

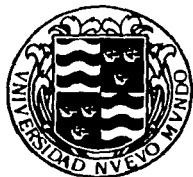
878509

15
2eje.

UNIVERSIDAD NUEVO MUNDO

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



DE LA PRESCRIPCION PARA LA
EJECUCION DEL LAUDO LABORAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MAURICIO ORTEGA GOMEZPERALTA

DIRECTOR DE TESIS:

LIC. JOSE IGNACIO MARQUEZ PERERA

MEXICO, D. F.

1984

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

A MI PADRE, POR HABERME DADO SU EJEMPLO, POR IMPLANTARME SUS VALORES INQUEBRANTABLES, POR TRANSMITIRME SU VOCACION INIGUALABLE POR EL DERECHO, POR HABERME ENSEÑADO LA RECTITUD, LA HONRADEZ Y LA HONESTIDAD, POR QUERERME TANTO Y APOYARME SIEMPRE EN MIS DECISIONES, Y POR SER PARA MI UN IDOLO MUY ESPECIAL EN MI VIDA.

A TI CON TODO MI AMOR, RESPETO Y ADMIRACION.

A MI MADRE, POR HABERME QUERIDO ANTES DE CONOCERME Y AMARME DESDE QUE NACI, POR AYUDARME Y APOYAR SIEMPRE MIS DECISIONES, POR HABER DEDICADO TODA SU VIDA A MI ENSEÑANZA Y EDUCACION, POR OCUPAR UN LUGAR MUY ESPECIAL EN MI VIDA, POR TODOS SUS CONSEJOS, POR ENSEÑARME LA LEALTAD Y A LUCHAR POR LA VIDA.

A TI MAMA, PORQUE GRACIAS A TU AMOR Y TU AYUDA, PODEMOS COMPARTIR JUNTOS ESTE INVOLVIDABLE MOMENTO EN MI VIDA.

A TI, CON TODO MI AMOR, RESPETO Y ADMIRACION.

AL LICENCIADO ALFREDO GONZALEZ SERRANO, POR HABERME
BRINDADO SU MUY VALIOSA AMISTAD Y SU INVALUABLE TIEMPO PARA
ENSEÑARME A TRABAJAR, POR SER UN EJEMPLO PARA TODOS LOS
ABOGADOS, POR CREER EN MI, Y POR AYUDARME A DESCUBRIR EL
MUNDO DEL DERECHO.

A USTED CON TODO CARIÑO, RESPETO Y ADMIRACION.

A MIS HERMANOS, CARLOS Y GERARDO, POR TODO SU APOYO Y
COMPRESION, Y POR OCUPAR UN LUGAR MUY ESPECIAL EN MI VIDA.

ESPERO QUE ESTE TRABAJO SIGNIFIQUE PARA USTEDES TANTO,
COMO SIGNIFICA PARA MI.

A USTEDES, CON TODO CARIÑO.

A GEORGINA MI COMPAÑERA, PORQUE ESTE TRABAJO SIGNIFICA
PARA ELLA, LO MISMO QUE SIGNIFICA PARA MI, POR TODO EL AMOR Y
COMPRESION QUE ME HA DADO, POR LAS ALEGRIAS QUE HEMOS VIVIDO
JUNTOS, Y POR TODOS SUS CONSEJOS QUE HAN SIDO FUNDAMENTALES
PARA LA REALIZACION DE ESTE TRABAJO.

A TI, PORQUE ERES TU CON QUIEN QUIERO COMPARTIR TODA MI
VIDA, TODOS MIS TRIUNFOS, Y TODAS MIS ILUSIONES.

A TI, PORQUE OCUPAS EL LUGAR MAS IMPORTANTE EN MI VIDA.

A TI, CON TODO MI AMOR.

A LA SEÑORA ADELA CORTAZAR ROSAS, A MARIA ADELA LARA
CORTAZAR, A ALEJANDRA LARA CORTAZAR, Y A ADRIAN LARA
CORTAZAR, GRACIAS POR SU CARIÑO Y SU APOYO.

A USTEDES, CON CARIÑO.

A MI ABUELO, LICENCIADO MAURO GOMEZPERALTA, QUIEN POR SU AMOR Y VOCACION POR EL DERECHO, ME HICIERON QUE ME INCLINARA A SER ABOGADO.

A MIS TIOS MAURO Y MANUEL GOMEZPERALTA DAMIRON, CON ADMIRACION Y RESPETO, POR SER UN EJEMPLO DE TRABAJO Y HONESTIDAD PARA ALCANZAR EL EXITO.

A MIS TIOS LEOBARDO Y ROBERTO ORTEGA SAN ROMAN, QUIENES SIEMPRE ME HAN ALENTADO Y APOYADO A SEGUIR ADELANTE.

AL LICENCIADO IGNACIO MARQUEZ PERERA, POR BRINDARME SU AMISTAD, ASI COMO SU VALIOSO TIEMPO Y APORTACIONES PARA LA DIRECCION Y REALIZACION DE ESTE TRABAJO.

A USTED, CON TODO RESPETO Y AGRADECIMIENTO.

A MIS MAESTROS, POR ENSEÑARME A SER UN BUEN PROFESIONISTA.

A USTEDES, CON RESPETO Y AGRADECIMIENTO.

A MIS AMIGOS DE LA UNIVERSIDAD, POR HABER COMPARTIDO JUNTOS MOMENTOS MUY ESPECIALES EN NUESTRAS VIDAS, Y POR HABERME BRINDADO SU AMISTAD.

**DE LA PRESCRIPCION PARA LA EJECUCION
DEL LAUDO LABORAL**

I N D I C E

INTRODUCCION

PAG.

CAPITULO PRIMERO

DEL LAUDO

1. El laudo	2
1.1 Definición	4
1.2 Naturaleza jurídica del laudo	4
1.3 Concepto de laudo	9
1.4 Clasificación de los laudos o sentencias	14

CAPITULO SEGUNDO

SENTENCIA

2.1 Concepto de sentencia	26
2.2 Comparación entre el laudo y sentencia	33

CAPITULO TERCERO

DE LA EJECUCION

3.1 Definición de ejecución	36
3.2 Ejecución de sentencias	36
3.3 Ejecución laboral	40
3.4 Proceso de ejecución	45
3.5 Del embargo	59

CAPITULO CUARTO

DE LA PRESCRIPCION

4.1 Antecedentes de la prescripción	66
4.2 Definición	69
4.3 Plazos especiales de la prescripción	84
4.4 Prescripción según la Ley del Trabajo	91

CAPITULO QUINTO

CADUCIDAD

5.1 Definición	97
5.2 Antecedentes históricos de la caducidad	98
5.3 La caducidad en el derecho laboral	105
5.4 Comparación entre la prescripción y la caducidad	110
5.5 Otras figuras afines	113

CAPITULO SEXTO

COSTO DE UNA EJECUCION AL TRABAJADOR

6.1 Costo de una ejecución al trabajador en tiempo	121
6.2 Costo de una ejecución al trabajador, económicamente	121

CAPITULO SEPTIMO

CONCLUSIONES	124
BIBLIOGRAFIA	127

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

He elegido quizá uno de los temas mas delicados del derecho laboral, ya que puesto que un bajo indice de los conflictos laborales llegan a la ejecución del laudo.

Tomando en consideración que el laudo es una forma normal del procedimiento laboral, hay quienes de lo contrario llegan a la etapa de la ejecución por diversos motivos, ya sea por incumplimiento de mala fé, ó por causas ajenas a ellas.

El laudo es un acto jurisdiccional por virtud del cual la junta aplica la norma al caso concreto con el fin de resolver y destruir la incertidumbre del derecho, el término del laudo significa alabar, alabanza y entre otros significados, fallar como árbitro.

En los laudos cuando se trate de prestaciones económicas deberá determinarse el salario que sirva de base a la condena cuantificándose el importe de las prestaciones, se señalarán las medidas o mecanismos a las cuales deberá cumplirse la resolución.

En todo laudo condenatorio deberá especificarse un plazo

del cual el demandado debe dar cumplimiento a dicho fallo.

La sentencia se considera como sinónimo del laudo puesto que ambas constituyen una forma de terminación de un procedimiento.

La ley orgánica del poder judicial, califica como sentencia, a las resoluciones de los juzgados y tribunales que tengan carácter judicial, cuando deciden definitivamente la cuestión civil o criminal del pleito, o de la causa de una instancia en un recurso extraordinario.

En el derecho español la sentencia es una resolución fundada y escrita, ajustándose los fundamentos a la fórmula usual de resultados, y fijación de los puntos de derecho; precedidos por el encabezamiento de identificación, y seguido por el fallo, autorizando el documento en que consta la firma del magistrado.

La diferencia entre laudo y sentencia es unicamente la materia en que se utiliza, puesto que como ya lo mencioné ambos constituyen una forma de terminación de un procedimiento.

En caso de incumplimiento de un laudo o sentencia -----

podemos proceder con la ejecución de los mismos, ya que significa, el acto de poner por obra, alguna cosa y la aprehensión que se hace en la persona o bienes del deudor moroso, por mandamiento del juez competente para satisfacer a los acreedores.

Trabar ejecución es hacer embargo en los bienes del deudor para el pago de la deuda y costas que ocurran.

El proceso de ejecución como todos buscan en el fondo la efectividad de los derechos y obligaciones establecidas en las normas sustantivas.

La primera etapa de la ejecución es el embargo el cual es la aprehensión material que se lleva a cabo en los bienes del deudor, con el objeto de asegurar el resultado de la ejecución del laudo o sentencia.

1. LAUDO

1. EL LAUDO

Los laudos son las resoluciones de las juntas de Conciliación y Arbitraje que deciden con fuerza vinculativa la cuestión de fondo planteada por las partes en los conflictos de trabajo y que culminan el procedimiento de cognición, decidiendo definitivamente dichos conflictos.

Al particular la Ley Federal del Trabajo establece que: Los laudos se dictarán a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia.

Respecto a la apreciación de pruebas, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece pruebas.- Apreciación de las, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Las juntas estan obligadas a estudiar pormenorizadamente, todas y cada una de las pruebas que se le rindan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuales son las razones de carácter humano que han tenido en cuenta para llegar a tales o cuales conclusiones.

Para el maestro Trueba Urbina, en el fallo laboral debe

imperar la equidad y no el rigorismo jurídico, puesto que substituye la verdad legal de la sentencia civil con la verdad sabida, alma mater del laudo.

El mismo autor cita a Hevia Bolaños, el cual explica magistralmente la verdad sabida y la buena fé guardada en los términos siguientes:

Y la verdad sabida se entiende siendo la verdad del hecho hallada, y probado en el proceso, conforme una ley de la recopilación.

Y patrocinado y corroborado por las leyes y derechos según Baldo, Alexander y Gramático. La buena fé guardada se entiende, que se ha de guardar equidad de la justicia, templándola con el dulzor de la misericordia, porque la buena fé es equidad, y la equidad es temperamento del rigor, y ésta equidad siempre debe tener el juez delante de los ojos, según lo dice un texto, por ser la perfecta razón que las leyes restringen, interpretan y enmiendan consistiendo sólo en la verdadera razón:

Donde la cual se usare, la justicia se honra, como consta de Cicerón y un texto.

Al decir del Jurista Mexicano J.J. Castorena. La verdad sabida es la convicción íntima que se forman los

miembros de la Junta de la controversia. Esa convicción íntima será el resultado de la libre apreciación de las pruebas; no hay un juicio de valoración legal de las pruebas; sólo existe el juicio de valoración que lleva a cabo, en dado caso, el órgano jurisdiccional. Determinados los hechos que deben tenerse por probados de acuerdo con esa libertad de valoración, serán apreciados en conciencia, no es la simple existencia práctica, la determinante del juicio, sino las condiciones de todo orden, sociales, económicos, culturales de las partes y de las personas que intervienen en el proceso. El dato concreto ha de prevaler sobre el dato general en una palabra.

1.1 DEFINICION

Suelen llamarse así por los intérpretes las sentencias de los árbitros y arbitradores consentidas tácitamente por las partes mediante el silencio de diez días, bien que algunos solo aplican este nombre a las de los arbitradores. Laudo es una voz anticuada que significa convenio, juicio ó sentencia.

1.2 NATURALEZA JURIDICA DEL LAUDO

Coincidimos con el maestro Trueba Urbina, en que la ---

naturaleza del laudo se caracteriza por la función que ejerce el Tribunal y órgano del Estado que la pronuncia. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyen que pertenecen a una jurisdicción especial, su función es jurisdiccional de competencia específica sobre el contrato de empleo y a cuyo conocimiento se sujetan las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo: Conflictos de clases sociales, colectivas ó individuales. Tribunales creados por la Constitución, Tribunal de Derecho, no judiciales porque en todo conflicto de trabajo fallado a verdad sabida y buena fe guardada siempre tiene la obligación de aplicar el derecho estricto, consuetudinario o equitativo que ellas mismas las juntas puedan crear, constituyen un poder independiente de los poderes legislativos, ejecutivos y judicial, un nuevo órgano del estado moderno, un cuarto poder; por lo que en atención a la función de las juntas, identificada con la naturaleza de los laudos, éstos tienen la categoría de resoluciones jurisdiccionales.

En nuestro derecho positivo mexicano no se ha determinado, la naturaleza jurídica de las resoluciones llamadas laudos, expresamente, por lo que es necesario recurrir a la jurisprudencia federal, como único recurso, ya que se ha ocupado de la misma en diversas ejecutorias las cuales demuestran, la inestabilidad de opinión al respecto,

al establecer diferentes puntos de vista acerca de ésta resolución laboral.

Así tenemos que en la ejecutoria de 8 de febrero de 1923, The Texas Company of México, se declara que la Suprema Corte de Justicia, de la Nación de su Cuarta Sala, ha establecido jurisprudencia en el sentido de que los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no tiene el carácter de sentencias definitivas del orden jurisdiccional, sino de resoluciones administrativas, que no pueden equipararse con las pronunciadas en los juicios propiamente dichos.

Sin embargo en ejecutorias posteriores, que también constituyen jurisprudencia, la Corte, establece que las Juntas, aún cuando son autoridades administrativas, tiene atribuciones de carácter judicial, en los casos que la Constitución Nacional, señala y capacidad para hacer cumplir sus determinaciones y en posterior ejecutoria de 17 de octubre de 1927, Cristobal García, se sostiene que las resoluciones de las Juntas, pueden considerarse filosóficamente, como determinaciones judiciales, ya que dan fin a una contienda tramitada según los procedimientos adecuados a cada uno de los periodos del juicio, siendo también por razón igual de naturaleza judicial, los procedimientos de ejecución de sus laudos.

En otra ejecutoria; American and Smeltin Co, se precisa desde el punto de vista material, que los laudos son sentencias judiciales civiles, después en la ejecutoria del 6 de febrero de 1929. Zorrilla y Miaja, adopta la jurisprudencia el criterio de los laudos, tienen el carácter de resoluciones jurisprudenciales de fuerza decisoria.

Cuál de los tres criterios jurisprudenciales, es el más aceptado, el Maestro Alberto Trueba Urbina, ante la indecisión de nuestro máximo Tribunal, nos dá su particular opinión al respecto diciendo, creemos pues que la naturaleza del laudo, se caracteriza por la función que ejerce el tribunal y órgano del estado que la pronuncia y no por la calidad del órgano, porque sucedería entonces que el órgano establecería la función, lo cual es absurdo, es decir, si para la Corte, las Juntas son autoridades administrativas el laudo es administrativo y si son judiciales, el laudo es un acto judicial, pero cualquiera que sea la calidad del órgano, su sentencia es jurisdiccional, si tiene por objeto declarar y aplicar el derecho, inclusive crearlo a falta de ley o en la ley.

En atención a la función de las juntas identificada con la naturaleza de los laudos, éstos tienen la categoría de resoluciones jurisdiccionales de naturaleza social,

precisamente es en los laudos donde deben redimirse a los trabajadores, conforme al pensamiento del constituyente Macías.

Desde mi particular punto de vista, el fin lógico de los procesos laborales, o sea el laudo, considero que importa poco saber si es una resolución o una sentencia, lo que debe importar a quienes están facultados para pronunciarlos, es que al decirlo lo digan con un verdadero sentido social.

1.3 CONCEPTO DE LAUDO

- Es el acto jurisdiccional en virtud del cual la junta aplica la norma al caso concreto con el fin de resolver y destruir la incertidumbre del derecho.

- Requisitos de forma y fondo del laudo.

