



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL.

MEDIDAS DE APREMIO EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARI CARMEN PACHECO GONZALEZ

ASESOR: LIC. MOISES SABANERO HERNANDEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA,

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA



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

UNIVERSIDAD NACIONAL

AVENIDA II

México

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **MARI CARMEN PACHECO GONZALEZ**, con número de cuenta 90221684, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada **"MEDIDAS DE APREMIO EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"** bajo la dirección del Lic. **MOISÉS SABANERO HERNANDEZ**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El Lic. **HUGO SEGOVIA MENDES** en el oficio con fecha 29 de abril de 2004, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA Y POR MI ALMA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, 11 de mayo de 2004.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
LIC. GUILLERMO MORAROBAINA
Director del Seminario
DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

GRACIAS

A DIOS POR DARME LA VIDA, SALUD
Y BRINDARME LA OPORTUNIDAD DE
LLEVAR A CABO MIS PROPÓSITOS.

A MI MADRE POR EL DOBLE ESFUERZO QUE HIZO
PARA QUE HOY PUEDA CUMPLIR UNA META MAS
EN MI VIDA, "QUE DIOS TE BENDIGA".

A MIS HERMANAS AUNQUE AVECES DISTANTES
ME DIERON GRATOS MOMENTOS EN MI VIDA, Y
POR LOS CONSEJOS DE LA MAYOR ES POR LO QUE
AHORA PRESENTO ESTA TESIS.

A ERNESTO POR SIEMPRE ESTAR A MI
LADO BRINDÁNDOME SU TIEMPO,
APOYO Y CARIÑO, POR QUE SÉ QUE
SIEMPRE CONTARÉ CONTIGO.

A MI MADRINA GABRIELA POR SER
COMO MI SEGUNDA MADRE, Y DARME
EL CARIÑO QUE YO NECESITE EN MI
INFANCIA, "QUE DIOS TE BENDIGA".

A MI FAMILIA, QUE DE ALGUNA FORMA ME
APOYO, Y A TODA LA GENTE QUE ME HA
BRINDADO SU AMISTAD.

A MI ASESOR POR EL TIEMPO QUE ME
BRINDO Y LA PACIENCIA QUE ME TUVO
PARA TERMINAR ESTA TESIS.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO POR HABERME PERMITIDO
FORMARME EN SUS AULAS, SIENDO LA
BASE DE MI FORMACIÓN, IMPULSANDO EL
DESARROLLO DE MI VIDA PROFESIONAL.

I N D I C E

MEDIDAS DE APREMIO EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

INTRODUCCIÓN.

CAPITULO 1. CONCEPTOS GENERALES.

1.1. Proceso	5
1.2. Procedimiento	8
1.3. Derecho Procesal del Trabajo	11
1.4. Relación del Trabajo	13
1.5. La Prueba	16
1.6. Medios de Prueba	19
1.7. Medidas de Apremio	23
1.7.1. Multa	28
1.7.2. Auxilio de la Fuerza Pública	30
1.7.3. Arresto	32
1.8. Apercibimiento	34
1.9. Amonestación	37
1.10. Correcciones Disciplinarias	38

CAPITULO II. MARCO HISTÓRICO.

2.1. Antecedentes en el Mundo	43
2.1.1. Primeros Antecedentes	44
2.1.2. Época Moderna	50
2.1.3. Época Contemporánea	54
2.2. Registros en México	63
2.2.1. Primeros Registros	64
2.2.2. Época Colonial	66
2.2.3. México Independiente	75
2.2.4. Primeros Antecedentes	76
2.2.5. Siglo XX	82
2.2.6. Junta Local y Federal de Conciliación y Arbitraje	83
a) Ley Federal del Trabajo de 1931	86

b) Ley Federal del Trabajo de 1970	88
c) Reforma Procesal de 1980	90

CAPITULO III.

MARCO JURÍDICO DE LAS MEDIDAS DE APREMIO.

3.1. Fundamento Constitucional	93
3.2. Ley Federal del Trabajo	101
3.3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	111
3.4. Medidas de Apremio en otras materias	113
3.4.1. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal	114
3.4.2. Código de Procedimientos Penales y Código Penal para el Distrito Federal	119
3.4.3. Ley de Amparo	123

CAPITULO IV.

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

4.1. Análisis Jurídico de las Medidas de Apremio en la Ley Federal del Trabajo	127
4.2. Problemática en la aplicación de las Medidas de Apremio en materia laboral	137
4.3. Criterios jurisprudenciales de las Medidas de Apremio	146
4.4. Propuestas para una efectiva aplicación de las Medidas de Apremio	154

CONCLUSIONES	159
---------------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	163
---------------------------	-----

INTRODUCCIÓN.

El objeto de esta tesis es el estudio de las medidas de apremio en el Derecho Procesal Laboral. Desde el siglo pasado estas medidas de naturaleza procesal empezaron a utilizarse en nuestra legislación para constreñir a las personas a realizar una determinada conducta, por ejemplo acudir a una audiencia, exhibir un documento etc. La autoridad judicial en el empleo de la potestad que el Estado le confiere hace cumplir sus determinaciones empleando diversas medidas de apremio, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de estas.

En la actualidad las partes o los terceros han dejado de cumplir con las determinaciones judiciales, por ello la autoridad judicial en uso de la facultad que le confiere la Ley, emplean los medios de apremio, en materia laboral estas medidas se encuentran estipuladas en el Artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de otorgar al Presidente de la Junta, ya sea Federal o Local, los instrumentos necesarios para hacer cumplir sus determinaciones, pero en la actualidad la Ley en cita no ha sufrido reforma alguna desde 1970 en lo referente a las medidas de apremio, dando como resultado la siguiente pregunta ¿en la actualidad son eficaces las medidas de apremio?.

El presente trabajo de investigación lleva por nombre "Medidas de Apremio en el Derecho Procesal del Trabajo" en materia laboral se encuentran en el Artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, para la elaboración de esta tesis, se estudia la legislación existente, jurisprudencia, doctrina y diccionarios jurídicos, el resultado se integra en cuatro capítulos. El primer capítulo designado "Conceptos Generales", en donde se establecen los significados de medidas de apremio, multa, auxilio de la fuerza pública, arresto, correcciones disciplinarias, apercibimiento, amonestación, proceso, procedimiento, entre otros, se escogieron estos conceptos ya que son importantes para entender las medidas de apremio, plasmándose tanto el significado de cada palabra, y un comentario del mismo.

En el capítulo segundo denominado "Antecedentes Históricos", se estudia los antecedentes de las medidas de apremio, pero en el caso de la época precolombina no se encuentran referencias, pero sí sanciones impuestas por cometer algún delito. Se analiza el tema desde el Derecho Romano hasta el Derecho Español que constituyen nuestros antecedentes más directos. Se examinan también los primeros ordenamientos expedidos en México, a partir de la Independencia, y los estipulados en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en la que ya con el nombre de medidas de apremio, se consideran como tales el auxilio de la fuerza pública, la multa o el arresto de hasta quince días, y el arresto de hasta por treinta y seis horas, además se estudia la Ley Federal del Trabajo de 1970 que establece las medidas de apremio en el orden siguiente: multa por siete veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción, presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública y arresto hasta por treinta y seis horas, ordenadas por el Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares ya sea de forma conjunta o indistinta. Para que se de el cumplimiento de las medidas de apremio se necesita colaboración de organismos administrativos, siendo la Tesorería la encargada de ejecutar las multas, ya que las Juntas laborales no cuentan con la fuerza necesaria para ello.

En el capítulo tercero, nombrado "Marco Jurídico de las Medidas de Apremio", se presenta un panorama de algunos Códigos que reglamentan esta figura, tratándose de cuerpos legales que por su materia y su regulación tienen importantes elementos de consideración al respecto. La Ley Federal del Trabajo regula en el Artículo 731 las medidas de apremio, y se estudian entre otras leyes la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y el Código Penal y de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, y la Ley de Amparo, mostrándose en cada una de estas el marco legal, con la finalidad de conocer y poder tener un criterio si dicha ordenación es eficaz actualmente, primordialmente nos interesa la Ley Federal del Trabajo.

En el cuarto capítulo, nombrado "De las Medidas de Apremio en el Derecho Procesal del Trabajo", y una vez estudiado los tres primeros capítulos, referidos a los conceptos fundamentales, antecedentes históricos y el marco jurídico de las medidas de apremio, se plantea en este capítulo un análisis jurídico de dichas medidas, así como la problemática que se presenta para poder ejecutarlas. Así mismo se señalan diversas jurisprudencias que establecen la multa, el arresto y la fuerza pública como medidas de apremio, tendientes a hacer cumplir a las partes o terceros lo ordenado por el juez o tribunal. Se hacen diversas propuestas para una mejor aplicación y eficacia respecto de las medidas de apremio, con el objeto de lograr el cumplimiento ordenado por las autoridades laborales, presentando un proyecto de nueva regulación para lograr una mayor eficacia en su cumplimiento, ya que no habría tenido caso emprender esta investigación con el único objetivo de criticar y señalar desventajas, sin proponer una manera de mejorar los errores y las omisiones de la actual legislación.

Las indagaciones realizadas en esta tesis permiten percibir algunas confusiones en la Ley Federal del Trabajo, no se establecen claramente el alcance y naturaleza jurídica de las medidas de apremio y las correcciones disciplinarias, ya que pueden confundirse. En la práctica suele suceder que las partes y terceros no obedecen los mandamientos ordenados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje porque las medidas de apremio no son eficaces para obligar a que se cumplan dichos mandamientos, pues antes de la aplicación de las medidas, primero debe existir un apercibimiento. Se considera finalmente que debe haber mayor fuerza coercitiva, para poder obligar, mediante apremios efectivos, a cumplir los mandamientos determinados, de modo que no queden como simples determinaciones que no se cumplan en el procedimiento laboral.

En la Ley Federal del Trabajo, existe confusiones en la naturaleza jurídica de las medidas de apremio, las correcciones disciplinarias, la amonestación y el apercibimiento, no se establecen sus conceptos, alcances, y la naturaleza jurídica de éstos, prestándose a confusiones, ya que algunos se pueden tomar por

sinónimos. Para poder diferenciar dichos términos nos servimos de la doctrina en donde no se encuentra un criterio fijo, el apercibimiento en el lenguaje jurídico tiene dos acepciones como corrección disciplinaria y como prevención para que se concrete una advertencia conminatoria, además este concepto significa medida disciplinaria, corrección disciplinaria, prevenir, conminación, requerimiento, y advertencia. La corrección disciplinaria significa sanción, o castigo leve, y en la Ley Federal del Trabajo entre otras se puede imponer como corrección disciplinaria la amonestación, y el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal como corrección disciplinaria entre otras puede aplicar el apercibimiento o amonestación, tomándose como sinónimos. La palabra amonestación quiere decir represión, advertencia, corrección, requerimiento.

En la doctrina las medidas de apremio se establecen como los instrumentos jurídicos a través de los cuales el Juez puede hacer cumplir coactivamente sus resoluciones. En la Ley Federal del Trabajo las medidas de apremio son los instrumentos que emplea el Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, para el cumplimiento de sus resoluciones, pero también se emplea este término para significar sanción, en caso de que se desobedezca un mandato.

La Ley Federal del Trabajo no ha sufrido reforma alguna en lo referente a las medidas de apremio desde 1970, dando como resultado un retraso en la justicia laboral, siendo que la aplicación de ésta debe de ser pronta y expedita. En el presente trabajo se demuestra la importancia de las Medidas de Apremio como fuerza coercitiva del Derecho del Trabajo, buscando obtener los instrumentos necesarios para tener un Derecho Laboral más eficaz.

CAPITULO I.

CONCEPTOS GENERALES.

Es importante este capítulo denominado conceptos generales, ya que se mencionan algunas concepciones selectas que se manejarán en esta tesis, para saber cual es el significado. Algunas de las palabras que se ilustran son el proceso y el procedimiento así como su distinción, ya que se pueden tomar por sinónimos, así como el Derecho Procesal del Trabajo para entender cual es su estudio, así mismo se plasma el significado de la prueba y cual son los medios de prueba que se pueden ofrecer en un procedimiento laboral, como lo son la confesional, la testimonial, la documental, la instrumental de actuaciones, etc. Posteriormente es notable mencionar los conceptos relevantes para nuestro tema de tesis, para poder comprender que es una medida de apremio, y cuales son las que se pueden aplicar, como lo es la multa, el auxilio de la fuerza pública y el arresto, además de la significación del apercibimiento, la amonestación y las correcciones disciplinarias.

1.1. PROCESO.

El término proceso puede referirse a diferentes ramas del derecho siempre que haya controversia, es decir, cuando se sustenta que existen pretensiones contradictorias. El proceso judicial da inicio con una demanda en la que existe una divergencia de criterios de dos o más personas. Continúa con una contestación a la demanda, ofrecimiento de pruebas que tratan de demostrar los hechos narrados, ya sea en la demanda o en la contestación. "El proceso en general es la acción de proceder, sistema, método de ejecución, actuación o fabricación, modo de tramitar las actuaciones judiciales o administrativas, o sea el conjunto de actos, diligencias y resoluciones que comprenden la iniciación,

instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución en un expediente".¹ De la relación jurídica procesal surgen deberes y derechos de los sujetos ligados a ella.

Sin embargo, no en todos los procesos hay controversias, ya que en la primera audiencia de conciliación los sujetos pueden celebrar un convenio, por medio del cual se llega a un acuerdo de voluntades que tiene por objeto un interés jurídico referido a la transmisión, modificación, creación o extinción de derechos y obligaciones, a las que los mismos sujetos que las estipulan se someten. Este convenio tiene la fuerza de una sentencia. Las garantías que ofrece el proceso a los contendientes determina que lo elijan, ya que es un medio para la solución de sus diferencias, con excepción de aquellas que se resuelven a través de la conciliación, es decir mediante el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, por resultar sobrante un proceso.

En los tribunales del trabajo como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje se trata de dirimir una controversia mediante una solución que den las partes, siendo esto, un trámite obligatorio preliminar al arbitraje, durante el desarrollo del proceso. Dentro del proceso conciliatorio se trata de evitar un proceso futuro, exhortando a las partes para que lleguen a un acuerdo que ponga término a sus diferencias, si las partes llegan a un convenio concluye el juicio laboral.

El proceso cuenta con la existencia de un órgano jurisdiccional que tiene la función de esclarecer y definir las relaciones en conflicto, apoyándose en las afirmaciones de hecho y de derecho, en los medios de ataque y de defensa, en las pruebas que aporten, y en las alegaciones formuladas, con el fin de poder pronunciar un fallo favorable a la parte que le asista la razón. El maestro De Pina define al proceso como "el conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una

¹ Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VI. Heliasta. Décima primera edición. p.433.

decisión del juez competente.”.² Todo proceso debe satisfacer las formalidades esenciales del procedimiento, es decir, a nadie se le puede condenar sin haber sido previamente oído, y la actuación del Poder Público deberá estar sujeta al régimen de Derecho.

Existen procesos individuales y colectivos, los primeros surgen por un conflicto de interés entre individuos, los segundos se establecen cuando entran en juego el interés común de todo o parte de una comunidad obrera, por ejemplo el despido masivo de trabajadores o el derecho de huelga; pero la naturaleza colectiva estriba en que exista una afectación a los derechos individuales de un número más o menos grande de trabajadores, de modo que sí solo afecta a uno o dos trabajadores, el conflicto será individual.

El proceso es un instrumento de la justicia, su objetivo consiste en resolver jurisdiccionalmente, mediante una sentencia, un conflicto de intereses sometido a la decisión del juzgador. No se lleva a cabo de manera instantánea, sino que se desarrolla en el tiempo, junto con una pluralidad de actos y hechos jurídicos. “El proceso es un conjunto de actos recíprocamente coordinados entre sí de acuerdo con las reglas preestablecidas que conducen a la creación de una norma individual destinada a regir un determinado aspecto de la conducta del sujeto o sujetos ajenas al órgano, que han requerido la intervención de este en un caso concreto, así como la conducta de sujeto o sujetos también extraños al órgano, frente a quienes se ha requerido esa intervención.”³ Se trata de evitar conflictos sociales, ya que si el proceso no existe todos llevarían a cabo la justicia por su propia mano y como considerarán hacerlo. El juzgador puede valerse de cualquier persona, sea parte o tercero, y de cualquier cosa o documento para conocer la verdad sobre los hechos controvertidos.

² DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa. Décima tercera edición. México. 1965. p. 400.

³ GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico. Tomo III. Abeledo - Perrot. Buenos Aires. 1994. p.221.

El proceso tiene dos fases: declarativa y ejecutiva, la primera hace referencia al esclarecimiento de una situación jurídica por medio de una resolución del órgano jurisdiccional en la que se puede establecer derechos y obligaciones; la segunda se refiere al cumplimiento de la sentencia y en ella a una de las partes se le impone una obligación, ya sea de dar, hacer, o abstenerse. En el proceso laboral no se exige forma determinada en las comparencias y escritos, si el trabajador no conoce con exactitud el nombre y apellido del patrón ó la razón social de la empresa, deberá precisar en su escrito inicial la ubicación de la empresa en donde prestó su trabajo y la actividad a la que se dedica el patrón.

1.2. PROCEDIMIENTO.

Existen diferentes tipos de procedimiento: conciliatorio, contencioso, probatorio, de resolución y de ejecución. Pero el procedimiento en general se refiere a una sucesión de actos. En materia laboral se inicia con la presentación de la demanda ante la Junta que corresponda, la cual debe acordar dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción el auto de radicación, señalando el día y la hora para la celebración de la audiencia, pero también la Junta, al admitir la demanda, si considera que esta es obscura o irregular, prevendrá al actor para que dentro del término de tres días corrija los defectos u omisiones, constituyéndose la relación procesal en el momento en que se le notifica al demandado, aunque este no conteste.

El procedimiento constituye una garantía de la buena administración de la justicia, las violaciones a este pueden ser reclamadas en el amparo. El maestro De Pina establece que "en el lenguaje corriente procedimiento expresa la manera de hacer, la serie de reglas técnicas, legales etc., que regulan determinada actividad humana. En el lenguaje forense, la palabra procedimiento se emplea impropriamente como sinónimo de juicio, de pleito y de proceso. No obstante, esta palabra tiene una significación clara y específica, expresa la forma exterior del

proceso, la manera de cómo la ley regula las actividades procesales, la forma a que estas deben ajustarse".⁴ Procedimiento es la manera como se debe actuar, el desenvolvimiento de los actos que han de realizarse, y proceso es una figura empleada para resolver los conflictos. De lo anterior se desprende que el proceso y el procedimiento son términos diferentes, el procedimiento se encuentra inmerso en el proceso y este contiene una serie de procedimientos, con lo que se concluye que no puede existir un proceso sin que tenga un procedimiento, ni un procedimiento que no manifieste la existencia de un proceso.

Para el jurista Pedro Aragonese Alonso "El procedimiento es la coordinación de actos que tienden a un efecto jurídico común, la unidad del efecto no excluye la diversidad e incluso la independencia de la causa de los actos coordinados en el procedimiento. En otro sentido, el procedimiento aparece como la garantía de la forma y el orden en que ha de desenvolverse el proceso."⁵ El procedimiento es concreto y se enfoca a los hechos acaecidos en la realidad, logrando que exista una forma ordenada en la manera de desarrollar el proceso. Se tiene que llevar un orden en el desenvolvimiento del procedimiento. El procedimiento es aquella actividad procesal que se encuentra seriada y relacionada entre sí con las actuaciones de las partes, terceros y del órgano jurisdiccional, con la finalidad de lograr por parte de la autoridad judicial la resolución a las controversias planteadas.

En sentido amplio, el juicio se utiliza como sinónimo de proceso y de procedimiento, pero en sentido estricto se emplea para designar sólo una fase del proceso. La primera etapa del proceso se llama instrucción y la segunda juicio. La instrucción tiene por objeto allegar al juzgador todo el material para que produzca el juzgamiento. Comprende todos los actos procesales, del tribunal, las partes en el conflicto, y de los terceros ajenos a la relación sustancial. En el juicio se instaura el

⁴ DE PINA, Rafael. Principio de Derecho Procesal Civil. Librería Herrero. Segunda edición. México. 1957. p. 60.

⁵ ARAGONESES ALONSO, Pedro. Introducción al Proceso de Derecho Procesal. Aguilar. Madrid. 1960. pp. 137, 140.

contenido del debate litigioso, y se desenvuelve la actividad probatoria y las conclusiones de las partes.

El procedimiento se refiere a la forma en que se va desarrollando el proceso. Existen diferentes procedimientos: jurídicos, administrativos, notariales, registrales, etc. Todos se encuentran inmersos en el proceso, ya que este es un todo y el procedimiento forma parte él, en el proceso se encuentran diversos procedimientos de acuerdo a la materia, cuantía, e instancia. El procedimiento laboral se caracteriza por su sencillez y su carácter protector hacia la clase trabajadora. La Ley Federal del Trabajo señala los procedimientos a seguir para la substanciación y decisión de los conflictos obrero-patronales. La palabra procedimiento no puede ser utilizada como sinónimo de proceso. "El procedimiento es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la manera, forma, términos y medios de expresión de los actos procesales. En consecuencia, el procedimiento es, pues, una rama del derecho procesal, posiblemente la menos teórica. Esencialmente práctica, por cuanto que constituye un capítulo relativo a las formas o rituales que sirven a las partes y a los tribunales para el ejercicio de sus actividades procesales."⁶

El derecho procedimental del trabajo trata de recurrir al mínimo en formalidades procesales, con la tendencia de tutelar a los trabajadores, pero en la práctica no se ha alcanzado la rapidez deseada en la substanciación de los conflictos sujetos al conocimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tienen la facultad de proponer soluciones a los conflictos, y les asiste la jurisdicción de tribunales para resolver conflictos entre patrones y obreros, la aplicación de la Ley e interpretación y cumplimiento de los contratos.

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. Tercera edición. México. 1975. p. 125.

1.3 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Para entender el significado del Derecho Procesal del Trabajo es útil tener en cuenta las formas como comúnmente se ha llamado al Derecho del Trabajo a lo largo de la historia. Derecho Industrial fue la primera denominación que se le dio, porque tuvo sus orígenes con el nacimiento de la industria; Derecho Obrero, otra de las formas como se conoce, hace referencia al trabajo realizado en las fábricas; Derecho Social, concepto demasiado amplio ya que se refiere al Derecho de la Seguridad Social y al Derecho Agrario; Derecho del Trabajo es la forma que tiene más aceptación, su objetivo es el bien común de los trabajadores, la satisfacción de sus necesidades vitales y las de sus familias, y estudia las relaciones de los trabajadores con los empleadores, aportando soluciones a sus problemas; Derecho Laboral tiene casi la misma aceptación que Derecho del Trabajo, ya que la palabra laboral se utiliza como equivalente a trabajo, y éste constituye el género y la labor la especie.

