

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



MEDIOS DE DEFENSA EN EL PROCESO
LABORAL MEXICANO

SUSTENTANTE:

SERGIO ROIZ AGUIRRE

ASESOR DE LA TESIS:

LIC. HECTOR S. MALDONADO PEREZ

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL

CD. UNIVERSITARIA

DICIEMBRE DEL 2003

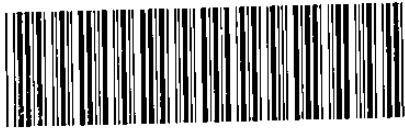
TM

K1

FDYC

2003

.R6



1020149841

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



**MEDIOS DE DEFENSA EN EL PROCESO
LABORAL MEXICANO**

SUSTENTANTE:

SERGIO ROIZ AGUIRRE

ASESOR DE LA TESIS:

LIC. HECTOR S. MALDONADO PEREZ

**TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL**

CD. UNIVERSITARIA

DICIEMBRE DEL 2003



988773

UNIVERSITY OF CALIFORNIA
LIBRARY
DIVERSITY

TM
K1
FDYC
2003
.R6

UNIVERSITY OF CALIFORNIA
LIBRARY

ADMINISTRATIVE

RECORDS

UNIVERSITY OF CALIFORNIA

LIBRARY

UNIVERSITY



FONDO
TESIS

MEDIOS DE DEFENSA EN EL PROCESO LABORAL MEXICANO

INDICE

CAPITULO PRIMERO

Aspecto Filosofico de la Tesis.....	1
Medios de defensa en el Proceso Laboral Mexicano... ..	1
El Derecho del Trabajo parte del Derecho Social..	3
El Derecho Social en la Dogmatica....	5
Principios Juridicos Fundamentales	10
Las Finalidades Inmediata y Mediata del Trabajo	11

CAPITULO SEGUNDO

Antecedente de los Recursos.	15
Extracto de Los A egatos	22

CAPITULO TERCERO

MEDIOS DE DEFENSA EN EL PROCESO LABORAL MEXICANO

INDICE

CAPITULO PRIMERO

Aspecto Filosófico de la Tesis.....	1
Medios de defensa en el Proceso Laboral Mexicano.....	1
El Derecho del Trabajo parte del Derecho Social.....	3
El Derecho Social en la Dogmática.....	5
Principios Juridicos Fundamentales.....	10
Las Finalidades Inmediata y Mediata del Trabajo... .	11

CAPITULO SEGUNDO

Antecedentes de los Recursos.	15
Extracto de Los Alegatos.....	22

CAPITULO TERCERO

Marco Legal.....	28
CAPITULO CUARTO	
Marco Conceptual.....	37
CAPITULO QUINTO	
Juicio de Amparo.....	45
Procedencia de la Revisión.....	51
CONCLUSIONES.....	58
BIBLIOGRAFIA.....	60

INTRODUCCION

El trabajo es una necesidad biológica del hombre, que canaliza sus energías y lo pone en contacto con el medio que lo rodea, sobre el trabajo se levantan las culturas del mundo.

El trabajo es una fuente muy importante para satisfacer las cinco necesidades del hombre como son: orgánicas, de seguridad, sociales, superación y autorrealización.

Nos da dinero, seguridad, prestigio, amistades, perfeccionamiento del ser humano y satisfacción de su creatividad.

Es un excelente medio para dominar la materia al servicio del hombre. Por el trabajo cumple el hombre su papel de dominador ya que así aumenta la productividad.

Por la presente tesis me propongo establecer los medios de defensa en el procedimiento laboral mexicano. Quiero expresar la inquietud que siempre he tenido desde que empecé a relacionarme con el procedimiento laboral en México, el por que no existían varios recursos o medios de

impugnación en las resoluciones o acuerdos en el procedimiento.

El hecho de que al dictarse el Laudo solamente existe el juicio de amparo y tener que recurrir al tribunal federal para impugnar la resolución y comencé a pensar en elaborar un recurso contra la resolución final del procedimiento que nos llevaría a tener otra oportunidad de que la misma autoridad a través del órgano resolutivo resolviera a favor o en contra de la resolución dictada por dicha autoridad.

Eso ofrecería muchas ventajas en el proceso.

Primero el de celeridad, segundo el no tener que acudir al Tribunal Federal en busca del amparo, tercero el de tratar de demostrar en esa segunda instancia que se resuelva de acuerdo a nuestros intereses.

He visto y por pláticas con funcionarios de Conciliación y Arbitraje que gran cantidad de negocios van en busca del amparo al Tribunal Federal y posteriormente a muchos negocios de los que son recurridos se les concede el amparo y a otros se les niega, y eso a veces trae trastornos en los procedimientos laborales ya que las juntas en casos de violación al procedimiento lo tienen que responder desde el inicio y eso aparte de la retarda tiene que buscar celeridad en los mismos y acatar los ordenamientos en materia de amparo. Por es importante buscar medios para la defensa del proceso laboral, considerando como un acierto el hecho de que ese probable medio de defensa que se esta proponiendo

resulte útil al procedimiento laboral y se pueda conseguir una forma de que la justicia sea mas rápida, expedita y confiable.

Considero una necesidad la creación de esta impugnación propuesto porque vendría a dar mas seguridad en el proceso laboral y que una segunda instancia podria ser mejor y dar mayor seguridad a la resolución.

CAPÍTULO PRIMERO

ASPECTO FILOSOFICO

RECURSOS EN EL PROCESO LABORAL MEXICANO.

Haremos un análisis de cómo ha evolucionando el Derecho Laboral-Mexicano. En primer termino analizaremos la autonomía para juzgar y resolver los aspectos laborales tomando en consideración de por que sus resoluciones se toman por medio de un cuerpo colegiado.

O sea que deberá existir la figura de tres juzgadores con un Representante de Gobierno; un Representante Patronal y un Representante Obrero y de la Clase Trabajadora.

Es interesante ver que desde los inicios que tiene la materia laboral hasta la fecha siempre ha existido esa figura conjunta de juzgar.

Retomándose las resoluciones por mayoría de votos; pudiendo a veces encontrar que siempre cuando el patron gana un pleito siempre existirá voto contrario de la clase trabajadora y viceversa, cuando es el

patrón el que gana y es el patron a traves del Representante Patronal el que se inconforma; por lo tanto nunca veremos que exista la unidad de un fallo unanime.

Creemos que a veces las partes deberán estar concientes quienes ganan un asunto y quienes pierden. Esto es relevante analizarlo, pero desgraciadamente no existiría la ecuanimidad de los jueces del procedimiento laboral. Ahora podemos analizar detalladamente cada uno de los aspectos laborales como ha ido evolucionando la fuerza jurídica y la soberanía y libertad para resolver los asuntos de los tribunales laborales a través de diversas etapas por disposición expresa del artículo 649 de la Ley, las juntas locales por federales de conciliación y arbitraje incurrir en responsabilidad cuando se rehusan, sin causa justificada a recibir contratos colectivos registran reglamentos interiores de trabajadores o sindicatos, sin embargo, es necesario advertir que la responsabilidad no es en realidad del Órgano Colegiado sino personal de los funcionarios que integren los tribunales de trabajo, según se desprende la parte final del mencionado precepto que individualiza las sanciones a cada uno de los responsables en su calidad de titulares representativos del capital, trabajo y gobierno. El proposito del legislador al referirse a la responsabilidad del Organo Colegiado la Junta de Conciliacion y Arbitraje fue igualar la responsabilidad personal de sus miembros con motivo de la actividad

conjunta que desarrollan el ejercer la Jurisdicción Voluntaria Laboral-
Registro de sindicatos y depósitos de contratos colectivos de trabajo Para
los casos específicos de que se trata (recibir contratos colectivos, registrar
reglamentos, interiores de trabajo y sindicato) se establecen dos
sanciones: Multa de 100 a 500 pesos a cada uno de los responsables y
destitución en caso de reincidencia en los apartados que sigue se
puntualizaran las responsabilidades de los representantes de Gobierno,
Capital y Trabajo

EL DERECHO DEL TRABAJO PARTE DEL DERECHO SOCIAL.