El laudo contendrá los siguientes requisitos:

- I.- Lugar, fecha y junta que lo pronuncie.
- II.- Nombre, así como domicilio de las partes y de sus representantes.
- III.- Extracto de la demanda y su contestación que con claridad y concisión deberá contener las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- IV.- Enumeración de las pruebas y 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.
- VII.- Los puntos resolutivos.

- El término en el laudo, voz verbal de Laudere, de Laus, Laudis, significa alabar, alabanza, posteriormente en la edad media, recibió varios significados, entre otros fallar como arbitro.

Actualmente, sentencia y laudo; en materia laboral se consideran como sinónimos, aunque su evolución semántica sea distinta.

- Congruencia de los laudos.

El principio de congruencia es un requisito indispensable en las resoluciones, ya que de no contener este elemento, se pondría en duda la legalidad del mismo, en efecto, los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas y planteadas en el juicio, lo que obliga al tribunal a observar las reglas mas elementales de la lógica jurídica.

Nuestro máximo tribunal, ha establecido al respecto que la incongruencia de un laudo se presenta por tanto por la falta de adecuación entre lo alegado por las partes y lo resuelto por las juntas, como por la discrepancia entre los puntos resolutivos y las consideraciones del propio laudo, por lo que la congruencia se identifica con la validez y certeza en la resolución.

- Bases de la condena.

En los laudos cuando se trate de prestaciones economicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena, cuantificándose el importe de las prestaciones se señalarán las medidas o mecanismos con arreglo a las cuales deberá

cumplirse la resolución.

- Aclaración de los laudos.

Resulta evidente que la aclaración de los laudos es una novedad en nuestra Ley Federal del Trabajo, sin que constituya un recurso propiamente dicho. Las partes, una vez notificado el Laudo podran optar dentro de los tres días siguientes, solicitar a la junta la aclaración de la resolución para corregir errores o precisar algun punto específico, es decir, dicha aclaración tiene por objeto llegar al conocimiento claro de lo que se quiere decir.

La junta dentro del mismo plazo resolverá lo conducente, pero por ningun motivo podría variarse el sentido de la resolución, ya que no tiene por finalidad modificarla en el fondo, con base en el principio de la irrevocabilidad de los acuerdos de las juntas.

Los laudos podran 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 causaren perjuicio particular.

- Cumplimiento de los laudos.

En todo laudo condenatorio debe especificarse, en los puntos

resolutivos como un plazo dentro del cual el demandado debe dar cumplimiento al fallo judicial.

Los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la que surta sus efectos la notificación correspondiente, y las partes pueden convenir las modalidades del cumplimiento. En el mismo laudo debe contener la cantidad líquida de la condena.

- Laudo laboral.

La audiencia de resolución.- Antes de que los tribunales del trabajo dicten el laudo o sentencia que pone fin a la controversia laboral, se realizan una serie de actos jurídicos, los cuales en su mayoría son innecesarios ya que solo sirven para prolongar injustificadamente al procedimiento laboral.

El Presidente de la Junta, o el Auxiliar, cierra una audiencia y entre otras cuestiones declara concluida la tramitación procesal del trabajo, y según se trate de un grupo especial respectivo en las juntas centrales o federales que funcionen por este sistema, deberá procederse como dispone la ley.

- Laudo o sentencia.

Existen dos formas básicas para terminar la relación jurídica dentro del procedimiento, las cuales se distinguen de la siguiente manera:

- 1.- Ordinaria, la cual es el laudo
- 2.- Extraordinaria, como lo es la composición o convenio, conciliación, autocomposición, caducidad, etc.

Sentencia.- Se deriva de sententia, de sentiens, sentientis, P.A. de sentire, sentir.

Concepto de Sentencia.- Es el acto jurídico, la forma normal u ordinaria de dar fin a la relación laboral.

Segun las 7 partidas, la sentencia significa la decisión legítima del Juez sobre la causa controvertida en su tribunal. Entre las varias definiciones modernas sobre lo que debemos entender por sentencia, tenemos las siguientes que consideramos las mejores.

Segun Carnelutti, es la que cierra el proceso en una de sus fases y se distingue de las interlocutorias en que estas se pronuncian durante el procedimiento sin terminarlo.

Sentencia es el acto por el cual el estado, a través del órgano jurisdiccional destinado a tal fin, al aplicar --

la norma al caso concreto, declara que la tutela jurídica concede el derecho objetivo a un interés determinado.

La Sentencia podemos considerarla también como la resolución del juez que, acogiendo o rechazando la demanda afirma la existencia o inexistencia de una voluntad concreta de la Ley, que garantiza un bien al demandado.

La sentencia tiene como finalidad el declarar el imperio de la norma jurídica, estableciendo la diferencia entre el objeto o fin concreto de la sentencia que es el de destruir toda incertidumbre, teniendo como finalidad la mejor convivencia humana.

REQUISITOS DE FORMA DEL LAUDO O SENTENCIA

- 1.- Lugar y fecha en donde y cuando se pronuncie el laudo o sentencia, así como la autoridad que la dicte.

- 2.- El domicilio y ocupación de las partes contendientes y el carácter con el que litiguen, los nombres de sus abogados o procuradores.

1.4 CLASIFICACION DE LOS LAUDOS O SENTENCIAS

Las sentencias se clasifican atendiendo al impulso procesal o bien, atendiendo al contenido u objeto concreto que persiguen las sentencias, en atención al impulso procesal se dividen en

dos.

1.- Interlocutorias.

2.- Definitivas.

- Las primeras son aquellas resoluciones dictadas por el juez, que resuelven en incidentes surgidos en el procedimiento. La mayor parte de éstas sentencias se encuentran sujetas a lo resuelto por la Sentencia Definitiva.

En el procedimiento laboral las sentencias interlocutorias resuelven generalmente incidentes de cierta importancia, tal acontece a propósito de las resoluciones dictadas por la competencia, o con la falta de personal de las partes, o incompetencias de la junta, respectivamente.

- La Sentencia Definitiva es la que termina el procedimiento laboral, son parciales las que unicamente resuelven alguna cosa o alguna de las cuestiones litigiosas, y son totales las que resuelven todas.

Por el contenido las Sentencias Definitivas se dividen en cuatro;

1.- Sentencias constitutivas, la cual es la que crea, modifica o extingue los derechos de las partes, es necesario, sin embargo precisar que el carácter predominante de esta clase de sentencias, es el de crear derecho.

2.- Sentencia de condena, son aquellas resoluciones del juez,

por virtud de las cuales, la norma jurídica se aplica concretamente, y en consecuencia se declara un derecho y se fija la obligación para que el demandado cumpla con lo resuelto.

Segun Shioyenda, manifiesta que en las Sentencias de condena no existe un acto de voluntad del juez, sino que este es solo un mandatario legal.

3.- Sentencia Desestimatorias, son aquellas que absuelven al demandado respecto de la acción enderezada en su contra, estas sentencias son opuestas a las condenatorias.

Son Sentencias Desestimatorias en materia Laboral aquellas en las que el trabajador no haya probado los hechos constitutivos en el ejercicio de la acción, como cuando el trabajador ejercita la acción de reinstalación y no prueba el hecho injustificado del despido, o bien, cuando el patrón demuestra que el trabajador no fue despedido sino que abandonó el trabajo.

4.- Sentencias Declarativas, son aquellas en las cuales los tribunales se concretan a declarar la existencia o inexistencia de un derecho.

En el derecho procesal civil existe la sentencia de jactancia, como prototipo de estas clases de sentencia, en el derecho Laboral, la Sentencia Declarativa, por excelencia es la declaración de existencia de un estado jurídico de huelga.

LAUDOS EJECUTIVOS Y SUS CLASIFICACIONES

Las sentencias o laudos ejecutivos son aquellos que fueron dictados de acuerdo con las disposiciones legales invocadas, ellos son los siguientes:

a).- Sentencia o laudos que condenan a pagar una cantidad de dinero. Sólo hay que decir que es presupuesto jurídico para la procedencia de esta acción ejecutiva, que la cantidad sea líquida, y por tal debe entenderse aquélla que es cierta y determinada, o bien, que puede determinarse en términos de ley. "La ejecución no puede despacharse sino cuando hay condenación al pago de cantidad líquida, entendiéndose que sea siempre el laudo el que infiera el monto de la liquidación, aún cuando esté expreso numéricamente". En nuestra opinión, esta disposición se encuentra redactada en la parte relativa, en una forma vaga e imprecisa. La doctrina procesal y la Ley establecen la procedencia de incidentes, en la vía de ejecución para determinar la cantidad líquida a pagar. Para este efecto la Ley Federal del Trabajo dice: "Cuando haya condena de salarios, indemnizaciones, daños y perjuicios, etc., se fijará su importe en cantidad líquida o se establecerán por lo menos las bases con arreglo a las cuales deba hacerse la liquidación. Sólo en el caso de no ser posible lo uno ni lo otro, se hará la condena, a reserva de fijar su importe y hacerla efectiva en la ejecución del laudo".

b).- Sentencia o laudos que condenan a hacer algo. Son aquéllos que condenan al sentenciado a hacer alguna cosa. En el Derecho Procesal Común puede suceder que el sentenciado haga la cosa, motivo de la condena, como pintar un cuadro, levantar un muro, o realizar un trabajo de cualquier especie. En caso de que se niegue, entonces se resuelve el problema y una tercera persona que es quien hace la cosa, si naturalmente ello es posible. En caso de que ésta tercera persona no pueda hacerla por tratarse de un acto personalísimo del sentenciado, la condena de hacer, se convierte en condena de dar y se cumple mediante el pago de la responsabilidad civil o sean los daños y perjuicios. Esta doctrina civilista tiene plena validez en el Derecho Procesal del Trabajo, según se advierte en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, al decir: De acuerdo con estos principios se establece en el proyecto que tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una ley, de un contrato, las partes están obligadas a someterse a la jurisdicción de las juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos usando de la fuerza pública en caso de resistencia si la obligación es de reinstalar a un trabajador en su puesto (obligación de hacer) y el patrón se resiste a cumplimentarla, por aplicación de los principios del Derecho Común, la obligación se transforma en la de pagar daños y

perjuicios, los cuales se liquidan de conformidad con las prevenciones de ese derecho. Como lógica consecuencia, de la anterior exposición de motivos, la ley señala: En caso de que el laudo contenga la condena de hacer alguna cosa si el condenado no cumple con lo que se le condena, para la ejecución del laudo, dentro del plazo que al efecto se señale, se hará a su costa, en caso de ser posible o se le obligará a resarcir los daños y perjuicios provenientes de la inejecución a elección del acreedor.

El jurista mexicano, Alberto Trueba Urbina, profesor de Derecho Procesal del Trabajo en la facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, con sede en el Distrito Federal, y asesor jurídico de la C.T.M., ha realizado heroicos esfuerzos tratando de demostrar que no es correcto la doctrina civilista al ser aplicada en la especie y afirma: La exposición de motivos de la Ley incurre en el error de aplicar la doctrina de las obligaciones civiles a las relaciones de trabajo; y en esta virtud, declara que la obligación de hacer, transformable en el pago de daños y perjuicios, y en consecuencia, rescindible el contrato. Pero la doctrina civil es inoperante en las relaciones de trabajo, por la naturaleza sui generis de esta relación inexplicable conforme a la teoría contra-actual del derecho civil; pues existe la misma posibilidad en el patrón que despidió al

obrero injustificadamente, para reponerlo en su trabajo, ya que si bien es cierto que civilmente es inadmisibles coaccionar a una persona para que cumpla con sus obligaciones, en el Derecho del Trabajo si cabe tal coacción ante la ineficacia de la autonomía de la voluntad y el carácter de la relación de trabajo. A pesar del criterio del mensaje de la ley, de ésta se desliza la posibilidad de la reinstalación, cuando al referirse a las obligaciones de hacer se establece la ejecución forzosa en caso posible. La ejecución forzosa no tiene aplicación cuando resulta que es materialmente imposible la reposición, por ejemplo, si desaparece la empresa en que el obrero prestaba sus servicios, etc.

Consideramos que el estudioso maestro de la Universidad del Distrito Federal, no tiene razón por las siguientes consideraciones prácticas y doctrinarias. Nos consta que cuando un patrón se niega rotundamente, prefiere pagar la cantidad que sea necesaria para que el trabajador ya no trabaje en su empresa, o bien el patrón a regañadientes lo reinstala y el obrero se ve constantemente molestado por el patrón hasta que el mismo trabajador, cansado de el maltrato, termina hasta abandonando el trabajo. Generalmente, antes de que todo esto ocurra, el mismo trabajador prefiere recibir una determinada cantidad de dinero a volver al trabajo, aún

cuando haya ejercitado la acción de reinstalación ante los tribunales.

El otro motivo por el cual discrepamos del distinguido maestro universitario, es doctrinario, de Sociología Jurídica. El Derecho del Trabajo, tanto en lo sustantivo como en el adjetivo ha crecido por varias causas: Lucha de la clase trabajadora, intervención, muchas veces agresiva de intelectuales de diferentes tendencias pero simpatizadoras de la causa del pueblo y el mismo Estado, a través de sus órganos, voluntariamente o bien cediendo por la fuerza presión, interviene haciendo verdaderas concesiones a fin de conservar su propia integridad de Estado Burgués, y establece leyes, legisla en favor de la clase trabajadora. Sin embargo, esta intervención del Estado contemporáneo en favor de la clase mayoritaria, tiene sus límites, no puede ser una ayuda en términos absolutos, sin limitación, porque ello significaría la destrucción, el suicidio del mismo Estado del régimen capitalista. Y una de esas limitaciones es precisamente la cuestión planteada; si en forma coactiva se obligara a que el patrón forzosamente le dé trabajo al obrero, especialmente en los casos en los que se trata de modestos centros de trabajo, ello se transformaría en una lucha casi feroz, entre el trabajador y el capitalista que es el dueño de los medios de producción, es decir, el dueño de

la riqueza a cada momento, durante las ocho horas de la jornada de trabajo, molestaría al trabajador hasta el cansancio, por eso, el mismo trabajador prefiere el pago de una determinada cantidad de dinero en vez de volver al trabajo, aun cuando haya obtenido una sentencia favorable. Esto es la realidad, lo que hemos visto en los tribunales del trabajo de nuestro país.

Es bien conocida la actitud del movimiento obrero de México, que ante las cámaras, tanto de diputados como de senadores, han tratado de modificar la ley positiva y ha sido precisamente el jurista multicitado, Trueba Urbina, quien ha presentado proyectos de reforma a fin de que no se aplique el criterio civilista expuesto por la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, pero aún así, nada se ha ganado en este sentido, porque, hemos dicho, el Estado ayudará a la clase trabajadora únicamente hasta cierto límite en que no amenace la integridad de ciertos principios que constituyen el sostén del mismo Estado.

La Suprema Corte de nuestro país, en una época sostuvo un criterio análogo al del maestro Trueba Urbina, a propósito de la misma cuestión planteada.

c).- Sentencia o laudos que condenan a no hacer. La Ley

Federal del Trabajo señala: Si el laudo condena a no hacer alguna cosa y el obligado lo quebranta, el acreedor tendrá opción a pedir que se repongan las cosas al estado en que se hallaban si fuese posible, y a costa del deudor, o a que se le indemnicen los daños y perjuicios. Es indudable que no estamos en los tiempos en que privaba la filosofía estoica con aquel principio que decía: Voluntas coacta coluntas est, ya que el acreedor podrá pedir que se repongan las cosas al estado en que se encontraban, naturalmente siempre y cuando ello fuese posible. El jurista uruguayo, Coutere, dice: La coacción de carácter material es el de la índole que consistiría en apostar la fuerza pública al lado del obligado, se sustituye por una coacción de carácter económico, casi siempre arbitraria, en otras palabras, la sentencia o laudo de no hacer se convierte en el pago de daños y perjuicios.

d).- Sentencia o laudos que condenan a entregar una cosa cierta. Estas sentencias que son tan frecuentes en el Derecho Procesal Común, a propósito de los Juicios Ejecutivos Civiles o Mercantiles, o en los juicios Reivindicatorios o plenarios de posesión, en realidad tienen muy poca aplicación en el Derecho Procesal del Trabajo. Cabe decir, no obstante, que el presupuesto jurídico en la Vía Ejecutiva de Apremio, es que la cosa sea cierta y determinada

y en caso de no serlo, la doctrina y la ley positiva autorizan un incidente a fin de precisar o determinar la cosa materia de la ejecución de la sentencia. No obstante, la Ley señala: Cuando el laudo imponga la obligación de entregar alguna cosa, se librará el correspondiente mandamiento para desapoderar de ella al obligado, y en caso de que esto no pudiera verificarse, se le obligará a la entrega del precio, previa valuación, más los daños y perjuicios a que haya lugar.

e).- Sentencias o laudos condenan a firmar un documento. Cuando el laudo condene a firmar un convenio o escritura, vencido el plazo fijado al efecto, si alguna de las partes se opone a firmarlo, el Presidente de la Junta procederá a firmar el convenio o a otorgar la escritura correspondiente. Estos laudos son muy frecuentes a propósito del ejercicio de la acción de la firma del contrato individual o colectivo de trabajo.

y en caso de no serlo, la doctrina y la ley positiva autorizan un incidente a fin de precisar o determinar la cosa materia de la ejecución de la sentencia. No obstante, la Ley señala: Cuando el laudo imponga la obligación de entregar alguna cosa, se librará el correspondiente mandamiento para desapoderar de ella al obligado, y en caso de que esto no pudiera verificarse, se le obligará a la entrega del precio, previa valuación, más los daños y perjuicios a que haya lugar.

e).- Sentencias o laudos condenan a firmar un documento. Cuando el laudo condene a firmar un convenio o escritura, vencido el plazo fijado al efecto, si alguna de las partes se opone a firmarlo, el Presidente de la Junta procederá a firmar el convenio o a otorgar la escritura correspondiente. Estos laudos son muy frecuentes a propósito del ejercicio de la acción de la firma del contrato individual o colectivo de trabajo.