El estudio del Derecho Procesal del Trabajo, se inicia a partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor en el año de 1980. Esas reformas constituyen el avance más significativo alcanzado en esta materia. El maestro Mario de la Cueva señala que "el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo, pone de manifiesto la concepción normativa, derecho objetivo, la intervención del órgano competente, solución jurisdiccional y su objeto específico, conflictos de trabajo."⁷ El Derecho Procesal del Trabajo tiene como elementos la norma aplicable, una autoridad jurisdiccional laboral y los conflictos laborales, ya sean individuales o colectivos. Es un derecho de lucha de clases, ya que es de carácter social; se constituye en pro de los trabajadores, por lo que es proteccionista, ya que resguarda los intereses de ellos; y reivindicatorio, porque su objetivo es exigir derechos de los trabajadores dentro del proceso. Nació con el Artículo 123 de la

⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa. Tercera edición. México. 1975. p. 38.

Constitución de 1917, como una ley tutelar y reivindicatoria de los obreros, jornaleros, empleados particulares y del Estado, domésticos, artesanos y de los trabajadores en general.

El Derecho Procesal del Trabajo cuenta con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son los tribunales creados para resolver los conflictos laborales. En materia laboral se utiliza la palabra conflicto en lugar de juicio, que se usa en el proceso civil. Nuestro Derecho Procesal del Trabajo se encuentra consignado en la Constitución, la norma suprema.

El Derecho Procesal del Trabajo crea las normas jurídicas laborales que buscan el equilibrio entre los patrones y los trabajadores, otorgándoles a ambos derechos y obligaciones y crea órganos jurisdiccionales para dirimir las controversias suscitadas entre los dos.

El maestro Baltasar Cavazos define al Derecho Procesal del Trabajo como la "rama del Derecho del Trabajo en general que se refiere a la tramitación de los conflictos de trabajo y que regula principios especiales en el ejercicio de las acciones de carácter laboral"⁸ De lo anterior se desprende que el Derecho Procesal del Trabajo conoce de la actividad jurisdiccional del Estado entre las relaciones que se dan entre obreros y patrones, tiene sus propios principios, como la inmediatez, oralidad, tutela en beneficio de la parte que se estima más débil etc. La función jurisdiccional es ejercida en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El Derecho Procesal del Trabajo tiene un carácter social, pues su finalidad es el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y la protección de sus derechos.

La naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo se determina en razón del carácter social de las normas que lo constituyen. El Derecho del Trabajo norma la actividad jurisdiccional de los tribunales para el mantenimiento del orden jurídico y

⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Trillas. Tercera edición. México. 1989. p. 255.

económico en las relaciones obrero patronales. El maestro Trueba Urbina define al Derecho Procesal del Trabajo como el “Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, ínter obreras e ínter patronales.”⁹ Es un derecho autónomo, su finalidad es la aplicación del Derecho del Trabajo, con el propósito de hacer efectivo el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

Las leyes procesales del trabajo regulan los conflictos de la comunidad obrera, protege a la parte obrera, y los tribunales tienen la obligación de interpretar equitativamente las normas de la Ley Federal del Trabajo, procurando conseguir la justicia social, es decir, la aplicación tutelar de los derechos de los trabajadores. En el año de 1917 nació constitucionalmente el Derecho Procesal del Trabajo. La jurisprudencia ayudó en el desenvolvimiento progresivo de la Ley procesal, que se integra con órganos jurisdiccionales, Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunales Burocráticos.

1.4. RELACIÓN DE TRABAJO

La relación de trabajo se establece cuando una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. Se tienen entonces dos sujetos, el trabajador, que es la persona física, y el patrón, que puede ser una persona física o moral; si es una persona moral debe de tener un representante de la empresa. El trabajador siempre debe ser una persona física; se excluye a las personas morales, un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, ya que es una persona moral.

La relación de trabajo se distingue con el contrato de trabajo que se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. Puede existir el contrato de trabajo

⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 74.

sin hallarse la relación de trabajo, es decir, la relación no sustituye al contrato de trabajo, si no que lo complementa. Se halla la presunción del contrato de trabajo entre el que presta un servicio y el que lo recibe.

El Licenciado en Derecho Rosalío Bailón Valdovinos instaura el concepto de relación de trabajo como "la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario"¹⁰ La relación de trabajo se caracteriza por la subordinación, entendida como el poder jurídico de mando que tiene el patrón, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Los elementos subjetivos de esta relación son el trabajador y el patrón, los objetivos son la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario, y la esencia de la relación de trabajo consiste en que el patrón se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros.

El concepto de contrato de trabajo y el de relación de trabajo indican la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, pero la diferencia radica en que la relación es un acto informal y el contrato es un acto formal. Existen varias formas para constituir una relación de trabajo, por ejemplo el contrato. Basta que el servicio se preste para que nazca la relación laboral. Puede hallarse relación de trabajo sin que exista un contrato de trabajo, o existir un contrato de trabajo sin que haya relación laboral. Para que se constituya la relación de trabajo debe darse la prestación del trabajo de forma personal y subordinada. Es personal, ya que no puede prestarse por tercera persona, de lo contrario estaríamos ante la figura de un intermediario.

El Diccionario del Instituto de Investigaciones Jurídicas establece que la relación de trabajo es la "denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con

¹⁰ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación laboral. Limusa. Noriega Editores. Tercera Reimpresión. México. 1990. p. 40.

independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral. " ¹¹ Los elementos esenciales de la relación de trabajo son el consentimiento y el objeto, el primero se da de dos maneras, la expresa cuando se otorga un contrato verbal o escrito en donde se establecen las condiciones de trabajo, y la tácita cuando se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios; en la relación de trabajo el trabajador tiene la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada y el patrón de pagar un salario.

El profesor Mario de la Cueva establece que "la relación del trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios e instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley de Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias"..¹² Dentro de la relación de trabajo existe el principio de estabilidad en el empleo. Este principio consagra la permanencia de la relación laboral, que sólo puede ser disuelta por la voluntad del trabajador y, por excepción, del patrón, por el incumplimiento grave de las obligaciones.

Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. Si no hay una estipulación expresa será por tiempo indeterminado; por obra determinada es cuando una vez concluida la obra se produce la extinción de la relación laboral. Y por tiempo determinado tenemos dos elementos, el plazo y la condición.

Una de las formas de terminar la relación de trabajo es por la rescisión, que es una disolución de la relación de trabajo decretada por uno de los sujetos.

¹¹ Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Tomo I. Porrúa. Décima primera edición. México. 1998. p. 2769.

¹² DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 135.

Cuando el otro incumple gravemente con sus obligaciones, se le avisa por escrito de la fecha y causa de la rescisión al trabajador, pero si se niega a recibirlo, el patrón contará con cinco días a la fecha de la rescisión para hacer del conocimiento de la Junta respectiva, para que le notifique la rescisión. La falta de aviso al trabajador o a la Junta se considera despido injustificado. La relación de trabajo es un acto bilateral, se puede dar la disolución de las relaciones de trabajo ya sea por mutuo consentimiento o como consecuencia de un hecho independiente de la voluntad del patrón o del trabajador. El mutuo consentimiento se constituye cuando el trabajador renuncia a su trabajo y el patrón está conforme, pero si el trabajador alega que fue obligado a renunciar, la carga de la prueba le corresponde a él. En la práctica es muy difícil poder impugnar una renuncia. En realidad hay muchos trabajadores que aceptan firmar un documento de terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento a cambio de una percepción económica.

Otra forma de terminación de la relación laboral es cuando el trabajador fallece o cuando se da la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital. También se da la disolución de las relaciones de trabajo por incapacidad física o mental, o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

1.5. LA PRUEBA.

Con las pruebas se demuestran los hechos aducidos por las partes. Con excepción de aquellos que no son aceptados por notorios, ociosos o no, son materia de la litis cuando se ejercita una acción o se opone una excepción. Las partes tienen la carga de aportar todas y cada una de las pruebas necesarias para realizar en el ánimo del juzgador una convicción del hecho controvertido, pero las pruebas se deben concretar a los hechos estipulados en la demanda y contestación, y con la condición que no sean contrarios a la moral ni al derecho.

Una de las etapas fundamentales del proceso son las pruebas, aún cuando en la práctica rara vez termina un juicio sin que en él se hayan ofrecido y desahogado. El ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas son fundamentales en el proceso, aun cuando en la práctica un juicio puede terminar sin que en el se hayan desahogado pruebas. Ante la afirmación de una parte y la negación de la otra acerca de un mismo hecho, se encuentra una situación de duda respecto de quien posee la razón realmente. La finalidad de la prueba es el convencimiento del juez sobre los hechos narrados, ya sea en la demanda ó contestación. Pero las pruebas no siempre consiguen el fin deseado de evidenciar un hecho o un derecho, ya que en ocasiones la prueba se produce pero no alcanza su objetivo demostrativo.

El maestro Arellano García define a la prueba como "el conjunto de elementos de conocimiento que se aportan en el proceso y que tienden a la demostración de los hechos o derechos aducidos por las partes, con sujeción a las normas jurídicas vigentes".¹³ Las pruebas que se establecen en un juicio tienen la particularidad de ofrecer a las partes y al juzgador un conocimiento de todos los hechos y derechos que las partes han invocado para respaldar sus diversas posiciones en la controversia planteada ante el órgano jurisdiccional. Son elementos que se aportan en el proceso que tienden a crear en el en el juzgador la convicción sobre lo alegado por las partes.

El jurista Rafael de Pina señala que la prueba "es la actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto o de su inexistencia".¹⁴ Los sujetos que intervienen dentro de la actividad procesal son el juez, las partes y los terceros. El juzgador debe estudiar todas las pruebas que son admitidas y desahogadas, debe apegarse a la ley, a los hechos y a la lógica, concediéndosele la facultad para la apreciación de las pruebas. Las pruebas no siempre producen en el juzgador el convencimiento de los hechos y derechos

¹³ ARELLANO GARCÍA, Carlos. Derecho Procesal Civil. Porrúa. Sexta edición. México. 1998. p. 220.

¹⁴ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op. Cit. p. 240.

perseguidos, ya que aunque estas se ofrezcan, admitan y desahoguen, su valor probatorio puede ser mínimo.

“En sentido estricto, la prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. Es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes y en sentido amplio se designa como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador, con el objeto de lograr la obtención del cercioramiento judicial sobre los hechos discutidos y discutibles”.¹⁵

Sobre la valoración de las pruebas el Derecho Laboral no es tan formalista ya que los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, pero no por eso dejarán de estudiar detalladamente las pruebas que se les rindan. Existen pruebas que son supervenientes por los hechos acaecidos después de la formación de la litis, es decir, después de celebrada la etapa de demanda y excepciones.

Dentro del sistema probatorio tenemos:

- I. Sistema de la prueba libre;
- II. Sistema de la prueba legal o tasada;
- III. Sistema mixto.”¹⁶

El sistema de la prueba libre deriva de la facultad que tiene el juzgador para que, en forma libre, utilice ilimitadamente todos los elementos a su alcance. Esta apreciación no obliga al juzgador a sujetarse a reglas jurídicas sobre la estimación de pruebas, ya que las aprecia en su sentencia de acuerdo con su

¹⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*. Op. Cit. p 2769.

¹⁶ ARELLANO GARCÍA, Carlos. Op. Cit. p. 221.

conciencia y sana crítica, pero no faculta al juez a actuar arbitrariamente, "este sistema ha sido llamado también de la persuasión racional del juez".¹⁷

En el sistema de la prueba legal o tasada, la valorización que se hace de las pruebas no depende del criterio del juzgador, ya que se encuentran reguladas por las reglas que se deben aplicar en cada caso. El legislador da al juez reglas con carácter general para llevar a cabo la valoración. Es un sistema inflexible. En el sistema mixto algunos aspectos de la prueba están previstos y regulados detalladamente por el legislador, mientras que otros se dejan al libre albedrío del juzgador. En este sistema se adoptan los dos sistemas mencionados anteriormente. En el Derecho del Trabajo el sistema adoptado es el de la apreciación libre de las pruebas, ya que la Ley Federal del Trabajo menciona que los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a las reglas.

1.6. MEDIOS DE PRUEBA.

Los medios de prueba se constituyen con los elementos necesarios para la consecución de un fin. El maestro Arellano García señala que "en materia probatoria, los medios de prueba están constituidos por los elementos de conocimiento que llevan la finalidad de producir una convicción en el juzgador."¹⁸ Todos los medios de prueba que se llevan a juicio tienen como finalidad dar al juzgador el conocimiento de todos los hechos y derechos inmersos en el proceso. Puede haber medios probatorios que no se lleven al proceso por no haberse conseguido, o por no haberse sujetado a las reglas del ofrecimiento, admisión o desahogo. Hay pruebas que se aportan y que no logran su meta.

Existen diversos autores que estudian los medios de prueba que se pueden ofrecer. Es acertada la definición que brinda el procesalista José Becerra

¹⁷ DE PINA, Rafael y/o. Instituciones de derecho procesal civil. Porrúa. Quinta edición. México. 1979. p. 287.

¹⁸ ARELLANO GARCÍA, Carlos. Op. Cit. p. 220.

Bautista: "Los medios de prueba son las fuentes de las que la ley quiere que el juzgador extraiga su propia convicción y por ello los enumera y establece una serie de complejos procedimientos que tienden a su desahogo."¹⁹ Así mismo, el maestro Cavazos Flores hace un señalamiento muy adecuado respecto de los medios de prueba que se pueden ofrecer en el proceso laboral, mismos que a continuación se mencionan:

I.- Confesional;

II.- Documental;

III.- Testimonial;

IV.- Pericial;

V.- Inspección;

VI.- Presuncional;

VII.- Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia."²⁰

I.- La confesional.- Esta prueba es una de la más antiguas, se consideraba la más importante y se la calificaba como la reina de las pruebas. El juramento iba íntimamente ligado con el desahogo de la prueba confesional. En México actualmente el juramento se ha sustituido por una protesta de decir verdad. La confesión es el reconocimiento de los hechos propios por parte del actor y el demandado. Se trata de provocar que quien declara reconozca hechos que le pueden ayudar o perjudicar. Se realiza por medio de posiciones que se hacen al absolvente sobre hechos propios y no en forma de pregunta. Debe estar relacionada con la litis. "La confesión se clasifica en dos grandes grupos: a) Judicial. b) Extrajudicial."²¹ En la confesión judicial existen formalidades procesales, se llevan a cabo en un juicio ante el juez competente, y la tácita o ficta no está sujeta a forma ni solemnidad alguna, se infiere de algún hecho o se supone por la Ley, por ejemplo

¹⁹ BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Sexta edición. Porrúa. México. 1977. p.91.

²⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. p. 45.

²¹ DE PINA, Rafael y CASTILLO LARRAÑAGA, José. Op. Cit. p. 313.

cuando se deja confeso al que se niegue a declarar o sin justa causa no comparece el día y la hora para la audiencia de desahogo y de probanza; y la confesión extrajudicial es aquella hecha fuera de un juicio, es decir en algún documento o plática; hace prueba plena en el caso de un testamento.

II.- Documental.- La prueba documental es aquella que se plasma por medio de un documento. Existen tanto documentos originales y copias. Estas últimas pueden dividirse en testimonio, copias simples y copias fotostáticas: La documental es el medio más seguro de prueba, ya que tiene una presunción de validez, aunque pueden ser impugnados por falsedad. Los documentos se clasifican en públicos y privados; los primeros son los otorgados por autoridades o funcionarios públicos dentro de los límites de sus atribuciones, o por una persona investida de fe pública dentro del ámbito de su competencia. Dentro de estos documentos tenemos los notariales o instrumentos autorizados por los notarios, y los administrativos. Los documentos privados son aquellos en los que consigna alguna disposición o convenio por personas particulares, sin la intervención de un notario ni de otro funcionario que ejerza cargo por autoridad pública. Quien objeta de falso un documento debe probarlo.

III.- Testimonial.- Fue en el proceso griego y romano donde se desarrolló esta prueba. El testigo es la "persona que comunica al juez el conocimiento que posee acerca de determinado hecho cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso."²² La testimonial se refiere al hecho de que exista una persona llamada testigo que tenga conocimiento de los hechos controvertidos. La persona llamada a declarar está obligada a hacerlo, debiendo conducirse con verdad. Existen testigos de mala fe que tratarán de desvirtuar los hechos, para inducir a error al Juez. El oferente de la prueba testimonial tiene la carga de señalar el nombre y domicilio de los testigos que va a presentar. Existen testigos a los que constan los hechos y hay otros que solo son testigos de vista o de oídas.

²² Ibidem, p. 325.

IV.- Pericial.- Esta probanza trata sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte sobre la cual debe versar su dictamen. El objeto de esta prueba son los hechos controvertidos que requieren explicación científica. En caso de discrepancia, la Junta designará un perito tercero, con la finalidad de convencer de la existencia o inexistencia de ciertos datos procesales, es un auxiliar del juez en la percepción de los hechos, basándose en sus conocimientos especializados. Los peritos son los sujetos entendidos en alguna ciencia o arte y pueden ilustrar al tribunal acerca de diferentes aspectos de la realidad, siendo indispensable que se tenga conocimientos especiales.

V.- Inspección.- Es un examen directo que se lleva a cabo a una cosa mueble o inmueble, para formar convicción sobre el estado o situación de algo. Se puede trasladar el actuario al lugar donde se halle el objeto a inspeccionar o, si las condiciones lo permiten, se realiza el mismo juzgado. La importancia de este medio de prueba radica en la posibilidad de que en el proceso surjan cuestiones que deben ser observadas directamente por medio del actuario. Se trata de demostrar las cosas u objetos relacionados con los puntos del litigio por resolverse. En la inspección de documentos que ofrezca el trabajador, debe señalar cuál es el objeto de la materia, el lugar donde se practicara, períodos que abarque, objetos y documentos que deberán examinarse. Se traslada el actuario al domicilio para la inspección de los documentos señalados, y el patrón tiene la obligación legal de conservarlos.

VI.- Presuncional.- La prueba presuncional es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. Tenemos tanto presunción legal como humana. La primera ocurre cuando la Ley la establece y está relacionada con la carga de la prueba. La segunda se deriva de un hecho debidamente probado del que se deduce otro que es consecuencia de aquél. La prueba presuncional conduce a un juicio lógico en el que se considera probable un hecho que el juez valorará, por ejemplo en la confesión ficta, cuando no se contesta la demanda o cuando no se comparece a absolver

posiciones, se establece una presunción. Por sí misma esta prueba no aporta información nueva al proceso, ya que para eso tenemos los demás medios probatorios.

VII.- Instrumental de actuaciones.- Se refiere a las actuaciones que obran en el expediente.

VIII. Fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia. Las fotografías son un medio de prueba y en lo referente a aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, se tienen los videos y todo lo relacionado con la tecnología y los descubrimientos que se van haciendo día a día para demostrar un hecho, como por ejemplo el internet.

1.7. MEDIDAS DE APREMIO.

Las medidas de apremio las prevé la ley procesal, se aplican como una sanción específica tendiente a que las resoluciones sean debidamente cumplidas, ya que si se omite su acatamiento, se afecta el interés general, que radica en no estorbar el cumplimiento de una determinación judicial. En la acepción gramatical, las medidas de apremio se refieren a dos expresiones, la de medio, como las diligencias utilizadas coercitivamente para el cumplimiento de lo ordenado por la autoridad encargada del desempeño funcional, y la referida al cumplimiento de lo ordenado por el juez.

El apremio es la actividad judicial destinada a hacer efectivo coactivamente un mandato. Tiene como hipótesis el incumplimiento del mandato jurisdiccional, encierra la idea de coacción o, por lo menos, conmina a fin de obtener un resultado. El jurista Carlos Ortiz Martínez señala que "los medios de apremio conforman la facultad coactiva que caracteriza a todo órgano de la jurisdicción, a través de estos el juez hace valer su autoridad a fin de que se cumplan en sus

términos las diversas determinaciones libradas por el propio juez o tribunal que implica que el destinatario este obligado a cumplir lo ordenado por el juez”..²³ Las medidas de apremio son providencias dictadas para hacer cumplir determinaciones. Son creadas por el Legislador con la finalidad de que los órganos jurisdiccionales cuenten con un instrumento por medio del cual aperciban con una sanción, ya sea a las partes de un juicio, a los terceros o a cualquier persona que intervenga en el proceso, para hacer cumplir las determinaciones que se establecen. Éstas no están sometidas a la voluntad de los sujetos, ya que se manda cumplir con dichas determinaciones coercitivamente.

El Presidente de la Junta puede imponer medidas de apremio en cualquier momento del procedimiento, con el fin de que las resoluciones o determinaciones pronunciadas se cumplan. Se pueden aplicar tanto a las partes que intervienen en el juicio como a los terceros que son renuentes o rebeldes ante un mandato judicial, pero para que su aplicación sea legal, debe haber una comunicación oportuna mediante notificación personal al obligado, con el apercibimiento de que si no obedece, se le aplicará una medida de apremio precisa y concreta. Así mismo, debe constar en autos la oposición o negativa injustificada del obligado a obedecer el mandamiento judicial.

La palabra apremio es una expresión procesal que se refiere a la acción de apremiar, compeler u obligar a una persona física o moral a realizar el cumplimiento de lo ordenado por el Presidente de la Junta. Se puede decretar contra alguna de las partes que intervienen en un juicio, pero también contra toda persona que no es parte, como es el caso de testigos, peritos etc., ya que estos deben cumplir con la determinación que se les impone.

El maestro Carlos Cortés Figueroa concibe los medios de apremio “como actos de apremio, o simplemente apremios que consisten en hacer efectiva la

²³ Diccionario Jurídico. Harla. Volumen IV. Editorial Oxford University Press. México. 1996. p. 126.

potestad del imperio que tradicionalmente sea reconocida a la actividad jurisdiccional, en el sentido de hacer obedecer las determinaciones del juzgador, no solo por las partes en el proceso, sino con relación a terceros. Son por tanto, medios de compelimiento".²⁴ En cualquier momento del proceso se pueden aplicar los medios de apremio. No solo se emplearan cuando alguna de las partes, peritos o cualquier persona que intervenga en el proceso incumpla con una determinación judicial, ya que se pueden aplicarse desde el momento de dictar las resoluciones judiciales, con un apercibimiento para que el obligado cumpla con él, señalando que en caso de incumplimiento se aplicarán medios de apremio.

El Presidente de la Junta puede aplicar los medios de apremio en cualquier etapa del proceso sin otro requerimiento que sean lícitos y impuestos por la autoridad competente. Pueden ser prescritos dentro del proceso y hasta en la misma ejecución de la sentencia. Es importante llevar a cabo el requerimiento mediante notificación personal a fin de que exista constancia con la que se demuestre que la persona vinculada pudo conocer con toda oportunidad el requerimiento judicial de cumplir con cierta disposición judicial, y que en caso de incumplimiento será apercibido con una medida de apremio concreta, a fin de que pueda impugnarla, si así lo considera necesario.

El Diccionario Jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, señala que "la medida de apremio es el conjunto de instrumentos jurídicos a través de los cuales el Juez o Tribunal puede hacer cumplir coactivamente sus resoluciones, como ocurre con las correcciones disciplinarias con las cuales coincide en algunos instrumentos, en el ordenamiento mexicano no existe criterio uniforme para regular las medidas de apremio que puede utilizar el juzgador, pues si bien algunos preceptos las fijan con precisión en otros las dejan a discreción del Juez ".²⁵ Las medidas de apremio son disposiciones

²⁴ CORTES FIGUEROA, Carlos. Introducción a la Teoría General del Proceso. Editorial Cárdenas. Segunda edición. México. 1975. p. 245.