El derecho del trabajo, parte integrante del derecho social positivo,
se identifica y conjuga con éste en el artículo 123 de nuestra Constitución
de 1917, la primera ley fundamental del mundo que creó un régimen de
garantías individuales y de garantías sociales con autonomía unas de otras,
por lo que se convirtió de hecho en el heraldo de las Constituciones
contemporáneas.

Es así como el derecho del trabajo se elevó a norma social de la
más alta jerarquía jurídica, en estatuto constitucional protector y
reivindicador de los trabajadores y de la clase obrera y en punto de partida
para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres: porque

nuestra Constitución originó una nueva idea del derecho y del Estado, estableciendo las bases fundamentales no sólo de Estado político, sino del estado de derecho social, en un solo cuerpo de leyes que integran conjuntamente la Constitución política y la Constitución social, con nuevos estatutos que comprenden las necesidades y aspiraciones de los grupos humanos de trabajadores y campesinos y de económicamente débiles, en correlación de fuerzas políticas y sociales que tienen expresiones en las normas fundamentales.

En otros términos, la Constitución político-social se caracteriza porque su sistema jurídico comprende derechos individuales (públicos) y derechos sociales, reglas especiales a favor de los individuos vinculados socialmente o bien de los grupos humanos que constituyen las clases económicamente débiles; pero esta inclusión de normas protectoras y reivindicadoras para los obreros y los campesinos, se extendieron al mismo tiempo a todos los prestadores de servicios y propiciaron asimismo la transformación del Estado moderno para ejercer funciones no sólo políticas, sino sociales, a fin de lograr a través de la legislación gradual el mejoramiento de los grupos humanos hasta alcanzar algún día las transformaciones de las estructuras económicas por medio de la acción tutelar y reivindicatoria de la administración burguesa, influida por el

↳ Estado de derecho social a favor de los trabajadores.

EL DERECHO SOCIAL EN LA DOGMÁTICA

El derecho social positivo, como ciencia del derecho, nació con la Constitución Mexicana en 1917, pero desde entonces hasta hoy no se ha comprendido bien en su naturaleza y contenido, pese a que ha sido objeto de estudio por notables juristas, sociólogos y filósofos; sin embargo, a partir de nuestra Constitución se empezó a especular en torno de la nueva disciplina. si podía construir una rama autónoma o bien si se le debía de confundir con el derecho en general por estimarse que todo el derecho es social. Empieza la lucha por este nuevo derecho y los primeros pasos en la ciencia social jurídica.

Nuestro artículo 123, precisamente el derecho mexicano del trabajo y de la previsión social, se introdujo en el Tratado de Paz de Versalles de 1919, desde entonces se universalizó porque el Tratado se recogieron muchos de sus principios y por primera vez se escribió después de la primera guerra de 1914-1918, la idea de justicia social de los grandes juristas del mundo sólo contemplan en función de la protección de todos los débiles del mundo; pero el concepto de justicia social en

nuestro derecho social es más amplio, ya que su finalidad es también reivindicatoria. Nuestra revolución en el Congreso Constituyente de Querétaro tuvo particularidad creadora (1916-1917) de carácter social más política, como hasta entonces no habían sido otras revoluciones y las guerras.

Se dice que el derecho del trabajo tiene finalidades colectivas que no corresponden a la clasificación del derecho en público y privado y estimamos el derecho procesal del trabajo como una disciplina nueva de carácter social, expresando categóricamente que el derecho del trabajo tiene por objeto no sólo el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, sino también reivindicación de la persona humana desposeída.

Las ramas fundamentales de nuestro derecho social positivo son: Derecho del trabajo y de previsión y seguridad sociales (Art. 123), derecho agrario (Art. 27), derecho económico (Art. 27 y 28) y derecho cooperativo (Art. 28 y 123).

En cumplimiento del originario artículo 123, constitucional, en todos los Estados de la República se expidieron leyes de trabajo con objeto de proteger y tutelar a la clase trabajadora, reglamentando en su beneficio las diversas especialidades de trabajo de los obreros, agrícolas, mineros, domésticos, de empleados privados y públicos, el contrato de

trabajo, individual y colectivo, de lo^Ms menores, la jornada y descansos legales, salarios, participación de utilidades, higiene y prevención de accidentes. Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc., estas leyes son las siguientes:

Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes del 6 de marzo de 1928.

Ley del Trabajo del Estado de Campeche de 29 de Noviembre de 1924.

Ley Reglamentaria del artículo 123, de la Constitución General de la República del Estado de Coahuila de 22 de julio de 1920.

Ley del Trabajo del Estado de Colima de 21 de Noviembre de 1925.

Ley Reglamentaria del artículo 123 y párrafo primero del artículo 4º constitucional del Estado de Chiapas de 5 de marzo de 1927.

Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua de 5 de julio de 1922.

Ley por la que se establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al Ejecutivo para incautar los establecimientos industriales en caso de paro ilícito, dentro del Distrito y Territorios Federales de 27 de Noviembre de 1917.

Reglamento del Descanso Dominical en el Distrito Federal de 31

de Diciembre de 1919.

Decreto del C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos sobre descanso semanal de 1º primero de octubre de 1923

Ley Orgánica del artículo 4º constitucional en lo relativo a libertad de trabajo de 18 de Diciembre de 1925.

Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal de 8 de marzo de 1926.

Reglamento de la Jornada de Trabajo en los establecimientos comerciales del Distrito Federal de 15 de agosto de 1927.

Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango de 24 de Octubre de 1922.

Reglamento de las Juntas municipales de Conciliación y Arbitraje del Estado de Durango de 10 de julio de 1924.

Ley de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guanajuato de 6 de abril de 1921.

Ley que establece en el Estado de Guanajuato el descanso semanal y cierre ordinario de 14 de junio de 1922. Ley del Trabajo Agrícola del Estado de Guanajuato de 13 de marzo de 1923.

Ley del Trabajo del Estado de Guanajuato de 10 primero de Septiembre de 1924.

Reglamento interior para la Junta Central y comisiones especiales

de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nayarit de 16 de febrero de 1918

Ley constitucional que establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación en el Estado de Nuevo Leon de 24 de enero de 1924.

Ley sobre la jornada máxima de trabajo y descanso obligatorio para empleados y obreros en general del Estado de Nuevo León de 10 de Diciembre de 1924

Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca de 21 de marzo de 1926.

Código del Trabajo del Estado de Puebla de 14 de noviembre de 1921.

Reglamento de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla de 12 de enero de 1926.

Ley reglamentaria de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de San Luis Potosí de 30 de mayo de 1923.

Ley para las comisiones que fijan el salario mínimo del Estado de San Luis Potosí de 22 de enero de 1925

Ley que establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación del Estado de Sonora de 15 de octubre de 1918

Ley que aprueba el reglamento para la integración y

funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo del Estado de Sonora de 19 de Diciembre de 1923.

PRINCIPIOS JURIDICOS FUNDAMENTALES.

Soberanía y representación, Derechos humanos y separación de poderes, Derecho publico, Derecho social, Derecho privado, Derecho constitucional, Derecho del Trabajo, Derecho civil, Derecho administrativo, Derecho de la seguridad social, Derecho mercantil, Derecho procesal, Otras ramas.

La ley del trabajo de 1970 es la expresión de una idea nueva del trabajo, compuesta de dos concepciones básicas, primeramente, la ley descansa en la tesis de que los artículos 27 y 123 de la Carta Magna, que contienen la declaración de los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, constituyen la decisión o principios jurídicos fundamental nuevo, adoptado por la Asamblea constituyente de Querétaro; y en segundo lugar y como una consecuencia directa de la Declaración, la autonomía plena del derecho del trabajo, lo que implica que sus raíces y su sentido y su finalidad se hallan en el artículo 123, por lo que es de este precepto y no del derecho público ni del privado, de

donde debe extraerse la orientación para la creación e interpretación de las normas concretas.