2. S E N T E N C I A

2.1 CONCEPTO DE SENTENCIA

La decisión legítima del Juez sobre la causa controvertida en su Tribunal: ley 1., tit. 22, Part. 3. Se llama así de la palabra latina sentiendo, porque el juez declara lo que siente según lo que resulta del proceso. La sentencia es de dos maneras, interlocutoria y definitiva. Es interlocutoria la que decide algún incidente ó artículo del pleito, y dirige la serie ú orden del juicio. Es definitiva la que se da sobre la sustancia ó el todo de la causa, absolviendo ó condenando al demandado ó reo. La ley 2. del mismo título y libro añade todavía otra especie de sentencia, y es el mandato que hace el Juez al demandado para que pague ó entregue al actor la deuda ó la cosa que reconociere ó confesare ante él en juicio; pero los intérpretes no suelen contar dicho mandamiento del juez como sentencia, por ser brevísimo este juicio, de modo que no necesita alegar otra clase de pruebas el actor; y así es que rigurosamente hablando, ni aún llega á formalizarse juicio en tales casos. No obstante, este mandamiento de pagar la deuda ó entregar la cosa puede considerarse unas veces como sentencia interlocutoria y otras como definitiva. Si se da sin conocimiento de causa ó con cláusula justificada, como cuando se dice pague, y si razón tuviere para no hacerlo, dedúzcala, etc., se debe tener por sentencia interlocutoria, y

compareciendo el llamado se convierte en simple citación; pero si no comparece y por esto se le acusa la rebeldía, queda firme el mandato: Ley 22, tít. 22, Part. 3. Si se da contra el confeso, precedida demanda formal, contestación y forma de juicio, se debe tener por sentencia definitiva, porque mas se asemeja a esta que a la interlocutoria; pero si se dió verbalmente sin formalidad de proceso, como cuando llamado reo a presencia del juez, confiesa y éste le manda que pague, es interlocutoria por falta de las solemnidades necesarias. Véanse los artículos siguientes, y Apelación, Recurso de injusticia notoria, Suplica, Suplicación segunda, Recurso de casación, etc.

La ley orgánica del poder judicial califica con el nombre de sentencias las resoluciones de los juzgados y Tribunales que tengan carácter judicial, cuando deciden definitivamente la cuestion civil ó criminal del pleito ó de la causa en una instancia ó en un recurso extraordinario; las que recayendo sobre un incidente pongan término a lo principal, objeto del pleito, haciendo imposible su continuación, y las que declaren haber ó no lugar a oír a un litigante ó reo declarado en rebeldía. Las resoluciones de mera tramitación las denomina providencias, y las demás, que son las interlocutorias con fuerza de definitivas, las denomina autos. V. Auto.

Véase lo que se entiende por sentencia definitiva para los efectos de haber lugar al recurso de casación, en lo civil, el artículo correspondiente a este recurso, expuesto en el índice complementario de esta obra.

Según el art. 20 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, las providencias (esto es, todas ya sean definitivas, ya interlocutorias con fuerza de tales, ó a que la ley del poder judicial da el nombre de autos) se dictarán ante Escribano (hoy ante los Secretarios de los Juzgados y Tribunales), y se firmarán por el juez con firma entera, si fueren definitivas ó interlocutorias que causen estado, y con medida firme en los demás casos. En los Tribunales Supremo y Superiores, todos los Ministros firmarán con firma entera las providencias definitivas y las interlocutorias que causen estado; las demás las rubricará el Presidente de Sala.

Tanto los autos como las sentencias definitivas deben fundarse según se dira en los siguientes artículos sentencia interlocutoria y sentencia definitiva.

LA SENTENCIA EN EL DERECHO ESPAÑOL

El modo normal de terminación del procedimiento de trabajo en el derecho español es la sentencia, acto del

Magistrado precisamente del que hubiese precedido el juicio (si éste no pudiese dictar sentencia por causa justificada, el juicio deberá celebrarse nuevamente ante otro Magistrado; a la vez de conocimiento y de voluntad en el que se enjuician los hechos debatidos y sus fundamentos de derecho y, en vista de ellos, se decide o falla. Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con las demandas y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el pleito, haciendo las declaraciones que éstas exijan, condenando o absolviendo al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate. La sentencia es una resolución fundada y escrita, ajustándose los fundamentos a la fórmula usual de resultados, o exposición de hechos, y fijación de los puntos de derecho; precedidos por el encabezamiento de identificación (lugar, fecha y Magistrado; nombre, domicilio y profesión de las partes y carácter con que litigan, y de sus abogados y procuradores en su caso; y objeto del pleito) y seguidos por el fallo, que contiene la declaración de voluntad del juez, autorizando el documento en que consta la firma del Magistrado, sin la cual aquél no vale como tal sentencia; a la del Magistrado se une, tras la diligencia de publicación, la firma del secretario.

Tras esta formulación general, a la que remite, ésta se cree en el caso, de dictar las especiales que singularizan

las sentencias del proceso de trabajo; son a citar:

1ª. Como excepción, al principio general de que la sentencia es escrita, se autoriza la verbal o in voce, que ha de dictarse inmediatamente de concluido el juicio, llevándose al acta con sus fundamentos legales y haciéndose constar que las partes quedan así notificadas.

2ª. Los hechos no deben quedar diluïdos, por así decirlo, en los resultados de la sentencia, sino que el Magistrado debe declarar expresamente los hechos que estime probados, recuerdo de ordenamientos pasados en que la sentencia contenía el veredicto del jurado. Los hechos se sientan apreciando globalmente la prueba, según la impresión personal del Magistrado. El resultado de hechos probados ayuda a enfrentarse con la vexata quaestio de cuáles son temas de hecho y cuáles de derecho para la eventual impugnación de la sentencia, aunque sin resolverla por completo; entre otras razones por la de que con seguridad es problema sin solución en los términos en que está siendo planteado.

3ª. Si la sentencia condena a indemnización de daños y perjuicios, el Magistrado debe determinar la cantidad líquida que deba responder el obligado, prohibiendo así apartándose en esto que se deje su fijación para ejecución de sentencia,

ni siquiera sentado en ésta las bases de la liquidación. Pero hay que entender que ésta misma obligación existe siempre que se condene a entregar o pago de cantidad por cualquier título, respecto a las peticiones de las partes en conclusiones definitivas.

4ª. Precisamente el fallo de la sentencia debe contener, además de los pronunciamientos precisos para condenar y absolver decidiendo todos los puntos en litigio, la indicación y advertencia a las partes de los recursos que proceden contra la sentencia y del plazo para ejercitarlos, así como las consignaciones que sean necesarias para recurrir y forma de efectuarlas.

5ª. La sentencia está sometida a una serie de exigencias en cuanto al tiempo; en torno a ella giran los siguientes plazos;

- El de cinco días contados desde el siguiente al juicio, o desde la práctica de la última diligencia para mejor proveer, o desde que se declaren los autos definitivamente conclusos para dictarla y publicarla. La sentencia se dicta hoy cuando se firma por el Magistrado. La publicación no se realiza en la práctica tampoco en los juicios civiles con lo que la diligencia final del Secretario (leída y publicada fue

la sentencia por el Magistrado que la dicta, en audiencia pública, en el día de su fecha) es una fórmula que recuerda un rito hoy incumplido, aunque probablemente tiene aún el valor de expresar que la sentencia es de conocimiento público y no de documento reservado ni secreto.

- El de dos días siguientes a su publicación para notificarla a las partes en la forma prevista.

- El de un día hábil, siguiente al de la publicación, para aclararla: Para aclarar algún concepto obscuro o suplir cualquier omisión que contenga sobre un punto discutido en el litigio, como excepción a la regla general de que los Magistrados no podrán variar ni modificar sus sentencias después de firmadas. Las mismas aclaraciones pueden hacerse a instancia de parte, que debe solicitarlas por escrito dentro del día hábil siguiente a la notificación de la sentencia, resolviendo el Magistrado por auto que debe ser dictado en el plazo de una audiencia a partir de la presentación del escrito, que denomina impropia a esta actividad recurso de aclaración.

En general, las sentencias de la Magistratura de Trabajo no producen efectos de cosa juzgada formal, puesto que en todo caso, con mayor o menor amplitud, aun de cuantía ínfima,

son impugnables, bien en casación, bien en suplicación; por tanto, tampoco tienen los efectos propios de la cosa juzgada material, salvo que hayan transcurrido estérilmente los plazos para recurrir y ganado con ello firmeza.

Aun firmes, las sentencias de la Magistratura de Trabajo pueden ser impugnadas a través del recurso extraordinario de revisión.

Efecto accesorio de la sentencia condenatoria de empresario demandado es que debe abonar al trabajador demandante que hubiere comparecido personalmente el importe de los salarios correspondientes a los días del juicio y de la conciliación.

2.2 COMPARACION ENTRE LAUDO Y SENTENCIA

En materia laboral laudo y sentencia constituyen un sinónimo, aunque debemos señalar en qué materias son usadas propiamente.

Laudo el cual es la forma de terminación del procedimiento en materia del trabajo, es por ello que se utiliza en el derecho laboral.

Sentencia, esta denominación aunque constituye también la forma de terminación de un procedimiento, es usada en el derecho civil entre otros. Es por eso, que podemos definir que en esencia son lo mismo, pero practicamente son utilizados en diferentes materias.

3. DE LA EJECUCION

3.1 DEFINICION DE EJECUCION

El acto de poner por obra alguna cosa y la aprehensión que se hace en la persona o bienes del deudor moroso, por mandamiento del Juez competente, para satisfacer a los acreedores.

Trabar ejecución es hacer embargo en los bienes del deudor para el pago de la deuda y costas que ocurran.

3.2 EJECUCION DE SENTENCIAS

En su lugar dejamos señalado que la función jurisdiccional se desarrollaba mediante el proceso, el que normalmente terminaba mediante una sentencia que declara, manda, lo que debe ser con arreglo a derecho. La mayoría de las veces, el obligado a virtud de la sentencia cumplo voluntariamente; sin embargo, en otras ocasiones, no lo hace. Entonces, la función jurisdiccional ha de actuar nuevamente, pero de forma distinta, coactivamente. Esta función constituye la llamada ejecución procesal forzosa o de apremio, mediante la cual el Estado despliega toda su fuerza autoritaria y coactiva para operar algunas veces primeramente de forma psicológica sobre el obligado al fin de someterle al cumplimiento de lo mandado en la sentencia, y, si ello es

insuficiente, entrando en la esfera patrimonial del que se resiste, a fin de hacer cumplir el mandato del laudo o sentencia, o de proporcionar al acreedor el bien que judicialmente tiene reconocido; y aún si esto no fuera factible, realizar en sustitución del obligado lo que él no efectúa e incluso poner a disposición del acreedor otros bienes materiales que puedan sustituirle en su valor económico. Siguiendo a Kisch, podemos definir el proceso de ejecución como el procedimiento jurídicamente regulado, en el cual los órganos del Estado competentes dan efectividad a los derechos privados del acreedor, conforme a sus peticiones, mediante el empleo de medios coercitivos contra el obligado.

El verdadero órgano de ejecución procesal es el Juez y auxiliares, más que órganos ejecutivos propiamente dichos lo son el Secretario y el Agente Judicial, quien actúa como delegado del Juez, y en su caso los Presidentes de las juntas de Conciliación y Arbitraje, y el de las Juntas Especiales.

El Tribunal que ha dictado la sentencia no actúa automáticamente para darle efectividad, ya que únicamente se entra en la ejecución si lo pide el particular a quien aquélla favorezca. El que impulsa la ejecución se llama ejecutante, y el obligado contra quien la misma se dirige, ejecutado, apremiado o deudor.

En la jurisdicción social, el artículo primero de la Ley Orgánica de la Magistratura de Trabajo de 17 de octubre de 1940, al determinar la esfera jurisdiccional de sus titulares, señalaba que además de aplicar las normas legales pertinentes ejecutarían sus propias decisiones lo que a su vez recogió el artículo primero del decreto de 4 de julio de 1958, el artículo primero del Texto Refundido de Procedimiento Laboral de 17 de enero de 1963, el primero del Decreto de 21 de abril de 1966, y el primero del Decreto de 17 de agosto de 1973, que atribuye a la jurisdicción de trabajo la competencia no sólo para conocer y resolver, sino también para ejecutar sus decisiones. Estas decisiones son las sentencias y sólo cuando hayan adquirido carácter de firmeza, bien por no caber contra ella recurso, ya por haber sido consentidas, bien por haber sido confirmadas en suplicación o casación.

Las sentencias firmes se llevan a efecto por el Magistrado de Trabajo en la forma prevenida por la Ley de Enjuiciamiento Civil para la ejecución de las sentencias dictadas en los juicios verbales. Existen también actuaciones que sin revestir la forma de sentencias se llevan a efecto por los trámites de ejecución de éstas. Tal es el caso de lo convenido por las partes en el acto de conciliación y lo acordado en la conciliación sindical sin

necesidad de ratificación ante la Magistratura. Normalmente, la ejecución corresponde al Magistrado que dictó la sentencia; sin embargo, en nuestro procedimiento laboral, no siempre es así.

La ejecución tendrá lugar únicamente a instancia de parte. Una vez solicitada se llevará a efecto por todos sus trámites, dictándose de oficio todos los previstos necesarios. La ejecución acordada, únicamente podrá ser suspendida o paralizada a petición del ejecutante.

Durante el procedimiento de ejecución cabe la posibilidad de que se promuevan las llamadas tercerías o sea la oposición de un tercero a que se ejecuten los bienes del deudor, ya sea por alegarse la propiedad de los mismos o un derecho preferente sobre ellos.

3.3 EJECUCION LABORAL

La doctrina procesal distingue en la actividad jurisdiccional dos grandes fases o periodos:

- 1.- El de conocimiento,
- 2.- El de ejecución.

El de conocimiento esta constituido en materia del trabajo, por la conciliación, demanda, contestación, pruebas, alegatos y laudo o sentencia.

El periodo de ejecución se constituye por el proceso de ejecución, o sea el conjunto de actos constitutivos a asegurar la eficacia práctica de la sentencia.

De los principios que rigen a la ejecución de los laudos o sentencias.

- 1.- La ejecución de las sentencias debe distinguirse del complemento coactivo por parte del obligado. Al ser notificada la sentencia a las partes, la perdidosa puede adquirir una actitud de conformidad y proceder a dar cumplimiento a dicha sentencia.

Puede suceder que no estando de acuerdo con dicha sentencia se niegue a dar cumplimiento a la misma, entonces ante esta rebeldía como es procedente la ejecución del que perdió el pleito.

2.- La ejecución de las sentencias constituye el último periodo, llamado vía de apremio, si el sentenciado no cumple espontáneamente con la sentencia, entonces, interviene el procedimiento de la vía de apremio, es decir, interviene la coacción del poder público, haciendo que cumpla el perdidoso por la fuerza del estado como supremo regulador del equilibrio social.

3.- La vía de apremio se lleva a cabo a petición del interesado. La razón última de este principio es que en el fondo, la vía de apremio es una acción ejecutiva, y siendo esta un derecho subjetivo potestativo, autónomo y público, es lógico para que se ponga en movimiento precisamente a petición del interesado.