²⁵ Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo XVI. Porrúa. México. 1994. p. 2095.

otorgadas por la Ley para que las personas cumplan íntegramente con la determinación judicial ordenada por el juzgador. La finalidad que se persigue es que la autoridad laboral obligue a las partes y terceros a cumplir con sus resoluciones. El vocablo apremio se refiere al mandato por el cual se constriñe a la realización forzada de una conducta; intervienen dos sujetos, el primero es el agente del apremio, mismo que es un órgano dotado de imperatividad estatal, y el segundo es el sujeto pasivo, puede ser un tercero que obstaculiza la eficacia de una resolución judicial. El Presidente de la junta es quien tiene a su disposición las medidas de apremio que establece la Ley para hacer cumplir sus determinaciones y por ende, la potestad para decidir cuando es necesaria su aplicación.

Las autoridades laborales, a lo largo del proceso, dictan resoluciones que pueden ser cumplidas o no por las personas obligadas, pero si esta determinación no es efectuada, el Presidente de la Junta empleará los medios de apremio para obligar a su acatamiento, aun en contra de la voluntad de los obligados. Las medidas de apremio son el conjunto de instrumentos que la Ley otorga. Se pueden aplicar en cualquier etapa del procedimiento, su finalidad es que las resoluciones que dictan las Juntas sean cumplidas. Estas medidas pueden ser aplicadas tanto a las partes como a los terceros. El Presidente de la Junta decidirá de oficio o a petición la aplicación de éstas.

La medida de apremio que se aplica debe de estar basada en la Ley, debe constar en el expediente relativo y notificarse a la persona que obliga. Esta resolución se puede impugnar por medio del recurso de reclamación, ya que el juzgador puede incurrir en exceso o en defecto.

Para entender las diferencias entre las correcciones disciplinarias y las medidas de apremio, en la doctrina se encuentran claras distinciones. El Doctor Arellano García, menciona que "las correcciones disciplinarias y los medios de apremio se asemejan en que, en las dos se ejerce el poder de coacción del Estado y en que también las dos instituciones se orientan al cumplimiento de una conducta

debida cuando no ha habido en acatamiento espontáneo del sujeto obligado. La diferencia es teleológica puesto que las finalidades son diversas. En las correcciones disciplinarias la conducta debida es la de no alterar el orden dentro del recinto del juzgado o del tribunal y no comportarse irrespetuosamente respecto de la investidura de la autoridad que ejerce la función jurisdiccional. En los medios de apremio, el objetivo es compeler a que se ciña a la conducta exigida por la resolución dictada al ejercerse la función jurisdiccional.²⁶ Las correcciones disciplinarias derivan del poder disciplinario y su objeto es mantener el orden en los tribunales y el respeto, no es impugnabile, a diferencia de los medios de apremio, que derivan del poder jurisdiccional y su objetivo es obligar a las personas a que lleven a cabo una determinada conducta, y se pueden impugnar mediante el recurso de reclamación.

El jurista Roberto Molina Pasquel señala las diferencias entre las correcciones disciplinarias y las medidas de apremio manifestando que “el apremio es un medio de coacción para hacer cumplir las determinaciones judiciales, es una medida procesal coercitiva, es una norma de intimación o coerción. La corrección es una sanción que se impone procesal y jurisdiccionalmente sin interrupción del negocio en lo principal tramítense o no por cuerda separada, a quienes cometan ciertas faltas, ya sean estas contra el orden que debe mantenerse en el tribunal contra el respeto y consideración debido a los tribunales y a las autoridades, o bien contra los deberes que las leyes imponen a quienes colaboran en la administración de justicia directa o indirectamente. No se altera la naturaleza jurídica formal del acto procesal; es una norma de sanción dictada por el órgano jurisdiccional.”²⁷

La diferencia entre la figura de los medios de apremio y las correcciones disciplinarias, aunque ambas tienen naturaleza procesal y surgen de un juicio principal, es que las correcciones disciplinarias son empleadas por el

²⁶ ARELLANO GARCIA, Carlos. Teoría General del Proceso. Sexta edición. Porrúa. México. 1997. p. 140.

²⁷ MOLINA PASQUEL, Roberto. Contempt of Court Disciplinas y Medidas de Apremio. Gráfica panamericana. México. 1954. pp. 306, 307.

Presidente para mantener el orden y respeto en las juntas que deben de tener los litigantes y los terceros, y pueden ser aplicadas a cualquier persona que concurra ante las juntas en faltas respeto y orden, asimismo, los medios de apremio se utilizan para hacer cumplir las determinaciones judiciales en contra de las partes o terceros.

Dentro de las correcciones disciplinarias tenemos a la amonestación, teniendo el Presidente de la Junta y los Auxiliares la facultad de imponerlas, para mantener el orden y respeto en las audiencias y diligencias dentro del procedimiento judicial.

1.7.1. MULTA

La multa es una sanción de carácter pecuniario a favor del Estado, impuesta por la autoridad facultada para ello, como consecuencia de desacato a un mandato judicial. El Presidente de las Junta Federal o Local de Conciliación Arbitraje puede imponerlas para hacer cumplir sus determinaciones. Se debe girar el oficio dirigido a la Tesorería del Distrito Federal para que lleve a cabo la multa y, en caso de cubrirse, se llevará a cabo el procedimiento administrativo de ejecución.

Para el maestro Rafael de Pina la multa "es una sanción pecuniaria impuesta por cualquier contravención legal en beneficio del estado o de cualquier entidad oficial que se encuentra autorizada para imponerla. En el orden jurídico puede considerarse como una corrección disciplinaria, como una sanción gubernativa, como una pena y en relación con el derecho privado, como una cláusula puesta en un contrato, como una sanción de eventual cumplimiento."²⁸ La ley autoriza al Presidente de la Junta a imponer las multas para hacer cumplir sus determinaciones, como fuente de ingresos para el Estado, ya que el dinero obtenido por el cobro ingresa al Fisco Local o Federal. El objeto es afectar al infractor en su

²⁸ DE PINA, RAFAEL. Diccionario de Derecho. Op Cit. p. 375.

patrimonio, por lo tanto es una pena pecuniaria, que se impone por una falta delictiva, administrativa, de policía, o por desacato a un mandato judicial.

La multa es la suma de dinero, como consecuencia del incumplimiento de una obligación o por haber cometido un delito o infringido una norma legal. Las multas no son exclusivas de los Códigos Penales sino también de otros cuerpos de leyes, en la Ley Federal del Trabajo al no cumplimentarse de manera pronta las multas, por las autoridades ejecutoras, generan una falta de acatamiento a la autoridad con la que están investidos los órganos jurisdiccionales. La multa es una medida de apremio que deben servir para agilizar los procesos, de modo que sea posible aplicar una justicia pronta y expedita.

El Doctor Ignacio Burgoa Orihuela señala que la multa "es una sanción que se impone por violación a la ley, de algún reglamento gubernativo, por su desobediencia a un mandato legítimo de autoridad o como pena pecuniaria por la comisión de algún delito".²⁹ La multa es de carácter económico ya que la autoridad, al emplear esta medida, esta imponiendo a la persona que incumple una obligación. Una sanción económica consistente en una cantidad determinada de dinero. El empleo de la multa como medio de apremio no es inconstitucional, toda vez que con su aplicación no se tiene por objeto privar a los apremiados de sus propiedades, posesiones o derechos, sino obligar a que se cumplan las determinaciones judiciales.

La multa en el Derecho Procesal del Trabajo es una sanción de carácter pecuniario, es decir, consiste en pago con dinero que conlleva una afectación del patrimonio del obligado. La cuantía establecida en la Ley es de siete días de salario mínimo, siendo determinada por el área geográfica en donde se da el litigio, dependiendo del lugar en donde se cometió la infracción. Es la cantidad que se va a tomar como base para determinar a cuanto asciende la multa que

²⁹ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Diccionario de Derecho Constitucional Garantías y Amparo. Porrúa. Quinta edición. México. 1998. p. 300.

decreto del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje y de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

El profesor Guillermo Cabanellas define a la multa como "la pena pecuniaria que se impone por una falta delictiva, administrativa o de policía o por incumplimiento contractual".³⁰ Para que se haga efectiva esta multa en el Distrito Federal se deben realizar diversos trámites ante la Tesorería, pero esta, no remite informe alguno de que se haya dado cumplimiento a la orden emitida por la Autoridad Laboral.

1.7.2. AUXILIO DE LA FUERZA PÚBLICA.

La presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública es la segunda medida de apremio. Revela un carácter más enérgico, demostrándose la necesidad de establecer sobre el obligado la coercitividad de la ley para hacer cumplir sus determinaciones. Se entiende que es una colaboración que de manera obligatoria deben prestar los organismos y autoridades no jurisdiccionales a las Autoridades Laborales, con la finalidad de que estos últimos puedan cumplir su misión de impartición de justicia, y en numerosos casos lleva a la solicitud de esa cooperación.

De acuerdo con nuestro sistema legal, a cargo del Presidente de la República, de los Gobernadores de los Estados, del Jefe de Gobierno del Distrito Federal y del Secretario de Seguridad Pública, estos tienen obligación de proporcionar auxilio a los Órganos Jurisdiccionales para el cumplimiento de sus funciones, para lograr un Estado de Derecho que garantice a los gobernados seguridad jurídica y cumplimiento de las resoluciones dictadas por las Autoridades Laborales, para resolver los conflictos sometidos a su consideración.

³⁰ CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo Parte General. Editores Libres. Tercera edición. Buenos Aires. 1970. p. 448.

La fuerza pública denota un carácter represivo. Forma parte de las medidas de apremio de las cuales se puede allegar el Presidente de la Junta Laboral para hacer cumplir sus determinaciones, con el fin de no obstaculizar la pronta y expedita administración de justicia. De esta manera la ley le permite allegarse de otros órganos que se les da el carácter de auxiliares de la administración de la justicia, denominadas así a las personas que en forma permanente, transitoria u ocasionalmente cumple con funciones oficiales inherentes a la actividad jurisdiccional.

El auxilio de la fuerza pública, es el "conjunto de agentes armados que el gobierno tiene a su disposición para lograr mediante al fuerza física el cumplimiento de los actos conforme a derecho y el mandamiento del orden y la paz públicos. La fuerza pública comprende:

1.- La fuerza pública civil, constituida por todos los agentes de la policía (policía general, policía local y policía especiales).

2.- La fuerza pública militar, constituida por la gendarmería y el ejército propiamente dicho."³¹

Se da una colaboración entre organismos y autoridades que tienen la obligación de prestar un servicio con la finalidad de que estos puedan cumplir con todos los medios para la procuración de la justicia, la autoridad esta facultada para solicitar la intervención de la policía preventiva para obligar al apremiado a dar cumplimiento a lo ordenado.

Las autoridades laborales, una vez que se va desarrollando el procedimiento de los numerosos asuntos que conocen, se percatan de que algunas diligencias no se pueden llevar a cabo, tales como el desahogo de ciertas pruebas, sin el auxilio de otro funcionario para que se cumplimente el mandato judicial. Un ejemplo claro es el caso de una testimonial, en la que el testigo hace caso omiso al

³¹ VOCABULARIO JURÍDICO. Ediciones Depalma. Buenos Aires. Octava reimpresión. 1986. p.288.

requerírsele que se presente ante la Junta respectiva en una fecha determinada. El auxilio es indispensable para hacer cumplir las determinaciones laborales.

La fuerza pública es la "organización destinada al mantenimiento del orden público. Conjunto de atentes policiales cuya autoridad les permite mantener el orden público." ³² La Procuraduría General de Justicia o de la República, o la Policía del Distrito Federal, según el caso, interviene como autoridad ejecutora, siendo un órgano administrativo y auxiliar del gobierno del Distrito Federal que tiene atribuciones como la de presentar a las personas obligadas. La forma en que la autoridad ejecutora lleva a cabo lo anterior es por medio de un oficio que debe girarle la autoridad ordenadora. Como auxiliar tenemos a la policía judicial, quien depende de manera directa del poder ejecutivo. El auxilio es solicitado por el juez, cuando lo amerite el caso, tratándose del auxilio de la fuerza pública.

1.7.3. ARRESTO.

El Presidente de la Junta tiene la facultad de decretar un arresto. No incurre en responsabilidad, ya que la ley le autoriza a dictaminar hasta treinta y seis horas al obligado, es decir, se da una privación de la libertad. Esta medida de apremio sólo se podrá imponer una vez agotadas las anteriores. Se debe girar un oficio a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, que interviene como una autoridad ejecutora en el momento que es requerida por la ordenadora, a efecto de que asigne los elementos necesarios que van a apoyar la diligencia respectiva.

El maestro Eduardo J. Couture dice que "etimológicamente el arresto es el sustantivo formado del verbo arrestar, derivado del latín vulgar arrestare "detener" en todas sus acepciones. Este verbo resulta de la adición del prefijo para hacer transitivo el verbo, resto-are "detener, quedar" (literalmente quedar parado atrás, re + sto, stare "estar de pie") en su definición actual el arresto significa la

³² VALLETA, María Laura. Diccionario Jurídico. Argentina. 2001. p. 327.

detención provisional del presunto reo o prisión por breve tiempo de un infractor, como seguridad, corrección o pena.³³ El arresto puede ser decretado por una autoridad administrativa o una Autoridad Judicial, estando en el primer caso ante la figura de un arresto administrativo y en el segundo de un arresto judicial. Es una medida de apremio más rígida que se aplica por el desacato, dado que atenta contra la libertad personal del infractor. Debe existir los siguientes requisitos para su cumplimiento: la Junta determinara el arresto, que se hará por medio de notificación personal, y deberá haber una razón grave a juicio del juzgador para imponer dicha medida. Este arresto no es de naturaleza penal, ya que no se instauró en ningún momento un procedimiento penal por la comisión de algún delito, solo es una medida disciplinaria.

En la Enciclopedia Jurídica Omeba el arresto es "el acto de autoridad competente de aprehender a una persona, de someterlo a prisión o en casa de custodia por breve tiempo, por causas correccionales o penales, o con motivo de haberse comprobado una infracción o de tener sospechas fundadas de que se ha cometido una trasgresión al orden jurídico."³⁴ Con este criterio se concluye que el arresto como medida de apremio consiste en privar de la libertad por un tiempo breve, el cual será impuesto por la autoridad competente. Este arresto no es propio del derecho penal, toda vez que no se trata de una pena privativa de la libertad, sino que es un medio de coacción destinada a conminar el cumplimiento de las determinaciones de las Autoridades Laborales.

Como medio de impugnación contra los medios de apremio tenemos el recurso de reclamación, no aplicable a las correcciones disciplinarias, ambos se impondrán sin substanciación, es decir, que no existe audiencia previa para el afectado, no violando garantía alguna, este recurso se impondrá dentro de los tres días siguientes al que se tenga conocimiento de la medida impuesta. Se promueve por escrito la reclamación, ofreciendo las pruebas correspondientes. Una vez que se

³³ COUTURE, Eduardo. Fundamento del Derecho Procesal Civil. Tercera edición. Depalma. Buenos Aires. 1993. p. 111.

³⁴ Enciclopedia Jurídica Omeba. Editores Libreros. Argentina. 1990. Tomo I. p. 786.

admite la reclamación, el funcionario que la haya impuesto rendirá su informe, de forma escrita fundada y motivada, y presentará las pruebas correspondientes. La Junta citará a una audiencia, que deberá llevarse a cabo dentro de los diez días siguientes.

Para Guillermo Cabanellas, el arresto "es la detención, acto de aprehender a una persona y privarla del uso de su libertad."³⁵ No se debe confundir el término arresto con el de encarcelamiento, y la duración del arresto no excederá de treinta y seis horas, para los casos de carácter administrativo, ya que su origen deriva de haber cometido alguna infracción. La finalidad de este arresto es obligar de manera coactiva a una persona a que cumpla con determinada resolución laboral.

En la práctica se ha observado que en cuanto al cumplimiento del arresto por parte de la Secretaría de Seguridad Pública, muchas veces no se concreta, ya que la persona contra la cual se decretó la orden de arresto, previamente a su detención promueve demanda de amparo ante la Justicia Federal, señalando como acto reclamado la orden de arresto, a efecto de no ser privado de su libertad, ante lo cual, la Secretaría de Seguridad Pública interrumpe la orden de arresto hasta en tanto se resuelva su situación jurídica del quejoso por el Juzgado de Distrito correspondiente, respecto de la suspensión provisional o en su caso la definitiva que se hubiere solicitado.

1.8. APERCIBIMIENTO.

El apercibimiento en el lenguaje jurídico tiene dos significados "a) la que hace alusión a una corrección disciplinaria y b) la que indica una prevención especial, por que se concreta en una advertencia conminatoria, respecto de una

³⁵ CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. Tomo II. p. 383.

sanción también especial. Esta advertencia es intimada por la autoridad, con potestad para el acto preventivo.

Se habla en el lenguaje legislativo de apercibimiento y prevención, como de conceptos equivalentes. En realidad, la idea de esta última ayuda a esclarecer el concepto jurídico del primero. Así, abarcando las dos concepciones, significa, en sentido lato, una medida preventiva, que tiene por finalidad corregir la incorrección de una conducta o la ilicitud y aun la inmoralidad de la misma, en la esfera del Derecho³⁶. El apercibimiento presupone asimismo la actuación de una autoridad con potestad suficiente para exigir una conducta determinada y aplicar la pena correspondiente en caso de desobediencia o contumacia, se hace uso de la conminación de una sanción, ante el acto mismo de apercibimiento.

El apercibimiento "Como corrección disciplinaria, es materia que corresponde a los tres poderes del Estado, y se acostumbra a considerar el apercibimiento como la segunda de las sanciones de ese carácter, después de la amonestación y conjuntamente con la prevención. La amonestación es la más leve en su aplicación en general, pero puede darse una prevención bajo apercibimiento de una sanción, en estas tres esferas jurídicas el apercibimiento se establece dá como medida consecutiva a la amonestación, para los casos en que el funcionario sea reincidente en una falta o incorrección que no llegue a constituir un delito." ³⁷. El apercibimiento es usado tanto en el Derecho Penal, Procesal y en el Administrativo, para notificaciones, citaciones y requerimientos en la que consta la indicación de las consecuencias y sanciones que pueden seguirse para quien deja de cumplir aquello que se le ordena. Esta palabra se entiende como prevenir, requerir, llamar, notificar, advertir, hacer saber, emplazar o citar. Muchas veces el apercibimiento y sus consecuencias jurídicas de carácter coercitivo se hacen efectivos al dictar sentencia el juez, o se dejan para decidir en esa oportunidad procesal la aplicación de la sanción conminada.

³⁶ Enciclopedia Jurídica Ormeba. Op. Cit. p. 720.

³⁷ Idem.

"La voz apercibimiento posee en el lenguaje forense dos acepciones, que se distinguen claramente. Significa, en primer lugar, la advertencia o conminación que la autoridad hace a determinada persona, de las consecuencias desfavorables que podrá acarrearle la realización de ciertos actos u omisiones; en un segundo sentido es una sanción que los magistrados y los jueces pueden imponer a sus subordinados y también a quienes perturben o contraríen el normal desarrollo de las audiencias y demás actividades judiciales o falten de palabra o por escrito, al respeto y consideración debidos a la administración de justicia".³⁸ El apercibimiento tiene dos acepciones como corrección disciplinaria y como prevención para que se lleve a cabo una determinada conducta, la hace el Juez o la persona con facultades para que se proceda como debe, pero en el caso de que exista omisión se le impondrá una sanción que podrá ser multa, arresto, auxilio de la fuerza pública, pena. También en la jurisprudencia se señala que todo apercibimiento judicial hecho a una de las partes, en cualquier materia, para que tenga validez es menester fundarlo en una ley que lo autorice.

El apercibimiento es la "Medida disciplinaria de carácter conminatorio que impone el juez a cualquier persona que actúe ante él, con el objeto de que proceda como es debido.

Advertencia que cualquier autoridad competente puede realizar, con el fin de amonestar a los inferiores jerárquicos, previniéndolos sobre otra futura inconducta y acarrearía generalmente castigo mayor."³⁹ El apercibimiento se entiende como la advertencia que hace el órgano judicial, a una persona que ha sido requerida de las consecuencias que traerá el no llevar a cabo el mandamiento por parte del obligado, conminándolo que en caso de desobediencia se le aplicará una sanción, y en caso de seguir omitiéndose el cumplimiento, con llevará a una sanción mayor, así mismo el apercibimiento también se entiende como la corrección que se impone a los funcionarios por infracciones administrativas leves.

³⁸ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit. p. 218.

³⁹ GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico. Tomo I. Op. Cit. p. 167.

La actuación de una autoridad tiene la potestad suficiente para exigir una conducta determinada y aplicar la sanción correspondiente en caso de desobediencia. Este tipo de sanción corresponde a los titulares del poder jurisdiccional para mantener el orden y buen gobierno de sus respectivos tribunales. Todo apercibimiento judicial hecho a una persona en cualquier materia, para que tenga validez, es menester fundarlo en una ley que lo autorice, la medida debe de motivarse en un hecho concreto, ha de ser formulada en términos claros y precisos, además debe limitarse a notar los efectos perniciosos de la falta y la exhortación de no volverla a cometer.

1.9. AMONESTACIÓN.

En la práctica el término de apercibimiento se confunde con el de amonestación, este último se emplea en el ordenamiento procesal mexicano con distintas significaciones "desde un primer punto de vista se aplica como corrección disciplinaria, ya sea como simple advertencia (y en este sentido se confunde con el apercibimiento para que se guarde el debido orden y compostura en las actuaciones judiciales), o bien como una reprensión para que no se reitere un comportamiento que se considera indebido dentro del procedimiento; pero también, en una segunda perspectiva, se emplea como una exhortación, para que no se repita una conducta delictuosa, y en esta dirección se utiliza al comunicarse al inculpado una sentencia penal condenatoria."⁴⁰

La amonestación se encuentra dentro de las correcciones disciplinarias, el Presidente de la Junta y los Auxiliares tiene la facultad de imponerlas, para mantener el orden y respeto en las audiencias, de los sujetos procesales dentro del procedimiento judicial, es una exhortación para que se lleve una conducta, de lo contrario existirá una reprimenda.

⁴⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit. p. 178.

La palabra amonestación significa "Acción y efecto de amonestar, reprensión, advertencia. En derecho canónico, se denomina amonestación a la solemne manifestación que realiza el párroco de la iglesia durante tres domingos seguidos, referida a los futuros matrimonios y al otorgamiento de las órdenes sagradas. Se persigue con esta formulación, permitir a cualquier persona la posible denuncia de impedimentos.

En el ámbito judicial, amonestación equivale al apercibimiento que puede realizar el juez durante el proceso, a cualquiera que perturbe el normal desenvolvimiento del mismo.

Se denomina también amonestación, la sanción impuesta por los tribunales superiores a los jueces que no cumplen los deberes a su cargo.⁴¹ Este término se aplica como corrección disciplinaria, ya sea como simple advertencia para guardar orden en las audiencias y diligencias judiciales y también como la reprimenda para que no se lleve a cabo un comportamiento indebido. La amonestación es un instrumento que se confiere al juzgador para mantener el orden en las audiencias y diligencias ya sea como advertencia o reprensión.