LAS FINALIDADES INMEDIATA Y MEDIATA DEL TRABAJO

El derecho del trabajo, vive desde su aparición en el siglo pasado, dentro del cuadro hermético de las constituciones de un sistema capitalista, dividido en dos clases sociales, trabajo y capital, una explotada, la otra explotadora, en cuya entraña late la injusticia al hombre y el beneficio para los poseedores de la riqueza. Este planteamiento es la causa creadora de la doble finalidad del derecho del trabajo; la primera, la que hemos repetido con frecuencia, se eleva sobre la vida meramente humana y les permita realizar los valores humanos de que son portadores: jornada reducida y salarios suficientes, son las metas mínimas. La segunda, la finalidad mediata, pertenece al mañana, tal vez al reino de la utopía.

Ninguna de las finalidades pueden realizarse por sí sola, porque las normas no son entes mágicos que puedan transformarse a sí mismas o arrojar principios o instituciones nuevos; son siempre los hombres, el pueblo cuando puede influir en la legislación, los legisladores y funcionarios estatales cuando son elegidos y están al servicio de la nación

y los jueces, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a la Suprema Corte de Justicia, cuando amen al derecho y extraigan las consecuencias para una vida mejor de los hombres. Falta la que debiera ser una fuerza viva y activa, el movimiento obrero, que lo será cuando sus líderes sean designados por los trabajadores y recuperen su libertad mas que frente al poder publico, ante el capital. En la libertad sindical, en la negociacion y contratación colectiva y en la huelga, la declaracion de derechos y la Ley pusieron en manos de los sindicatos los elementos mejores para alcanzar la finalidad inmediata; y si bien es cierto que una minoría obrera, la crema de proletariado, ha logrado condiciones infrahumanas. La finalidad mediata atraviesa por las mismas circunstancias; su realización corresponde a los trabajadores y concretamente al movimiento obrero y al campesino, lo que quiere decir que nada tenga que ver con ella el derecho del trabajo, porque a este estatuto le toca garantizar la libertad de acción del movimiento obrero: la ruta para esta mision se marcó en la era del presidente Cárdenas, cuando en octubre de 1940, se suprimió la prohibición para que los sindicatos participaran en asuntos politicos; la Ley nueva se empeño en el reforzamiento de la libertad de acción, a cuyo efecto garantizó la formacion y actividad libre de los sindicatos y devolvió el derecho de huelga la prestancia y la amplitud que le otorgó el Poder constituyente en la Declaracion de 1917; y vale tambien la pena recordar

el hecho, al que ya nos hemos referido de que la Comisión suprimió los delitos de disolución social aplicados a la huelga, cuya adopción en la Ley de 1931, estuvo patrocinada por los diputados obreros.

No pretendemos formular un juicio definitivo, pero sí proponer la pregunta: ¿estará cumpliendo el movimiento obrero su misión?, Si se revisan las declaraciones de principios de los estatutos sindicales de los últimos años, se observa con tristeza que señalan como la finalidad del movimiento obrero el respeto incondicional a un sistema económico y político basado en una constitución que es, cada vez más, a través de sus reformas, la más completa consagración de los propósitos actuales del capitalismo mexicano.

CAPÍTULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LAS IMPUGNACIONES.

El Segundo Capítulo se refiere a los Antecedentes de los Impugnaciones en Materia Laboral.

La Ley Federal del Trabajo vigente establece en su artículo 837 que las resoluciones de las Autoridades Laborales son: I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de tramite o cuando decidan cualquier cuestion dentro del negocio; II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera del juicio un incidente, y III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto. El siguiente Artículo dice: La Junta dictará sus resoluciones en el acto en que concluya

la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en la que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de esta ley. Artículo 847 de la Ley establece: una vez notificado el laudo cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución; esto propiamente no es una resolución porque no ataca el fondo del juicio. La aclaración no interrumpe el término para la impugnación del Laudo. El Artículo 848 establece: que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta. El Artículo 849 de dicha Ley admite como recurso la revisión de los actos de ejecución contra actos del presidente, actuarios o funcionarios legalmente habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares. En los artículos 850 y 851 establecen los procedimientos a seguir.

Las resoluciones laborales son todas aquellas declaraciones que forma el juzgador siendo las características de actos de jurisdicción,

mediante las cuales el órgano expresa su voluntad condena y prohíbe; se llevan a cabo por conducto de un Tribunal, las resoluciones que se tramiten pueden suspender o resolver el proceso. Existen de forma, la ordinaria que se llama Laudo y pone punto final al juicio y la extraordinaria es la que surge de un convenio.

El término Laudo tiene voz verbal Laudare de Laus y Laudin que significa alabar-alabanza, esto no es mas que un acto jurisdiccional en virtud del cual la Junta aplica normas y conceptos a fin de resolver incertidumbre del derecho.

Obligaciones de la Junta: La Junta en terminos del artículo 838 de la Legislación Laboral tiene la obligación en el proceso de dictar sus resoluciones precisamente en el momento que concluya la audiencia o diligencia respectivo dentro de 48 horas en el que se reciban promociones por escrito de las partes, salvo disposición en contrario.

Existen ciertos requisitos en la forma y el fondo del Laudo, mismos que los litigantes conocemos como son: lugar, fecha y la Junta que pronuncie; nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; extracto de la demanda y contestacion que debiera contener con claridad y precision; las peticiones de las partes y los hechos controvertidos, enumeración de pruebas y su debida apreciacion, extracto de los alegatos. Las razones legales y de equidad, la jurisprudencia y doctrina que le

sirven de fundamento y los puntos resolutivos o conclusiones de la determinación basándose en la congruencia de los laudos. Es esencial que sean claros, precisos y congruentes con la demanda y contestación, sobre todo con certeza y lógica jurídica. La incongruencia es una falta de adecuación entre lo alegado por las partes y lo resuelto por la Junta; tradicionalmente se ha establecido que las juntas no admiten ninguna resolución que no puedan ser revocadas existiendo otras instancias como revisión de actos de ejecución, incidentes de nulidades, medidas de apremio.

¿Que es la revisión de los actos de ejecución?, no es más que procedimiento que puede ser promovido por las partes dentro del término de 3 días estableciendo las violaciones incurridas por autoridades laborales llámese presidente de Junta; actuario ejecutor que se exceda, en sus funciones y viola las disposiciones laborales; tiene ciertos requisitos de forma y fondo. Debe ser por escrito dentro del término legal, ofrecer pruebas y alegatos dentro de un incidente con una resolución de procedencia o improcedencia. Otro recurso sería el de reclamación que procede cuando la persona que quebrante el arraigo sin dejar representante legítimo; comete el delito de desobediencia a un mandato de autoridad.

Establece dentro del concepto de ejecución como actos dirigidos a

la eficacia practica del laudo juridico o e conomico, cualquiera que sea la clase de Laudo declarativo, de condena o constitutivo, este es susceptible de ejecucion en el sentido de lograr la finalidad de cumplimentar la condena o cumplimiento efectivo de las resoluciones segun el maestro Trueba Urbina, la ejecución forzosa de un laudo no se lleva a efecto de oficio, sino a petición de parte es decir, quien obtuvo una sentencia de condena favorable que requiere no solo una simple notificación sino de actos necesarios para asegurar su eficacia practica La acción ejecutiva es el poder jurídico de ejercer condiciones para la actuación práctica de la voluntad concreta de la Ley que garantice un bien de la vida así como contra las medidas de apremio que impongan los presidentes y auxiliares de la junta. Este procedimiento es propuesto por las partes dentro de los 3 dias por escrito, ofreciendo pruebas y resoluciones, sobre providencias cautelares; existe el recurso cuando la demandada desaparezca bienes, venda o simule la venta o los esconda para dejar a los trabajadores insolventes. El requisito para esta medida cautelar es la solicitud de parte interesada que se rindan pruebas, que se demuestre la necesidad de la medida presentada en el momento procesal oportuno.

Conforme al Artículo 859, puede existir medida de arraigo la cual tiene por objeto evitar que el demandado se oculte o ausente del lugar sin

dejar persona o apoderada o representante que responda del resultado del juicio. También existe secuestro provisional que es un embargo precautorio y consiste en asegurar ciertos bienes de la empresa o de una persona para garantizar el cumplimiento de las resoluciones dictadas por la autoridad competente.