4.- La eficacia es otro principio que gobierna a la naturaleza de la ejecución, consiste según el maestro Pallares en que la ejecución debe realizarse en tal forma que tenga debido cumplimiento la resolución que se lleva adelante.

5.- El principio de humanidad.- en este principio la ejecución debe ser tal que se respeten las mas elementales principios de la humanidad, por ello son tan dolorosos los lanzamientos y embargos, en donde aparecen escenas que lastiman el corazón de los seres humanos.

La mejor forma para cumplir con este principio de humanidad consiste en que los actuarios y ejecutores en general, deben considerar otro principio de justicia.

6.- La ejecución puede ser a título singular o universal, es decir la vía de apremio puede recaer sobre uno solo o sobre una universidad de bienes.

7.- El principio de respeto a los derechos de terceros, cuyo contenido es que la ejecución unicamente debe efectuarse al deudor y a su patrimonio y no a terceras personas cuyos bienes y derechos han de ser respetados al efectuarse aquella.

8.- La vía de apremio es el corolario del cumplimiento del artículo 17 Constitucional el cual manifiesta que ninguna persona podra hacerse justicia por si misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

EJECUCION DE LAUDOS.- Son los actos encaminados a lograr el cumplimiento del laudo o resoluciones dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje mediante las cuales se pone fin al conflicto.

Los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la en que surta efectos su notificación. Las partes, pueden convenir en las modalidades del cumplimiento.

Las disposiciones que rigen la ejecución de los laudos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas, ratificados y aprobados por las mismas.

Autoridades ejecutoras.- La ejecución de los laudos corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales quienes dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita. Cuando el laudo deba ser ejecutado por el Presidente de otra Junta se le dirigirá exhorto con las inserciones necesarias.

Normas para la ejecución.- Si el laudo ordena la entrega de

una cosa determinada, se requerirá al deudor para que cumpla, y si se negare lo hará el actuario. En caso de no poder entregar los bienes, se despachará ejecución por la cantidad que señale la parte que obtuvo, que puede ser moderada prudentemente por el Presidente ejecutor; si el laudo ordena hacer alguna cosa y el deudor no cumple dentro del término que se le señale, se hará a su costa, en caso de ser posible, o se le obligará a resarcir los daños y perjuicios provenientes de la inejecución, a elección del acreedor; si el laudo ordena no hacer alguna cosa y el deudor quebranta la prohibición, el acreedor podrá solicitar que se le repongan las cosas al estado en que se hallaban, si fuere posible, a costa del deudor, o a que se le paguen daños y perjuicios.

3.4 PROCESO DE EJECUCION

Como todo proceso, el proceso laboral busca en el fondo, como fin, la efectividad de los derechos y obligaciones establecidos en las normas sustantivas, mediante las cuales se regula el trabajo prestado por una persona física llamada trabajador, en beneficio de otras personas física o moral llamada patrón y que es, en todo caso, quien se beneficia con ese trabajo, a cambio de una remuneración.

Ahora bien, si nos preguntamos cómo es que el Estado ejerce la total tutela jurídica a que hacemos referencia, llegaremos a la conclusión de que tiene que ser a través de dos etapas, claras e importantes dentro del proceso.

La primera de ellas es la cognoscitiva, que principia con la fijación de la litis y finaliza con la declaración del derecho. Esta parte cognoscitiva se integra principalmente por el manejo de recepción de pruebas y análisis de las mismas, lo que la hace concluir en una fase declarativa, en donde se fija lo que es justo en cada caso.

La segunda etapa, llamada de ejecución tiene como contenido otorgar al estado real y jurídico que corresponda a

la situación de derecho, que según la etapa anterior del proceso, se ha comprobado que existe.

En realidad, el laudo establece una obligación de hacer o de dar, pero que en todo caso debe ser clara, es decir, su objeto ha de resultar completamente determinado en el laudo mismo. Por este motivo, estamos de acuerdo con el maestro Gerardo Salazar, en el sentido de que la obligación obscura o ambigua no presta mérito ejecutivo.

La obligación de dar, contenida en el laudo a que hacíamos referencia renglones arriba, es la más común, y consiste en requerir al demandado el pago de lo establecido en el laudo.

A este respecto, la Ley Federal del Trabajo dice: La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de una cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por ésta, la cuantificada en el mismo.

La obligación de hacer contenida en un laudo es aquella cuyo objeto consiste en la ejecución de un hecho por parte del deudor. En el campo del derecho laboral es menor frecuente que la anterior, pero factible; así ocurre con el

trabajador que haya demandado su reinstalación en el empleo, en cuyo caso, si comprobó la procedencia de su acción, se condenará a la demanda a reinstalar a dicho trabajador.

El proceso de ejecución observa algunos principios rectores que consideramos oportuno señalar a fin de analizarlos posteriormente.

1. La ejecución siempre tendrá lugar a petición de parte. A pesar de la gran oficiosidad que existe en el proceso laboral, la ley establece que únicamente operará a solicitud de parte.
2. La gratuidad, que como característica especial abandera al proceso laboral, no aparece como característica de esta fase del proceso, ya que el artículo 944 señala: "Los gastos que se originen de la ejecución de los laudos, serán a cuenta de la parte que no cumpla".
3. Una regla general en el proceso es que lo obtenido en sentencia firme puede ser tangible, o en su caso renunciable, pero en el derecho del trabajo no se reconoce al trabajador esta facultad y, por lo mismo, ya no está en su derecho de renunciar al laudo o de transigir con él. No obstante esta declaración, hay que tener presente que el laudo sólo se ejecuta a petición de parte, por lo que bien puede el actor reservarse y no

solicitar nunca su ejecución, haciendo una renuncia tácita de su derecho.

4.- Las tercerías que se promoviesen en el proceso de ejecución se tramitarán, ante la misma jurisdicción laboral, a diferencia de lo que sucede en otros países, en los que conoce de estas tercerías la jurisdicción ordinaria.

En este sentido, estimamos a nuestra legislación como más avanzada, puesto que establece que sobre la procedencia de las tercerías resolverá el pleno, la junta especial o bien la junta de conciliación que conozca del negocio. De esta forma, sigue concentrado el problema resolutivo de la tercería ante la misma autoridad que ya conoce del juicio.

Además, en la ley se prevé que el trámite se sustanciará en forma incidental.

El procedimiento de ejecución está constituido por los actos encaminados a hacer efectivo prácticamente el laudo o resolución dictado, si es de condena, cuando el obligado no quiere cumplir voluntariamente con el mismo comprende el procedimiento de ejecución, la serie de actos que se

practicar para llevar a efecto los derechos declarados en un juicio laboral. Este proceso es de naturaleza jurisdiccional y está regulado por la ley, la que también señala las atribuciones de los órganos que intervienen en la ejecución.

El procedimiento de ejecución tiene por objeto la realización del fin procesal. Aseguramiento de la eficacia práctica de la Sentencia. En nuestra disciplina del trabajo y de acuerdo con el maestro Trueba Urbina, en su tratado teórico práctico de Derecho Procesal del Trabajo, la ejecución de los laudos o sentencias tienen el mismo objeto: Asegurar prácticamente el contenido de los mismos mediante la coacción o el empleo de la fuerza pública. La ejecución forzosa no se lleva a cabo de oficio sino a petición de parte o sea de quien obtuvo una sentencia de condena favorable, esta acción ejecutiva en el derecho procesal del trabajo, se ejercita para realizar y asegurar el cumplimiento efectivo de las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios o transacciones celebrados ante éstos. El ejército de la acción ejecutiva laboral es indispensable para obtener el aseguramiento efectivo de las sentencias o laudos dictados por los Tribunales del Trabajo.

La actuación del derecho objetivo tiene cumplimiento mediante la ejecución forzada de la sentencia, toda vez que

existe un complejo de actividades procesales del juez y de las partes que se unen en el procedimiento precisamente para satisfacer los derechos y obligaciones que derivan del laudo pronunciado en el juicio.

La intervención de los órganos jurisdiccionales no concluyen en el momento de dictar la sentencia que resuelve la controversia, sino que debe abarcar todos los actos necesarios para ejercitar lo juzgado y sentenciado, ya que la jurisdicción comprende la fuerza vinculativa, o sea la posibilidad de usar medios de coacción para poder restablecer la vigencia de la norma abstracta violada o desconocida por la parte que ha sido condenada en juicio.

El maestro J. Jesús Castorena afirma que los laudos pueden contener resoluciones de la siguiente especie.

- I. De condena de cumplimiento del contrato individual del trabajo, consistente en mandar reponer o reinstalar a uno o varios trabajadores en el puesto que tenía antes del conflicto;
- II. De condena de implantar nuevas condiciones de trabajo;
- III. De condena de cumplimiento del contrato colectivo del

trabajo;

IV. De condena de hacer;

V. De condena de no hacer;

VI. De condena de dar cosa determinada;

VII. De condena de pagar cantidad de dinero líquido o liquidables, conforme a las bases contenidas en el laudo.

En materia laboral la ejecución de los laudos, compete exclusivamente 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, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

GASTOS DE EJECUCION

A diferencia del derecho civil y mercantil en materia laboral no existen ni están reglamentadas las costas judiciales que en todo caso correrían a cargo del colitigante culpable; sin embargo, en la ejecución de los laudos como

excepción y situación distinta, la ley señala en general que los gastos que se originen en la ejecución serán a cargo de la parte que caiga en incumplimiento.

AUTORIDADES ENCARGADAS DE LA EJECUCION

Las autoridades encargadas de ejecutar los laudos, son aquéllos funcionarios investidos de poder jurisdiccional que deben cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales. La regla respecto de la ejecución de la sentencia es la que hemos expuesto, sin embargo, acontece, que una autoridad administrativa, o bien otra autoridad jurisdiccional, pero que no haya conocido del negocio, pueden, por disposición de la Ley, auxiliar en la ejecución a la autoridad que conoció del conflicto que esté en imposibilidad material para ejecutar y ello mediante la delegación de una especie de jurisdicción mera, a las citadas autoridades que son las encargadas de hacer que se cumpla materialmente la sentencia.

La Ley Federal del Trabajo señala: Los Presidentes de las Juntas Centrales y el de la Federal tienen obligación de proveer a la eficacia e inmediata ejecución de los laudos y a ese efecto, dictarán todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes, sin contrariar, las reglas que se establecen en este capítulo.

El más alto Tribunal del país ha considerado que también son organismos ejecutores de los laudos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya que están obligadas a dirigir y vigilar el exacto cumplimiento de la Lex specialis. 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, aquéllos se encargan de dar cumplimiento a la resolución dictada por la autoridad.

EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION, EMBARGO Y ALMONEDA

En nuestra opinión, los dos extremos del procedimiento, dijéramos, material de la ejecución, son el embargo y la almoneda. El embargo es el acto procesal por virtud del cual se aseguran ciertos y determinados bienes a fin de dar cumplimiento a la resolución dictada por la autoridad competente. Tradicionalmente se ha considerado que existen dos clases de embargo: uno, provisional o preventivo y el que tiene por objeto hacer cumplir la sentencia definitiva de un juicio laboral. En realidad, en el fondo, ambos tipos de embargos son preventivos, cautelares, su diferencia es sólo en cuanto al tiempo, pero no en cuanto al fin. Teniendo en consideración la importancia de este acto procesal, vamos a

analizarlo en sus tres fases principales, que son las siguientes: AUTO DE EMBARGO, DILIGENCIA DE EMBARGO Y ASEGURAMIENTO DE LOS BIENES EMBARGADOS.

- a) El auto de embargo, llamado tradicionalmente auto de exequendo, es la resolución que dicta el juez a fin de que se lleve a cabo el embargo;
- b) Diligencia de embargo, se inicia con la notificación del auto de ejecución, la cual consiste en hacer saber a la parte que perdió el pleito, el motivo o contenido del auto de exequendo. En seguida el actuario de la Junta empieza requiriendo al sentenciado a fin de que pague la cantidad condenada. En los juicios civiles, en caso de que el diligenciario interpele por tres veces al deudor para que pague y no lo haga, entonces, se le conmina para que señale bienes sobre los cuales recaiga el embargo y si se niega se pasa el derecho de señalamiento al acreedor para que éste señale los bienes, pero en materia de trabajo esto no acontece, ya que es el mismo actuario de la Junta quien señala los bienes para embargar. El secuestro de los bienes se hará conforme a la ley que afirma que aquél podrá recaer en toda clase de bienes con excepción:

I.- De los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable;

II.- De los instrumentos, útiles y animales de trabajo así como de los objetos propios para el fomento de las negociaciones industriales en cuanto sean necesarios para sus servicios y movimientos;

III.- Del patrimonio familiar;

IV.- De las armas y caballos de los militares en servicio, de acuerdo con las leyes relativas;

V.- De las mieses hasta antes de la cosecha;

VI.- Del derecho de usufructo, pero no de los frutos de éste;

VII.- De los derechos de uso y habitación, y;

VIII.- De las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo a cuyo favor estén constituidos; pero en la de aguas pueden ser embargadas éstas, cuando ya estén en el predio dominante.

c) Aseguramiento de los bienes embargados, este acto de aseguramiento se inicia con la traba de ejecución y termina con el depósito de los bienes embargados.

Consiste el aseguramiento y traba de ejecución en el acto jurídico por virtud del cual los bienes muebles e inmuebles, quedan bajo la situación jurídica especial de garantía de pagar en forma provisional, en tanto no se pague la deuda, o bien se llegue al remate de los mismos. Es frecuente que el demandado se oponga a la constitución del depósito de los bienes embargados, entonces vemos que existen dos medios legales autorizados, o bien se cumple con este acto o sea la constitución del depósito de los bienes por medio de la fuerza pública que autoriza la autoridad competente, o bien se dictan una serie de medidas de apremio con la misma finalidad. El depósito de bienes embargables es el acto en virtud del cual se perfecciona el embargo, es decir, se cumple con la obligación totalmente.

Considerando que el embargo es un acto de coacción social se practicará aun cuando el condenado no se halle presente. Entonces, la diligencia se llevará a cabo con la persona que se encuentre en la habitación, despacho, taller, fábrica, establecimiento o lugar señalado para notificársele, y si nadie hubiere, con un vecino y el gendarme del punto más próximo. Si hay oposición violenta se usará de la fuerza pública. En caso necesario y debidamente comprobado, se podrá, previa autorización

especial y escrita del Presidente, romper las cerraduras de la casa o lugar donde haya de practicarse la ejecución. El ejecutor bajo su responsabilidad, solamente podrá secuestrar bienes en cuanto sean bastantes para responder del principal y gastos.

La subasta o almoneda es la venta pública hecha con la intervención y por orden de la autoridad judicial o administrativa de bienes muebles o inmuebles. El desarrollo de esta diligencia se lleva a cabo por el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje de acuerdo con las disposiciones legales.

Esta diligencia termina con el remate que es la parte, el todo es la almoneda. El resultado puede ser; o bien con el producto de esta venta judicial se paga al acreedor, o a éste se le adjudican los bienes rematados y así se cumple la obligación establecida en la sentencia.

Todavía se puede presentar una doble situación: que el precio de la venta en remate sea superior a la deuda principal y accesorios legales, como gastos y costas, entonces, se paga al acreedor y se deja el resto en la Secretaría de la Junta a disposición del que perdió en la sentencia, quedarán expeditos los derechos del deudor para hacerlos valer en la forma legalmente establecida.

EJECUCION POR MEDIO DE EXHORTO

Quando el laudo deba ser ejecutado por el Presidente de la Junta, se seguira atento exhorto, facultándose para ser uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución, ya que de lo contrario resultaría imposible y nugatorio el derecho que le asiste a cuyo favor se decreta el auto de ejecución.

Etimológicamente la palabra apremio, proviene de apremiar que significa compeler a uno que haga prontamente una cosa.

Por falta de conocimiento del negocio, el Presidente de la Junta exhortada no está en condiciones de conocer de las excepciones que opongan las partes respecto de la ejecución y deberán tramitarse en todo caso ante la junta que este enterada del negocio.

Ademas si al cumplimentar un exhorto, se opone algun tercero que no hubiere sido oído por el Presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despacho y de daños y perjuicios que pudieran causarse.

Una vez otorgada la fianza el exhorto se devolverá al Presidente, es decir, el laudo no puede pararle perjuicio a un tercero que no haya sido, oído ni vencido en juicio.

3.5 DEL EMBARGO

EMBARGO.- Es la aprehensión material que se lleva a cabo en los bienes del deudor con el objeto de asegurar el resultado de la ejecución del laudo o resolución.