La palabra amonestación es la "advertencia que el juez dirige al acusado haciéndole ver las consecuencias del delito que cometió, excitándolo a la enmienda y conminándolo con que se impondrá una sanción mayor si reincide, pudiendo, se pública o privada."⁴² Esta palabra se refiere a recordar o hacer presente algo para que se considere, procure o evite, así mismo significa prevención judicial que se hace a un individuo para que se abstenga de hacer algo.

1.10. CORRECCIONES DISCIPLINARIAS.

Las correcciones disciplinarias son las sanciones impuestas por la autoridad judicial como consecuencia de la conducta irregular observada por

⁴¹ GARRONE, José, Alberto. Diccionario Jurídico. Tomo I. Op. Cit. p. 145.

⁴² DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op. Cit. p. 78.

cualquier persona en el proceso, siempre que dicha conducta no constituya delito, en cuyo caso debe ser objeto de persecución pena. También recibe esta denominación las sanciones impuestas a los funcionarios públicos o empleados públicos por infracción de sus estatutos o reglamentos.

No se debe de confundir las correcciones disciplinarias con las medidas de apremio, ya que las primeras las imponen los superiores a los subalternos por las faltas que hayan cometido estos en el ejercicio de sus funciones, pero también se puede imponer a las partes o terceros, es decir a litigantes, abogados, apoderados etc., hay que hacer hincapié en que se habla de faltas, no de delitos. La finalidad de la imposición de estas sanciones es la de que se mantenga el orden en los tribunales, a diferencia de las medidas de apremio, cuya finalidad es que se dé cumplimiento debido a lo resuelto por el tribunal.

Para el jurista Guillermo Cabanellas, las correcciones disciplinarias son "el castigo discrecional que dentro de los límites legales o reglamentarios, impone el superior al inferior o subordinados, por alguna falta leve cometida en la esfera judicial, procede cuando los particulares faltan al orden y respeto debidos a los actos judiciales."⁴³ En la práctica el término de apercibimiento se confunde con el de amonestación. Este último se emplea en el ordenamiento procesal mexicano con distintas significaciones "desde un primer punto de vista se aplica como corrección disciplinaria, ya sea como simple advertencia (y en este sentido se confunde con el apercibimiento para que se guarde el debido orden y compostura en las actuaciones judiciales), o bien como una reprensión para que no se reitere un comportamiento que se considera indebido dentro del procedimiento; pero también, en una segunda perspectiva, se emplea como una exhortación, para que no se repita una conducta delictuosa, y en esta dirección se utiliza al comunicarse al inculpado una sentencia penal condenatoria."⁴⁴ La palabra corrección se entiende como la reprensión hecha por la autoridad contra los que infringen sus disposiciones, así mismo como medida

⁴³ CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. p. 383.

⁴⁴ Ibidem. p. 178.

disciplinaria se entiende como las que imponen los superiores a los inferiores y dependientes o subalternos, por las faltas que éstos cometen en el ejercicio de sus funciones.

De lo anterior se desprende que las correcciones disciplinarias son sanciones impuestas a las partes, abogados, secretarios, empleados y terceras personas incurren en faltas de buen orden, respeto y consideración debidas. Estas medidas se emplean para que exista orden y respeto en las diligencias que se lleven a cabo. La aplicación de estas correcciones disciplinarias no limita la libertad de expresión, ni viola las garantías individuales, así mismo tiene como característica el ser personal y no puede imponerse de forma colegiada.

El jurista Francisco Miranda Calderón, señala que las correcciones disciplinarias "son los medios que dispone el juzgador para mantener la disciplina dentro del juzgado, siendo necesario distinguir lo que constituye una corrección disciplinaria judicial de una corrección laboral o de una corrección gubernativa. La corrección judicial es aquella que impone el juzgador para lograr el orden, consideración y respeto, así como el adecuado comportamiento de los sujetos procesales, en los autos y en audiencia judicial."⁴⁵ Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares, podrán imponer correcciones disciplinarias para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias, y exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos. Si a juicio de la Junta los hechos que motivan la imposición de una corrección disciplinaria puedan constituir la comisión de un delito, se levantará un acta circunstanciada y se turnará al ministerio público.

El profesor Cipriano Gómez Lara define a la corrección disciplinaria "como una medida que adopta el tribunal cuando algún litigante, tercero o algún subordinado asumen actitudes que implican el rompimiento de ese buen orden que debe prevalecer en el desarrollo de las actuaciones judiciales o que quebrante el respeto y esa consideración que deben también guardarse y tenerse entre las

⁴⁵ Colegio de Profesores de Derecho Procesal de la Facultad de Derecho de la UNAM. Op. Cit. p. 67.

partes o entre los particulares que asisten algún tipo de diligencia judicial.”⁴⁶ Las correcciones disciplinarias deben imponerse a quien no guarde la compostura al hacer uso de sus derechos ante las Autoridades Laborales, asimismo se puede imponer a los promoventes que no guarden el respeto en las promociones que presenten. Dentro de las correcciones disciplinarias que pueden imponerse están la amonestación, la multa, que no excederá de siete veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la violación, y la expulsión del local de la Junta, que será desalojada por medio del auxilio de la fuerza pública. Tanto las correcciones disciplinarias como los medios de apremio se impondrán de plano, sin substanciación alguna, lo que quiere decir que no existirá una audiencia previa para el afectado y deberán estar fundadas y motivadas.

Las medidas de apremio y las correcciones disciplinarias se pueden confundir, ya que en las dos se ejerce el poder de coacción del Estado, ambas tienen naturaleza procesal y surgen de un juicio principal, pero las correcciones disciplinarias son empleadas por el Presidente para mantener el orden y respeto en las juntas que deben de tener los litigantes y los terceros, y pueden ser aplicadas a cualquier persona que concurra en las juntas en faltas de respeto y orden; y dentro de las correcciones disciplinarias tenemos la amonestación, teniendo el Presidente de la Junta y los Auxiliares la facultad de imponerla, para mantener el orden y respeto e las audiencias, de los sujetos procesales dentro del proceso laboral; es una exhortación a que se lleve determinada conducta, de contrario existirá una reprimenda, y los medios de apremio se utilizan para hacer cumplir las determinaciones judiciales en contra de las partes o terceros.

Es importante distinguir que al imponerse las correcciones disciplinarias pueden ser por una falta administrativa como por ejemplo, no guardar el debido respeto en una audiencia, utilizar insultos al expresarse, ya sea a las partes o terceros etc., o también se puede llegar a cometer un delito, por ejemplo en el caso de robarse un expediente, o romperlo en un momento de ira, o lesionar a la

⁴⁶ GÓMEZ LARA. Cipriano. Derecho Procesal Civil. Trillas. Cuarta edición. México. 1989. p 301.

parte contraria etc. Es significativo diferenciar entre lo que es un delito y una falta administrativa, el delito existe cuando "la acción del imputado está en pugna con el ordenamiento jurídico de la sociedad por encuadrar dentro de las condiciones objetivas de una norma penal. Para que se repunte como tal es necesario que sea el resultado de la libre determinación del autor. Acción y omisión voluntaria castigada por la ley. Toda perturbación que por cualquier omisión hubiese ocasionado un perjuicio a otro, será responsable solamente cuando una disposición de la ley impusiere la obligación de cumplir el hecho omitido. Violación a los bienes jurídicos fundamentales: la vida, la identidad, la libertad de expresión, la propiedad, son transgresiones a las normas básicas de convivencia comunitaria como matar, robar, estafar y otras acciones que la sociedad no tolera. Esta sancionada por el Código Penal o por leyes y disposiciones penales especiales."⁴⁷ Así por delito debemos de entender la actividad humana intencional, ó culposa que causa o intenta causar daño a intereses legalmente protegidos y que acarrea sanciones de diversa índole, personales y económicas, previstas por la ley penal. En general es el quebrantamiento de una ley imperativa. En materia laboral cuando los hechos que motiven la imposición de una corrección disciplinaria, puedan constituir la comisión de un delito, la Junta levantará un acta circunstanciada y la turnará al Ministerio Público, para los efectos conducentes.

Por falta debemos de entender "Las acciones y omisiones dolosas o imprudenciales penales por la ley con pena leve"⁴⁸ Es decir solo existe faltas cuando hay acciones u omisiones voluntarias, reprimidas en la ley, que tiene su fuente en la ley, los ordenamientos policiales o los reglamentos administrativos. En materia laboral cuando se presente una falta al no comportarse con respeto por ejemplo en una audiencia, se aplica una corrección disciplinaria consistente en amonestar a la persona para que se conduzca como es debido, y si esta persona acata lo ordenado, no hay ninguna otra sanción establecida.

⁴⁷ VALLETA, María Laura. Diccionario Jurídico. Op. Cit. p. 209.

⁴⁸ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta. México. p. 90.

CAPITULO II.

MARCO HISTÓRICO

2.1. ANTECEDENTES EN EL MUNDO.

La historia del hombre es la historia del trabajo. El ser humano siempre ha tenido que satisfacer sus necesidades con el trabajo llevado con esfuerzo físico o mental. El trabajo siempre ha existido, si bien no siempre estuvo regulado, una de las primeras formas de trabajo fue la esclavitud, en la que se sometía a hombres y mujeres al dominio de otros. Se han distinguido varias etapas de la evolución histórica del trabajo. La primera se observa en la Ciudad de Roma, en donde se establecieron diversas reglamentaciones. Se encuentran antecedentes de las medidas de apremio en el Derecho Romano, como figuras análogas lo son la manus iniectio, acción que se ejercitaba si el deudor no quería cumplir una condena judicial reconocido ante una autoridad. La pena de muerte y la multa se imponía para los delitos públicos, ya que atentaban contra el orden público, la organización política, administrativa o la seguridad del Estado.

Posteriormente, en la Edad Media, tuvo gran importancia el artesanado y el nacimiento de los gremios que regularon el trabajo, siendo un antecedente importantísimo de lo que ahora son las asociaciones obreras y patronales, plasmando sus principales características, así como de la época moderna, con la doctrina política del liberalismo que preconiza la razón, nacen ideologías de libertad e individualidad, estableciendo el libre albedrío.

Los siglos XIX y XX, considerados históricamente como la época contemporánea, han representado una fase crucial para la humanidad respecto al trabajo, pues en ellos ocurrieron transformaciones laborales radicales. En esta época se sitúa la Revolución Industrial, en la que nacieron las máquinas y las

fábricas, dando lugar a una lucha obrera para obtener mejores condiciones laborales. En la época moderna surgió la doctrina liberal individualista, fundada en el derecho natural, y de ella proceden documentos de gran influencia para obtener mejores condiciones de trabajo. Se habla de la época contemporánea que abarca del siglo XIX y XX en donde alumbraron grandes procesos históricos, como las revoluciones políticas y sociales, el capitalismo, la industria, la colonización europea del mundo, etc.

En el caso de las medidas de apremio se cita el contempt de Norteamérica en donde se clasifica en dos, el desacato criminal y el desacato civil. El desacato criminal es cuando el irrespetuoso atenta contra la dignidad del tribunal y el desacato civil es cuando un litigante se rehúsa a obedecer un mandamiento del tribunal. Cabe aclarar que las medidas de apremio y las correcciones disciplinarias se encuentran plasmadas en las diversas legislaciones de los países, con el fin de exigir al obligado la conducta ordenada por el tribunal, aunque en este apartado no se mencionan estas legislaciones, solo se contempla el caso del contempt of court, siendo un procedimiento sumario utilizado para castigar los desacatos.

2.1.1. PRIMEROS ANTECEDENTES.

En la antigüedad el trabajo en general, tanto en Grecia como en Roma lo consideran como una actividad impropia de los individuos. Ambos pueblos exaltaban a la filosofía, política y guerra, quedando el trabajo a cargo de los esclavos, considerados como objetos. La ciudad de Roma tiene gran importancia en cuanto a las disposiciones que regularon el trabajo, al que encuadró dentro del Derecho Civil, bajo las figuras del arrendamiento y la compraventa de esclavos, bestias y demás implementos de trabajo.

Al aumentar la población y al no haber esclavos, los hombres libres empezaron a ofrecer su energía de trabajo en arrendamiento. "Así surgieron nuevas

instituciones contractuales: la *locatio conductio operis* y la *locatio conductio operarum*; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra, y la segunda la prestación de un servicio. El denominador común de estos contratos era proporcionar objetos o energía humana, temporalmente y mediante remuneración.⁴⁹ Roma utilizó la esclavitud, que resultaba un valor patrimonial, subsistiendo este sistema durante siglos.

En los procedimientos de acciones de la ley, cuya reglamentación se encuentra en la Ley de las XII Tablas, tal y como lo señala Gayo, en sus Instituciones, señalando al respecto que “estas acciones, eran declaraciones solemnes acompañadas de gestos rituales, que los particulares pronunciaban frente al magistrado, para pedir el reconocimiento de algún derecho que se les reclamara, o bien para que se les ejecutara uno previamente reconocido.”⁵⁰

Fueron cinco las acciones de la ley, tres declarativas (*sacramentum*, *postulatio iudicis* y la *condictio*), y las ejecutivas identificadas como aquellas que requerían de aprehensión corporal. (*manus iniectio* y la *pignoris capio*). A continuación haremos una breve reseña de las acciones antes mencionadas, pues ya contaban con ciertos aspectos encaminados al cumplimiento de las resoluciones.

1.- “**SACRAMENTUM** (acción de la ley por apuesta).- Esta acción, servía para hacer reconocer derechos reales y personales. Esencialmente, dicha acción consistía en que las partes acudían a los pontífices, quienes les indicaban las frases que debían decirse. Después el actor debía hacerse acompañar por el demandado, y ya ante el magistrado recitaba la fórmula verbal y con carácter solemne la fórmula; acto continuo se simulaba una lucha entre ambos y era en ese momento cuando el magistrado intervenía indicándoles que hicieran una apuesta,

⁴⁹ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Porrúa. Décima primera edición. México. 2001. p.3.

⁵⁰ MORINEAU IDUARTE, Marta y/o. Derecho Romano. Cuarta edición. Oxford University Pres. México. 1998. p. 90.

cuya cantidad quedaba en depósito hasta que el juez determinara quien era el ganador.”⁵¹

2.- POSTULATIO IUDICIS (La petición de un juez o árbitro). Esta acción consistía en pedir al magistrado se les designará un juez, sin llevar acabo ninguna apuesta. Se presentaba solamente ante dos circunstancias: “a) Cuando no se trataba de una decisión afirmativa o negativa, respecto del derecho que el actor pretendía tener, sino de la división de una copropiedad o herencia, del deslinde de unos terrenos (en cuyos casos tres jueces fueron habitualmente designados) o de la fijación del importe de daños y perjuicios), y b) Cuando se trataba de la determinación de derechos y obligaciones nacidos por stipulatio”.⁵²

3.- MANUS INIECTIO (aprehensión corporal). Cuando el acreedor no recibía pago de parte de un deudor, el primero tenía el derecho de aprender al segundo por el cuello para vengarse de él. Esta acción se ejercitaba si el deudor no quería o no podía cumplir con una condena judicial o un deber reconocido ante una autoridad. Daba como resultado que si el deudor no pagaba en cierto plazo o sus parientes en su nombre, el acreedor lo podía vender como esclavo en el extranjero o tenía la facultad de quitarle la vida. “Cuando la justicia privada era el único medio que tenía el acreedor para hacerse pagar, la existencia de una deuda cualquiera era suficiente para poder aplicar la manus iniectio y el único control para evitar los abusos posibles del acreedor era la opinión pública, que no habría tolerado el sacrificio de un ciudadano cuya deuda no hubiera sido conocida por otros”⁵³. Posteriormente la Manus Iniectio se rodeó de varias garantías, como que el acreedor pudiera llevar ante la presencia del magistrado al deudor, para que pronunciara una declaración solemne en la que hiciera saber el monto del crédito y el título sobre el cuál se apoyaba; otra garantía era exigir la fijación de un plazo entre la aprehensión del deudor y la venganza hacía él, para que el deudor, sus

⁵¹ FLORIS MARGADANT, Guillermo. El derecho privado romano. Décima octava edición. Esfinge. México. 1992. p. 148.

⁵² Ibidem, p. 149.

⁵³ VELEZ JARAMILLO, Lucrecio. Derecho Romano. Editorial Señal. Séptima edición. 1989. p. 262.

parientes o sus amigos, consiguieran el pago del crédito. Para que la manus iniectio pudiera confirmarse se pedía que el crédito ya hubiera sido probado ante la justicia o que su existencia fuera indudable, además se autorizó a cualquier ciudadano a oponerse a la manus iniectio si no estaba justificada.

4.- PIGNORIS CAPIO.- (la toma de la prenda) Esta acción se podía llevar a cabo cuando existían deudas de carácter militar, fiscal o sagrado. En estos casos el acreedor tenía la facultad de poder penetrar en la casa del deudor pronunciando ciertas fórmulas sacramentales, con la facultad de apoderarse de una cosa perteneciente al deudor como pago del adeudo. Con lo anterior podemos darnos cuenta que se otorgaba a los acreedores el derecho de proceder a una ejecución forzosa en cuanto al pago de sus créditos.

El maestro Bravo González nos dice "El proceso no costaba, se dictaron medidas para recurrir los litigios solo a los casos que fueran necesarios, la verdadera sanción surge en la época clásica, en donde al litigante temerario debía de meditar bien antes de la litis contestatio si continúa o no el pleito, pues en caso de perder el litigio, en casos determinados, puede ser condenado al doble en virtud del principio *lis infitiando crescit in duplum*." ⁵⁴ El procedimiento era oral, la justicia era gratuita y las costas muy reducidas, así como los honorarios de los abogados.

Existían medidas contra la temeridad de los litigantes, "se dotaba de obligatoriedad al *iusiurandum calumniae*, que era un juramento que exigía el actor que le prestara el demandado antes de la iniciación del proceso, declarando que no se oponía a la acción por calumnia, es decir, jurando que no se oponía a la acción sabiendo de que al actor le asistía la razón y la justicia." ⁵⁵ La parte que jurara en falso se veía obligada a pagar una pena. Con esta medida se trató de evitar que

⁵⁴ BRAVO GONZÁLEZ, Agustín y/o. Primer Curso de Derecho Romano. Pax México. Décima tercera edición. México. 1998. p. 328.

⁵⁵ *Ibidem*, p. 323.

personas poco escrupulosas sobrecargaran a los magistrados y jueces con litigios vanos o dolosos.

La pena de muerte y la multa se imponían para los delitos públicos, que eran los que atentaban contra el orden público, la organización política administrativa o la seguridad del Estado. En los delitos privados, su persecución era del particular lesionado, en el caso del hurto. En la sustracción fraudulenta de una cosa con intención de lucro, se obligaba al ladrón al pago de una multa, además de la restitución de la cosa. En el caso de hurto en flagrancia, el ladrón era entregado a la víctima como esclavo. El esclavo era precipitado desde la roca Tarpeya, sanción que se substituyó después por la multa al cuádruplo.

A continuación nos referimos a la Edad Media, que abarca desde la caída del Imperio Romano en el año 476 hasta la toma de Constantinopla por los turcos en 1453, y comprende dos períodos. La primera etapa se refiere al Feudalismo, establecido en el siglo VI y que duró hasta el XI. Era una organización económica, política y social que se instauró en la Europa, pero empezó a ser combatida por el mismo poder Real que lo había creado en cuanto afectó sus propios intereses. No obstante, en algunas partes subsistió hasta fines del siglo XVIII, cuando la Revolución Francesa le puso fin.

En esta etapa feudal, la sociedad estuvo claramente dividida en clases, por un lado la nobleza y el clero (bellatores y oratores), detentadores de la tierra y sus productos, y por el otro los siervos, villanos y aldeanos (labradores), encargados de elaborar todo lo indispensable para la supervivencia del feudo en su conjunto. El señor feudal establecía contrato con los nobles de menor jerarquía social, los cuales se convertían en sus vasallos y adquirían, además el compromiso de fidelidad y otras obligaciones, como sostener una guarnición militar en el castillo feudal, acompañar al rey en sus expediciones guerreras, dar hospedaje y alimentación al rey y a su comitiva cuando así se requiriese. En caso de que el siervo quisiera estar en libertad tenía que pagar un impuesto al señor o rey, consistente en una cantidad

de dinero o en especie. Existía la carga tributaria por circular en los caminos, ríos y puentes que se encontraban en el interior del feudo, entre otros impuestos. Por su parte, el monarca sólo se comprometía con sus vasallos a protegerlos y garantizarles la posesión del feudo.

Dentro de ese mismo período hubo un notable aumento de la religiosidad cristiana, que se manifestó particularmente en las Cruzadas, iniciadas en el siglo XI y que continuaron hasta el siglo XIII. Se conocen con el nombre de Cruzadas a las guerras que, desde finales del siglo XI y hasta el siglo XIII, sostuvieron algunos pueblos europeos por el control del comercio en el Mediterráneo oriental. La importancia de estas luchas radican en las grandes modificaciones económicas y políticas que afectaron la estructura feudal y que abrieron paso al triunfo del nuevo orden de producción capitalista. En la segunda época, del siglo XI en adelante, las municipalidades disfrutaron de cierta independencia jurídica, económica y política, que constaban en ordenanzas.

En esa época el hombre conoció por primera vez el trabajo libre y apareció la economía gremial, que rigió al mundo desde el siglo XII. Los gremios consistían en agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio, si bien como maestros, oficiales y aprendices. Los primeros eran los dueños de los medios de producción, los patrones, a diferencia de los oficiales y aprendices, que eran los trabajadores. Una de las funciones del gremio era determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios los agremiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos. También en esa época cobró gran auge el artesanado.

Las corporaciones de oficios tenían el propósito de emanciparse, rompiendo el siervo y el artesanado con el señor feudal, para pasar a las ciudades a afiliarse a los gremios, con lo que estos se convirtieron en empresas monopolistas, determinando por sí mismas su producción y venta de sus mercancías. Durante el

régimen corporativo el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida, y aún transmitía esa obligación a los hijos.

Los mercaderes o comerciantes empezaron a disponer de más capacidad económica agrupándose en asociaciones llamadas guilds o guildas, que se encargaban de asegurar el derecho exclusivo del comercio en la ciudad. Tuvieron gran fuerza política y económica. Posteriormente las ciudades o burgos logran su independencia política de los feudos, al tomar el poder la burguesía, tanto en las urbes particulares como de modo internacional, se establecieron agrupaciones que se prestaban ayuda financiera y militar; la liga Hanseática llegó a tener más de sesenta ciudades bajo su control.

2.1.2. ÉPOCA MODERNA.