La acción procesal de perseguir la voluntad de la Ley, en la práctica laboral muestra que acción ejecutiva se ejercita para realizar y asegurar el cumplimiento efectivo de las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los convenios o transacciones celebradas con estos. Los órganos de ejecución tienen la misión de llevar a cabo actos encaminados a lograr el aseguramiento práctico de la sentencia.

La doctrina laboralista no tiene aplicación tratándose de obligaciones laborales, dada la ineficacia de la Autonomía de la voluntad en el contrato laboral y el carácter típico de la relación de trabajo. En cuanto la reinstalación del obrero en el puesto que desempeñaba por virtud de la ejecución de un laudo, presenta características distintas del cumplimiento de cualquier obligación civil, la permanencia del trabajador en el empleo le garantiza la posibilidad constante de obtener medios de subsistencia y esta inmovilidad en su trabajo no tiene ningún equivalente

en la vida social, menos en la obtención de una cantidad de dinero correspondiente al pago de daños y perjuicios que percibiría, solo le permitiría vivir transitoriamente por eso llegamos a la conclusión que son equiparables las obligaciones civiles a las laborales podrían formularse algunas críticas: de las ejecutorias, el patrón que despida a sus obreros sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o indemnizar con 3 meses de salario.

Consideramos que los textos constitucionales descritos son contradictorios ya que de un lado se consagra la acción optativa a favor de los trabajadores para obtener una reinstalación en el empleo o pago de 3 meses de indemnización y en el caso de despido injustificado y por otro se admite la posibilidad de que el patrón se niegue a aceptar el Laudo que condena a la reinstalación

El Laudo establece varias obligaciones como dijimos: condena de no hacer; condena de entregar una cosa, condena de firmar documentos. Existen sanciones por no acatar el Laudo, siempre que no se trate de reinstalación u otros derechos superiores a favor de los trabajadores en que necesariamente se debe aceptar para por terminado el contrato de trabajo; condenara indemnizar al trabajador con el importe de 3 meses de salario, procederá a responsabilizar que patron resulte del conflicto

A mayor abundamiento se requieren algunos requisitos formales de las resoluciones. Las resoluciones de las juntas deben ser fundadas por sus integrantes, así como el secretario, el mismo día en que las voten, ya que en caso contrario carecen de validez (Art. 839). El anterior requisito constituye un elemento de eficacia y validez de las resoluciones, ya que antes de que sean firmadas se encuentran condicionadas a estas circunstancias.

Por otra parte existen ciertos requisitos de forma y de fondo del formato de resolución. Estos son: lugar, fecha y junta que lo pronuncie. Nombre y domicilio de las partes y de sus representantes; un extracto de la demanda y de su contestación que deberá contener claridad y concesión. Las peticiones de las partes y los hechos controvertidos. Enumeración de las pruebas y apreciación de ellas, que haga la junta.

EXTRACTO DE LOS ALEGATOS.

Las razones legales de equidad, la jurisprudencia y doctrina que le sirve de fundamento (como fuentes del derecho).

La facultad de valorar las pruebas, en el sentido de que no deba alterar los antecedentes, las pruebas ni incurrir en defectos de lógica en el

raciocinio, analizando todas y cada una de ellas. Pormenorizadamente, pues dicha misión sería irregular y conculcaría las más elementales garantías en el proceso.

Por eso los Artículos 841 y 842 establecen: que los laudos se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada y apareciendo los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales que se apoyen. Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y más pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

Es importante que se establezcan las bases de la condena: en los laudos cuando se trate de prestaciones económicas, se determinara el salario que sirve de base de la condena, cuantificándose el importe de las prestaciones, se señalan las medidas o mecanismos con arreglos a las cuales deba cumplirse la resolución. Solo por excepción, podrá ordenarse se abra el llamado incidente de liquidación cuando la condena sea una cantidad líquida sería ocioso abrir el incidente de liquidación por estar establecidas claramente las bases con las cuales deba cumplimentarse el laudo

El artículo 844 de la ley federal del trabajo es muy claro al establecer cuando la condena sea en una cantidad líquida, se establecerá

en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse.

En que consiste la aclaración de los laudos: Resulta evidente que la aclaración de laudos es una novedad en nuestra ley federal del trabajo reformada sin que se constituya una impugnación propiamente dicho.

Las partes una vez notificado el laudo, optativamente podrán dentro de los tres días siguientes solicitar a la junta la aclaración de la resolución para corregir errores o precisar algún punto específico, es decir, la aclaración tiene por objeto llegar al conocimiento claro, de lo que se quiso decir. La junta dentro del mismo plazo resolverá lo contundente, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución, ya que no tiene por finalidad modificarlas en el fondo con base en el principio de la irrevocabilidad de los acuerdos de las juntas.

Los laudos podrán impugnarse por el amparo directo ya que el amparo indirecto procede contra todas las demás resoluciones que no tengan el carácter definitivo o contra leyes que por su sola expedición causen perjuicio al particular. En cuanto a recursos se establece que los procedimientos laborales no admiten ningún recurso ni tampoco pueden revocar sus propias determinaciones, en todo caso las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren los miembros de la junta.

La anterior situación procura la celeridad procesada quedando como única vía la impugnación en el juicio de garantías, sin embargo existen dos recursos que se establecieron en su oportunidad. Con mayor amplitud como son a saber la revisión de los actos del ejecutor que pueden promoverse contra los errores o defectos en la ejecución de laudo, y la reclamación que procede contra los medios de apremio y las medidas disciplinarias aplicadas con irregularidad en el abuso de autoridad. Esto se establece en el artículo 848 de la ley federal del trabajo que ordena que las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso que las juntas no puedan revocar sus resoluciones. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurrir los miembros de la junta.

CAPITULO TERCERO

MARCO LEGAL

En este capítulo referiremos los artículos que contienen, los medios de impugnación de la Ley Laboral. El artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo establece que las resoluciones de los Tribunales son: Acuerdos. si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio; 2 Autos Incidentales o Resoluciones Interlocutorias; cuando se resuelvan dentro o fuera del juicio un incidente; y 3º Laudos Cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

La Junta dictara sus resoluciones en el acto en que se concluyan las diligencias respectivas o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquella en la que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de la Ley.

Después del Laudo que pone fin al conflicto laboral existen Medios de Impugnación del mismo que pueden ser desde responsabilidades de funcionarios en el proceso, nulidades incidentales anteriores y posteriores en acuerdo. Revisión de actos de ejecución que se interponen cuando las autoridades se exceden en sus funciones yendo más allá de lo que la resolución o leyes establecen. También las tercerías son formas de defensa por parte de un tercero extraño que se considera agraviado en dichas ejecuciones. Las providencias precautorias de embargo están consideradas como medio de defensa de parte del actor al reservar sus derechos y protegerlos cuando la resolución sobrevenga.

Dentro de la actuación Laboral estos medios de defensa son los que la Ley de la Materia establece como medidas para actuar en defensa de los intereses de las partes.

Las resoluciones laborales en un concepto general, son declaraciones de la voluntad, producidos por un Tribunal que tiende a ejercer sobre el proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia, siendo sus principales características siguientes. a) Son actos de jurisdicción, b) Mediante ellos el órgano declara su voluntad y ordena prohibir algo, e) son actos unilaterales aunque se llevan a cabo por Tribunales Colegiados, d) Mediante las resoluciones se termina el proceso

y se resuelve el litigio, se pone fin o se suspende el juicio.

Dentro del proceso existen dos formas básicas para terminar la relación jurídica procesal, una ordinaria que es el laudo y la otra extraordinaria, como lo es la composición o convenio, conciliación, auto composición, caducidad, etc.

El término Laudo voz verbal de Laudere, de Laus, Laudis significa Alabar, Alabanza; luego en la edad media recibió otros significados, fallar como arbitro, en nuestros días sentencia y Laudo en materia de trabajo se consideran como sinónimos, aunque su evolución semántica sea distinta por lo tanto Laudo es el acto jurisdiccional, en virtud de la cual la Junta aplica la norma al caso concreto a fin de resolver y destruir la incertidumbre del derecho.