Joaquín Escriche manifiesta que: El embargo es una medida procesal establecida por la ley para asegurar la efectividad del laudo, en beneficio del acreedor contra los actos del deudor que, con dolo, bien puede enajenar sus bienes para hacer desaparecer el respaldo de sus obligaciones.

Mediante el embargo, los bienes afectos de tal medida se ponen fuera del comercio.

El procedimiento se perfecciona con el secuestro, o bien con la inscripción en el registro.

Si por efecto del embargo, los bienes sujetos a él se retiran del comercio, como consecuencia lógica, cuando se realiza la enajenación de los mismos habrá un objeto ilícito. El procedimiento a seguir en la diligencia de embargo, es señalado en la Ley Federal del Trabajo, donde se establece que deberá practicarse en la habitación, oficina o

establecimiento o lugar señalado para oír notificaciones. El mecanismo contiene un principio de lógica jurídica, o sea que la efectación de bienes debe realizarse en lo que presumiblemente es la locación del deudor, aunque en la práctica, cuando se obra con impresión dolosa, no son pocas las ocasiones en que se requiera embargar en la oficina o despacho profesional del abogado de la parte afectada, argumentando en la Ley Federal del Trabajo, que señala como lugar en que pueda practicarse la diligencia, el señalado para oír notificaciones.

Para el desarrollo de la diligencia de embargo no se hace necesaria la presencia del deudor, sino que la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente, a la que se le requerirá de pago y se le dará el uso de la palabra, a fin de que manifieste lo que considere conveniente con respecto a la responsabilidad que él guarde en dicho local de trabajo. En todos los casos, la diligencia se llevará adelante.

Como acto primero de la diligencia, el actuario, representante de la autoridad laboral, requerirá de pago a la persona con quien la esté atendiendo, y si el pago no se efectúa en el momento, procederá al embargo de los bienes. Si ninguna persona estuviese presente, de todas maneras el ---

actuuario practicará el embargo, pero deberá dejar copia autorizada de la diligencia adherida a la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado. De esa manera, la ausencia del deudor no hace inoperante la fase de ejecución.

Pero por parte del deudor, si hubiere oposición a la realización de la diligencia, la ley faculta al actuuario a que haga uso de la fuerza pública, para que mediante esta forma coaccionada se le brinde seguridad durante el cumplimiento de la diligencia que le fue encomendada.

También se faculta al actuuario a romper la cerradura del local en que deba practicar la diligencia de embargo, cuando la oposición al mismo llegue al extremo de mantener cerrado el local señalado para la diligencia.

AUTO DE REQUERIMIENTO Y EMBARGO

En caso de que el deudor no cumpla dentro de las setenta y dos horas siguientes a la que surta efectos la notificación del laudo, el Presidente de la Junta a petición de la parte que obtuvo dictará auto de requerimiento y embargo.

DILIGENCIAS DE REQUERIMIENTO DE PAGO Y EMBARGO

Se practicarán en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado para notificaciones; si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente; si el actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el pago, procederá al embargo; si ninguna persona está presente, el actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiese practicado; podrá, en caso necesario, hacer uso de la fuerza pública y aun romper cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia y bajo su responsabilidad embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.

El actuario, tomando en consideración lo que expongan las partes, determinará los bienes que deban ser materia de embargo, prefiriendo los demás fácil realización. Iniciada la diligencia de embargo no puede suspenderse ya que el actuario deberá resolver las cuestiones que se susciten. Cuando el embargo recaiga en bienes que no se encuentren en el local donde se practique la diligencia, el actuario se trasladará al lugar donde manifieste la parte que obtuvo que se encuentran y previa identificación de los bienes, practicará el embargo. Si los bienes embargados son dinero o

créditos realizables en el acto, se hará pago inmediato al acreedor; si son muebles se pondrán en depósito de la persona que designe el acreedor; si son créditos o rentas. Se notificará al deudor que nos haga el pago y que entregue su importe al Presidente ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia; si lo que se embarga es el título mismo del crédito se designará un depositario; si el crédito fuese litigioso, se notificará el embargo a la autoridad de los autos respectivos; si son inmuebles se ordenará la inscripción en el Registro Público de la Propiedad para lo cual se comunicará el embargo dentro de las veinticuatro horas siguientes y la inscripción será gratuita; si recaé en finca urbana y sus rentas o sólo sobre éstas el depositario tendrá el carácter de administrador; si recaé en una empresa o establecimiento el depositario será interventor con cargo a la caja.

AMPLIACION DEL EMBARGO

Cuando los bienes embargados no basten para cubrir las cantidades por las cuales se despachó ejecución o cuando no se embarguen bienes suficientes por no tenerlos el deudor y después aparezcan o los adquiriera o cuando se promueva una tercería, el acreedor podrá pedir la ampliación de embargo. El presidente ejecutor podrá decretar la ampliación, si a su

juicio concurren las circunstancias anteriores, sin ponerlo en conocimiento del deudor.

Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

EMBARGO DE SALARIOS

Sólo podrán embargarse los salarios de los trabajadores tratándose de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos. Por tanto los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

4. DE LA PRESCRIPCION

4.1 ANTECEDENTES DE LA PRESCRIPCION

En materia de trabajo a domicilio la ley del 5 de enero de 1940 había establecido: Regirá para la prescripción de los derechos pertinentes del obrero, el plazo fijado por el obrero, el plazo fijado por el artículo 1224 del Código Civil este plazo es de un año.

En materia de viajantes y vendedores de plaza, la ley del 22 de julio de 1971 establece en la parte final de su artículo 8, las acciones emergentes de dicha ley, se refiere a la ley del 22 de octubre de 1954 y de ésta, prescriben a los cuatro años.

En materia salarial, el régimen existente a partir de la ley del 12 de noviembre de 1943 era el siguiente: En general, regían las prescripciones cortas o sea, de seis meses o un año, según el trabajador fuera jornalero o mensual establecidas por el Código Civil o el Código de Comercio, basadas en la presunción de pago; y cuando no existía o desaparecía esa presunción, el plazo de 20 años de las acciones personales. Además regía la prescripción de un año a partir del egreso del establecimiento en el caso de que se ejerciera la acción ejecutiva instituida por el artículo 4 de la ley de 12 de nov. de 1943, derivada de un título ejecutivo

compuesto por dos documentos: el certificado expedido por el Instituto Nacional del Trabajo sobre el salario correspondiente según la ley o el laudo y la planilla de trabajo. La jurisprudencia entendió que esta prescripción se aplicaba a todos los reclamos salariales; tanto los ejercidos por acción ejecutiva como por vía ordinaria: tanto por el total del salario como por las diferencias.

En materia de indemnización por despido, después de ciertas vacilaciones iniciales sobre si correspondía aplicar el plazo de 4 años establecido por el art. 1332 del Código Civil para las acciones tendientes a lograr la reparación de un ilícito civil, la jurisprudencia se unificó en torno a la aplicación del plazo de 20 años establecidos por las obligaciones personales, en general.

Toda esta situación se transforma en virtud de la entrada en vigencia de la ley 14,188 cuyo art. 14 establece: "Las acciones por cobro de salarios y de indemnización por despido prescribirán al año, a contar del momento en que debió hacerse efectivo el salario, o de aquél en que se produjo el despido".

Esta norma sustituye a todas las anteriores en materia de salario y de despido por lo que las otras normas que hemos

mencionado con anterioridad, referentes a otros beneficios laborales, continuaban regiendo.

El plazo es de un año pero se cuenta desde el momento en que debió hacerse efectivo el salario o en que se produjo el despido, o sea, desde el momento en que los créditos se hicieron exigibles. La modificación era importante no tanto en lo que respecta al plazo, lo que afectaba la reclamación por indemnización por despido es un aspecto no relevante; sino en lo que atañe a la fecha a partir de la cual se debía computar el plazo que en el caso del reclamo del salario arrancaba desde un período en que estaba vigente el contrato de trabajo.

Pero se entendió pacíficamente que era una prescripción corta por lo que cabía oponer la destrucción de la presunción de pago derivada de cualquier circunstancia que fuera incompatible con aquella presunción y que sólo regía para los créditos laborales nacidos con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la ley, o sea, el 3 de octubre de 1974.

4.2 DEFINICION

Un modo de adquirir el dominio de una cosa o de libertarse de una carga ú obligación mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones señaladas por la Ley. Hay, pues, dos especies de prescripción: Una para adquirir, y otra para quedar libre ó exonerado; aquella puede llamarse prescripción de dominio, y ésta, prescripción de acción. La primera suple a veces la falta de título ó de buena fé, y a veces cubre el vicio que tiene un título por no haber enamado del verdadero propietario; la segunda suple la falta de recibo, finiquito ú otro de los documentos capaces de acreditar el pago o cumplimiento de una obligación. La prescripción parece contraria a equidad natural, que no permite se despoje a nadie de sus bienes a pesar suyo o sin su noticia, ni que uno se enriqueza con la pérdida de otro; pero la ley, presumiendo que el que lleva su negligencia hasta el extremo de no reclamar ni hacer uso de sus derechos en tanto tiempo, los abandona, cede o enajena de hecho, y apoyándose en el público interés, que no puede permitir la disminución de la riqueza nacional por el descuido con que algunos miran sus bienes, ni la incertidumbre y poca seguridad de las propiedades, ni el peligro a que por la pérdida de sus títulos estarían expuestas aún aquellas personas que hubiesen adquirido una cosa del verdadero dueño,

ó se hubiesen librado de una obligación por un medio legítimo, se ha visto en la precisión de fijar un término, pasado el cual no se pueda inquietar a los poseedores, ni hacer averiguaciones sobre derechos demasiado tiempo abandonados. La prescripción, pues, se considera entre todas las instituciones sociales como la mas necesaria al orden público, y no sin razón ha sido llamada por los antiguos patrona del género humano, patrona generis humani, y fin de los cuidados y ansiedades, finis sollicitudinum, a causa de los servicios que hace a la sociedad manteniendo la paz y tranquilidad entre los hombres, y cortando el número de los pleitos: todo el tit. 26 de prescriptionibus en las decretales.

Como la prescripción se ha establecido por causa del interés general, y es por consiguiente de derecho público, nadie puede renunciarla con anticipación ó de antemano; pero bien puede renunciarse después de adquirida. Si se permitiera la renuncia anticipada, llegaría a ser de estilo y fórmula en los contratos, a solicitud de los acreedores, que siempre tendrían interés en ello, y de este modo fallaría el objeto de utilidad que se ha propuesto la ley; mas luego que la prescripción está adquirida, no es ya sino un derecho privado que cada uno es dueño de renunciar a su arbitrio. La sentenica del Tribunal Supremo de 12 de diciembre de 1865, expresamente declara que no puede renunciarse válidamente el

derecho de prescripción al celebrarse un contrato; porque contrariaría los principales fundamentos de las leyes que la ordenaron, que no son otros que atender al interés general y social, evitando que por incuria ó negligencia de los interesados permanezca la propiedad perpétuamente en incierto con perjuicio de la riqueza pública. Esta renuncia puede ser expresa ó tácita: será expresa, cuando se consiente formalmente ó con palabras claras y terminantes: será tácita, cuando resulta de un hecho que supone el abandono del derecho adquirido, como si el poseedor de una heredad ya prescrita la toma en arriendo del antiguo propietario, ó como si un deudor pide término para pagar una deuda que ya tenía prescrita. Para hacer la renuncia es necesario tener facultad para enajenar, porque la renuncia es una verdadera abdicación de un derecho; y así es que no puede hacerla un menor, ni uno que tiene puesta intervencion judicial en sus bienes. Los jueces no pueden suplir de oficio el medio de la prescripción en materias civiles, pues la parte que no la opone puede ceder al grito de su conciencia; mas bien pueden y aún deben suplirlo en asuntos criminales. La prescripción puede oponerse en cualquier estado de la causa, sin que pueda presumirse renuncia el silencio observado durante una parte del proceso, pues ha podido el interesado creer al principio que los demás medios bastarían para rechazar la acción; y el derecho adquirido por la prescripción, no deja por eso de

conservar toda su fuerza hasta que la autoridad de la cosa juzgada haya fijado la suerte de las partes. Los acreedores ó cualquiera otra persona que tenga interés en la prescripción, pueden oponerla, aunque la renuncie el deudor ó propietario.

Puede prescribir todo hombre que tenga entendimiento, y no el loco ó demente, quien no puede ganar ni perder cosa alguna, aunque la tenga en su poder; pero si antes de quedar privado del juicio, habia comenzado a ganar alguna cosa él ó la persona cuyos bienes hubiese heredado, continuará ganándola en el tiempo de su locura. No pierden sus cosas ó derechos por la prescripción, el que se halle ausente en campaña, ó en comisión del rey o consejo, ó en cautiverio, escuela ó romería, etc., los cuales tienen cuatro años después de su vuelta para hacer la reclamación; ni el menor de veinticinco años; ni el hijo de familia; ni tampoco la mujer casada su dote inestimada, salvo sino la demandare al marido disipador;

La última disposición sobre los bienes dotales, ha sido adoptada por la ley hipotecaria, segun el cual, cuando el marido no hubiere constituido hipoteca dotal y comenzare á disipar sus bienes, quedará a salvo a la mujer el derecho que le conceden las leyes para exigir que los que subsistan de su dote se le entreguen, se depositen en lugar seguro ó se pongan en administración.

CONCEPTO DE PRESCRIPCIÓN

Ernesto Gutiérrez y González, da un concepto acerca de la prescripción en su obra denominada Derecho de las Obligaciones, y nos explica que la prescripción en el Derecho Civil, es el derecho que nace a favor del deudor, para excepcionarse válidamente y sin responsabilidad, a cumplir con su obligación o para exigir judicialmente la declaración de que ya no se le puede cobrar coactivamente la deuda, cuando ha transcurrido el plazo fijado por la Ley al acreedor para hacer efectivo su derecho.

Un concepto legal acerca de la prescripción lo podemos enunciar diciendo, que es un medio de adquirir el dominio de una cosa o de liberarse de una carga u obligación mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones que establece la propia ley.

La prescripción si se le atiende a sus consecuencias finales puede ser adquisitiva y extintiva, será adquisitiva cuando se adquieren los derechos y la extintiva (también denominada negativa o liberatoria) mediante la cual el deudor puede liberarse de una obligación.

La prescripción extintiva, liberatoria o negativa, es

un medio de extinguir las obligaciones, que depende de la pérdida de la acción relativa, ocasionada por la negligencia del acreedor durante todo el tiempo y bajo las condiciones citadas en la Ley que es un modo de extinción que produce su efecto cuando el deudor u otras personas interesadas quieran prevalerse de él.

En éste sentido habremos de orientar nuestro problema, con relación a la prescripción extintiva de la acción procesal del trabajo.

La doctrina establece tres requisitos como condiciones esenciales para que opere la prescripción extintiva:

La falta de actividad en el acreedor, el transcurso del tiempo y la excepción que haga el deudor.

En primer término tenemos que la falta de actividad del acreedor la hemos señalado como uno de los primeros elementos de la prescripción extintiva, la que comprende dos situaciones: Una por el no uso o sea que el acreedor no se encuentra de hecho en el ejercicio de sus derechos y la segunda es la que se denomina el olvido de ejercitar el remedio que presta la misma ley para colocar el hecho en armonía con el derecho, o sea lo que constituye la acción.

Atendiendo a la primera de las situaciones, es preciso que para que un derecho quede comprendido bajo el dominio de la prescripción, se precisa que la persona que está llamada a disfrutarlo se le pueda culpar por el no uso de su parte, no tan solo los derechos que se usan con hechos o actos positivos, sino también los derechos que se usan con actos facultativos de aquellos otros que su uso está constituido o bien que se manifiesta por hechos o actos negativos.

En cuanto a la segunda de las situaciones, debe de manifestarse que un acreedor es inactivo en el ejercicio de su derecho, cuando teniendo la posibilidad jurídica o material de ejercitar la acción correspondiente para entrar en el uso de su derecho, no ha querido o se ha olvidado de llevar a cabo su ejercicio.

Otro requisito indispensable es el tiempo, como un segundo elemento de la prescripción extintiva, este es fijado por la ley, el que variará según las acciones a las cuales se aplique la prescripción.

Corresponde al legislador fijar el tiempo ya que sería peligroso dejarlo al arbitrio de las partes o de los Tribunales en fijar los plazos en que debe de operar la pérdida o la extinción de una obligación. Puede acontecer

que las partes o el órgano jurisdiccional fijen un plazo para el ejercicio de un derecho, pero entonces lo que sucede es que los plazos originan caducidades, pero no necesariamente son prescripciones.