“La edad moderna o historia moderna, como período cronológico referido a los siglos XVI a XVIII, nacieron para designar, antes de las revoluciones liberales y burguesas, aquellos nuevos tiempos de una primera modernidad traídos por el Renacimiento.”⁵⁶ Cuando se habla de modernidad nos referimos a la modernidad de la razón, del cambio de mentalidad y de civilización que parte de la Ilustración; la modernidad es la expresión de los ideales que introdujo el Iluminismo, la filosofía de las luces, el pensamiento humanístico, histórico y filosófico, que fueron creaciones imperecederas de la revolución científica del siglo XVII y la filosófica del XVIII. La modernidad se caracteriza esencialmente por una forma de pensamiento. El punto de partida es la idea del pensamiento libre y del librepensador. Representa un cambio en los rumbos económicos, políticos y sociales en el interior de los Estados. “Cuando hablamos de a modernidad nos referimos, sobre todo, a la modernidad de la razón; del cambio de mentalidad y de civilización que parte de la Ilustración o significa la expansión de la libertad de

⁵⁶ AROSTEGUI, Julio y/os. El Mundo Contemporáneo: Historia y Problemas. Editorial Biblos. Buenos Aires. 2001. p. 13.

pensamiento, de las solas fuerzas de la razón frente a la explicación religiosa del mundo, la idea de cientificidad y experimentación en todos los campos del conocimiento.”⁵⁷

La modernidad representa un cambio en los rumbos económicos, políticos y sociales en el interior de los Estados y la creación de un nuevo sistema internacional. Con ella se encuentra la aparición, el desarrollo, la expansión y transformación de un nuevo tipo de sociedades, aquellas entre cuyos rasgos esenciales figura el del crecimiento constante de sus productos. “La expresión producto debe ser tomada en el más amplio sentido que puede dársele, como resultado tangible de las actividades económicas, sociales, políticas y culturales, incluyendo el conocimiento científico y el descubrimiento técnico”⁵⁸ La cultura de la modernidad habla de la igualdad entre todas las personas ante la ley, y del mayor adelanto de la racionalidad política se llega a idea de una ley cívica única y general para los ciudadanos, que elimine definitivamente los privilegios y que respete siempre los derechos inalienables.

Los comienzos de la Edad Moderna fueron preparando la llegada de la industrialización e igualmente prefigura muchas formulaciones del pensamiento liberal. Entre ellas se encuentran el auge del comercio, la acumulación original de capital, los cambios traídos por la reforma religiosa protestante, la creación de los Estados y el imperialismo ultramarino. Normalmente, sigue señalándose la existencia de una primera fase de expansión capitalista bajo la forma de capitalismo comercial, mientras que la industrialización abre la era del capitalismo industrial, considerada en líneas generales como la culminación de un largo proceso de transformación económica que caracteriza a toda la Edad Moderna y que pasa por una fase de industrialización temprana, es decir, de industrialización antes de la industrialización.

⁵⁷ Ibidem, p. 32.

⁵⁸ Idem.

La ideología de libertad e individualidad creadora, que constituye la modernidad, no sólo establece el libre albedrío desde Lutero y Calvino, así como la experimentación científica desde Galileo y Newton, sino que socialmente supone la ruptura con la teocracia, que era aval de la poliarquía feudal, constituida por el monarca absoluto, los privilegios aristocráticos y el monopolio eclesiástico de la cultura. El sujeto es autónomo y el hombre ocupa la representación cultural para habilitar nuevas formas de igualdad, saber técnico, naturalidad y progreso. En cuanto a cuestiones culturales, en la modernidad tenemos la Ilustración, el romanticismo, la ciencia y el progreso tecnológico. Los humanistas representan al intelectual de la época del Renacimiento. Destaca en su pensamiento la tendencia a exaltar al hombre como valor esencial dentro de la sociedad y la vida. Estas ideas implican oposición a la antigua concepción del feudo y de la iglesia, por una parte, y la ideología revolucionaria burguesa propia de las ciudades europeas por la otra.

El cambio del modo de producción feudal por el capitalista trajo como consecuencia que, en menor tiempo y con menor costo, se pudiera producir más. Esta situación se vio favorecida por la gran cantidad de materia prima que arribó a Europa, proveniente de Asia, África y América. El oro y la plata, la fuerza de trabajo esclava y la amplia variedad de productos alimenticios e industriales, dieron a la burguesía europea la posibilidad de impulsar el capitalismo en forma vigorosa.

Así, el Renacimiento sirvió para que un sector importante de la población se abocara a investigar, analizar y comprobar en forma reflexiva, la realidad que le rodeaba. Como producto de esta actividad investigadora surgieron, en los albores del siglo XVI, importantes avances científicos y técnicos, por ejemplo el descubrimiento de Galileo Galilei, quien construyó el primer telescopio astronómico. En esta etapa tuvieron gran importancia los mecenas, hombres de poder económico y político notorio, que dedicaban parte de su capital a impulsar sabios y artistas para que desarrollaran sus inquietudes intelectuales. El escritor político más importante fue Nicolás Maquiavelo (1469-1525), en su obra *El Príncipe* estableció normas que fueron utilizadas por los gobernantes europeos.

El liberalismo se constituye en la doctrina política más importante de la modernidad, preconiza la razón del individuo como fundamento para organizar las relaciones entre los hombres y entre ellos y el mercado, se habla del derecho de propiedad, como fruto del valor producido en el trabajo, y la libertad de creación intelectual es parte de la propiedad que cada individuo ejerce sobre sí mismo y sobre sus ideas.

El año de 1789 es significativo porque en él se inició la revolución que permitió, en Francia, la destrucción del sistema monárquico absoluto y la abolición de los resabios feudales que seguían vigentes desde la Edad Media. En el siglo XVIII Francia, a semejanza del resto de los países europeos, estaba dirigida por un monarca absoluto, el cual se atribuía derecho divino, y en él se centralizaba todo el poder y disponía de toda clase de privilegios. Los funcionarios del reino eran designados por el monarca entre los miembros del clero y la nobleza, ambas clases eran las únicas que tenían derechos políticos, situación que resentía el resto de la población. La sociedad francesa estaba dividida en tres órdenes, el primero agrupaba al clero y el segundo a la nobleza, ambos grupos eran grandes propietarios territoriales que gozaban de enormes privilegios; en el tercer grupo se agrupaba del resto de la población francesa, encontrándose los campesinos, la burguesía, los obreros y los desempleados. Este tercer grupo tenía intereses distintos, la burguesía era una clase económica floreciente y cultivada que pretendía transformar las instituciones económicas y políticas del país en su beneficio. Los campesinos estaban sujetos al pago de tributaciones a los señores feudales, quienes les exigían toda clase de impuestos, manteniéndolos al borde de la miseria. Este grupo social pretendía mejorar su situación económica, abolir las tributaciones feudales y elevar su nivel de vida. Por todo esto surgió una serie de rebeliones en contra de los señores feudales en el transcurso del siglo XVIII. El único interés que unía a todo el tercer estado era la destrucción del sistema absolutista y la abolición de los privilegios del clero y la nobleza.

Además, la Revolución señala el comienzo de una década de movilización y aprendizaje de lo político a través del ejercicio de la soberanía por medio del voto, hecho que anuncia el origen de las elecciones políticas en masa. La Revolución no fue realizada por una clase burguesa identificable con objetivos precisos, sino que fue consecuencia de enfrentamientos entre elites, compuestas tanto por burgueses como por miembros de la nobleza. Fue un acontecimiento fundamentalmente político. Dentro de lo sobresaliente que dio al mundo está la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, del 26 de agosto de 1789, documento en el que se establece la igualdad de los hombres y se garantizan los derechos a la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión. Con estas reformas se dieron pasos vitales hacia la ruptura con el antiguo régimen.

2.1.3. ÉPOCA CONTEMPORÁNEA.

Los siglos XIX y XX alumbraron grandes procesos históricos: las revoluciones políticas y sociales, el capitalismo y la gran industria, el liberalismo, los Estados nacionales, el imperialismo y la colonización europea del mundo, el socialismo, la sociedad de masas, la democracia política, los fascismos, las armas de destrucción masiva, la comunicación como sistema mundial. Todos estos elementos y muchos otros son creaciones del mundo contemporáneo. "El mundo contemporáneo abarca así los siglos XIX Y XX."⁵⁹

La Gran Guerra de 1914 abre y cierra momentos de la vida histórica europea y americana y en definitiva mundial. Fue la primera Guerra Mundial y fracturó al mundo contemporáneo en dos períodos, el primero llamado "La conformación del mundo contemporáneo y abarca cronológicamente el período más extenso (1776/1789-1914),"⁶⁰ cuando ocurren las revoluciones sociales y la industrial y el industrialismo, la creación de nuevos regímenes políticos y la

⁵⁹ Ibidem, p. 13.

⁶⁰ Ibidem, p. 14.

aparición y búsqueda de protagonismo de nuevos grupos sociales, así como la cultura de las sociedades liberales etc. "La contemporaneidad reciente: el siglo XX"⁶¹ llega hasta final del siglo, en el que el mundo capitalista, industrial y liberal, se vio sometido a pruebas como una era de guerras, desde lo tecnológico a lo cultural.

El mundo contemporáneo se construye sobre la base de procesos muy largos operados especialmente en el occidente europeo y americano, cuya presagio más inmediato era ya visible en el mundo abierto con la aparición en Italia y la difusión por todo el continente de la nueva cultura del Renacimiento. De esos procesos forman parte la reforma protestante, las doctrinas políticas del autoritarismo y el absolutismo, el pensamiento de las Luces o la filosofía política del liberalismo, además de la expansión mundial del capitalismo, bajo la forma progresiva de industrialismo.

Cuando en el estudio de la historia se afirma que nos encontramos ante una nueva época, es decir, que comienza a hablarse de un nuevo período histórico, es porque existe conciencia de que se han producido cambios de gran profundidad. La era de las revoluciones de finales del siglo XVIII y comienzos del XIX fue el momento que ha generado en la historia, al menos de Occidente, una conciencia más luminosa de lo que representa un cambio de mundo. La contemporaneidad va ligada a la Revolución, que es el gran mito en toda la Edad Contemporánea y más aún en el siglo XIX. Cuando se habla de un régimen antiguo es porque hay conciencia de estar construyendo uno nuevo, distinto del sistema político de la monarquía absoluta. Se habla de una organización legal diferente a la de la sociedad antigua.

En el primer tercio del siglo XIX, a consecuencia de las grandes guerras de fines del siglo XVIII, se generalizaron en Europa profundas convulsiones políticas y nuevas formas de pensamiento, la conciencia de haber entrado en un nuevo ciclo histórico. Este fenómeno fue potenciado por una revolución económica y

⁶¹ Idem.

social de inmensa trascendencia, la Revolución Industrial, y por profundos cambios en el sistema de propiedad y de distribución de la riqueza, añadiéndose a todo ello la separación de casi todo el mundo colonial americano de sus metrópolis europeas.

La más importante creación de la contemporaneidad como civilización es la modernidad ilustrada. Mientras la contemporaneidad empezó siendo una denominación histórica, la modernidad es un rasgo cultural que parte de que se han hecho reales las ideas sobre la naturaleza del nuevo Estado racionalizado.

La Revolución Industrial se inició en Gran Bretaña en 1780, causando ruptura en el desarrollo social. Quebrantó el engranaje de la producción gremial, manifiesta con hechos como la promulgación de nuevas leyes de libertad de mercado, las leyes antigremios, como la de Isaac Le Chapelier en la Francia de 1791. Surgió la máquina, que sustituyó buena parte del trabajo manual, apareció la locomotora de vapor y la de hilar, entre otros inventos que significaban progreso, aunque no para los trabajadores. Ante ello el obrero reaccionó de forma hostil, al verse suplantado por las máquinas, pues eso provocó despidos masivos de obreros, además de la disminución del salario. Para los trabajadores la máquina era un enemigo y para los empresarios un aliado, aunque estos últimos también se dieron cuenta de que siendo importante para lograr una mayor producción a menor costo, las máquinas también traerían mayor competencia.

Las consecuencias más importantes de la Revolución Industrial provocaron la unión de muchos trabajadores, lo que representó una diferencia fundamental respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial, y la prolongación exagerada de la jornada laboral, así como las condiciones en que se prestaba el trabajo, eran contrarias a la salud y a la integridad física de los trabajadores. Además, la aparición de la máquina y consecuentemente de la fábrica, cambió radicalmente el sistema de trabajo. Grandes espacios, concentración de numerosos trabajadores e instalaciones más o menos complicadas. Es ahí donde se gesta la rebeldía contra la injusticia, como consecuencia de las condiciones

laborales antihigiénicas, los bajos salarios y las largas jornadas de trabajo, y por la multiplicación de los accidentes en los centros de operación. Estas circunstancias trajeron la idea a los hombres de que juntos podían luchar por condiciones laborales más humanas.

La Revolución Industrial fue, un proceso de cambio estructural en el que se combinan el crecimiento económico, la innovación tecnológica y organizativa, y profundas transformaciones sociales. Se habla de tres revoluciones industriales. La primera se ubica entre las últimas décadas del siglo XVIII y mediados del siglo XIX, y se caracteriza por el nacimiento del sistema de fábrica, la mecanización del trabajo, el uso de la energía de vapor e hidráulica, la utilización del carbón y la industria textil y la metalúrgica como sectores de punta. Aquí se da el paso de las sociedades agrícolas a las industriales. La segunda revolución industrial tuvo lugar entre las últimas décadas del siglo XIX y la Primera Guerra Mundial, y sus rasgos esenciales fueron el desarrollo de nuevas formas tecnológicas y de organización del trabajo y de la producción, el uso de la electricidad, el motor de explosión, la difusión del acero y el desarrollo de nuevos sectores de punta, como la siderurgia, la química y la industria de bienes de capital y de maquinaria. La tercera revolución, hoy en curso, se inició alrededor de 1970, con el desarrollo de la energía nuclear, nuevos sistemas de ahorro de energía, la microelectrónica, las comunicaciones, la biotecnología entre otras.

El inicio de la Revolución Industrial suele ubicarse en el año de 1760. A los trabajadores se les trataba discriminadamente, había una exagerada jornada de trabajo de doce a quince horas y apeas un poco menos para mujeres y niños, pero a los que se pagaba menos que a los hombres. Los niños generalmente eran menores de diez años, con lo que se demuestra la explotación de que eran objeto. En esta etapa no había moneda fraccionaria y el salario se pagaba con vales o fichas.

La Revolución Industrial destruye el régimen corporativo. Al aparecer la maquinaria, transformó radicalmente la forma de vida. Surgió la primera relación obrero patronal y los problemas que suscita. Allí se tuvo ya el concepto de alquiler de servicios heredado del Derecho Romano e incorporado al Derecho Civil. Cuando había un problema de índole laboral, se trataba de resolver según las normas del Derecho Civil. Posteriormente surge el Derecho del Trabajo como una defensa de los asalariados. Entre 1700 y 1760 los obreros trabajaban a destajo, por una suma mínima semanal o quincenal para satisfacer sus necesidades elementales. El resto se pagaba cada seis, ocho o doce semanas. A veces los trabajadores recibían su salario por conducto de un intermediario, su contratación generalmente se hacía por un año, aceptando condiciones infrahumanas. "El Código Civil Francés de 1804 asimila el contrato de trabajo a un arrendamiento de servicios quedando todo lo relativo a salarios, jornada y duración del contrato resuelto a favor del patrón."⁶²

"En 1864 se derogaron las normas penales que sancionaban la formación de sindicatos y de huelga. En 1884 una ley del parlamento reconoció personalidad jurídica a las asociaciones sindicales."⁶³ "En Alemania, en el año de 1872, hubo una ley que generalizó las libertades de asociación de los trabajadores sin temor a ser perseguidos y sin que el estado pudiera estorbar su formación."⁶⁴ Sin embargo, las reformas a las leyes penales y la sindicalización no trajeron consigo el reconocimiento legal como personas jurídicas a las organizaciones sindicales. Se consideraron asociaciones de hecho. por lo que los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo, los empleados no podían suspender su labor, la huelga dejó de consistir en un delito pero se convirtió en un ilícito cuya sanción era la rescisión de los contratos de arrendamiento de servicios, en virtud del incumplimiento de las obligaciones del arrendador.

⁶² SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. México. 1967. p. 49.

⁶³ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 19.

⁶⁴ Ibidem, p. 21.

A continuación se hace un resumen de los orígenes, naturaleza y problemas del mundo contemporáneo.

1.- El mundo contemporáneo se desarrolla históricamente como consecuencia de la crisis y sustitución de las estructuras del Antiguo Régimen. Esta expresión surge desde los tiempos de la Revolución francesa para designar la última forma de un tipo de sociedad y de un ejercicio del poder aparecidos a partir del siglo XV por la difusión del capitalismo comercial, el incremento de la vida urbana, el predominio de la aristocracia como estamento sobre el que se fundamenta el poder absoluto de los reyes y bases productivas que siguen siendo en lo fundamental procedentes del mundo agrario. La progresiva crisis del Antiguo Régimen desembocará en su eliminación por procedimientos revolucionarios y su sustitución por estructuras sociales, formas productivas y ejercicios del poder nuevos, en la era que podemos llamar globalmente del capitalismo industrial y liberal.

2.- El mundo contemporáneo se caracteriza por el cumplimiento del ideal de la modernidad, el ideal intelectual, filosófico, moral, científico y artístico que animó la Ilustración en el siglos XVIII, un ideal que de manera significativa se denomina Iluminismo o filosofía de las Luces. La modernidad representa el ideal de expansión de la razón humana que ordenado el mundo con arreglo a los dictados de esa pura razón. Representa la expansión del ideal racional ilustrado. Esa expansión fue acompañada por la idea del progreso, que se entendía como resultado inmanente del triunfo de la razón.

3.- La Edad Contemporánea se abre por el impulso conjunto y prácticamente inseparable de la revolución industrial y de la revolución burguesa. Las revoluciones del siglo XVIII afectaron el sistema económico mundial, creando el industrialismo y una economía de gran tendencia expansiva hacia la integración planetaria. El cambio del modo de producción va acompañado de una revolución social y política a la que se le llama revolución burguesa o liberal.

4.- Época contemporánea significa también la expansión y la imposición de un tipo de sociedades ligadas al capitalismo de mercado, a la industria, a las leyes igualitarias y a la diversificación de los sectores productivos y distributivos en la economía, y finalmente a las sociedades de clases, porque el grupo social típico es la clase. Los grupos en forma de estamentos de la sociedad del Antiguo Régimen siguieron destinos diversos, según los países, pero los estamentos fueron eliminados por las nuevas disposiciones jurídicas y políticas de la Revolución, abriendo camino a sociedades abiertas, ligadas a la libertad de mercado y al predominio de los grupos que manejan el capital.

Un fenómeno propio de la Edad Contemporánea es la aparición de sociedades y Estados socialistas, proceso iniciado con la Revolución Rusa de 1917.

5.- El Estado y la nación, es decir los Estados basados en la nación, son las formas en que las sociedades contemporáneas han organizado sus poderes internos.

En cuanto a las leyes laborales, los primeros cincuenta años del siglo XIX se caracterizan por la lucha en busca la libertad sindical, el derecho a la huelga, la negociación y la contratación colectiva. La publicación del Manifiesto Comunista en Londres en febrero de 1848 determinó el curso de la historia laboral. Sus principios e ideas fueron el pensamiento básico de los trabajadores en la lucha de clases.

La influencia del socialismo llevó al movimiento obrero a proponer un conjunto de principios en los que plasmó la idea del Derecho del Trabajo y la organización del trabajo. "Inglaterra es el primer país en el que se conquistaron las libertades colectivas. Francis Place logró en 1824 que el parlamento aprobara una ley que derogara las leyes que prohibían el derecho de asociación y en 1825 se reconoce la libertad de las asociaciones para discutir salarios, horas y condiciones de trabajo y que permitía expresamente el convenio colectivo y la huelga."⁶⁵

⁶⁵ DE LA CUEVA, Mario.Op. Cit. p. 16.

Dentro de las medidas de apremio existe en Norteamérica una figura análoga que encontramos dentro del Derecho comparado es el Contempt of Court, que es un procedimiento sumario utilizado para castigar los desacatos, la palabra Contempt, se define como el "menosprecio o desobediencia a los proveídos u ordenes de un cuerpo legislativo o judicial o bien interrupción de sus procedimientos por conducta desordenada o lenguaje insolente, ya sea en su presencia o tan cerca de el que perturbe los procedimientos o menoscabe el respeto debido a tal cuerpo y se define el contempt of court como el menosprecio a la autoridad de un tribunal, la ofensa contra el tribunal de justicia o en una persona a quien ha sido delegadas funciones de soberanía,"⁶⁶ para que exista en el derecho un desacato ante la autoridad o tribunal se necesita un insulto, resistencia ante las ordenes emitidas por el órgano jurisdiccional, también puede consistir en una obstrucción a la administración de justicia en una causa pendiente, haciendo ineficaces las resoluciones del tribunal.

Tenemos dos clases de contempts of court, las directas y las indirectas. Las direct contempt se da en presencia del tribunal, es decir aquellos que se cometen frente a los tribunales llevando a cabo con palabras ya sea ante la presencia del presidente de debates en un jurado, o ante cualquiera de los funcionarios o empleados del tribunal, como por ejemplo que se formule un escrito faltando al respeto al juez. En el contempt directo no es necesario que haya queja escrita, audiencia o examen de pruebas y las indirectas son aquellas que no se llevan a cabo frente a los tribunales. Si el juez tiene conocimiento de forma directa del desacato se da el arresto inmediato, sin un procedimiento criminal, es decir sin notificación u orden de justificación.

El indirect or constructive o desacato indirecto o interpretativo consiste en actos ejecutados fuera del tribunal tendientes a obstruir la administración de justicia, como por ejemplo la desobediencia a un proveído que no tenga lugar en

⁶⁶ MOLINA PASQUEL, Roberto. Contempt of Court Correcciones disciplinarias y medidas de apremio. Gráfica panamericana. México. 1954. p. 22.

presencia inmediata del juez, a petición de parte, será procesado, debiendo ser emplazado.

Para castigar el contempt se divide en dos, el desacato criminal y el desacato civil. El desacato criminal es cuando la conducta del irrespetuoso va en contra de la dignidad del tribunal, los procedimientos para castigar esta conducta se estima básicamente criminales. El desacato civil es cuando un litigante se rehúsa a ejecutar o a obedecer un mandamiento del tribunal, para coaccionar la obediencia los procedimientos que se establecen son de ejecución civil, dependiendo de la naturaleza del contempt que se da, se inicia ya sea el proceso civil o criminal.

En el desacato civil el proceso se sigue conforme a las reglas de la equidad, se tramita entre las partes y se resuelve como un incidente dentro del principal. El desacato civil se inicia a petición de parte, mediante un escrito señalando el incumplimiento de la contraparte, respecto de un proveído específico emitido por el tribunal, solicitando que se dicte una orden de justificación y se le notifique el día y hora para la audiencia respectiva, para poder darle la oportunidad de presentarse y defender el por que no debe de ser sentenciado por desacato, en dicha audiencia se reciben las pruebas, y el inculpado puede solicitar que no se le imponga prisión sino solamente multa, pero de resultar cierto el desacato se podrá librar en ese momento orden de arresto hasta que se cumpla con el proveído desobedecido o dé seguridades afianzando su cumplimiento y pague las costas que procedan. La prisión en los desacatos civiles su finalidad es reparatoria, es decir tratar de forzar el cumplimiento del rebelde en beneficio de la contraparte.

El desacato criminal por las leyes de derecho penal, se sigue entre el acusado y la sociedad y no son parte del juicio principal, sino incidente que se tramita separadamente. La prisión en los desacatos criminales es un remedio punitivo para satisfacer preservar el estado de derecho.