Obligación de la Junta en las resoluciones: La junta tiene la obligación de dictar sus resoluciones precisamente en el acto en que se concluya la diligencia respectiva (audiencia o diligencia) o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en que se reciban promociones por escrito de las partes salvo disposición en contrario artículo 838, la práctica ha demostrado que cuando la Junta se reserva a contar alguna disposición procesal, la disposición es inoperante, por las dilaciones existentes debido al exceso de trabajo o a la incompetencia de algunos funcionarios.

Caracter formal de las resoluciones Las resoluciones de las juntas deben ser firmadas por los integrantes, así como de los requisitos de forma y fondo del Laudo. Debe existir congruencia en los Laudos. nuestro máximo Tribunal ha establecido al respecto que la incongruencia de un Laudo debe ser claro, preciso y congruente con la demanda, la contestación y demás retenciones deducidas y planteadas en el juicio

Bases de la condena.- en los Laudos cuando se trata de prestaciones económicas se determinará el salario que sirve de base a la condena, cuantificándose el importe de las prestaciones.

En el caso de que los miembros de la Junta se nieguen a votar serán requeridos por el Secretario quien se les indicará las responsabilidades en que incurrirán si persisten en su negativa, el Secretario levantará una acta debidamente circunstanciada a fin de que se apliquen las sanciones que establece el artículo 671 a 675 de la Ley Laboral

Aclaración de Laudos que se puede tomar como un medio de impugnación. - Pues resulta evidente que la aclaración de Laudos es una novedad en nuestra Ley Federal del Trabajo reformada sin que se constituya un recurso propiamente dicho

Las partes una vez notificado el Laudo, optativamente podrán dentro de los tres días siguientes solicitar a la Junta la aclaración de las

resoluciones para corregir errores o precisar algún punto específico, es decir la aclaración tiene por objeto llegar al conocimiento claro de lo que se quiso decir, la Junta dentro del mismo plazo resolverá lo conducente, pero por ningún motivo podrá variar el sentido de la resolución ya que no tiene por finalidad modificarla en el fondo. Los Laudos podrán impugnarse por el amparo directo,, ya que el amparo indirecto procede contra todas las demás resoluciones que no tengan el carácter definitivo o contra leyes que por su sola expedición causen perjuicio al particular.

La impugnación tradicionalmente en el procedimiento laboral que impera el criterio de que las resoluciones de la Junta no admiten ningún medio de defensa, ni tampoco pueden revocar sus propias determinaciones, en todo caso las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren los miembros de la Junta.

Situación que procura la celeridad procesal, quedando como única vía de impugnación el juicio de garantías, sin embargo existen dos recursos que estudiaremos en su oportunidad con mayor amplitud a saber: La revisión de los actos del ejecutor pueden promoverse contra los errores o defectos en la ejecución de los laudos, y la reclamación que procede contra los medios de apremio y medidas disciplinarias aplicadas con irregularidad en abuso de autoridad. Como ya presentamos antes el artículo 837, dice: Que las resoluciones de los Tribunales son: 1.-

Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de tramite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio; II.- Autos incidentales o resoluciones interlocutorias. cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente, y III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Las Juntas dictaran sus resoluciones en el acto en que concluyan las diligencias respectivas o dentro de las 48 horas siguientes, aquella en que se reciban las promociones por escrito, salvo disposicion contrario a la Ley. Los Laudos se discutirán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas y formulismos sobre estimacion de pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y de mas pretensiones deducidas en el juicio oportunamente. En los Laudos cuando se trata de prestaciones económicas se determinará el salario que sirve de base a las condenas; cuantificandose el importe de las prestaciones se señalaran las medidas con arreglo a los cuales deberan cumplirse con la resolución, solo por excepcion podrán ordenarse que se abra un incidente de liquidacion. Cuando la condena sea en cantidad liquida se establecera en el propio Laudo sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a lo cual deberá cumplirse una vez notificado el Laudo, cualesquiera de las partes dentro del término de 3 dias podra solicitar a la

Junta la aclaración de la resolución para corregir errores o precisar algún punto; la Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variar el sentido de la resolución

La interposición de la aclaración no interrumpe el término para la impugnación del laudo. Las resoluciones de la Junta no admiten ningún recurso; las Juntas no pueden revocar sus resoluciones. Las partes pueden exigir la responsabilidad que incurren los miembros de la Junta, los recursos previstos los señala el artículo 849 de la Ley Laboral que consisten en la Revisión de los Actos de ejecución, igualmente en lo dispuesto en los artículos del 857 al 864 relativos a las providencias cautelares y también los artículos 976 al 978 de la misma Ley Laboral relativa a las tercerías; con esto determinamos que se puede considerar como medios de impugnación ordinarios los incidentes que se plantean antes y durante el procedimiento como son: incidente de nulidad por error o defecto en la notificación o incidente de falta de personalidad, de incompetencia, ó dentro del desahogo de pruebas, el incidente de impugnación de testigos.

Con los alegatos concluye el periodo de instrucción del proceso y se inicia la fase de decisión que compete exclusivamente a la autoridad

La Ley de 193, establecía un procedimiento sumamente amplio,

que se traducía en una serie de actos jurídicos inútiles que lo único que producían era alargar innecesariamente el proceso.

Con gran perjuicio para las partes contendientes el artículo 885 de la Ley actual que corresponde a la parte 771 de la Ley de 1970 establece: Al concluir el desahogo de las pruebas, el formular los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar; el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción y dentro de 10 días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma del Laudo que deba contener : I. un extracto de la demanda y contestación, II. El señalamiento de los hechos controvertidos, III y una relación de pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia señalando los hechos que deben considerarse probados. IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven en su caso de lo alegado y probado y V. Los puntos resolutiveos.

En primer termino nos ocuparemos de la interrogante ¿que es el derecho?: de todos los conceptos que hemos visto en los diferentes tratados de Derecho me quedo con la del maestro Efraín Moto Salazar en su libro Elementos de Derecho; una facultad reconocida al individuo por la Ley para llevar a cabo determinados actos; o un conjunto de Leyes o normas jurídicas aplicables a la conducta social de los individuos; como

derecho natural diremos es un conjunto de max mas fundamentadas en la equidad, la justicia y el sentido comun, que se imponen al legislador mismo y nacen de las exigencias de la naturaleza biologica racional y social del hombre; pero de acuerdo con nuestro derecho positivo se define: como un conjunto de normas que regulan la conducta social de los individuos susceptibles de recibir una sanción política y que inspiradas en la idea de la justicia tiendan a realizar el orden social. Y ahora analizaremos que son medios de impugnacion y que es " Laboral".

El medio de impugnación es el acto por el cual se acude al impugnar, rechazar o demostrar ante un organismo superior un agravio cometido en nuestra contra por la autoridad de primera instancia y a la cual acudimos en la segunda instancia o ante la misma autoridad a demostrar que dicho acuerdo o resolución es contrario a derecho y nos esta causando un agravio a nuestros intereses

Existen innumerables clases de sentencia las constitutivas, preservativas o declarativas, desestimatorias y dentro de las segundas estan las interlocutorias y definitivas también sentencias procesales de fondo o sustanciales totales, parciales, arbitrales, y complementarias dispositivas

Existe sentencia de condena, esta clase de sentencia que derivan de la propia naturaleza y que son aquellas que le imponen al demandado

una obligación forzosa

Sentencia constitutiva, son las llamadas a revolucionar el Derecho Laboral, son aquellas que crean, modifican o extinguen derechos, crean además efectos para una futura relación; las sentencias constitutivas de orden económico son sentencias constitutivas. Hablando de las sentencias declarativas son aquellas que derivan de una acción del mismo carácter y en donde la autoridad únicamente se limita a declarar la existencia o inexistencia del derecho.

Existen también sentencias desestimatorias que son aquellas por medio de la cual se absuelve al demandado de la acción ejercida. Las sentencias definitivas son aquellas que resuelven el fondo del conflicto y le ponen fin, pueden ser parciales o totales; totales cuando determinan una absolución plena y parcial cuando solo lo hacen en partes dejando vivas o algunas acciones intentadas a favor de alguna de las partes. En materia laboral no existe condenación a los gastos y costas.