Ya que prescripción siempre afecta a la acción, de tal manera que extinguido el derecho por prescripción se realiza siempre de un modo indirecto y se basa siempre en la presunción de negligencia, descuido o falta de actividad del acreedor. En la caducidad se afecta directamente al derecho y lo extingue cuando no se ejercita, independientemente de la negligencia del acreedor. No siendo aplicables a las caducidades las reglas de las interrupciones o de las suspensiones de la prescripción ordinaria, y porque además la caducidad puede ser declarada de oficio por el Juez y constituir una acción, y la prescripción no puede ser nunca deducida de oficio por el juez y obra siempre por vía de excepción.

Por lo que hace a la tercera de las situaciones o sea a la deducción que pueda hacer el deudor, la prescripción por su naturaleza debe ser siempre opuesta por el deudor en vía de excepción, en virtud de que solo extingue la obligación correspondiente si la persona en favor de la cual se realiza, la referida prescripción, se invoca o la invocan otras

personas que tengan interés. Así establecimos que es una de las condiciones fijadas también por la Ley para que la prescripción produzca sus efectos legales correspondientes, de donde debamos de colegir que el simple transcurso del tiempo y la negligencia o inactividad del acreedor no son solo las causas que dan lugar a la prescripción, sino que el deudor debe de aprovecharse de la misma a efecto de que se produzca la extinción de la obligación, esto es que la acción no se extingue por si misma, sino cuando eso cuesta como excepción y esto es algo muy importante ya que el Tribunal no podrá de oficio declarar la prescripción, sino únicamente cuando haya sido opuesta por vía de excepción.

En éste sentido se ha pretendido encontrar una base de justificación a la institución de la prescripción, y algunos manifiestan que la prescripción tiene por objeto esencialmente evitar los frecuentes litigios sobre la legitimidad del derecho de propiedad, el poder simplificar las pruebas para poder demostrar la propiedad sobre algunas cosas, y de éste modo dar una seguridad jurídica a la propiedad, ya que si existiera la posibilidad de ejercer los derechos sin límite temporal, se rompería con el principio de la seguridad jurídica y bajo el amparo decualquier acción que fuera a perturbar la posesión llegándose a un anarquismo completo en la sociedad en que se viviera.

Así la prescripción encuentra su fundamento en el interés público, pero surge el problema de determinar si existe alguna razón de interés público o de orden público para privar al obrero de los derechos de su fuerza de trabajo por el solo transcurso del tiempo, como también es importante determinar si es de interés público que la clase que detenta el capital, el patrón, se aproveche de los plazos perentorios de la prescripción que establece la Ley Federal del Trabajo, durante el obrero no quizo, o mejor dicho no supo llevar a cabo el ejercicio de sus derechos, y aún más preguntémos si por razón de interés público o de orden público, que la falta de actividad, descuido o negligencia de la clase trabajadora, junto con los anteriores requisitos que mencionamos sean causa suficiente para la prescripción en contra del trabajador, ante la indudable realidad de que gran cantidad de nuestros trabajadores mexicanos ignoran si hay ordenamiento legal que los proteja y otros más que ignoran la existencia de las autoridades del trabajo para resolver las injusticias cometidas por la clase que detenta el capital.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en sus diversas disposiciones se refiere a la prescripción extintiva esto es la que se refiere a los derechos personales y a las obligaciones, la que la presenta como una institución con características propias y distintas a la institución de la

prescripción en el derecho civil.

La Ley Federal del Trabajo establece al que denomina prescripción, que las acciones que nazcan de esta ley o del contrato de trabajo, prescribirán en una año que se contarán a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que consigna la propia ley.

En el derecho procesal del trabajo hemos enunciado que operan por disposición de la Ley la prescripción y la caducidad. En efecto, la prescripción tiene lugar cuando ha transcurrido el tiempo que fija la Ley para el ejercicio de un derecho, que debemos de distinguir de la preclusión que tiene lugar cuando no se hace valer oportunamente.

La excepción de la prescripción, como dijimos en la nueva Ley Federal del Trabajo, por regla general establece la prescripción de un año para todas las acciones que nazcan de la Ley o del contrato de trabajo ya colectivo o individual, el Maestro Alberto Trueba Urbina comenta al respecto: La prescripción entendida por la Ley, doctrina y jurisprudencia, como una excepción de carácter perentorio, solo puede ser estudiada por el Juzgador cuando se alegue por la parte a quien beneficie precisamente por el principio que debe regir la sentencia, esto es que sin haber sido valer oportunamente el juzgador se encuentra impedido de estudiarla

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

oficiosamente.

La jurisprudencia de la Corte ha manifestado, que la prescripción no debe estudiarse oficiosamente por las Juntas, sino que debe ser opuesta expresamente por el demandado o por el actor, en sus respectivos casos para que sea tomada en consideración, ya que el laudo deberá concretarse a estudiar los extremos de la Litis planteada.

Es importante advertir que conforme a la ley anterior no existía disposición que nos indicara desde cuando debía de empezarse a contar el tiempo requerido, dejando por lo tanto, el arbitrio del Juzgador el establecer ésta base. Conforme a la Ley vigente del trabajo, se establece que el plazo de las acciones para contar la prescripción, corre a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que la propia ley establece expresamente, y que en el capítulo dedicado a los términos que fija la ley para la prescripción de las acciones, abundaremos en detalles.

El Doctor Alberto Trueba Urbina, cuando hace un análisis acerca del planteamiento teórico del artículo 123, nos dice que dicho precepto constitucional, por su naturaleza social niveladora, compensadora, proteccionista, titular y reivindicatoria de los trabajadores, nos consigna la prescripción en ninguno de los derechos establecidos en el

mismo a favor de los trabajadores, ya que por sí mismo son imprescriptibles, pues solo de éste modo se cumple con el fin redentor de los derechos del proletariado, mediante la recuperación de la plusvalía originaria de los bienes de la producción en el régimen que califica de capitalista mexicano. Por lo tanto, la prescripción de Derechos obreros en la anterior ley y en la actual, como productos del régimen capitalista autoriza la prescripción de derechos laborales de los trabajadores inspiradas en la teoría privatista del derecho, pero contraria a la teoría social de las normas sobre trabajo y previsión social.

Ahora bien la prescripción siempre ha sido motivo de diversos problemas y las contradictorias jurisprudencias que ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, han hecho más difícil la interpretación de la norma, pero a partir del año de 1935, la Corte adopta nuevos criterios y crea una jurisprudencia firme en relación a las acciones derivadas de las relaciones de trabajo.

El problema que se plantea de inmediato, es el relativo a la justificación constitucional de la prescripción en el Derecho del Trabajo, según expresamos en páginas anteriores la prescripción negativa, o liberatoria o extintiva, es un medio de ligerarse de las obligaciones, sin embargo toda una

tradición jurídica se ha levantado energicamente manifestando que la institución de la prescripción es contraria al espíritu que informa nuestra constitución y a su Ley reglamentaria, Ley Federal del Trabajo.

Si consideramos a la prescripción desde el punto de vista de la clase que detenta el capital, esto es del patrón, resulta un medio para que, por el transcurso del tiempo deje de cumplir las obligaciones que la Ley impone. Pero si analizamos a la prescripción desde el punto de vista de la clase trabajadora vemos que aparece como un abandono de las acciones que le corresponde en contra de su patrono, y que éste abandono se traduce en una renuncia a los derechos que la legislación del trabajo concede. No obstante que conforme al artículo constitucional, que estatuye que serán nulas las condiciones y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato, es decir que la renuncia a los derechos de los trabajadores está expresamente prohibida Por mandato constitucional, no únicamente a la renuncia que hagan los trabajadores en la Cláusulas de un contrato para que no se apliquen determinadas normas legales, sino también a la renuncia de las prestaciones concretas, tales como el pago de salarios adeudados que se derivan de la prestación del servicio.

Podría admitirse el hecho de la prescripción de las acciones de los patrones, ya que nada les impide renunciar a las que tengan en contra de los trabajadores; pero por lo hace a la prescripción de las acciones de los trabajadores si se contraría los principios proteccionistas, tutelares y reivindicatorios de la legislación del trabajo.

A pesar de los anteriores razonamientos, la Corte de la Nación ha admitido siempre el efecto de la prescripción, manifestando que acerca de la prescripción que se consigna en la Ley Federal del Trabajo, no existe la inconstitucionalidad que se ha pretendido hacer valer, ya que se ha considerado a la prescripción como una institución de orden público, que debe reglamentarse en todas las leyes que fijen el procedimiento para la tramitación de los juicios, con el objeto de dar seguridad y firmeza a todas aquellas situaciones jurídicas, que por no estar definidas, propiciarían numerosas y constantes discusiones.

Más adelante habremos de analizar los efectos de la prescripción y la manera como se computan los términos de la prescripción, aún cuando desde este momento debemos de manifestar que por virtud del fin protector que persigue el derecho del trabajo, la prescripción en la forma como se le reglamenta en la legislación del trabajo, se advierte de

manera abierta la limitación al fin protector, tutelador y reivindicador que se persigue.

4.3 PLAZOS ESPECIALES DE LA PRESCRIPCIÓN

Cabe señalar que al mencionar los plazos especiales de la prescripción me refiero a los diferentes cómputos, así como a diversas situaciones de la prescripción.

Una sana interpretación del artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo que da la pauta para computar el término prescriptorio, al estatuir: Artículo 522. Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumpliendo el primero útil siguiente, obliga a concluir que el concepto feriado referido el último día de ese término que se emplea en dicho numeral es sinónimo de inhábil, pero debe destacarse que ese periodo se compone de días naturales, esto es con abstracción de los días inhábiles que en su transcurrir hubiere, de ahí que ni con apoyo en el artículo 706 de la propia ley proceda la exclusión indiscriminada de los días que como inhábiles se reputan en dicho precepto, pues no lo contempla así el artículo 522 precitado. De otro

modo dicho, el término de prescripción se computa con independencia de los días inhábiles que en el trascurso de ese lapso hubiere y sólo excepcionalmente se ve ampliado ese término cuando su último días es inhábil.

COMPUTO DEL TERMINO PARA LA PRESCRIPCION

Si el trabajador denomina incorrectamente en su demanda a la entidad patronal a la que prestó sus servicios; cabe estimar, que para computar el término de la prescripción, debe tomarse en cuenta la fecha de presentación de su demanda y no aquella en que con posterioridad salva su error y aclara la denominación del patrón.

COMPUTO DE LA PRESCRIPCION

El término de prescripción de la acción laboral se computa con independencia de los días inhábiles que en el trascurso de ese lapso hubiere y sólo excepcionalmente se ve ampliado ese término cuando su último día es inhábil.

CORRE EL TERMINO DE LA PRESCRIPCION AUNQUE EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA PRIVADO DE SU LIBERTAD

Es inexacto que cuando el trabajador se encuentre

detenido por alguna autoridad, no corre el término de prescripción, pues jurídicamente, aún considerándolo sujeto a prisión preventiva, pudo ejercitar las acciones inherentes a la rescisión de su contrato, acudiendo ante los Tribunales por conducto de apoderado, ya que no se requería que formulara su reclamación en forma personal.

**PRESCRIPCION DE ACCIONES PROVENIENTES
DE SALARIOS**

Si la junta respectiva declara prescritas las acciones provenientes de salarios, anteriores al último año, se ajusta estrictamente a lo dispuesto por la ley, puesto que como lo ha establecido la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, la prescripción empieza a correr desde que la obligación es exigible.

**PRESCRIPCION, ESTUDIO INNECESARIO
DE PRUEBAS DE FONDO**

Cuando una Junta de Conciliación y Arbitraje considere operante la excepción de prescripción alegada con respecto a determinada acción, resulta innecesario el estudio de las pruebas relativas al fondo del asunto en cuanto a esa acción se refiere.

INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION

La prescripción en materia de trabajo se interrumpe por la sola presentación de la demanda o escrito inicial, independientemente de que se notifique o no al demandado; pues este acto no depende de la voluntad del actor y no sería justo que la omisión en que incurrieran las autoridades redundará en perjuicio de aquél.

INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION POR PRESENTARSE LA DEMANDA ANTE JUNTA INCOMPETENTE

La presentación de la demanda, aunque sea ante una junta incompetente, por ser éste un acto demostrativo del interés del actor en el ejercicio de sus derechos, interrumpe la prescripción.

NO ESTA PERMITIDO EL ESTUDIO OFICIOSO DE LA PRESCRIPCION

La prescripción no debe estudiarse oficiosamente por las Juntas, sino que debe ser opuesta expresamente por el demandado o por el actor, en sus respectivos casos, para que sea tomada en consideración, ya que el laudo deberá concretarse a estudiar los extremos de la litis planteada.

**PROCEDENCIA DE LA PRESCRIPCION AUNQUE
NO SE OPONGA LA EXCEPCION**

Tratándose de acciones contra distintas demandas, por idéntica causa, basta que una de las partes demandadas opongan la excepción de prescripción y ésta resulta fundada, para que, dicha excepción, por adquisición procesal, beneficie a las demás partes contendientes aún cuando no le hubieren opuesto, toda vez que resultaría ilógico tener, con relación a una o a una o unas de esas partes contendientes, como vivo el derecho de acción y como prescrito para la otra u otras, cuando el objeto fundamental sólo consiste en la asignación de un determinado puesto.

**TERMINO DE LA PRESCRIPCION TRATANDOSE DE RESCISION
POR CAUSA O CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON**

La acción de los trabajadores para demandar la rescisión de su contrato de trabajo por causa o causas imputables al patrón, prescribe en un mes, que debe computarse a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa o causas de la separación; de tal manera que cuando la causa o causas imputables al patrón se hayan repetido en el transcurso del tiempo, no debe tomarse como punto de partida para la prescripción la fecha en que acontecieron por vez primera

sino la última que se invoque.

**TERMINO DE LA PRESCRIPCION EN CASO DE
FALTA DE PAGO DE SALARIOS**

Debido al vencimiento periódico de la obligación patronal de pagar el salario, prestación que es por tanto de tauto sucesivo, las acciones del trabajador derivadas de las subsecuentes faltas de pago de salario no pueden estimarse prescritas, habida cuenta de que por así disponerlo el artículo 517, párrafo final, de la Ley Federal del Trabajo, las acciones de los trabajadores para separarse de su empleo por causa imputable al patrón, prescriben en un mes que debe computarse a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación; de tal manera que cuando las causas imputables al patrón se siguen repitiendo en forma autónoma en el tiempo, no debe tomarse como punto de partida para la prescripción la fecha en que acontecieron por vez primera las causales de rescisión, sino la última.

**LA NOTIFICACION ES UNA EXIGENCIA NECESARIA PARA
QUE EMPIECE A CORRER EL TERMINO DE LA PRESCRIPCION**

El artículo 113, Fracción II, inciso A) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece

que prescriben en cuatro meses en caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión. Por consiguiente, para que comience a correr el término de la prescripción de las acciones laborales intentadas por el trabajador se requiere que éste hubiere sido notificado o tenido pleno conocimiento de la rescisión de su contrato de trabajo, habida cuenta de que el hecho generador del despido no trae aparejado implícitamente el cese automático del trabajador, pues es necesario que esa decisión la comunique al patrón al interesado para que se traduzca en la terminación de la relación laboral, y es a partir de este momento que empieza a computarse el término prescriptivo, sin que tal notificación constituya un mero formulismo, sino que tiene por finalidad que el trabajador conozca plenamente los motivos de su cese o las causas del despido, de tal manera que no quede privado en forma alguna de la menor posibilidad de plantear su defensa.

COMPUTO DE LA PRESCRIPCION

El término de prescripción de la acción laboral computa con independencia de los días inhábiles que en el transcurso de ese lapso hubiera y sólo excepcionalmente se ve ampliado ese término cuando su último día es inhábil.

4.4 LA PRESCRIPCIÓN, SEGUN LA LEY DEL TRABAJO

Por disposición expresa del artículo 516, las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes: Artículo 517. Prescriben en un mes:

I.- Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II.- Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

La prescripción corre desde el momento en que la parte interesada puede acudir a los Tribunales deduciendo la acción correspondiente (Jurisprudencia 797. Apéndice al Tomo CXVIII, página 1450).

La prescripción se interrumpe por la sola presentación de la demanda, independientemente de que se notifique o no al demandado.

La fracción II ha sido criticada, ya que aparentemente podría pensarse que los trabajadores tendrían un mes para separarse de su trabajo, pero aquí nos encontramos con una pregunta: Para demandar los trabajadores, tendrían otro mes, o dentro del primer mes deben presentar sus demandas. La intención del legislador fue que el trabajador presente su demanda dentro del mes siguiente al día en que se separe de su trabajo.