2.2. REGISTROS EN MÉXICO.

En lo que actualmente es el territorio nacional habitaron, durante distintos períodos cronológicos y culturales anteriores a la Conquista, múltiples pueblos de diferente grado de civilización, los regímenes sociales en que estaban organizados eran traducidas en reglas consuetudinarias que aún no han sido estudiadas exhaustivamente, pues la falta de derecho escrito, legal o judicial, indica que los estudios se basen en interpretaciones de códigos y de usos sociales ya desaparecidos.

No encontramos antecedentes de las medidas de apremio en la época prehispánica, solo se señalan algunos castigos que se imponían por delitos cometidos, principalmente se citan las Ochenta Leyes de Nezahualcoyotl, de las que se enuncian algunos castigos que eran empleados para el caso de que se cometiera algún delito. En el estudio de las medidas de apremio se estudia la historia de México en dos partes, siendo la primera la que va de la Nueva España (1519-1821), y la segunda de 1821 hasta la actualidad, teniendo ambas como antecedente el mundo prehispánico (antes de 1517). Dos hechos son fundamentales, la conquista, iniciada en 1519 y que dio origen a la Nueva España o la colonia, y la Independencia (1810-1821), con la que México adquirió denominación propia y su soberanía.

En el México Colonial se intento reglamentar el trabajo por primera vez con las Leyes de Indias, puesta en vigor por Carlos II, Rey de España, en 1680. El objetivo de ese ordenamiento era atenuar la inhumana explotación de los nativos por parte de los encomenderos. Se buscaba implantar algunos derechos laborales así como asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, una jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya y algunas otras garantías. Algunos de los trabajos que se desarrollaban entonces era la explotación de minas e ingenios azucareros.

El movimiento de independencia se manifestó como una revolución social, con postulados radicales de carácter económico y social. Este carácter popular y social de la independencia de México se debió a la participación de los grupos indígenas y mestizos de la población novohispana, que lograron imprimir al movimiento sus aspiraciones y transformar un conflicto entre peninsulares y criollos en una revolución social. Como factores exteriores en la preparación e iniciación de nuestro gran movimiento de emancipación respecto de España, influyeron hechos e ideas como el pensamiento europeo, particularmente el representado por las aspiraciones de la Ilustración, la revolución industrial inglesa, la independencia de los Estados Unidos de Norteamérica, la Revolución Francesa y la invasión de España por Napoleón I y sus repercusiones en toda la América Española.

Se tuvieron que expedir una serie de Constituciones hasta llegar a la promulgada en 1917, en donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores, para terminar con la explotación del hombre por el hombre. Nuestro Derecho Laboral es por esto un heredero de una lucha dada a través de mucho tiempo, y que ha ido evolucionando hasta que los derechos laborales se plasmaron en la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.

2.2.1. PRIMEROS REGISTROS.

No encontramos antecedentes de las medidas de apremio en la época antigua, solo ciertos castigos por delitos que se cometieran. En el mundo prehispánico, se aplicaban las Ochenta Leyes de Nezahualcoyotl, en donde con pena de muerte se le castigaba por ejemplo a los sacerdotes por emborracharse o emancebarse, a la mujer adúltera, o al alcahuete de esta, por traicionar al Estado, por cometer incesto, etc. Los que cometían robo eran marcados en la cara, y a los jueces que no cumplían con su deber, como penas menos severas se les cortaba el cabello o se les chamuscaba, que en la actualidad pudiera asemejarse con una

corrección disciplinaria. Se encuentra la figura del apercibimiento en el caso del que tenía tierras de su calpulli sin labrar dos años, y no habiendo causa justa como por que fuese menor, huérfano, muy viejo o enfermo y no las puede trabajar se le apercibirá de que las labrase otro año, y sino, esas tierras se darán a otra persona. A continuación se enumeran algunos ejemplos de las ochenta leyes de Nezahualcoyotl.

“5ª. La quinta, que habiendo guerras entre dos pueblos, si alguna persona viniese a él, otro ninguno lo pudiese acoger en su casa, y si lo acogiese fuese preso y llevado al tianguis y hecho pedazos todo su cuerpo, y echado los pedazos por todo el tianguis para que los muchachos jugaran con ellos; y que fuesen perdidas sus tierras y hacienda, y fuese dado a sacamano.

10ª. La décima, que si averiguase que algunos de los sacerdotes o tlamacazquez, o de aquellas personas que tenían cargo de los Cus (o templos) e ídolos, se amancebarse o emborrachase, muriesen por ello.

14ª. La catorceava, que si alguno o alguna alcahuatease a mujer casada, muriese por ello.

19ª. La diecinueveava, que si alguna persona se vendiese por su propia autoridad, lo pudiese hacer; y que se vendiese dos veces, que el primero dueño a quien fue vendido lo llevase, y el segundo perdiese el precio que había dado por él.

20ª. La veinteava, que si alguna persona vendía dos veces alguna tierra, el primer comprador quedase con ella, y el segundo perdiese lo que dio por ella, y el vendedor fuese castigado.”⁶⁷

Los anteriores son algunos ejemplos de sanciones que se aplicaban en caso de haber conductas condenables por la mencionada Ley. Su existencia induce a pensar que la costumbre no era el único fundamento del derecho. La pena de muerte era impuesta cuando se incurría en conductas como las siguientes: “traicionar al Estado o al Tlaccatecuhtli; maltratar a un funcionario público; causar

⁶⁷ MARTÍNEZ, José Luis. *Nezahualcōyotl, Vida y Obra*. Colección *Lecturas Mexicanas*. México. 1984. pp. 245 a 247.

motines; pronunciar sentencias injustas o no apegadas a la Tlamaniliztli o a la ley precedente; informar falsamente al Soberano o a un superior; incurrir en cohecho; desobedecer en la guerra a los jefes; alterar en el mercado las medidas de las mercaderías, el adulterio de la mujer, cometer incesto etc.⁶⁸ También se disponía que quien tenía tierras de su calpulli sin labrar dos años por culpa o negligencia suya, y no habiendo causa justa como porque fuese menor, huérfano, muy viejo o enfermo que no podía trabajar, le apercibían que las labrase otro año, y si no, que se darían a otro, e así se hacía.⁶⁹

Hubo severidad en el derecho penal maya, el cual incluía la pena capital para delitos considerados graves. Los que cometían robo eran marcados en la cara con símbolos de su delito. La pena de muerte fue una sanción de uso en delitos que atentaban contra la vida o que trasgredían el orden social, familiar o religioso. Al respecto, el Doctor Lucio Mendieta Núñez refiere delitos que tenían esta penalidad: "los de aborto, adulterio, asalto, calumnia grave, daño en propiedad ajena, estupro, encubrimiento, falsificación de medidas, hechicerías, homicidio, incesto, peculado, robo en mercado en templo y sedición, entre otros."⁷⁰ Pero también existían penas menos severas, como el corte o chamuscado de pelo, que constituían para los integrantes de este pueblo una insoportable afrenta, y eran aplicables, entre otros casos, a los jueces que no cumplían cabalmente con su deber y a los responsables del delito de alcahuetería. El castigo se realizaba en la plaza pública, delante de la colectividad.

2.2.2. ÉPOCA COLONIAL.

La justificación formal de la conquista fue dada por la iglesia y la religión católica de la época, por la Bula Inter Caetera del Papa español Alejandro

⁶⁸ CLAVIJERO, Francisco Javier. Historia Antigua de México. Porrúa. Colección "Sepan cuantos...". Séptima edición. México. 1982. pp. 550, 551.

⁶⁹ SANDOVAL PARDO, Fernando. Historia Crítica del Estado Mexicano. Porrúa. México. 2001. p. 39.

⁷⁰ MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. El derecho precolonial. Porrúa. Cuarta edición. México. 1981. p. 61

VI, expedida en 1493, y que repartía entre España y Portugal el Nuevo Mundo. Con el gobierno de Hernán Cortés empieza el establecimiento del Estado Novohispano, cimentado a través de tres elementos, la violencia física, que a veces llegaba a la masacre de los pueblos, el aprovechamiento intensivo de las fuerzas productivas, y la violencia moral, ejercida a través de la religión.

Entre 1521 y 1524, cuando Tenochtitlan cayó bajo el dominio español, se inicio el proceso de colonización económica y espiritual de la región que se llamaría Nueva España. "Los primeros gobiernos Novohispanos eran los ayuntamientos formados por Cortés a partir de su llegada a estas tierras." ⁷¹ Luego estos ayuntamientos fueron los que concedieron poderes y facultades a Cortés para llevar adelante sus acciones políticas y militares para la conquista de otros territorios de lo que después sería México. Posteriormente el Rey de España estableció el Real Consejo de Indias, cuya principal función era legislar sobre los asuntos de la Colonia, manteniendo a la Audiencia como órgano encargado de impartir justicia e instituyó en el gobierno la figura del Virrey, que duraría casi tres siglos. Así mismo, la Audiencia se convirtió en un Órgano Judicial y de consulta que también tenía la facultad de sancionar las decisiones del Virrey, y se designaron gobernadores para las provincias, alcaldes mayores para los pueblos y otros funcionarios.

El trabajo colonial presenta tres etapas, encomienda, repartimiento forzoso y la del inicio del trabajo asalariado. En la primera, que cubre los primeros años de la época colonial, los indígenas fueron reducidos a la esclavitud. Los españoles, con el nombre de encomenderos, se repartieron las tierras y a los propios nativos, a los que se les llamó encomendados, abusando de una disposición del monarca que precisaba la distribución de los naturales entre los cristianos, para que se les evangelizara, enseñara el idioma castellano y se les proporcionaran conocimientos de diversos oficios, a cambio de todo lo cual los indios deberían ayudar a los españoles, pero éstos interpretaron a su conveniencia el mandato real

⁷¹ DE LA TORRE RANGEL, Jesús Antonio. Amparo de los indios su teoría y práctica jurídica. México. 1998. p 12.

y salvo lo relativo a la evangelización, que cumplieron cabalmente, hicieron caso omiso del resto de sus obligaciones e hicieron esclavos y sirvientes a los indígenas para que realizaran todas las labores pesadas.

La segunda etapa, que se inicia de mediados del siglo XVI y llega hasta el primer tercio del siglo siguiente, se caracterizó por la decadencia gradual de la encomienda hasta su abolición definitiva en 1720, y por la aparición y desarrollo del repartimiento forzoso, que consistía básicamente en obligar a los nativos de una comunidad a trabajar durante un periodo fijo en labores agrícolas y en las duras tareas mineras, llevándoles generalmente a lugares muy alejados de sus pueblos y en condiciones muy penosas, a cambio de exiguos salarios que casi nunca se cubrían, pues los mismos españoles vendían lo indispensables a los nativos y al momento del pago resultaba que éstos todavía eran deudores. Con el tiempo, el repartimiento forzoso decayó considerablemente, aunque todavía se le utilizó en las actividades mineras bastante tiempo más.

La tercera etapa comenzó a mediados del siglo XVII, cuando gradualmente se fue imponiendo el trabajo asalariado, pero las condiciones eran diferentes, ya que la población, además de los indígenas, estaba constituida por mestizos, que no poseían ningún género de bienes y propiedades, y que para sobrevivir debían alquilar su fuerza de trabajo.

En la Colonia existieron los gremios, regulados por las Ordenanzas, en las encontramos una serie de multas para los que no obedecían la conducta ordenada. Estas ordenanzas eran dictadas por los cabildos de la Ciudad de México y confirmados por los Virreyes. Como materia Legislativa eran de lo más minucioso.

En el año de 1555 la venta de servicios llegó a imponerse por toda la colonia como castigo por los delitos graves de los indios, convirtiéndose en una lucrativa fuente de mano de obra para la comunidad española. Los jueces vendían indios o los entregaban sin ningún procedimiento previo, como sustituto al

encarcelamiento, mientras se celebraba la audiencia. Se combatían tres tipos de delitos que supuestamente atacan al orden social: el pecado, la idolatría y la herejía, que iban contra las normas cristianas en que se fundaba en el orden social. "La inquisición Novohispana, que funcionó desde 1571 hasta 1600, culminó 902 procesos, 744 por delitos menores como palabras malsonantes, desacatos, hechicerías, bigamias o simulación, y 68 herejías. Trataba de que en todas las provincias quitaran a los ídolos y adoratorios y sus sacrificios. Se prohibía expresamente, con graves penas a los indios si se desobedecía, "idolatrar y comer carne humana, aunque sea de prisionero y muertos en guerra" ⁷²

En el período Colonial, los españoles en México obtuvieron entre los indios la mayor parte de su mano de obra. En el Juzgado General de Indios quedó formalmente establecida la forma de reclutar trabajadores. Como la esclavitud, la encomienda había sido abolida. La principal forma de contratación era el llamado trabajo libre, pero en realidad se trataba de reclutamiento de trabajadores obligados por deudas. A los trabajadores indios, mantenidos siempre con deudas, no se les encarcelaba, pero un tribunal tenía autoridad jurídica para entregar un deudor a su acreedor para que le pagara con servicios. Una vez que era entregado, el indio tenía que trabajar para saldar su deuda. La mayor parte de juicios fueron por quejas de malos tratos. El nuevo Juzgado General de Indios y el nuevo sistema de asesores jurídicos asalariados había servido para aliviar a los indios de la carga de los honorarios en los juicios. Estuvo vigente de 1592 a 1820. Los procedimientos jurídicos españoles eran complicados, por ejemplo, cada parte en un proceso podía presentar hasta treinta testigos, además de que el juez podía convocar a otros, llevándose esto hasta años en la primera instancia, existiendo la figura de la apelación, y hasta una segunda apelación.

Aunque en todo esto no hay mucho que pueda considerarse como Medidas de Apremio, sin embargo encontramos que los "Fueros y las Leyes, que

⁷² Recopilación de Leyes de los Reinos de las Indias. Porrúa. Librero Editor. Primera edición. México. 1987. p. 107.

son ordenamientos anteriores al siglo XIX, mencionan y penan el desacato de los alcaldes, jueces y, en general, de quienes representan a la persona del rey en la administración de la justicia, además de sancionar a aquellos que matan.”⁷³ Cuando se trataba de delitos menores, se imponía una pena pecuniaria, y castigos como la muerte o penas corporales si se trataba de delitos graves. Así mismo, como desacato se castigaba pecuniariamente a la rebeldía o desobediencia al emplazamiento.

Las siguientes leyes que se mencionan pertenecen la Fuero Juzgo, en donde encontramos antecedentes de las medidas de apremio, “el juez puede imponer multas y recurrir al auxilio de la fuerza pública, si tenía que comparecer a un juicio y se daba la rebeldía, la pena era pecuniaria, pero se podía conmutar con azotes. Ley XVII del título I, Libro II.”⁷⁴

En la ley II, contenida en el Título II, del Libro II, se señala la base legal para la coacción en el proceso civil, en el que establece textualmente. “Que los pleytos non deben ser destorvados por voces ni por boltas. Mas el Juez debe mandar ser a una parte aquellos, que non an pleyto, e aquellos cuyo pleyto deven seer antel solamiente, y el Juez si quisiere tomar consigo algunos que oyan e pleyto con el, o con quien se conseje, pudelo fazersi quisiera. E si non quisiera non lexe ninguno trabajarseen el pleyto por ayudar a la una de las partes e destrovar el otro. Si alguno lo quisiere dexar de fazer por el Juez, o si non se quisiere guiar por su mandato, o non quisiere lezar de ayudar a alguna de las partes pues que lo defendiere el jez peche x sueldos doro al juez mismo. F aquel sea echado del juzio avilitadmiente.”⁷⁵

En el Derecho español, este es el primer antecedente de la protección a la majestad judicial, ya que ordenaba que los juicios se llevaran con el orden y

⁷³ Fuero juzgo en latín y castellano de la real academia española. Madrid. 1815. pp. 23, 24.

⁷⁴ Ibidem. p.16.

⁷⁵ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Visigodos leyes decretos fuero juzgo o libro de los jueces. Valladolid. Lex Nova. Ibarra Impresos de S.M. Madrid. 1815. p. 23.

debido respeto al juzgador y las partes entre sí, facultando al Juez para imponer hasta diez sueldos de oro de multa o en su caso lo autorizaba a utilizar el auxilio de la fuerza pública para hacer obedecer a los litigantes sus determinaciones.

En la ley XVII del Libro II, Título I, encontramos el antecedente inmediato a la multa, ya que del texto de dicha disposición, se advierte que quien no acudiera al llamado del Juez, pagaría cinco sueldos. En la misma ley, se estableció la facultad del Juez para aprehender a los testigos que no comparecieran a juicio, si iban a aportar testimonio de la prueba principal, de tal suerte que si no los podían presentar y su ausencia determinaba la pérdida del derecho del actor, esos testigos debían pagar el importe de la demanda.

En los últimos libros se advierte la creación de más correcciones o apremios. Delitos tipificados contra la autoridad judicial, especialmente agravada su sanción en consideración a la persona en quien se cometían, se imponía generalmente una pena pecuniaria cuando se trataba de delitos menores y de penas corporales, que iban desde la pérdida de un miembro hasta la de muerte cuando se trataba de delitos graves.

La Ley XIV autorizaba a los juzgadores para hacer retirar del juicio a aquellas personas que no tuvieran nada que ver con él y estorbaran su debido desarrollo, pero si estas personas fueran llevadas al juicio por alguna de las partes y no quisieran retirarse del lugar en que se estaba juzgando, además de ser sacados del juicio, la parte que las llevó debía pagar una multa que se distribuía por pares iguales entre el juzgador y el Rey. Éste es precisamente uno de los antecedentes relativos a que el importe de las multas sea a favor del Gobierno, pues como se advierte, aún y cuando no existía un órgano recaudador, o si lo hubiere, la percepción de la multa recaía directamente a favor del rey y del juzgador.

El Libro Quinto, Título I, dice, al hablar de los emplazamientos, que "cuando la persona demandada no compareciera a juicio en el plazo que se le

concedió, se le aplicaba una sanción consistente en una multa circunstancia que en la actualidad no acontece, pues basta con tramitar el juicio en rebeldía de la parte de la demandada, sin que mediara ante tal rebeldía la imposición de alguna de las Medidas de Apremio previstas por la ley.”⁷⁶

El Derecho español anterior al siglo XIX marcaba sanciones al desacato judicial. Se imponía una pena pecuniaria cuando se trata de faltas menores, y penas corporales y hasta la muerte cuando eran faltas graves.

La Novísima Recopilación, en el Libro IX, del Juramento de Calumnias y Posiciones, encontramos que los testigos que no respondían a las posiciones con la palabra niego o confieso o la creo o no la creo, y si no quiere responder o no lo hace claramente, el juez debía en todas aquellas cosas que en las posiciones y artículos se contienen sobre que no respondió y le fue mandado, que sea habido por confeso. En estos casos no cabía apelación ni suplicación ni otro medio. También se podían llevar acabo los apremios cuando el testigo que no quería ir a rendir su testimonio, pero en el caso de que el testigo estuviere enfermo, el juez podía mandar su escrutinio a tomar el testimonio, y si el testigo rendía un testimonio falso, el juez podía mandar a escarmentar. Esta última palabra se puede tomar como lo que hoy en día sería una medida disciplinaria.

El Fuero Viejo de Castilla, en su Libro II, “Título primero,”⁷⁷ se refiere al menosprecio, que consiste en no presentarse a la citación del emplazamiento. Los alcaldes, también juzgadores, estaban autorizados para aprehender a los testigos que no comparecieran al juicio tratándose de la prueba principal, y si por no asistir los emplazados el actor perdía su juicio, debían de pagar el importe de la demanda.

⁷⁶ Código de las Siete Partidas, Tomo III. Contiene. La Tercera, Cuarta y Quinta Partida. Segunda edición. Antonio de San Martín editor. Madrid. 1872. p. 30.

⁷⁷ Códigos Españoles. Universidad Nacional Autónoma de México. p. 278.

En las "Instituciones Judiciales y Procésales del Fuero de la Cuenca"⁷⁸ se menciona que mientras los alcaldes estén en la corte, nadie debe denotarlos, deshonrarlos, retarlos o desmentirlos sobre juicio, bajo multa de sesenta menciales, amparando tanto al juez, escribano, tenor.

En el "Fuero Real de España,"⁷⁹ sobre la Desobediencia al mandamiento del rey, en el primero de sus cuatro libros, título IV, menciona que el rey debe imponer una pena a las persona que desobedezca sus mandatos. Solo se hace mención de penas pecuniarias a quien no acude a su mandato.

En la Nueva y la Novísima Recopilación, el Libro Cuarto de la Real Jurisdicción Ordinaria, contiene un auto del día 1 de octubre de 1784 en el que se señala que en los despachos se deben de omitir las expresiones vehementes o depresivas de la opinión y concepto de los jueces, no mencionándose pena alguna para el que no acatará lo mencionado. El libro quinto de las Chancillerías y Audiencias del Reino, sus Ministros y Oficiales, señala cual debe de ser el modo de estar y hablar de los abogados en los estrados de las audiencias y de firmar las peticiones, el cuidado de los tribunales y jueces en apremiar a los abogados al cumplimiento de las leyes y ordenanzas que tratan del orden de los juicios. El Titulo IV, Ley XXII dice "Formalidad que ha de observarse al tiempo de la vista de los pleytos en los estrados de la audiencia, y los días de peticiones y sentencias, y en los acuerdos, conviene que no haya platicas demasiadas, que impidan el breve despacho a los negocios, mandamos, que cesen las dichas hablas, así entre los jueces como entre los abogados y procuradores, y que se guarde en el hablar lo que esta proveído en nuestras audiencias, y que el regente, estando en sala o en el acuerdo, o el más antiguo en ausencia, tenga cuidado de reprender y refrendar lo suso dicho y obviar otras cosas que parecieran traer desorden."⁸⁰

⁷⁸ Novísima Recopilación de las Españas. Tomo octavo. Madrid 1850. p. 24.

⁷⁹ Ibidem, p. 464.

⁸⁰ Códigos Españoles. UNAM. Universidad Nacional Autónoma de México. S.p.i. p. 278.

⁸⁰ Novísima Recopilación de las Españas. Op. Cit. p. 24.

⁸⁰ Ibidem, p. 464

En el Libro Undécimo de los Juicios Civiles Ejecutivos, se encuentran los siguientes Títulos y Leyes. TITULO XI. De los testigos y sus declaraciones, el juez apremia a los testigos, para que vayan a declarar ante el alcalde, de lo contrario se harán acreedores a un apremio, ya sea como la multa o el auxilio de la fuerza pública, para que vayan ante el a decir sus dichos sobre cualquier pleyto civil o criminal. Aquí encontramos un antecedentes de las medidas de apremio que se aplican hoy en día, como lo es la multa y el auxilio de al fuerza pública.

El TITULO XVII de la excusión de las sentencias y despacho de ejecutorias la Ley II establece las penas para el que impida la ejecución de la sentencia que tuviera el carácter de cosa juzgada, y si alguno lo hiciere, se podía imponer alguna de las penas establecidas o podían perder la mitad de sus bienes, y sean aplicadas a la nuestra cámara.

El Derecho Español anterior al siglo XIX habla de sanciones al desacato judicial, los fueros y las leyes. En esta época se impone una pena pecuniaria cuando se trata de faltas menores, y penas corporales y hasta la muerte cuando son faltas graves.