La inembargabilidad de bienes se manifiesta cuando hay una condena dentro de un laudo dictado a favor de los trabajadores y a efecto de cumplimentar y al no cumplir la condenada con dicha condena se ordena el embargo de bienes tendientes a garantizar el cumplimiento de dicho Laudo y una vez ordenado el mismo es necesario que respeten las disposiciones laborales ya que hay ciertos bienes que tienen el carácter de

inembargables y que deben respetarse, desgraciadamente las autoridades laborales no instruyen a los actuarios o ejecutores que a su vez por ignorancia jurídica o mala fe incumplen y embargan dentro del procedimiento bienes que no lo son, ejemplo: un negocio de tomo le embargan maquinas necesarias e indispensables para el funcionamiento y produccion de productos de manufacturas y al no poder elaborarlos incumplen y no pueden salir adelante para pagar con sus compromisos laborales, legales y contractuales de la empresa y esto origina medidas que la autoridad preve que se cumplan para dar cumplimiento a sus compromisos, de ahí es cuando se puede promover un recurso que son la revision de actos de ejecucion para que la autoridad logre reponer y hacer cumplir el mandato legal de que dichos bienes son inembargables.

Cuando se trate de personas físicas los bienes de hogar son inembargables como son: cama, es tufa, enseres sobre bienes normales de uso de la familia, quedan fuera de estos bienes que son de lujo como televisores, cuadros y otros bienes que por su naturaleza no deben embargarse, que son los bienes que pertenecen al uso exclusivo de la casa, y los mencionados son aquellos bienes que por su naturaleza son necesarios para la vida de las personas; no pueden embargar ropa o articulos que la familia necesita par vivir. Las mieses antes de cosecharse

son inembargables pero si la cosecha, que una vez levantada, puede el que tenga un derecho, ejercitarlo, otra de las formas de embargo podría ser la intervención del negocio o sociedad demandado y la cual fue condenada dentro de un procedimiento laboral. La intervención consiste que el actuario le de posesión a un interventor o administrador con cargo a la caja para que todo lo que entre en el negocio sea administrado y ejecutado por el interventor, quien después del pago de gastos el resto se cobrará en beneficio de la deuda.

Resoluciones interlocutorias. Resoluciones de autos incidentales o resoluciones interlocutorias las cuales se circunscriben a las resoluciones incidentales

Laudos, se refieren sobre el fondo del conflicto con carácter definitivo.

Sentencia definitiva y la sentencia firme, todas las sentencias las podemos catalogar como definitivas.

Se puede considerar el laudo como sentencia definitiva pero no firme, porque hay que recordar que existen recursos o medio de impugnación que son los que estamos tratando en este trabajo.

Existe además y lo calificaremos como recurso en materia laboral la aclaración del Laudo que consiste en decirle a la autoridad que precise

algun punto oscuro o irregular que no se entienda de la parte medular del Laudo.

Cuando es causa de agravios el Laudo que se pretende combatir, cuando es incongruente y no concuerda con la litis planteada y no se ajusta a derecho en los términos de ley, se establece que un Laudo para que este ajustado a derecho debe estar fundado y motivado debe entenderse por lo primero la cita del precepto legal aplicable al caso; por el segundo, las razones, motivos o circunstancias especiales que llevaron a la autoridad a concluir que el caso particular encuadra en el supuesto previsto.

La autoridad al cumplimentar un Laudo que ha sido violatorio de Garantías debe precisar los fundamentos que le señala la autoridad ordenadora a efecto de que cumplimenten fiel y correctamente los puntos resolutivos que se le ordenen cumplimentar. También es necesario señalar lo que la rama del derecho procesal hace extensivo a las demás ramas del derecho a lo que se ha llamado respecto de los derechos de tercero y concretamente de nuestras leyes laborales el artículo 493 establece que si en el cumplimiento de un exhorto se opone algún tercero que no hubiese sido oído por el presidente exhortante se suspendera el cumplimiento del exhorto, previa fianza que se otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despacho ejecución y de los danos y perjuicios que

puedan causarse, otorgada la fianza se devolviera el exhorto al presidente exhortante.

Es importante lo anterior porque constituye un freno a un dano innecesario a facultar expresamente a terceros extraños, a impedir el embargo de una autoridad exhortante cuando se otorga la fianza suficiente. Analizando el artículo 493 es una verdadera institución dentro del procedimiento de ejecución, porque independientemente del derecho del tercerista de producir el levantamiento de un embargo, una vez que este se lleve a cabo se le esta concediendo un derecho mas que es el de suspender el acto de embargo.

Quisiéramos agregar un principio que rige en el procedimiento de ejecución laboral y que debe considerarse una verdadera innovación de nuestro legislador que desde la ley de 1970 refrenda el artículo 949 principio que tiene intima relacion con el de la eficacia que nosotros lo definimos como el de la seguridad; dicha disposicion establece que siempre que en la ejecucion de un Laudo debe entregarse una suma de dinero o cumplimiento de un derecho al trabajador, el presidente cuidara que se otorgue personalmente, se arguye que la autoridad cuida minuciosamente su mas estricta responsabilidad, cuidará que la cantidad de dinero que se condene se le entregue personalmente al trabajador

Otro aspecto dentro de las modalidades del Laudo es el Remate.

puedan causarse. otorgada la fianza se devolvera el exhorto al presidente exhortante.

Es importante lo anterior porque constituye un freno a un daño innecesario a facultar expresamente a terceros extraños, a impedir el embargo de una autoridad exhortante cuando se otorga la fianza suficiente. Analizando el articulo 493 es una verdadera institucion dentro del procedimiento de ejecución, porque independientemente del derecho del tercerista de producir el levantamiento de un embargo, una vez que este se lleve a cabo se le esta concediendo un derecho mas que es el de suspender el acto de embargo.

Quisiéramos agregar un principio que rige en el procedimiento de ejecución laboral y que debe considerarse una verdadera innovacion de nuestro legislador que desde la ley de 1970 refrenda el articulo 949 principio que tiene intima relacion con el de la eficacia que nosotros lo definimos como el de la seguridad; dicha disposicion establece que siempre que en la ejecución de un Laudo debe entregarse una suma de dinero o cumplimiento de un derecho al trabajador, el presidente cuidará que se otorgue personalmente, se arguye que la autoridad cuida minuciosamente su mas estricta responsabilidad, cuidará que la cantidad de dinero que se condene se le entregue personalmente al trabajador.

Otro aspecto dentro de las modalidades del Laudo es el Remate

En su artículo 971 fija reglas sobre la conformidad con las normas siguientes I. El día y hora señalados se llevara a cabo en el local de la Junta correspondiente; II. Sera llevado a cabo por el Presidente de la Junta, quien lo declarará abierto; III. El Presidente concedera un termino de espera, que no podrá ser mayor de media hora, para recibir posturas; IV. El Presidente calificará las posturas, y concederá un minuto entre puja y puja; V. El autor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura, sin necesidad de cumplir el requisito a que se refiere el artículo 974 de esta ley, y VI. El Presidente declarara fincado el remate a favor del mejor postor.

CAPÍTULO QUINTO

JUICIO DE AMPARO

En este capítulo hablaremos de los medios de impugnación con que contamos y en especial el de los amparos directos e indirectos.

Los amparos indirectos se remueven contra resoluciones dictados por las autoridades laborales tanto en violaciones del procedimiento como de los acuerdos de tramite establecidos en los procedimientos; o con tres resoluciones de algún incidente planteado y rechazado por la autoridad respectiva.

Nuestra Ley Laboral prescribe poco los medios de impugnación, como son: Revisión de actos del ejecutor, incidentes planteados sobre

incompetencia falta de personalidad, nulidad en la notificación, incidente sobre tachas e incidentes planteamiento de impedimentos a los miembros de la Junta y sobre todo incidente sobre responsabilidad de los funcionarios.