Art. 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Se estima que el término de dos meses es muy amplio y que perjudica la marcha administrativa de las empresas, por

la cobertura de las vacantes que se originan por los despidos.

En realidad lo que prescriben son las acciones y lo que caducan son los derechos.

La prescripción puede ser de dos clases: Positiva o negativa. Es positiva cuando se adquiere un derecho por el simple transcurso del tiempo. Es negativa cuando se pierde el derecho, también por el transcurso del tiempo.

Para que opere la prescripción positiva, por ejemplo, para que un poseedor de algún inmueble se convierta en propietario, se requiere que la posesión sea pública, pacífica, constante y en concepto de dueño.

En la caducidad, como en la prescripción negativa también se pierde un derecho por el simple transcurso del tiempo, sólo que el derecho caduca cuando en un lapso específico no se realizó ninguna acción para preservar el derecho. Ejemplo: una persona se saca la lotería y no cobra el boleto premiado ni hace ninguna gestión para cobrarlo en el término de un año.

En la prescripción negativa el derecho se pierde porque a pesar de haberlo ejercitado en tiempo se dejó posteriormente de continuar ejercitando la acción intentada.

ARTICULO 519. Prescriben en dos años:

- I . Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;
- II . Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y
- III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de 30 días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

ARTICULO 520. La prescripción no puede comenzar ni correr:

- I . Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y

II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

ARTICULO 521. La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

ARTICULO 522. Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.

5. CADUCIDAD

5.1 DEFINICION

CADUCIDAD.- Es la sanción que la ley establece a la inactividad procesal de las partes y que trae como consecuencia la extinción del proceso, nulificando por tanto los efectos procesales de las actuaciones.

EN MATERIA LABORAL.- Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de 6 meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá como transcurrido dicho término en los siguientes casos: si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

PROCEDIMIENTO.- Procede a petición de parte. Para declarar, su procedencia o improcedencia deberá tramitarse el incidente correspondiente. Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

5.2 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CADUCIDAD

La palabra caducidad proviene del latín, del verbo Cadere que significa caer, del prefijo de que significa por encima de y del sufijo entia que es acción o estado y de lo cual se deriva Decadencia o sea Caduciad en el idioma español. De acuerdo con lo anterior, la palabra caducidad significa literalmente la acción de caer y el estado de quien cae.

Etmológicamente corresponde al vocablo caducus a um (decado - Caer) y significa decrepito, poco estable, perecedero, cercajo a caerse y acabarse, epiléptico, que padece convulsiones arrebatadas; como institución jurídica le es aplicable el sentido de perecedero.

Algunos autores entre ellos la mayoría de los italianos han preferido hacer uso de la palabra perención para designar a la caducidad; esta palabra proviene del latín de (perimere, peremptuni, perento), es decir, significa perecimiento y quiere decir extinguirse, morir, destruir.

Tanto la legislación francesa como la italiana utilizan los vocablos perención y decaimiento, este último de declino, as, avi, atum, ere (de y clino), apartarse y ya en sentido jurídico caducus caducitas. Por mi parte consideramos que la palabra perención

es la más adecuada para designar al problema que estamos tratando pues nos hace ver cual es el verdadero sentido del mismo y que concretamente es el fenecimiento de la acción.

Pasaremos ahora a analizar algunos de los distintos conceptos que sobre la Caducidad se han dado.

En el diccionario Enciclopédico Abreviado Espasa Calpe, encontramos el siguiente concepto: Caducidad es la presunción legal de que los litigantes abandonan sus pretensiones en el grado jurisdiccional que está conociendo de ellas, cuando por determinado plazo se abstienen de gestionar en los autos.

El jurista brasileño Antonio Luiz de Camara Leal, dice: Caducidad es la extinción del derecho por la inacción del titular cuando su eficiencia estuviese desde su origen subordinada a la condición de su ejercicio dentro de un plazo prefijado y éste ha transcurrido sin que tal ejercicio se hubiese verificado.

Este autor nos da como elementos fundamentales de la caducidad la inercia y el tiempo.

El autor francés Henry Capitant, estima que la Caducidad es "la pérdida de un derecho como consecuencia de la falta de realización por parte del titular de éste derecho, de una

actividad impuesta por la ley o por un contrato, dentro del término fijado para el efecto.

Von Turh afirma que la caducidad es la pérdida de un derecho como consecuencia legal de un acto del titular.

Castan menciona que la institución llamada caducidad o decadencia de derechos tienen lugar cuando la ley o la voluntad de los particulares señalan un término fijo para la terminación de un derecho, de tal modo que transcurrido este término no puede ya ser ejercitado.

Para el Licenciado Rafael Pérez Palma, la caducidad no es más que la presunción que la ley establece, de que los litigantes han abandonado sus pretensiones al haber dejado de promover o de concurrir a las audiencias en los términos que previene la ley.

En realidad, en México, aparece por vez primera la figura jurídica de la caducidad, claro está en materia procedimental, en el Código Adjetivo Civil del Estado de Guanajuato, del 22 de enero de 1934.

De todo lo anterior, me parece que es posible obtener ya un concepto de la caducidad y sólo para acabar de comprenderla, resulta necesario recurrir a los conceptos y definiciones expresados en la doctrina jurídico procesal, por los más distinguidos tratadistas que han tenido alguna significación dentro de nuestro ambiente jurídico.

Citaré en primer lugar a Enneccerus, Castan Tobeñas, Capitant, Dalloz, y Barassi, invocados por la enciclopedia jurídica Omeba, y además, haré referencia a algunos autores nacionales como Beccerra Bautista, Eduardo Pallares y Ernesto Gutierrez y González.

En efecto, refiriéndonos al primer grupo de autores, Enneccerus dice:

Que es muy frecuente que el Código Civil otorgue un derecho sólo por plazo determinado, el llamado plazo de caducidad, transcurrido el cual, el derecho de que se trate ha dejado de existir; por su parte Castan Tobeñas sostiene que la caducidad tiene lugar cuando la ley o la voluntad de los particulares señala un término fijo para la

terminación de un derecho de tal modo que transcurido aquél no puede ya ser ejercitado, sin embargo el propio autor se sigue expresando de la siguiente manera: En el terreno jurídico y concretándose a la caducidad de los derechos y acciones, se puede definir en principios como la pérdida de un derecho o acción por su no ejercicio durante el plazo señalado por la ley o la voluntad de las partes. Capitant piensa que la caducidad es: La pérdida de un derecho como consecuencia de la falta de realización por parte del titular del mismo, de una actividad impuesta por la Ley o por el contrato dentro del término fijado para tal efecto; Dalloz, sostiene que se entiende por caducidad a: La pérdida de un derecho por falta de ejercicio, en cumplimiento de una condición o de una formalidad, en un tiempo dado; Barassi, asevera que la caducidad es la desaparición de un derecho (o una facultad) por su falta de ejecución, y agrega el autor: La caducidad puede obedecer a distintas causas.

Dentro de los autores mexicanos encontramos a José Becerra Bautista, quien define a la caducidad siguiendo a Guasp, en los siguientes términos: es el medio de extinguir el proceso que se produce por la paralización durante cierto tiempo, en el que no se realizan actos procesales. El proceso se extingue no por actos sino por omisiones. Por su

parte, el extinto maestro Don Eduardo Pallares, al referirse a la Caducidad dice: "La extinción de la instancia judicial - se produce porque las dos partes han abandonado el ejercicio de la acción procesal, dicho abandono se manifiesta porque -- ninguna de ellas hace en el proceso las promociones necesarias para llegar a su fin". Gutiérrez y González, sostiene, en esencia el mismo criterio de los autores anteriores.

ELEMENTOS DE LA CADUCIDAD.- De los conceptos y definiciones vertidos con anterioridad, logramos descubrir los siguientes elementos:

- A).- El otorgamiento de un derecho por parte de la Ley ó pacto por las partes.
- B).- Sujeción para el ejercicio de ese Derecho, a una condición o a un plazo.
- B).- El no ejercicio del derecho por la no realización de la condición o en su defecto, en tratándose de plazo, porque éste haya fenecido sin que el derecho se haya ejercitado.
- D).- En consecuencia, porque así lo disponga la ley o porque las partes así lo hayan convenido, la pérdida de ese derecho.

Por lo tanto y de lo sostenido durante lo expuesto a lo largo del presente capítulo, es lógico concluir de que se

trata de una institución jurídica, que admite, al menos en el orden doctrinario (Sánchez Hernández Mayolo, una clasificación dualista, la que concibe a la caducidad en el rango de convencional y en el rango de legal. Precisamente por esta razón es que al señalar los elementos de la caducidad, hacemos mención en uno de ellos (el primero) que involucra uno o varios derechos otorgados por la Ley o por los participantes en la convención.

En tratándose de esta clasificación, es menester aclarar algunas ideas: nos encontramos frente a la caducidad convencional, cuando las partes que intervienen en una convención (lato sensu), pactan que el nacimiento o la efectividad de un derecho, quedará supeditado a la realización voluntaria de ciertos actos o comportamientos, los cuales, en caso de no realizarse por el sujeto que se haya obligado a ellos, traerán como consecuencia el no nacimiento del derecho o en su caso, producirán la no exigibilidad del mismo. Por lo que se refiere a la caducidad legal, ésta, como la anterior, es una verdadera sanción, por cuya razón se puede enunciar de la siguiente manera: Es la sanción que impone la ley a las personas que dentro de un plazo, establecido por la propia disposición legal, no realiza las conductas establecidas también por la propia ley, que dan nacimiento o mantienen vivo un derecho, sustantivo o instrumental.

5.3. LA CADUCIDAD EN EL DERECHO LABORAL

Al hacer un análisis sobre la legislación laboral que nos ha regido, vemos que el tema que estamos tratando no fué estudiado y que el Código de Portes Gil reglamentaba únicamente la prescripción cuando decía:

LAS ACCIONES PRESCRIBEN EN DOS AÑOS, CON EXCEPCION DE LA ACCION PARA PEDIR LA NULIDAD LA CUAL PRESCRIBIA EN SESENTA DIAS

Posteriormente la Ley Federal del Trabajo de agosto de 1931, reglamentaba la caducidad y nos decía:

Se tendrá por desistida la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. La junta de oficio, una vez transcurrido este término dictará la resolución que corresponda. No procederá el desistimiento, cuando el término transcurra por el desahogo de diligencias que deben practicarse fuera del local de la junta que conozca de la demanda o por la recepción de informes o copias certificadas.

Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda

persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes, o la práctica de alguna diligencia, o la repetición de informes o copias que se hubiesen solicitado.

Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

Vemos que en esta ley se han suprimido algunos elementos de la caducidad y se han incluido otros.

Iniciaremos esta parte del estudio del tema que nos ocupa con los elementos que han sido suprimidos:

"La junta, de oficio una vez transcurrido este término, dictará la resolución que corresponda".

Por tal motivo debemos considerar que la caducidad ya no se debe aplicar de oficio sino únicamente a petición de parte

y que el legislador trató de proteger un poco más los derechos de los trabajadores al haber suprimido el párrafo en estudio.

Sin embargo, debemos analizar esta situación y determinar cual debe de ser la actitud de las Juntas en el momento en que el actor solicite a la misma la prosecución del procedimiento, cuando ya ha transcurrido el término previsto por la Ley Federal del Trabajo y la parte demandada no solicite se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas en su demanda inicial de acuerdo con lo previsto por el artículo en estudio, y en el caso contrario o sea cuando la demandada pida el desistimiento de la acción intentada por el actor, con anterioridad a que éste solicite se continúe con el procedimiento.

En el primer caso opinamos que la Junta deberá señalar fecha para que se continúe con el procedimiento ya que si el legislador suprimió el párrafo transcrito con anterioridad, es de pensarse en estricta lógica jurídica que lo que quiso fué brindar mayor protección a los derechos del trabajador y de que la caducidad de la instancia operará única y exclusivamente a petición de parte.

En el segundo caso, cuando el demandado solicite la aplicación de la caducidad, de acuerdo con lo previsto por la

Ley Federal del Trabajo, la Junta deberá citar a las partes a fin de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan las mismas y que deberán estar siempre en relación a la procedencia de la caducidad.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 señalaba un término de tres meses, la ley vigente señala seis meses.

A mi entender considero que al haberse ampliado el término, se desvirtúa un poco el ánimo de la legislación laboral, que pretende que los juicios no se prolonguen demasiado y que la justicia se aplique la forma rápida y expedita con lo que resulta más fácil en la actualidad el que los juicios sean más dilatados y la justicia se aplique con menor prontitud, ya que el peligro que tiene el actor en el sentido de que se le considere desistido de las acciones que intentó, resulta mínimo, debido al término tan prolongado que prevee la Ley Federal del Trabajo vigente.

Por otra parte podemos considerar que la ampliación del término se hizo para evitar que por negligencia o por olvido del actor o de quien lo patrocinó se le tenga por desistido de sus acciones, al dejar de promover toda vez que en un término de seis meses es más fácil que el propio actor pregunte por el estado en que se encuentra su juicio o vea a la persona que se lo está llevando.

INTERRUPCION Y SUSPENSION DE LA CADUCIDAD.-

Sigamos transcribiendo el artículo del maestro Pallares, La caducidad como la prescripción puede ser interrumpida, aquella mediante una promoción válida de cualquiera de las partes.

Esta afirmación ha creado diversos criterios en torno a las promociones nulas, pues se manifiesta que, el solo impulso de las partes, aún siendo nulo, pone de manifiesto la voluntad de las partes en el sentido de querer que la instancia, o sea, el procedimiento continúe, lo que en criterio del citado jurista, no implica que sea razón suficiente para convalidar la instancia, pues, como ya lo hemos dicho, en primer lugar la caducidad es una institución de orden público y, además actos jurídicos nulos o neficases no producen ningún efecto, no obstante, hay que tomar en cuenta a aquellos actos afectados de nulidad relativa, que por su propia naturaleza es convalidable. Cuando la convalidación se lleve a efecto, incuestionablemente que si se producirá la interrupción del lapsó o término de la caducidad.

LA CADUCIDAD LABORAL.- Dentro del sistema general de encausamiento procesal en materia del trabajo, no existe la figura jurídica de la caducidad; no obstante la Ley Federal del Trabajo actualmente en vigor, aparece, del contenido de sus disposiciones, insinuar que si tiene

auténtica y verdadera existencia tal institución de derecho.

Lo que sucede es que los señores legisladores no tuvieron ni idea de lo que es la caducidad, como lo veremos oportunamente en el estudio específico que realizaremos al respecto en el siguiente capítulo. Por ahora sólo nos habremos de referir, con el objeto de precisar aún más nuestro concepto, a hacer una muy breve comparación entre la caducidad y la prescripción, así como señalar algunas otras figuras o institutos jurídicos afines.

5.4 COMPARACION ENTRE LA PRESCRIPCION Y LA CADUCIDAD

Para llevar a cabo a efecto más o menos feliz la comparación entre las dos instituciones mencionadas en el título que ahora iniciamos, es necesario dejar asentado a manera de introducción del mismo que, entre ambas sólo se dan dos semejanzas importantes y notabilísimas, a saber que ambas admiten, para que operen lo que se denomina el lapso o término, bien sea la prescripción o bien sea de caducidad; además, que ambas instituciones tienen como presupuesto la inactividad de los sujetos que benefician o perjudican.

Ahora bien, tratándose de las diferencias, pasemos a enunciarlas siguiendo de cerca a Gutiérrez y González.

- A).- La caducidad admite la posibilidad de que sea legal o convencional; en tanto que la prescripción

siempre, ineludiblemente será legal.

B).- La caducidad en cuanto al tiempo, corre incluso contra los incapaces; en tanto que la prescripción no puede correr en contra de ellos, pues eso significaría violación de la garantía de audiencia.

C).- La caducidad opera de oficio en virtud de ser de -- pleno derecho, aunque, en caso de que el juez a iniciativa suya no la declare, las partes pueden solicitar su declaratoria; en tanto que la prescripción tiene que ser operada a impulso de parte, pues como dejamos dicho, en última instancia se traduce en -- acción o en excepción, según sea el caso.

D).- La caducidad opera tanto en el derecho sustantivo -- como en el adjetivo; en tanto que la prescripción, por traducirse en un instrumento procesal de impulso (acción o excepción), sólo opera dentro del ---- derecho instrumental.

E).- La caducidad sustantiva impide que la acción nazca, pero no porque alguna parte interesada provoque que ésta sea declarada, pues su no nacimiento se debe al no cumplimiento de un

presupuesto infranqueable y por disposición estricta de la Ley; en cambio la prescripción necesita ser declarada a petición de parte legítima cuyo interés jurídico cumpla con lo establecido por el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales en vigor.