Fernando VII, rey de Castilla, hace saber la Real Cedula que establecía que los jueces no pueden usar apremios ni de género alguno de tormento personal para las declaraciones y confesiones de los reos ni de los testigos, quedando abolida la practica que había de ello, lo anterior es a favor de los presos.

En 1789 los apremios que habían usado los jueces eran grillos, cadena al pie del reo, las esposas, prensa aplicada a los pulgares que provocaban un gran dolor. El cinco de febrero de 1803 cesaron dichos apremios, y si los jueces insistían en imponer un apremio se les podía destituir de su empleo. La palabra apremio como se puede apreciar es usada como castigo, se podía imponer la multa, el auxilio de la fuerza público a una pena más severa como los tormentos.

2.2.3. MÉXICO INDEPENDIENTE.

La lucha por la independencia es el paso obligado para que México deje de ser una colonia de España y adquiera la calidad de nación libre y soberana. Entre las diversas causas que produjeron este movimiento que se inicia en 1810 y termina en 1821 hubo algunas internas que tuvieron su origen en las condiciones mismas del régimen colonial, tales como la desigualdad económica y social que existía entre los blancos, los indios y las castas; los obstáculos que las leyes oponían al progreso de las mayorías populares, y el menosprecio con que eran vistos los nacidos en América. Todo lo cual provocaba una inevitable oposición entre los americanos y el gobierno español.

A éstas causas internas se agregaban otras externas, producidas por el estado de cosas que reinaban en Europa en aquel tiempo, tales como la revolución industrial, iniciada en Inglaterra en el siglo XVII y la gran revolución que se desarrolló en Francia en el siglo XVIII. A éstas hay que añadir los trastornos provocados en Europa por el imperialismo napoleónico, que perturbó la paz de las naciones europeas y agitó en América las inquietudes de liberación política.

La proclamación de la independencia no surtió el efecto fulminante de acabar con la vigencia de las Leyes Españolas en México. Siguieron rigiendo la Recopilación de Castilla, el Ordenamiento Real, el Fuero Real, el Fuero Juzgo y el Código de las Partidas, aplicándose como leyes nacionales.

En 1789 los apremios que habían usado los jueces era los grillos, cadena al pie del reo, las esposas, prensa aplicada a los pulgar. El 5 de febrero de 1803 cesaron dichos apremios y si los jueces insistían en imponer un apremio se les podía destituir de su empleo. En el año de 1853 se ordena que como medida de apremio a la primera rebeldía que se cause se impondrá una multa o una prisión si no tuviere con que pagar.

2.2.4. PRIMEROS ANTECEDENTES.

La Curía Filípica se encuentran antecedentes de las medidas de apremio, se cita el caso del actor o demandado contumaz o rebelde, a quien el Juez puede apremiar. Dice contra el verdadero contumaz puede el Juez proceder por prisión, embargo de bienes, condenación en costas, imposición de multas y otras penas arbitrarias con tal de que la condenación no sea en perdimiento de la causa, aunque el delito sea grave o extraordinario. La Nueva Colección de Leyes y Decretos Mexicanos, de Mariano Galván Rivera incluye, entre las bases para la administración de justicia, pero sin rubro especial, el decreto de 17 de enero de 1853, del Presidente interino don Juan B. Cevallos, en el que se leen las siguientes disposiciones.

En el Capítulo I de los jueces menores. Artículo 28.- "podrán asimismo apremiar a los testigos imponiéndoles una multa prudente, si no quisieren comparecer o si se negaren a declarar sin causa legítima, que en el acto calificará el mismo juez menor." ⁸¹ En el Capítulo III de la segunda instancia el Artículo 62 dispone "la misma Suprema Corte en la revisión que haga de las causas, examinará las faltas e infracciones que por los inferiores se hayan cometido contra esta ley, imponiendo la pena correccional que estime justa. " ⁸²

La invasión francesa en 1808 y la abdicación de los monarcas españoles a favor de Napoleón dieron lugar a un movimiento independentista que desemboca en el primer documento Constitucional de la historia de nuestro país. En los siguientes documentos se estudiara si existen medidas de apremio o si encontramos algunos plasmados delitos relativos a nuestro tema.

El Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, de 1814, emitido por José María Morelos en la Ciudad de Chilpancingo el año de 1813,

⁸¹ Legislación Mejicana, Colección Completa de las Leyes, Decretos y Circulares desde la consumación de la independencia de enero a abril de 1853. Imprenta de Juan R. Navarro. p. 20.

⁸² Ibidem, p. 25.

el cual también se conoce con el nombre de Constitución de Apatzingán, pero que nunca entró en vigor, en su Artículo 10 establecía que si el atentado contra la soberanía del pueblo se cometiese por algún individuo, corporación o ciudad, se castigará por la autoridad pública, como delito de esa nación, y en el Artículo 15 se instituía que la calidad de ciudadano se pierde por crimen, herejía y apostasía a esa nación. En cuanto al arresto, no podrá ser por más de cuarenta y ocho horas, dentro de cuyo término se debería remitir el detenido al tribunal competente con lo que se hubiere actuado.

En la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1824 quedó prohibido para siempre todo juicio por comisión y toda ley retroactiva. El Artículo 112, sobre las facultades del Presidente de la República, dice que son, entre otras, que no podrá privar a ninguno de su libertad, ni imponerle pena alguna; pero cuando lo exija el bien y seguridad de la federación podrá arrestar, debiendo poner a la persona arrestada en el término de cuarenta y ocho horas a disposición del juez competente. El Artículo 146 expresa que la pena de infamia que no pasará del delincuente que la hubiere merecido según las leyes. Queda para siempre prohibida la pena de confiscación de bienes. (Artículo 147). Ninguna autoridad aplicará clase alguna de tormento. (Artículo 149). Nadie podrá ser detenido sin que haya plena prueba o indicio de que es delincuente (Artículo 150). Ninguna autoridad podrá librar orden para el registro de las casas, papeles y otros efectos de los habitantes de la República, si no en los casos expresamente dispuestos por la ley (Artículo 152).

De las Leyes Constitucionales de la República Mexicana de 1836, menciona que en caso de delito in fraganti, es decir aquel sujeto que lleva a cabo un delito y que en el momento mismo de la realización pueda ser aprehendido y presentado ante el juez o autoridad pública. Habla también de que no puede aplicarse tormento para la averiguación de ningún género de delito. La Quinta de las Leyes Constitucionales señala que ningún preso podrá sufrir embargo en sus bienes, sino cuando la prisión fuere por delitos que traigan de suyo responsabilidad

pecuniaria y entonces sólo se verificará en lo suficiente para cubrirla (Artículo 45). Jamás podrá usarse del tormento para la averiguación de ningún género de delito (Artículo 49). Tampoco se impondrá la pena de confiscación de bienes. (Artículo 50). Toda pena, así como el delito, es precisamente personal del delincuente, y nunca será trascendente a su familia (Artículo 51).

El 16 de diciembre de 1853 Santa Anna promulga la Ley para el arreglo de la Administración de Justicia y los Tribunales y Juzgados del Fuero Común, que en su Artículo 349 ordena que en todos los negocios bastará que se cause la primera rebeldía para despachar el apremio, y el juez que no lo despache, incurrirá en la pena señalada en la ley de responsabilidades y el Artículo 368 menciona "Toda persona, de las que pueden ser llamadas a declarar, que no comparezca en el término que por el juez se le prefije, sufrirá una multa que no baje de 5 ni pase de 100 pesos, o una prisión si no tuviere con que pagar la multa, que no baje de diez días ni pase de dos meses la que se impondrá de plano por el juez que conozca la causa, y se hará efectiva por el fuero de la persona que incurra en ella, sin más requisito que el simple aviso del primero a la multa a la persona que sea llamada y no comparezca a declarar."⁸³ Se puede apremiar a los testigos con una multa prudente si no comparecen o se niegan a declarar sin causa legítima, que en el acta calificará el mismo Juez menor. (Artículo 28). En la primera cita que se haga al demandado para la conciliación, será conminándola con una multa de dos hasta cinco pesos, y no se libraré la segunda cita sin haberle exigido la primera multa con que se le conminó. (Artículo 83). Si concurriera a la junta el demandado y dejara de hacerlo el demandante, se le exigirá a éste la multa con que se conmino a la primera, y será condenado de plano y a verdad sabida, a satisfacer el demandado los gastos que haya tenido que erogar en su comparecencia, y no se libraré segunda cita en el mismo negocio, sin que se haga constar el pago de la multa e indemnización. (Artículo 84). El escribano o juez receptor que dejara de hacer una notificación en persona o por cédula a la primer diligencia en busca, o la practicare sin las formalidades prevenidas en este artículo y en el anterior, incurrirá por el

⁸³ Ibidem. p. 570.

mismo hecho en una multa de 25 pesos, que se aplicará al fondo de administración de justicia, y será además responsable de los perjuicios que se sigan a las partes. (Artículo 119).

En el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana de 1856 se encuentran las siguientes disposiciones: la exposición de opiniones se considerara delito en el caso de provocación de algún crimen, de ofensa a los derechos de un tercero, o de perturbación del orden público. A nadie se tomará juramento sobre hecho propio en materia criminal, ni podrá emplearse género alguno de apremio para que el reo se confiese delincuente, quedando en todo caso prohibido el tormento (Artículo 54). Quedan prohibidos los azotes, la marca, la mutilación, la infamia trascendental y la confiscación de bienes. (Artículo 55). Ni pena de muerte, ni ninguna otra grave, puede imponerse sino en virtud de pruebas que acrediten plenamente la criminalidad del acusado (Artículo 57). La autoridad política sólo podrá castigar las faltas de su resorte con la suspensión de empleo, penas pecuniarias y demás correccionales para que sea facultada expresamente por la ley (Artículo 58). Ni la pena de muerte, ni ninguna otra grave, pueden imponerse sino en virtud de pruebas que acrediten plenamente la criminalidad del acusado (Artículo 57).

En la Constitución de 1857 se estableció que la manifestación de ideas no puede ser objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, si no en el caso de que se ataquen los derechos de terceros, provoquen algún crimen o delito o perturbe el orden público, se establecía el delito de imprenta, la abolición de cárceles por deudas civiles, y de la esclavitud, en el caso de portación de armas la ley señala las prohibidas y la pena en que incurrir los que las aporten, subsiste en fuero de guerra solamente por los delitos y faltas que tengan exacta conexión con la disciplina militar. Quedan para siempre prohibidas las pena de mutilación y de infamia, la marca, los azotes, los palos, el tormento de cualquier especie, la multa excesiva, la confiscación de bienes y cualquiera otras penas inusitadas (Art. 22).

En el Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano se establece que nadie puede ser preso o arrestado, sino conforme a lo establecido por la ley y que la fuerza pública es esencialmente obediente, no se embargarán bienes si no cuando el delito induzca a responsabilidad pecuniaria, tampoco se podrá usar el tormento en ningún caso, imponerse la pena de confiscación absoluta de bienes, ni la de infamia, transmisible a la posteridad o familia del que la mereció.

En 1864 Maximiliano de Habsburgo aceptó la corona de México y un año después expide el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano. Este estatuto careció de vigencia práctica y de validez jurídica, además de que no instituía propiamente un régimen constitucional si no un sistema de trabajo, pero en él se prohibía la confiscación de bienes.

Posteriormente tenemos la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1824, que en su Artículo 149 se refiere a la aplicación de los tormentos, y en el año de 1836 se establecen las Siete Leyes Constitucionales de la República Mexicana, dando fin al sistema federal implantado en la Constitución de 1824, creando un régimen centralista que, en su Artículo 2, establece una serie de disposiciones en lo relativo al cateo que fueron vigentes hasta 1856.

En los Elementos Constitucionales de Rayón se plasmó, en su Artículo 24, la prohibición de la esclavitud, y en su Artículo 27 que toda persona que haya sido perjura a la Nación, sin perjuicio de la pena que se le aplique, se declare infame y sus bienes pertenecientes a la Nación.

José María Morelos y Pavón convocó a un Congreso instalado en Chilpancingo en 1813, en que se expidió un documento con el nombre de Sentimientos de la Nación, de 23 puntos en los que se señala que a cada uno se le guarden las propiedades y respete en su casa como en un asilo sagrado, señalando pena a los infractores, además de que en esta legislación rechaza la tortura.

El Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal de 1872, en el Capítulo VI, Despacho de Negocios,⁸⁴ en los Artículos 204 y 205, se refiere al apremio, multa hasta de cien pesos, duplicable en caso de reincidencia, el auxilio de la fuerza pública, el cateo por orden escrita y la prisión hasta por 15 días, previniéndose en el último artículo que si el caso exigiera mayor pena, se daría parte al juez de lo criminal.

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal de 1884,⁸⁵ en lo referente a los apremios, en los Artículos 140, 188 y 189 establece una multa máxima de cien pesos, el auxilio de la fuerza pública, el cateo por orden escrita y la prisión hasta por quince días, si el caso exige mayor pena, habrá de darse parte a la autoridad competente.

En el Proyecto de Constitución de Venustiano Carranza de 1916, se prohíbe la esclavitud. En 1917 se promulga la nueva Constitución de la República Mexicana que en su artículo 123 determinó las bases de la legislación de trabajo. Es aplicable a obreros, jornaleros, empleados, artesanos y a todas las ramas de la industria, a los trabajos no industriales, al servicio doméstico y a todas aquellas personas que prestan sus servicios por virtud de un contrato de trabajo, sea cual fuere la naturaleza a que se dediquen. En lo social nos dice que el patrimonio de la familia es inalienable, inembargable, y que su transmisión se hará a título de herencia. Menciona el seguro de vida, invalidez, enfermedades, accidentes, cooperativas para la construcción de casa para los trabajadores. Así mismo, da facultades a los gobiernos locales para expedir leyes de trabajo fundadas en las necesidades de cada región. Un año después de promulgada la Constitución de 1917, aparecieron las primeras leyes del trabajo. Posteriormente, en el año de 1929, la Ley Federal del Trabajo es de aplicación federal.

⁸⁴ Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y territorio de la Baja California. (Recopilación de leyes, decretos y providencias de los poderes legislativos y ejecutivo de la Unión). Tomo XV. Imprenta del Gobierno de México. 1873. p. 38.

⁸⁵ Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal y territorio de la Baja California. Editorial la Europea de J. Aquilar Vera y Compañía. México. 1906.de 1884.

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal de 1932 se refiere a los apremios. En su Artículo 73 establece que "la multa máximo se eleva de 5 hasta 100 pesos, duplicable en caso de reincidencia, que la fuerza pública debe presentarse en el momento que sea solicitada, así como el cateo por orden escrita y el arresto de hasta 15 días."⁸⁶

2.2.5. SIGLO XX.

Al inicio del siglo XX, con la aparición de varias legislaciones laborales en todo el mundo, en las que el Estado ejerce una supervisión laboral, para garantizar al trabajador los derechos mínimos que establece la Ley y nombra autoridades para dirimir las controversias, en la segunda mitad de este siglo surge la seguridad social. En México el Derecho del Trabajo, como derecho de clase, nació en la Constitución de Querétaro del 5 de febrero de 1917, como respuesta a un anhelo del pueblo mexicano por lograr mejores condiciones de vida, que era el objetivo principal de la revolución de 1910, y que quedó reglamentado en el Artículo 123, el cual convirtió a la Constitución Mexicana de 1917 en la primera Constitución que contenía una declaración de derechos sociales tendiente a proteger a los económicamente débiles.

En el año de 1931 se establece la Ley Federal del Trabajo en donde se regulan las medidas de apremio, como los instrumentos otorgados al Presidente de la Junta para poder aplicar sus determinaciones, se plantea la multa, el arresto hasta de quince días y el auxilio de la fuerza pública, posteriormente en la Ley Federal de 1970 se plantean estas medidas de apremio, con algunas reformas, la multa es de siete veces el salario mínimo, el arresto solo es de hasta treinta y seis horas, y el auxilio de la fuerza pública. En el año de 1980 se dan diversas modificaciones a dicha ley, pero en lo referente a las medidas de apremio quedan intactas.

⁸⁶ Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal de 1936. Porrúa. Séptima edición. p. 25.

2.2.6. JUNTA LOCAL Y FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Antes de entrar al estudio de la existencia de las medidas de apremio, o de algunas sanciones establecidas como pena por el hecho de haber violentado la Ley, es importante establecer cuales son los antecedentes de las Juntas Locales y Federales que actúan como Tribunales Labores, así como establecer la naturaleza actual de dichas Juntas.

Primeramente hay que mencionar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales especiales, sino que tienen jurisdicción especial. Fueron creadas por la Constitución para conocer todos los conflictos del trabajo. Están encuadradas dentro del Poder Judicial por las siguientes razones: son Tribunales similares a los otros en cuanto disfrutan de independencia y autonomía; no son Tribunales de última instancia en cuanto sus resoluciones son revisadas por el Poder Judicial Federal y les obliga la jurisprudencia.

La creación de la jurisdicción laboral tiene con fin inmediato la rápida administración de la justicia en dicho campo. Para conseguir este resultado, se enfrenta en ellas las representaciones del capital y del trabajo, para que mutuamente se frenen y contrarresten en sus posibles errores. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integran con representantes de esos sectores, capital y trabajo, y cada uno conoce los intereses de su clase y es el límite de la parcialidad del otro representante. Ante ellos se expondrán los conflictos surgidos y utilizarán los procedimientos que correspondan para solucionarlos de la manera más conveniente.

Cuando se crearon las Juntas fueron no hubo el propósito de que fungieran como verdaderos tribunales de derecho, puesto que sus funciones se limitaban a prevenir los conflictos y a proponer soluciones. La categoría de tribunales les fue negada al principio por la jurisprudencia mexicana, hasta que en el año de 1924 cambió para considerarlos tribunales de equidad y reconocerles

naturaleza jurisdiccional. Además funcionan como tribunales de derecho porque el ordenamiento laboral cuenta con mandatos abstractos generales, contenidos principalmente en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo; pero también actúan como tribunales de equidad puesto que emiten mandatos concretos individualizados, como los contratos celebrados por las partes, los cuales se fundan en normas jurídicas que les dan existencia y validez. Dentro de la jurisdicción de equidad les cabe modificar y actualizar las prestaciones y condiciones de los mismos contratos.

Las Juntas Locales más antiguas datan de 1915 y se fundaron en los estados de Yucatán y Jalisco. Hasta el año de 1927 sólo existieron en los Estados Unidos Mexicanos, Juntas Locales, Municipales y Centrales de Conciliación y Arbitraje. A partir de ese año, conjuntamente con éstas, empezaron a funcionar las Juntas Regionales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje. Actualmente las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las Entidades Federativas, conocen de los conflictos laborales, ya que son Tribunales Locales del Trabajo. En cuanto a funcionamiento, les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje son de dos clases, Locales y Federales. Las primeras ejercen jurisdicción dentro del territorio de los Estados miembros y la segunda en toda la República. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje esta autorizada a ejercer jurisdicción en toda la República en asuntos federales. Las Juntas Regionales de Conciliación que funcionaron en diversos lugares del país fueron sustituidas por las Juntas Federales de Conciliación, pero el año de 1927 sustrajeron del conocimiento de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje determinados asuntos, como los de ferrocarriles, petróleo, minas, hilados y tejidos, industria textil, y el Ejecutivo Federal dicta el 27 de septiembre de 1927 un decreto en el que lo establece dando

competencia a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer los asuntos de esas ramas industriales.

En cuanto a la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al principio se les atribuyó una función administrativa que puso en duda su condición de verdaderos Tribunales de Trabajo. La Jurisprudencia de la Suprema Corte negaba que tuvieran carácter de Tribunales de Trabajo. Además, las legislaturas estatales dictaron leyes laborales que negaban que las Juntas tuvieran facultad de ejecutar sus propias resoluciones. Sin embargo, con el cambio de criterio de la Suprema Corte, en el año de 1924, las Juntas quedaron definidas como verdaderos Tribunales de Trabajo, con facultad para ejecutar sus propias resoluciones.

Con la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1960, se divide el artículo 123 en dos apartados, "A" para regir entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo, la fracción XXXI establece la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones. El apartado "B" es para los trabajadores de los poderes de la Unión, el gobierno de Distrito Federal y sus trabajadores, estableciéndose así de manera expresa la jurisdicción federal del trabajo burocrático. Al incluirse los Tribunales Burocráticos de manera expresa en el artículo 123, pasaron a formar parte, junto con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la jurisdicción del trabajo que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos laborales entre el capital y el trabajo y entre el Estado y sus servidores.

La relación jurídica entre el Estado y sus servidores constituye una relación de derecho laboral, por estar reglamentado el trabajo burocrático en el Artículo 123 Constitucional, pero fue hasta 1938 cuando, con la expedición del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, por primera vez se reglamentó la relación jurídica del trabajo entre los Estados y sus servidores, creándose órganos jurisdiccionales, Juntas y Tribunales de Arbitraje, para dirimir sus

conflictos. La nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, del 27 de septiembre de 1963, publicada en el Diario Oficial el 28 de mismo mes y año, reafirma los principios de los Estatutos que le precedieron respecto a la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores, estableciendo las garantías mínimas a favor de los burócratas consignadas en el artículo 123.

A) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

A la Ley Federal del Trabajo de 1931 deben asociarse ciertos nombres, como el del Presidente Pascual Ortiz Rubio, quien la promulgó, teniendo un antecedente importante en el Anteproyecto de Emilio Portes Gil, enriquecido por la Comisión mixta designada por la Convención de 1928. La ley de 1931 establece medidas de apremio, así como correcciones disciplinarias, mismas que se plasman en el Título Noveno del Procedimiento ante las Juntas, Capítulo I, Disposiciones Generales. A continuación se transcribe el Artículo referente a las medidas de apremio.

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

I.- Auxilio de la fuerza pública;

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

III.- Arresto por treinta y seis horas.

En este Artículo se señala que el único que puede imponer los medios de apremio es el Presidente de la Junta, se pueden emplear con el objeto de asegurar el cumplimiento de las determinaciones. Dentro de las medidas de

apremio que se pueden aplicar en primer lugar esta el auxilio de la fuerza pública, esto denota una fuerza coercitiva en la aplicación, ya que el obligado a acatar una orden emitida por la autoridad laboral, se arriesga que en caso de desacato la policía lo presente, posteriormente se aplica la multa o en su defecto, se entiende que en caso de no cubrirse se emplea el arresto hasta por quince días, y finalmente el arresto por treinta y seis horas.

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

Este Artículo establece que las autoridades administrativas y judiciales tienen la obligación de auxiliar a las Juntas Laborales.

Así mismo es importante resaltar que esta Ley Federal de 1931 establece también las correcciones disciplinarias que se pueden imponer, en orden se señalan, la amonestación, la multa que no podrá exceder de cien pesos y la suspensión del empleo, con privación de sueldo, que no podrá exceder de ocho días, estas correcciones se impondrán de plano, en vista de lo que resulte sobre la falta cometida. El Presidente de la Junta podrá corregir disciplinariamente a los particulares que falten al orden y al respeto debido en los actos de la Junta y a los empleados que intervengan en la tramitación de los negocios, por las faltas que cometan, así como a los representantes de las juntas y a los auxiliares y subalternos.