Por eso hemos planteado un nuevo recurso que pretendemos sea enviado como iniciativa ante el legislativo, como aportación, ahora que se pretenda modificar y legislar sobre nuestra Ley Federal del Trabajo; por ello con base en nuestros años de postulantes en materia legal consideramos que las resoluciones que dicten las Juntas especiales de Conciliación y Arbitraje tanto en orden Federal como en el Local deben ser revisadas por un órgano superior de igual composición, es decir, Tripartita con la representación Obrero Patronal y del Gobierno.

Para ello proponemos la creación de un nuevo medio de impugnación de revisión que se ejerza por las partes y del que conozca el pleno de la Junta Local y Federal de Conciliación y Arbitraje. Ciertamente que actualmente la Ley en su artículo 607 establece la existencia de los plenos y en diversas disposiciones determina su competencia y su integración, pero aquí nosotros propondríamos una diferente integración del pleno y una modificación a los asuntos de competencia propondríamos al igual que ahora las Juntas Especiales sigan integradas con

representantes Obrero Patronales elegidos conforme lo determina la actual Ley y con un pleno que sea integrado por representantes obreros y patronales distintos a los que forman las juntas especiales con un mejor perfil y que sean designadas solo para integrar el pleno, para que con las mismas reglas y con la misma libertad de apreciación de la pruebas conozcan de la revisión de los Laudos y lo confirmen o modifiquen bajo los mismos lineamientos de la verdad sabida y de buena fe guardada y en consecuencia para evitar que otros tribunales que no esta composición sustituyan a las Juntas al revisar bajo lineamientos de la justicia tradicional sus Laudos evitando que alcancen los fines de la justicia laboral que es la justicia social que busca el equilibrio entre los sectores de la producción con base en los principios marcados en los artículos 2, 3, 17 y 18 de la actual Ley Federal del Trabajo.

Después de revisados los Laudos confirmados o modificados obviamente que las partes conservaran o conservarían el derecho de promover juicios de amparo; pero el recurso interno que proponemos constituiría un filtro que retendrá en la propia jurisdicción laboral, las soluciones de los conflictos y además propiciarían una nueva oportunidad de conciliación que sería ejercida por la propia autoridad laboral. Al crearse un pleno con las anteriores características se ampliarían las facultades que la Ley da a los plenos, pues se asumirían las funciones

además de las actuales, que se asignen a los jurados de responsabilidad y serían competentes con base a las razones expuestas de conocer a petición de parte de un medio de impugnación de revisión sobre los Laudos individuales, no incluyendo a los colectivos porque el presidente de la Junta Local que sería a su vez el Presidente del pleno, integrara las Juntas especiales y habría una doble representación de su actuación al constituirse en un órgano competente para asumir las facultades del jurado de responsabilidades; conocería además, no solo las denuncias contra los representantes de los Obreros y Patronales, sino también de todo el personal jurídico de las Juntas. Hoy más que nunca tenemos necesidad de vivir en un estado de derecho; hay que cumplir con los preceptos legales, con más razón los de carácter constitucional. Si la constitución creó las Juntas con un fin específico; hagamos que se respete la voluntad del legislador constitucional; si hay razones que correspondan para un nuevo sistema de impartición de justicia laboral; si se desea conservar las Juntas con la función que actualmente se les tiene encomendada facilitemosle su labor y para ello se propone lo siguiente:

Primeramente: Que las Juntas especiales que son partes de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, continúen con la integración Tripartita que actualmente está prevista en la Ley en donde se incluyen representantes obrero-patronales designados por sus respectivos

sectores.

Segundo: que se consigne en la Ley que estos representantes ya no integran el pleno de las Juntas.

Tercero: Que la Legislación laboral cree impugnaciones de medios de defensa de revisión en contra de los Laudos dictados por las Juntas especiales en conflictos individuales.

Cuarto: Que el pleno de las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje conozca de este nuevo recurso.

Quinto: Que el pleno de las Juntas Locales y federales de Conciliación y Arbitraje se integren por distintos representantes de los que forman las Juntas especiales, designados en la misma forma, pero que la ley les exija mayor grado de escolaridad y preparación.

Sexto: Que se suprima el Jurado de responsabilidades previsto en el artículo 523 de la Ley actual y que las funciones que tienen asignadas pasen a ser competencia del pleno de la Junta incluyendo el personal jurídico de las Juntas.

Consideramos que esta impugnación vendría a aliviar los grandes problemas que padece la Ley Laboral y evitaría que estuviese reformado y modificando cantidades elevadas de Laudos basados en resoluciones fuera del derecho y agravando a las partes constantemente. Existen también otros medios de defensa que están previstos por nuestra Ley de la Materia:

Respecto¹ de la revisión de los actos del ejecutor, recordemos que el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo señala que las resoluciones de la Junta no admiten ninguna impugnación. Las Juntas no pueden revocar sus propias determinaciones y en concordancia con el artículo 686 solo pueden dictar medidas y resoluciones tendientes a realizar el procedimiento; sin que esto implique la revocación de sus acuerdos o resoluciones.

Ciertamente la interposición de medios de defensa ordinarios rompería con el principio de celeridad de procedimiento, sin que esto implique la revocación de sus acuerdos o resoluciones.

La interposición de impugnaciones ordinarias rompería con el principio de celeridad de procedimiento las partes pueden combatir las resoluciones pronunciadas por las Juntas como ya se manifestó a través del Juicio que ampara, sin embargo, existe una posibilidad que no contraría al principio de irrevocabilidad de las resoluciones, en virtud de que la revisión de los actos de ejecutor solo procede contra las autoridades ejecutoras del Laudo o resoluciones que dicten aquellas, por haber incurrido en excesos o irregularidades en el procedimiento de ejecución para nulificar ese acto.

PROCEDENCIA DE LA REVISION.

La revision de los actos del ejecutor procede exclusivamente en los siguientes supuestos. a) contra actos de los presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados en ejecucion de Laudos; b) Convenio; c) En resoluciones que pongan fin a la tercera; d) Las resoluciones dictadas en las providencias cautelares (articulo 849). ¿Quien conoce de la revision?, compete el conocimiento de este recurso a las siguientes autoridades: I. Contra actos de los Presidentes de las Juntas de Conciliación o Juntas especiales de Conciliacion y Arbitraje que conoce la propia Junta; II. Contra actos de los actuarios o funcionarios legalmente habilitados, conocerá el Presidente de la Junta o el de la Junta especial correspondiente; III. Cuando se trate de actos del presidente o un conflicto que afecte dos o más ramas industriales, conocerá el pleno de de la Junta de Conciliación y Arbitraje. (Artículo 850).

Termino de la presentación de la revision.

La revisión debe presentarse por escrito ante la autoridad competente dentro de los 3 días siguientes a que se tenga conocimiento del acto que se impugna. (Artículo 851)

Procedimiento de Revision La revisión debe tramitarse conforme a las siguientes normas: I al promoverse la revisión deben ofrecerse las

pruebas respectivas; II Se dará vista a las partes del escrito de revision para que en el termino de 3 dias manifiesten lo que a sus derechos convenga y ofrezcan las pruebas pertinentes; III. Se citara a una audiencia de pruebas que deberá realizarse dentro de 10 dias siguientes a la presentacion de la revision. En dicha audiencia se admitirán las pruebas procedentes y se dictara resolucion (Articulo 852)

Efectos de la revision. Declarada procedente la revision se modificará el acto impugnado y se aplicaran las sanciones disciplinarias a los responsables de conformidad con los artículos 637 al 647 de la Ley de la materia.

Impugnación de la reclamación. No obstante lo anterior existe otro medio de defensa que es la reclamación que procede contra la medidas de apremio que impongan los presidentes y auxiliares de la Junta (artículo 853) y en contra de las correcciones disciplinarias. Medio de apremio; recordemos que el artículo 731 determina que los medios de apremio son los mecanismos de la autoridad para hacer comparecer a juicio a una persona cuya presencia es indispensable para evidenciar la verdad del mismo y puede consistir en: 1º Multa hasta 7 veces el salario mínimo vigente, 2º presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública, 3º Arresto por 36 horas.