- F).- La caducidad procesal no extingue la acción. Lo que sucede es que extingue la instancia, dejando a las partes en la posibilidad de volver a accionar desde el principio, pero continuar la instancia caduca; no así con la prescripción, que si extingue la acción, cuando se pronuncia la sentencia declaratoria respectivamente, la que tiene efectos retroactivos hacia el momento en que se haya planteado el conflicto interindividual sometido a la heterocomposición.
- G).- La caducidad extingue derechos substantivos reales y personales; lo que no se puede decir de la prescripción, que no extingue derechos ni reales ni personales pues solo da lugar al nacimiento de acciones y excepciones.
- H).- La caducidad, dentro del sistema general de encausamiento procesal, no precisa de la relación

acreedor-deudor, pues el proceso, de acuerdo a su naturaleza implica una institución de triple relación jurídica a saber: Actor-demandado-juzgador, lo que dicho en otros términos es la vinculación jurídico procesal entre los elementos subjetivos del proceso y elemento institucional del mismo; en cambio, la prescripción necesariamente requiere de la relación jurídica acreedor- deudor, y

I).- El elemento tiempo en la caducidad, puede ser determinado por la ley o pactado por las partes; en tanto que en la prescripción siempre es establecido por la ley.

5.5 OTRAS FIGURAS AFINES.- Con frecuencia se confunde la caducidad con la rescisión y con la preclusión.

Ya hemos dejado perfectamente establecido el concepto de prescripción y de caducidad, por cuyo motivo no será necesario volver a ellos, haciendo su reseña comparativa, lo cual sería ocioso, ya que quedó perfectamente establecida en el párrafo anterior.

Ahora bien, respecto de la rescisión y de la preclusión, adelantando un poco nuestras ideas, resulta oportuno manifestar que si bien ha propiciado su confusión conceptual con la

caducidad se trata de Instituciones perfectamente diferenciadas entre sí por cuya razón seremos parcos y breves en su exposición.

Entiéndase por rescisión a la facultad que tienen las partes para dar, unilateralmente, por extinguida la relación jurídica aparecida como consecuencia de una convención, debido al incumplimiento de las obligaciones de uno de los cocontratantes, en tal sentido se pronuncia en el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales al expresarse: "La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliera con lo que le incumbe".

Como se percibe claramente, la Caducidad si bien se puede pactar, no es por sí misma un acto resolutivo; por el contrario, la rescisión hace referencia a las recíprocas como una facultad para que unilateralmente se destruya la relación jurídica y en consecuencia se extingan las obligaciones derivadas de dicha relación. Además, la caducidad puede ser establecida por la ley en tanto que la rescisión es una facultad de los cocontratantes y en consecuencia les corresponda a ellos hacerla valer. la caducidad en el proceso opera Per se es decir sin necesidad de que medie la voluntad de los afectados.

Por lo que hace a la preclusión, es conveniente señalar que esta es una Institución por antonomasia procesal; en

tanto que la caducidad puede ser substantiva o adjetiva, es decir, que en el ámbito substantivo puede ser objeto de convención y en el ámbito adjetivo resulta ser de orden público, por cuya razón no se puede convenir respecto de ella; no así en tratándose de la Preclusión, que es una Institución estricta del Derecho Adjetivo.

Entendamos por Preclusión, siguiendo a Chioventa, Rafael de Pina y José Castillo Larranaga, con una "Institución General que tiene frecuentes aplicaciones en el proceso y que consiste en la pérdida de una facultad procesal por haberse llegado a los límites fijados por la Ley para el ejercicio de esta facultad en el juicio o en una fase del mismo".

Se advierte con claridad que tanto en la Preclusión como en la caducidad tiene plena operancia el tiempo, sólo que en tratándose de la caducidad y más concretamente, de la Instancia, una vez que esta opera destruye a aquella; en tanto que la Preclusión inhabilita a la parte que la sufre, para ejercitar un determinado derecho dentro del proceso, subsistiendo por ende la Instancia, y produce como consecuencia, que se pase inmediatamente al momento siguiente del procedimiento, por eso se dice que la Preclusión solo tiene eficacia en lo procesal. No así la Caducidad, cuya eficacia destruye a la Instancia.

Dentro de la relativa resultante de este panorama normativo y doctrinario, podemos definir a la prescripción como la pérdida de la acción emergente de un derecho a consecuencia del tiempo transcurrido sin ejercitar dicho derecho.

En virtud de la prescripción, no se extingue el derecho sino la acción.

Requiere la invocación por el propio interesado, de modo que el juez no la puede oponer de oficio.

El plazo tiene que haber transcurrido sin circunstancias que obstaran al ejercicio del derecho (en cuyo caso, el plazo queda suspendido) y sin que se realizara ningún acto que revelara en el deudor el reconocimiento de su obligación o en el titular del derecho su intención de ejercerlo (en cuyo caso, se produce la interrupción del plazo, que debe empezarse a contar todo de nuevo).

Las prescripciones se dividen en cortas y normales. Las primeras se basan en la presunción de pago por lo que habilitan al titular del derecho, a solicitar el juramento decisorio del obligado y caen ante cualquier evidencia de que el derecho existe. Las segundas operan por el transcurso del tiempo, aunque conste que la obligación no fue cumplida por

el deudor.

La caducidad puede definirse con la pérdida del derecho operada como consecuencia del transcurso del tiempo.

Generalmente se le atribuyen notas caracterizantes distintas a las del instituto anterior.

No se limita a la pérdida de la acción sino del propio derecho.

No requiere ser invocada por el interesado, operándose de pleno derecho por el solo transcurso del tiempo y estando obligado el juez a tenerla presente.

No es susceptible de suspensión ni de interrupción, por lo que es mucho más fácil de computar.

Se suele establecer para proteger un interés público.

Giorgi en un exhaustivo estudio sobre la noción de caducidad sostiene que los dos elementos esenciales que la caracterizan son:

- 1) La existencia de un interés público o social que aparece como fundamento de la caducidad para imponer la seguridad jurídica.
- 2) La existencia del derecho, poder o facultad se condiciona a ser ejercitado dentro de determinado plazo o al cumplimiento de determinado acto, en forma totalmente objetiva, ésto es, sin consideración alguna a la diligencia o negligencia del titular.

Los demás caracteres son sólo consecuencia de estos elementos:

- a) La extinción que opera la caducidad indefectiblemente, es irrenunciable;
- b) Debe ser relevada de oficio por el juez;
- c) No admite las figuras de la interrupción y suspensión del término.

Ambos institutos descansan en la liberación de un deudor que no ha cumplido con sus obligaciones y en la extinción de un derecho (o de la acción emergente del mismo) que no ha sido satisfecho. Significan el sacrificio del valor justicia a un valor de otro orden como es la seguridad de las relaciones jurídicas. Se trata de un sacrificio similar al que se opera con el instituto de la cosa juzgada, en la que conscientemente se renuncia a la prosecución de la lucha por la justicia en atención a la seguridad de las relaciones jurídicas.

Resulta difícil compaginar estos dos institutos con el derecho laboral en el que rige el principio de la irrenunciabilidad porque concede una serie de derechos al trabajador que éste no puede disponer de ellos para renunciar o reducir.

Parece contradictorio negar la posibilidad de la renuncia expresa y voluntaria de un derecho, y admitir la extinción del derecho por la simple inactividad ya que --

se estaría permitiendo alcanzar por vía indirecta, lo que no es posible conseguir por vía directa.

Por otra parte, parece también inconciliable con el principio de la primacía de la realidad, considerar extinguida por el transcurso de un plazo -que en definitiva, es un aspecto formal- la existencia de una obligación que se sabe ciertamente que no se cumplió en la realidad de los hechos.

A pesar de ello se han aceptado estos institutos en el derecho laboral, en atención a la protección de la seguridad -que sigue siendo un bien jurídico de primer orden- y al deseo de no estimular la indolencia sino el ejercicio oportuno de todos los derechos dentro de los plazos normales, como medio de que efectivamente se cumplan en la práctica las normas laborales.

Pero ello obliga a ser particularmente cuidadoso para que una introducción demasiado amplia o inapropiada de estos institutos no conduzca a una desnaturalización del derecho laboral. Esa preocupación debe manifestarse, sobre todo, en la reglamentación de los institutos y particularmente en la determinación de la fecha a partir de la cual deben empezarse a computar los plazos respectivos para asegurarse que la inactividad del trabajador es realmente voluntaria y no determinada por las circunstancias, es decir, provocadas por el temor de perder el trabajo.

6. COSTOS DE UNA EJECUCION AL TRABAJADOR

6.1 COSTO DE UNA EJECUCION AL TRABAJADOR EN TIEMPO

Hay que tomar en consideración que el tiempo señalado - para la ejecución de un laudo varia por muchos aspectos.

Como bien es cierto en la práctica actual, para la realización de una diligencia de embargo se señalan hasta más de 40 días, tiempo éste que llega en algun momento a perjudicar al trabajador, pues hay que tomar en consideración que dicho trabajador se encuentra desempleado, y por tanto su situación económica se ve afectada, por la demora de dicha ejecución.

6.2 COSTO DE UNA EJECUCION AL TRABAJADOR, ECONOMICAMENTE

Llegado el momento de ejecutar un laudo por su incumplimiento, es lógico como lo mencionamos en el párrafo anterior que el trabajador se encuentre desempleado, y por tanto su situación económica en algunos casos se encuentra en malas condiciones, ya que los gastos primordiales que debe cubrir el trabajador son de necesidades personales, así como de sus dependientes, por tal motivo es muy difícil para el propio trabajador realizar gastos para la ejecución del laudo.

Los gastos a los que nos referimos en el párrafo anterior son en cuanto sea necesario extraer los bienes de la parte condenada, ya que dicha extracción es una forma de presión para el cumplimiento o pago de las obligaciones.

Los gastos de ejecución deberán pagarse al trabajador al momento de cubrir la deuda ya sea por pago, remate ó adjudicación de los bienes, pero si bien es cierto al momento de la diligencia el trabajador es quien realiza esos gastos generalmente, los cuales son entre otros gastos de mudanza, cargadores y gastos de bodega para el depósito de los bienes embargados.

7. CONCLUSIONES

C O N C L U S I O N E S

- 1) Considerando el aspecto en relación a la ejecución de los laudos debemos tomar en cuenta lo siguiente:

Pasando las 72 horas para el cumplimiento del laudo como lo marca la ley, se procede al embargo como primer etapa de la ejecución, al embargar los bienes del ejecutado por costumbre y para evitar gastos, se nombra depositario de los bienes al mismo demandado y así no se le presiona al pago, sin embargo al nombrar depositario al actor que extrae los bienes, entonces si se presiona al demandado de pago, porque se le ocasiona un daño al extraerle los bienes.

- 2) La junta deberá proporcionar al trabajador todos los medios necesarios para la ejecución, extrayendo los bienes, incluyendo todo lo que ellos requieran sin costo alguno.
- 3) La solución para la ejecución de los laudos, sería un crédito por medio del Banco Obrero, o un Fideicomiso creado por el Sector Obrero, que se garantice con los propios bienes embargados.
- 4) Es necesario que la justicia 'laboral fuese mucho más expedita para las partes y para los trabajadores de las

juntas, imponiendo a éstos una sanción de tipo administrativo o económica por la negligencia de su parte, en los casos siguientes:

Por parte de los trabajadores, de las juntas, en los casos de negligencia a llevar a cabo un embargo.

Por parte de las partes, en caso de rebeldía o negligencia al cumplimiento de los laudos.

- 5) Habilitar a los demás empleados de las juntas para auxiliar en sus actividades al C. Secretario Ejecutor, toda vez que en ocasiones, por exceso de trabajo, exceso de interés personal, negligencia o deficiencia, se señala para la practica de una diligencia más de 60 días considerando dicho funcionario que por la razón hecha valer no puede realizar determinado acto procesal, nunca tomando en cuenta las necesidades del trabajador, y por supuesto de sus dependientes.

- 6) Tomando en cuenta que un trabajador en el acto procesal tenga que adjudicarse un inmueble éste deberá registrarse y eso origina gastos de notario, impuesto, etc., por lo que sería recomendable que la propia junta gire un oficio al Registro Público de la Propiedad para la inscripción del mismo, y a los notarios públicos en sus funciones se les obligue a escriturar únicamente cobrando los gastos que se originen, sin cobrar honorarios.

8. BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

Derecho Procesal del Trabajo

Autor: Tena Suck Rafael

Morales Saldaña Hugo Italo

Editorial: Trillas.

Derecho del Trabajo (Sexta edición renovada)

Autor: Alonso Olea Manuel

Editorial: Artes Gráficas Benzal, S.A. España.

Derecho Procesal del Trabajo

Autor: Porras López Armando

Editorial: José M. Cajica, Jr. S.A..

Procedimiento Laboral (Boletín Oficial del Estado)

Editorial: B.O.E. Madrid.

Año: 1974.

El Derecho del Trabajo en la teoría y en la práctica

Autor: Cabazos Flores Baltazar

Editorial: JUS, S.A. MEX. D.F.

Año: 1972.

Manual de Derecho del Trabajo

Autor: Ojeda Paullada Pedro

Editorial: Victoria Litográfica

Editado por: La Secretaría del Trabajo y Prevención Social

Año: Julio de 1978.

Derecho del Trabajo. Tomo I

Autor: De Buen L. Nestor

Editorial: Porrúa

Año: 1989.

Jurisprudencia y Precedentes

Materia Laboral. Tomo I y II

(Sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación).

Editado por: El Gobierno del Estado de México, y la
Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Editorial: Gráfica Nueva

Año: 1986.

Origen y repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo.
(Publicación Conmemorativa del Cincuentenario de la Primera
Ley Federal del Trabajo, 1931 - 1981)

Editorial: Litográfica Torres

Autor: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Año: 1981.

Código del Trabajo

Editorial: Talleres Gráficos de la Nación

Santiago de Chile

Año: 1937.

Código del Trabajo

Autores: Fabrega P. Jorge

Murgas S. Rolando

Shirley Luis A

Hoyos Arturo

Jovanea Jaime

Editorial: Litho Impresora, Panama, Panama.

Año: 1961

Jurisprudencia de la Suprema Corte en Materia Laboral

Autor: Pallares Eduardo

Editorial: Porrúa, Fustes Impresores

Año: 1971.

Derecho Procesal Laboral

Autor: Blasco Benjamin

Alcazar Rafael L.

Editorial: Librería General Zaragoza.

Derecho Procesal del Trabajo

Autor: Bermudez Cisneros Miguel

Editorial: Trillas.

Segunda Edición.

Manual del Derecho del Trabajo

Autor: Guerrero Euquerio

Editorial: Porrúa.

Curso de Derecho Laboral. Tomo I y II

Autor: Pla Rodríguez Americo

Editorial: Acalí.

Apéndice de Jurisprudencia Laboral. (1917 - 1985)

Editado por: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Año: 1989.

Cincuentenario de la Expedición de la Ley Federal del Trabajo
y Previsión Social.

Código del Trabajo

Autor: Vicenzi Atilio
Editorial: Las Americas
Año: 1959.

Laudos y Prescripción

Editado por: La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Ley Federal del Trabajo

Editada por: La Secretaria del Trabajo y Previsión Social.
Editorial: Talleres Gráficos de la Nación
Año: 1992.

Diccionario razonado de Legislación y Jurisprudencia

Autor: Don Joaquin Escrishi
Editorial: Establecimiento Tipográfico Literario Universal
La Ilustración, Madrid
Año: 1947.

TESIS PROFESIONALES

Formas de terminación del Proceso Laboral, a través de la Teoría Integral del Derecho Procesal Laboral

Autor: Alonso Zepeda José Miguel
Año: 1992.

Prescripción y Caducidad en el Derecho Laboral

Autor: Franco Vázquez Octavio
Año:

Prescripción y Caducidad en el Derecho del Trabajo

Autor: Godínez Andrade Francisco

La Caducidad en Materia Laboral

Autor: Zavala Tamayo José Humberto

Año: 1971.

La Caducidad del Proceso Laboral

A la luz de la teoría integral del Derecho Procesal del Trabajo.

Autor: García Vallesillo Daniel

Año: 1974.

Naturaleza Jurídica de la Prescripción, en el Derecho Mexicano del Trabajo.

Autor: Ramírez López Julio Cesar

Año: 1972.

El Proceso de Ejecución en el Derecho Laboral Mexicano

Autor: Reyes Fimbres Alvarado

Año: 1972.