estado mexicano, por lo que lo más conveniente sería que el H. Congreso de la Unión tomara la decisión de reformar el artículo mencionado; máxime si tomamos en consideración que dicho precepto lejos de agilizar el procedimiento de cumplimiento de los laudos, rompe con los cánones en los que se fundamenta el juicio de amparo, con la finalidad de que exista principalmente una congruencia entre los 15 días que señala la Ley de Amparo y el término de la Ley Federal del Trabajo para la ejecución de los laudos, evitando que transcurra más tiempo del marcado como sucede en la práctica, y evitar dar más oportunidad a la parte que resultó condenada en el laudo, para evadir de diferentes formas el cumplimiento de lo dictado por éste.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Cuestiones de Terminología Procesal. UNAM. México. 1972.
- 2.- ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Barcelona. Ariel. 1990.
- 3.- ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. UNAM. México. 1980.
- 4.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Trillas. México. 1997.
- 5.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1999.
- 6.- BRISEÑO SIERRA, Humberto. Estudios de Derecho Procesal. Cárdenas. México. 1980.
- 7.- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Trigésima Primera Edición. Porrúa. México. 1995.
- 8.- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Heliasta. Argentina. 1972.
- 9.- CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Cuarta Edición. UNAM. México. 1980.
- 10.- CARRO IGELMO, Alberto José. Derecho del Trabajo. Décima Sexta Edición. Temis. México. 2001.
- 11.- CASTILLO DEL VALLE, Alberto del. Garantías del Gobernado. Jurídicas Alma. México. 2003.
- 12.- CASTORENA, Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Didot. México. 1988.
- 13.- CASTORENA, Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Jaris. México. 1942.
- 14.- CASTRO, Juventino V. Garantías y Amparo. Décima Segunda Edición. Porrúa. México. 2002.
- 15.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena Edición. Trillas. México. 1998.

- 16.- CLIMENT BELTRAN, Juan. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Esfinge. México. 2001.
- 17.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Jurisprudencia Laboral Comentada. Tercera Edición. Esfinge. México. 2006.
- 18.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Novena Edición. Porrúa. México. 1999.
- 19.- DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1991.
- 20.- DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Tercera Edición. Porrúa. México. 2000.
- 21.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décima Edición. Porrúa. México. 2002.
- 22.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima Tercera Edición. Porrúa. México. 2000.
- 23.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima Edición. Porrúa. México. 1996.
- 24.- DE BUEN LOZANO, Néstor. La Decadencia del Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 2001.
- 25.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Séptima Edición. Porrúa. México. 2001.
- 26.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Octava Edición. Porrúa. México. 1994.
- 27.- GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Novena Edición. Oxford University Press. México, 2001.
- 28.- IBARRA FLORES, Román. La Administración de la Justicia Laboral Federal en México. Porrúa. México. 2004.
- 29.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada. Décima Segunda Edición. UNAM. México. 1998.

- 30.- MANCILLA OVANDO, Jorge Alberto. Las Garantías Individuales y su Aplicación en el Proceso Penal. “Estudio Constitucional del Proceso Penal”. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1992. p. 259.
- 31.- MONTIEL Y DUARTE, Emilio. Estudio sobre las Garantías Individuales. Vigésima Tercera Edición. Porrúa. México. 1982.
- 32.- NORIEGA C., Alfonso, La Naturaleza de las Garantías Individuales en la Constitución de 1917. UNAM. México. 1967.
- 33.- PÉREZ DAYA, Alberto. Ley de Amparo. Porrúa. México. 1991.
- 34.- OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Quinta Edición. Oxford University Press. México. 2000.
- 35.- PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1977.
- 36.- REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México. 1976.
- 37.- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Cárdenas. México. 1986.
- 38.- RUIZ MORENO, Ángel. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Séptima Edición. Porrúa. México. 2003.
- 39.- SALINAS SUAREZ DEL REAL, Mario. Formulario Tematizado de Derecho del Trabajo. Corregidora. México. 1991.
- 40.- TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición. Trillas. México. 1995.
- 41.- TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición. Trillas. México. 1997.
- 42.- TENOPALA MENDIZABAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 2003.
- 43.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. “Teoría Integral”. Sexta Edición. Porrúa. México. 1982.
- 44.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa. México. 1980.

LEGISLACIÓN

- 1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Centésima Quincuagésima Quinta Edición. Porrúa. 2008.
- 2.- LEY DE AMPARO. Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Décima Cuarta Edición. Isef. México. 2008.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Décima Quinta Edición. Isef. México. 2008.
- 4.- CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES. Décima Cuarta Edición. Isef. México. 2008.
- 5.- CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Décima Cuarta Edición. Isef. México. 2008.

DICCIONARIOS

- 1.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo II. Octava Edición. Heliasta. Argentina.1974.
- 2.- DE PINA, Rafael y De Pina Vara Rafael. Diccionario de Derecho Laboral. Porrúa. México. 1995.
- 3.- DE PINA, Rafael y De Pina Vara Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésima Séptima Edición. Porrúa. México. 1999.
- 4.- ENCICLOPEDIA JURÍDICA, OMEBA. Tomo XVII. Bibliográfica Argentina. Argentina. 1983.
- 5.- FERNÁNDEZ DE LEÓN, Gonzalo. Diccionario Jurídico. Tercera Edición. Ediciones Contabilidad Moderna. Argentina. 1972.
- 6.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Décima Quinta Edición. Porrúa. México. 2000.
- 7.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico de Seguridad Social. UNAM. México.1994.

- 8.- LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1993.
- 9.- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Vigésima Edición. Porrúa. México. 1991.
- 10.- PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Tomo II. Porrúa. México. 2000.
- 11.- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima Segunda Edición. Madrid. 2001.
- 12.- VILLA-REAL MOLINA, Ricardo y Arco Torres Miguel Ángel. Diccionario de Términos Jurídicos. Comares. España. 1999.

OTRAS FUENTES

<http://www.juridicas.unam.mx>

<http://www.cddhcu.gob.mx>

http://www.senado.gob.mx/marco_juridico.

<http://www.funcionpublica.gob.mx>

<http://www.bibliojuridica.org>

<http://www.ordenjuridico.gob.mx>