Procedimiento de la reclamación. 1. Dentro de 3 dias siguientes a

que se tenga conocimiento de la medida, debe presentarse el escrito de reclamación ofrecimiento de pruebas pertinentes

Efectos de la reclamación; si la reclamación resultara procedente se modificará en lo que proceda los medios de apremio y medidas disciplinarias y se aplicara en todo caso la sanción a que establece el artículo 672 de la misma Ley a los funcionarios responsables. (Artículo 855).

Sanciones a los medios de defensa notoriamente improcedentes: Para evitar abusos en los recursos de revisión y reclamación y en general cualquier acto perentorio; Los presidentes de la Junta pueden imponer una multa de dos a siete veces el salario mínimo vigente de la zona económica correspondiente, cuando el recurso sea notoriamente improcedente. Se entenderá que es notoriamente improcedente cuando a Juicio del Presidente de la Junta aparezca que se promovió con el propósito de demorar o entorpecer la administración de justicia

Solo para el efecto de corregir errores o precisar algún punto, especialmente alguna incongruencia notable entre los considerandos y los resolutivos se permite que cualesquiera de las partes una vez notificado el Laudo, solicite de la Junta la aclaración de la resolución. Dispone el artículo 847 que la Junta dentro del mismo plazo (dentro de los tres días siguientes) resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el

sentido de la resolución. La aclaración no puede entenderse en consecuencia como un recurso y su tramitación no interrumpirá el término para la impugnación del Laudo a través del Juicio de amparo; una ejecutoria que fue dictada por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito en el Distrito Federal precisa que la aclaración del Laudo forma parte del mismo.

En mi concepto, ello implica que el término para impugnar el laudo por la vía del amparo debe correr a partir de que surta efectos la aclaración.

Existen dos clases o maneras de impugnación; los remedios y los recursos. Los primeros son los que resuelven por la misma autoridad jurisdiccional que conoce o conoció del proceso, cuando se producen determinadas anomalías procesales, en tanto que las segundas son del conocimiento de otro órgano jurisdiccional de categoría superior que revoca y confirma la resolución impugnada en el Juicio Laboral en materia de amparo. Aquí cabe hablar de la primera de algunas violaciones como las nulidades de notificación, falta de personalidad, etc. y los segundos propiamente el juicio de amparo.

Hablar de la historia del amparo laboral aparece íntimamente ligado al proceso de jurisdicción JCA. Las fuentes originalmente concebidas como

simples, amigables componedoras, particularmente en materia de conflictos colectivos de carácter económico sin jurisdicción ni poder coactivo para resolver conflictos. Actualmente el amparo directo se promueve en única instancia ante la Suprema Corte o ante Tribunales Colegiados de Circuito contra Laudos, violaciones al procedimiento y violación de fondo, las resoluciones ponen fin al conflicto ya que no existe ningún otro recurso o medio de impugnación que modifique o cambie la resolución.

¿Cuándo se consideran violadas las leyes del procedimiento?: 1º Cuando no se le cita a Juicio o se le cita en forma distinta de la venida por la Ley; 2º Cuando el quejoso haya sido mala o falsamente representado en el Juicio de que se trate; 3º Cuando no se le reciban las pruebas que legalmente haya ofrecido o cuando no se reciban conforme a la Ley; 4º Cuando se declare legalmente confeso a su representante o abogado; 5º Cuando se resuelve ilegalmente un incidente de nulidad; 6º cuando no se le concedan los términos o prórrogas que tenga conforme a derecho con arreglo a la Ley; 7º Cuando sin culpa se reciban sin su consentimiento las pruebas ofrecidas por las otras partes, con excepción de las que fueran instrumentos públicos; 8º Cuando no se le muestren algunos documentos o piezas de manera que no pueden alegar sobre ellos; 9º Cuando se le desechen las impugnaciones que tuviese derecho con arreglo a la Ley,

respecto de providencias que afecten partes sustanciales del procedimiento que produzcan indefensión de acuerdo con las demás fracciones de este artículo; 10° Cuando el Juez o Tribunal o Junta de Conciliación y Arbitraje continúe el procedimiento después de haberse pronunciado en una competencia o que continúe al estar impedido; 11° En los demás casos análogos a las de las fracciones que precede

El amparo indirecto se promueve ante un Juez de Distrito, es bi- instancial en virtud de que la resolución del Juez puede ser revisada por los Tribunales Colegiados de Circuito en vía de revisión puede amparar, negar para efectos o resolver el sobreseimiento del amparo.

En materia laboral el amparo indirecto procede contra actos de los Tribunales del Trabajo ejecutados fuera del juicio o después de concluido y contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible

reparación. El problema de la suspensión provisional asume características distintas ya que en los amparos directos las suspensiones las reciben las autoridades responsables conforme al artículo 170 Ley de Amparo. En cuanto a los indirectos la decreta el propio Juez de Distrito conforme al artículo 122 de la Ley de Amparo.

El Juez de Distrito deberá examinar la demanda y si estima que es improcedente desecharla de plano sin suspender el acto reclamado, de

encontrar alguna irregularidad, mandara prevenir al promovente para que la subsane en el termino de 3 dias y si no lo hiciera, se tendra por no interpuesto. Cuando el acto reclamado solo afecte el patrimonio o derecho patrimoniales del quejoso, el mismo acto de radicacion o aceptacion pedirá informes y señalará las fechas de las audiencias de Ley, desahogo y resolucion.

CONCLUSIONES

Este tema de las impugnaciones o medios de defensa en materia laboral contienen pocos o mínimas impugnaciones por lo que deberemos concluir lo siguiente:

PRIMERO: Deberá existir otro medio de defensa que modifique, deseche o confirme el laudo.

SEGUNDO: Deberá revisar la resolución mediante el procedimiento señalado en este trabajo por que el Tribunal de Segunda instancia realice las modificaciones al Laudo.

TERCERO: Que se haga mediante el procedimiento planteado por un Tribunal compuesto por un representante patronal, un obrero y el presidente de la Junta.

CUARTO: Dicho Tribunal será distinto del que se integre en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

QUINTA Dicha impugnación se tendrá que solicitar a petición de parte y contra el mismo procedera al medio de defensa que es el amparo.

SEXTO: El término para la interposición de dicha impugnación será el de 72 horas que marca el Tribunal para el cumplimiento del Laudo.

BIBLIOGRAFIA

- BERMUDEZ Cisneros, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*.
Editorial Trillas. México
- DEL BUEN Lozano, Nestor. *Derecho Procesal del Trabajo*. 2ª
Ed. Porrúa. México. _____
- _____ *Derecho Procesal del Trabajo*. 3ª Ed. Porrúa
México.
- _____ *Las Reformas del Proceso Laboral*. Porrúa.
México.
- CÓRDOBA Romero, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*
Editorial Cárdenas. México.
- DÁVALOS, José *Derecho del Trabajo* Tomo I 9ª Ed. Porrúa
México. 1999
- DE LA CUEVA, Mario *El Nuevo Derecho Mexicano del*

Trabajo. Tomo I. Y II 15 Fd.

DE PINA, Rafael *Curso de Derecho Procesal d l Trabajo*
Editorial Botas. México.

GUERRERO, Eugenio. *Derecho del Trabajo* Porrúa. México.

LÓPEZ Díaz, Filiberto. *Las Relaciones del Trabajo Convivencia
de Incorporar Algunos Recursos en Mexico* Porrúa. México. 1979.

RAMOS, Eugenio. *Presupuesto Procesal en el Derecho del
Trabajo* Cárdenas. México.

RODRÍGUEZ Campos, Ismael. *La Documental en el Derecho
Procesal del Trabajo*. Monterrey, N.L. México.

TENA Ramírez, Rafael. *Derecho Procesal del Trabajo*. 3ª Ed
México.

TENA Suck, Rafael. *Derecho Procesal del Trabajo* Trillas
Mexico

TRIGOS, Octavio. *Curso de Derecho, Procesal Mexicano*
Editorial Botas. México. _____

TROEVA Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*
Editorial S A México.

TRUEBA Barrera *Ley Federal del Trabajo* Trillas Mexico