Los que interrumpan la audiencia u otro acto solemne de las Juntas, perturbando de cualquier modo el orden, sin que el hecho llegue a constituir un delito, serán amonestados en el acto por el Presidente o su auxiliar, y expulsados del local que ocupa la misma, si no obedecen se le aplicaran las correcciones disciplinarias establecidas en la Ley Federal del Trabajo. Los que resistan a cumplir la orden de expulsión serán arrestados o se les aplicará una multa que no excederá

de cincuenta pesos y que no saldrá del arresto hasta que haya satisfecho la multa o hayan estado arrestado tantos días como sean necesarios a razón de cinco pesos por cada día.

B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

I

El presidente Adolfo López Mateos designa una comisión para que se llevara a cabo un anteproyecto de la Ley de Trabajo, para que estudiaran las reformas que deberían hacerse a la legislación, y la que quedó aprobada en noviembre en 1962. En 1967 el presidente Gustavo Díaz Ordaz designó una segunda comisión para preparar un segundo proyecto, siendo concluido en 1968, enviándose una copia a todos los sectores sociales interesados, y con las observaciones de estos, la comisión redacta en 1968 el proyecto final, enviándose a la cámara de diputados la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo. Finalmente, en el año de 1970 entra en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo.

Después de casi 40 años de vigencia, la ley de 1931 fue abrogada y substituida por la de 1970. También se hizo un anteproyecto respecto a modificar el apartado A del artículo 123 Constitucional con los siguientes objetivos: edad mínima de 14 años para la admisión al trabajo, reglamentación de los salarios mínimos, destinar un porcentaje de las utilidades de la empresa a los trabajadores, estabilidad de los trabajadores en el empleo, y ampliación de las ramas industriales de jurisdicción federal. Estas reformas constitucionales quedaron aprobadas el año de 1962 y se publicaron el 1 de abril de 1970.

La Ley de 1970 se divide en Dieciséis Títulos. Se mencionan en ella la capacitación y adiestramiento y riesgos profesionales, y se reconoce la naturaleza laboral de varios tipos de prestación de servicios que anteriormente estaban regulados por el Derecho Civil, por el Derecho Mercantil, como es el caso de los chóferes, de los agentes de comercio, de los deportistas profesionales, de los trabajadores a domicilio. Se incorporaron también en esta ley derechos y beneficios

nuevos a favor de los trabajadores, tales como el aguinaldo, la prima de vacaciones, la prima dominical y la prima de antigüedad.

En cuanto a los medios de apremio en la Asamblea Constituyente, el Lic. Astudillo Humberto, señaló que con la finalidad de perfeccionar, dentro de la mejor medida posible, el articulado del Proyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo, aún después de haberse presentado a la consideración de la Honorable Asamblea, los miembros de las comisiones de dictaminadores hemos continuado revisándolo minuciosamente para localizar los preceptos que por alguna razón técnica, jurídica, gramatical o de equidad, puedan ser objeto de modificaciones para mejorarlos. Debido a una meticulosa revisión, he llegado a la consideración de que los artículos 716, 720, 772 y 886 de la iniciativa pueden ser motivo de reformas. Dichos preceptos establecen, respectivamente, las correcciones disciplinarias, los medios de apremio y otros procedimientos de tipo punitivo que las autoridades del trabajo pueden imponer a las partes y demás personas que intervienen en los juicios laborales, con el objeto de hacer cumplir sus determinaciones para mantener el orden o exigir que se les guarde respeto y consideración debidos o para sancionar a los litigantes cuando obran de mala fe o notoria temeridad.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 establece las medidas de apremio se la siguiente manera.

Art. 731.- El presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, podrán emplear conjunta o indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

- I.- Multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción;
- II.- Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y
- III.- Arresto hasta por treinta y seis horas.

Artículo 732.- Las correcciones disciplinarias y medios de apremio se impondrán de plano, sin substanciación alguna, y deberán estar fundadas y motivadas. Podrán ser impugnadas en los términos señalados en esta Ley.

En esta Ley Federal del Trabajo de 1970 las medidas de apremio se regulan como los instrumentos jurídicos a través de los cuales el Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, pueden hacer cumplir coactivamente sus resoluciones. Si bien los medios de apremio no son aplicables a las personas totalmente extrañas ó ajenas al proceso, si lo son respecto de aquellas inmersas en el proceso.

C) REFORMA PROCESAL DE 1980.

En 1980 se modificaron los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis, adicionando el Artículo 47, y derogando los Artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471 de la Ley Federal del Trabajo, dentro de las reformas al procedimiento laboral, destacan el aviso del despido al trabajador, la conciliación como medio de resolución de conflictos, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón, las modificaciones en el procedimiento de huelga y la participación inmediata de las autoridades en benéfico de la verdad y de los trabajadores, se incorpora y reglamenta la obligación de las empresas para capacitar a sus trabajadores, además se prevé el establecimiento de las unidades encargadas de promover, controlar y evaluar la aplicación de dicha obligaciones establecidas en los Artículos 152-A hasta el Artículo 512-F, 527-A y 539-A hasta el Artículo 539-F.

En 1978 se adicionó con el capítulo XVI del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, los Artículos 353-A a 353 I, que regulan el trabajo de los médicos residentes en un período de adiestramiento en una especialidad, en 1980 se adicionó el Capítulo XVII, que comprende los Artículos 353-J a 353-U destinado

al trabajo en la Universidad de Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley.

El Título Catorce destaca los principios que deben regir al Derecho Procesal del Trabajo, se establece el Artículo 685 que determina que el proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte, teniendo las Juntas la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el proceso, en la segunda parte se establece que en el caso de la demanda que presente el trabajador sea incompleta, es decir que no se estipulen todas las prestaciones, la Junta en el momento de admitir la demanda procederá en el caso de demanda incompleta, la Junta al momento de admitirla subsanara las omisiones, precisando cuales son todas aquellas prestaciones que por la ley le corresponden y en el caso de que la demanda sea oscura o vaga la Junta señalará los defectos y fijara un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades. El Artículo 720 señala que las audiencias serán públicas, con excepción, cuando lo elija el mejor despacho de los negocios, moral o las buenas costumbres. El Artículo 713 establece que en las audiencias se requerirá la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, en virtud de que el Derecho del Trabajo es eminentemente oral. El Artículo 773 señala en los casos en que opera la caducidad en el proceso. El Artículo 712 establece que la presentación del escrito inicial interrumpe la prescripción respecto de quien resulta ser el patrón del trabajador. El Artículo 721 establece que todas las actuaciones serán autorizadas por el secretario, o por los funcionarios a los que estuvieren encomendadas las diligencias, y lo actuado en las audiencias se hará constar en actas.

La intención suprema del legislador fue conciliar a las partes, por lo que se pretendió dar preponderancia a la conciliación en todo conflicto de trabajo. En el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, se determinó que las partes deberán comparecer personalmente a la Junta, sin abogados patronales, asesores o apoderados, en la etapa conciliatoria.

CAPITULO III.

MARCO JURÍDICO DE LAS MEDIDAS DE APREMIO

La Ley emana del poder público, creada por el órgano Legislativo del Estado, es una regla que se aplica a todos los casos que reúnen las condiciones previstas por ella para su aplicación, es general, abstracta y obligatoria, compete al poder Judicial aplicarla. La materia de la ley son las normas jurídicas, entendidas como el instrumento para resolver de manera obligatoria las controversias entre los integrantes de la sociedad, mantener la armonía y el bien común, entendido como el bienestar de todos los integrantes de la sociedad, por lo que es reguladora del comportamiento de las personas. Su importancia radica en que es un medio para la solución de los conflictos entre los miembros de la sociedad.

La norma jurídica debe reunir las siguientes características: obligatoria, impuesta por el poder público y que produzca efectos generales. Toda norma jurídica debe ser obligatoria; si no lo fuera, perdería su finalidad y sus reglas carecerían de fuerza. Como elemento distintivo tiene a la sanción, o sea el medio coactivo de que se vale el poder público para imponer la observancia de la regla dada. Esta sanción se manifiesta sólo cuando se comete infracción, y es enérgica según la naturaleza de la ley objeto de ella, y del criterio del legislador acerca de la gravedad del perjuicio causado por la trasgresión. Así la sanción de orden penal es más severa que la del orden laboral, ya que la primera llega hasta la pena corporal.

En este capítulo tercero se citan los Artículos relativos a las medidas de apremio, así como de las correcciones disciplinarias y el apercibimiento, ya que es importante conocer la naturaleza jurídica de estas figuras procesales para que no existan confusiones. Se indica primero el fundamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Local como Federal, y los Artículos que se encuentran plasmados en la Constitución que legalizan el fundamento de las medidas de apremio. Se

analizan diversas Leyes en donde se contemplan las medidas de apremio, así como las correcciones disciplinarias y el apercibimiento, con la finalidad de plasmar sus diferencias.

De su aplicación, en materia civil a través del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, se encuentran los instrumentos que facultan al juez para imponer las medidas de apremio cuando existe incumplimiento por parte del destinatario de un mandamiento, y en caso de reincidencia la sanción es mayor. También se regula el apercibimiento como corrección disciplinaria; el Código de Procedimientos Penales normaliza además el delito de desobediencia para los rebeldes que omiten llevar los ordenamientos emanados por la autoridad.

La Ley Federal del Trabajo faculta al Presidente de las Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, a utilizar medidas de apremio para poder obligar a las personas para que concurran a las audiencias o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones, auxiliándose de las autoridades administrativas y judiciales en sus respectivas competencias. El apercibimiento se regula de dos maneras diferentes, como advertencia de que se lleve la conducta ordenada, o como sanción por haber sido omiso a la orden emitida. Además, se establecen las correcciones disciplinarias para mantener el orden y respeto en las audiencias o diligencias, así mismo se estudian los Artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que regulan dichas figuras.

3.1. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es donde se legitima el empleo de la fuerza con que cuenta el Estado, así como la imposición de la multa, arresto y cateo. A continuación se citan los Artículos que reglamentan a las medidas de apremio.

"Artículo 14. Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito que se trata."

En la anterior disposición constitucional se encuentra la garantía de seguridad jurídica, al establecer que las personas no serán molestadas en su persona, familia, derechos, propiedades, posesiones, etc, si no existe una causa legal serán restituidas en el goce del derecho violado, a ninguna persona podrá imponérsele sanción alguna, consistente en la privación de un bien jurídico como la vida, la libertad, sus posesiones, propiedades o derechos, sino mediante un juicio ante tribunales previamente establecidos, y se observen las formalidades del procedimiento, y el fallo se dicte conforme a las leyes existentes con antelación al hecho.

"Artículo 16. Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

No podrá librarse orden de aprehensión sino por la autoridad judicial y sin que preceda denuncia o querrela de un hecho que la ley señale como delito, sancionado cuando menos con pena privativa de libertad y existan datos que acrediten el cuerpo del delito y que hagan probable la responsabilidad del indiciado."

El párrafo octavo habla de la orden de cateo "sólo la autoridad judicial podrá expedir y que será escrita, se expresará el lugar que ha de inspeccionarse, la persona o personas que hayan de aprehenderse y los objetos que se buscan, a lo que únicamente debe limitarse la diligencia, levantándose al concluirla una acta

circunstanciada, en presencia de dos testigos propuestos por el ocupante del lugar cateado o en su ausencia o negativa, por la autoridad que practique la diligencia."

Este Artículo establece los requisitos que deben tener los actos de autoridad, los cuales siempre deben de estar previstos por una norma legal. En la fracción primera se establece la garantía de legalidad en donde todo acto de los órganos del Estado debe encontrarse fundado y motivado por el derecho en vigor, es decir todo acto jurídico llevado a cabo por las autoridades estatales debe tener su apoyo en una norma legal, pone a la persona a salvo de toda afectación a su esfera de derechos que no estén basados en norma legal.

Conforme al principio de legalidad se pueden distinguir los siguientes derechos fundamentales de la seguridad jurídica; el órgano estatal del que provenga un acto que se traduzca en una molestia debe encontrarse investido con facultades expresamente consignadas en una norma legal para emitirlo; el acto o procedimiento por el cual se infiere una molestia debe estar previsto por una norma legal; el acto que le infiere la molestia debe derivar de un mandamiento escrito; y el mandamiento escrito en que se ordena que se infiere una molestia debe expresar los preceptos legales en que se fundamenta y las causas legales que lo motivan, el principio de legalidad se encuentra consagrado en los Artículos 103 y 107 Constitucional.

El acto de molestia debe estar fundado y motivado, la motivación implica la necesaria adecuación que debe hacer la autoridad entre la norma general fundatoria del acto de molestia y el caso específico en que esta va a operar, es decir los motivos de la autoridad respectiva que justifiquen la aplicación correspondiente.

Los requisitos que debe cumplir la orden de cateo son, la Autoridad Judicial la puede ordenar, debe de ser de forma escrita, expresar el lugar a inspeccionar, la persona, objetos que se buscan, a lo que únicamente debe limitarse la diligencia, se levantara al concluir el acta circunstanciada, en presencia de dos

testigos propuestos por el propietario del lugar cateado, siendo este un medio de apremio.

“Artículo 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil.”

Este Artículo plasma el derecho de justicia, traducida en la facultad que tiene toda persona para acudir a los tribunales, se establece el precepto de inmediatez en el procedimiento en donde la administración de justicia debe ser en los plazos y términos que fijen las Leyes. Se otorga la garantía de seguridad jurídica a favor del gobernado, en donde las autoridades judiciales no pueden retardar indefinidamente la función de administrar justicia, teniendo la obligación de sustanciar y resolver los juicios dentro de los términos consignados por las leyes procesales respectivas, ya que el hecho de que un juez se niegue a despachar un negocio pendiente de él, bajo cualquier pretexto constituye un delito de abuso de autoridad.

El Estado tiene la obligación de crear y organizar los tribunales, que son los encargados de impartir justicia de manera rápida y gratuita, para que resuelvan los juicios de los que tengan conocimiento dentro de los plazos y términos legales, los plazos procesales consisten en el período de tiempo en el cual deben realizarse los actos tanto del juez como de las partes, no debe confundirse con el término procesal que es la fecha en que concluye un determinado plazo. Los

ordenamientos mexicanos establecen reglas generales respectivos de los plazos relativos a las partes, pero no así respecto de los que corresponden a la actividad del juzgador, cuyo incumplimiento da lugar a correcciones disciplinarias.

“Artículo 21. La imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial. La investigación y persecución de los delitos incumbe al Ministerio Público, el cual se auxiliara con un policía que estará bajo su autoridad y mando inmediato. Compete a la autoridad administrativa la aplicación de sanciones por las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, las que únicamente consistirán en multa o arresto hasta por treinta y seis horas; pero si el infractor no pagare la multa que se le hubiese impuesto, se permutará ésta por el arresto correspondiente, que no excederá en ningún caso de treinta y seis horas.

Si el infractor fuese jornalero, obrero o trabajador, no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornal o salario de un día.

Tratándose de trabajadores no asalariados, la multa no excederá del equivalente a un día de su ingreso.

Las resoluciones del Ministerio Público sobre el no ejercicio y desistimiento de la acción penal, podrán ser impugnadas por vía jurisdiccional en los términos que establezca la ley.”

Este Artículo regula la garantía de seguridad, consistente en asegurar al individuo el derecho de que solo la Autoridad Judicial puede imponerle alguna pena, excluyendo a los órganos Legislativos, como Administrativos, con la excepción de la Autoridad Administrativa que puede aplicar infracciones de los Reglamentos Gubernativos y de Policía. La imposición de las penas es propia y exclusiva de la Autoridad Judicial, pero el Ministerio Público posee como función esencial la persecución de los delitos y el ejercicio de la acción penal, la aplicación de sanciones administrativas por las infracciones a los reglamentos gubernativos y de policía compete a las autoridades administrativas.

Los jornaleros, obreros o trabajadores, no podrán ser sancionados con multa mayor del importe de su jornal o salario de un día. Tratándose de trabajadores no asalariados, la multa no excederá del equivalente a un día de su ingreso. Se especifica el monto como multa que se instituirá a trabajadores no asalariados. Las resoluciones del Ministerio Público sobre el no ejercicio y desistimiento de la acción penal, podrán ser impugnadas por vía jurisdiccional en los términos que funde la Ley. Se reconoce la necesidad de someter al control jurisdiccional las resoluciones sobre el no ejercicio y desistimiento de la acción penal, con el objeto de garantizar los derechos de las víctimas y la protección misma de la sociedad, la autoridad competente para conocer de esta materia es el Juez de Distrito en Materia Penal, ya que el acto que da lugar a la impugnación de la averiguación previa es de naturaleza penal.

“Artículo 22. Quedan prohibidas las penas de mutilación y de infamia, la marca, los azotes, los palos, el tormento de cualquier especie, la multa excesiva, la confiscación de bienes y cualquiera otras penas inusitadas y trascendentales.

No se considerará confiscación de bienes la aplicación total o parcial de los bienes de una persona hecha por la autoridad judicial, para el pago de la responsabilidad civil resultante de la comisión de un delito, o para el pago de impuesto o multas.”

Este Artículo prevé garantías de seguridad, al señalar que quedan prohibidas las penas de mutilación, marcas, azotes, palos o tormento de cualquier especie, así como la multa excesiva, entendida como la sanción pecuniaria que está en desproporción con las posibilidades económicas del multado.

“Artículo 73. El congreso tiene facultad

X.- Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juego con apuesta, y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.”

Este Artículo establece la potestad que tiene el Congreso de la Unión para expedir las Leyes del trabajo, con base en lo dispuesto por el Artículo 123 Constitucional, y del cual proviene nuestro Derecho del Trabajo, siendo el máximo precepto jurídico de carácter laboral y en el cual se encuentran regulados los derechos más importantes para los trabajadores.

"Artículo 89. Las facultades y obligaciones del Presidente son las siguientes:

XII.- Facilitar al Poder Judicial los auxilios que necesite para el ejercicio expedito de sus funciones."

El Presidente tiene la obligación de facilitar al Poder Judicial los auxilios que necesite para que el Poder judicial pueda cumplir eficazmente con sus funciones. Las medidas de apremio encuentran su fundamento en este Artículo ya que para poder obligar a que se cumplan los mandamientos emitidos por la Autoridad Judicial se puede auxiliar de los órganos competentes, se proporciona al Poder Judicial los apoyos que sus órganos soliciten mediante el suministro de la fuerza pública, para que los Jueces y Tribunales puedan hacer cumplir coercitivamente sus determinaciones, en el caso de presentar a una determinada persona en un proceso laboral y ese se rehusaré podemos solicitar la fuerza pública, Queda facultado el poder judicial poder ordenar el uso de la fuerza pública.

El Apartado "A" del Artículo 123 reglamenta el trabajo que los trabajadores prestan, podría decirse, a la iniciativa privada, o sea a empresas particulares, estableciéndose diversas garantías mínimas de los trabajadores. "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley". Se faculta al Congreso de la Unión para expedir leyes sobre el trabajo, las cuáles regirán, en el Apartado "A", entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de todo contrato de trabajo, se estipulan una serie de derechos, enunciándose los siguientes, duración de la jornada máxima será de ocho horas,

jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas, prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años, prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años, los mayores de esta edad y menores de dieciséis su jornada máxima es de seis horas, por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos, las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que signifiquen un peligro para la salud, gozarán de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo, tendrá dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos; para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad; el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento, participación en las utilidades de las empresas, salario deberá pagarse en moneda de curso legal, etc.

En el Apartado "B" de este Artículo se reglamentan las relaciones del trabajo del Estado y sus trabajadores, siendo las principales garantías de los servidores públicos Jornada máxima de trabajo, protección al salario, derechos de escalafón y ascenso, derecho de huelga, descanso semanal, vacaciones, y de la seguridad social etc.

En este Artículo se plasma la influencia que ejerce el derecho social, entendiéndose por este, las normas que tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles, la base fundamental se encuentra en la protección y la reivindicación de los trabajadores, como resultado de la integración del derecho social en el derecho del trabajo. La justicia social tutela y reivindicá los derechos de los trabajadores, para que obtengan un mejoramiento en sus condiciones económicas.

"Artículo 133. Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de la Unión. Los Jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, Leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o Leyes de los Estados."

La Constitución es la Ley suprema de un Estado, que contiene las disposiciones acerca de la organización fundamental de éste y la determinación y facultades de sus órganos de mayor importancia. Todas las leyes secundarias deben sujetarse a las disposiciones constitucionales, ya que no pueden contrariarlas ni derogarlas. Cualquier ley que se oponga a lo mandado por la Constitución, será nula de pleno derecho, por ir contra los preceptos superiores de riguroso orden público. La ley anticonstitucional no debe ser aplicada, y su aplicación da lugar a reclamar la nulidad de los actos ante la autoridad judicial, por medio del juicio de amparo. Dado el carácter de ley suprema que tiene la Constitución todas las demás disposiciones emanadas del legislador y supeditas en su aplicación y que no contraríen el contenido de aquéllas, se denominan leyes secundarias.

El término de supremacía de la Constitución, se hace referencia a la cualidad de la constitución de fungir como la norma jurídica superior que da validez a un orden jurídico. El ejercicio de cualquier acto de autoridad encuentra su fundamento en la Constitución por ser la norma suprema de un orden jurídico, se le denomina también norma fundamental.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Las medidas de apremio conforman la facultad coactiva que caracteriza a todo órgano jurisdiccional; el juez hace valer su autoridad a fin de que se cumplan en sus términos las diversas determinaciones, e implica que el

destinatario esté obligado a cumplirlas. En materia laboral el Presidente de la Junta, previene a un litigante o a un auxiliar de la administración de la justicia bajo su jurisdicción para que ejecute alguna cosa, es decir impone una obligación de hacer, no hacer, o dar, como puede ser realizar determinada conducta, entregar una cosa, comparecer ante el tribunal, exhibir un documento, si existe una negativa para cumplirla en el plazo establecido, se le impondrá la medida de apremio, las partes que intervienen en la aplicación de estas son, el sujeto activo que es el órgano jurisdiccional que está conociendo de un proceso civil, penal, laboral, etc., el sujeto pasivo es uno de los litigantes, un auxiliar de la administración de la justicia sujeto a la jurisdicción de la Junta, u otra persona sujeta a él por su carácter de testigo, perito o parte, solo se puede apremiar a aquel sujeto que tiene una obligación impuesta. A continuación se menciona el fundamento jurídico de las medidas de apremio, dentro de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 731. El Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, podrán emplear conjunta o indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

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

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

III.- Arresto hasta por treinta y seis horas.”

De este Artículo se desprenden las siguientes características:

- 1) Pueden emplear conjunta o indistintamente cualquiera de las medidas de apremio tanto el Presidente de la Junta, como los de las Juntas Especiales y los Auxiliares.

- 2) La finalidad de emplear estas medidas de apremio es para que las personas obligadas a ello concurren a las audiencias, o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.
- 3) Las medidas de apremio que contempla la Ley Federal del Trabajo son, la multa, el auxilio de la fuerza pública, y el arresto.

El monto de la multa que se puede aplicar es de hasta siete veces el salario mínimo, decretándolo el Presidente de la Junta, los de las Juntas especiales y los auxiliares, tiene una naturaleza de carácter económico, y al emplearla provoca un quebrantamiento económico en el patrimonio del obligado, se aplica en materia penal por causa de un delito, pero también la Ley Federal del Trabajo la impone como medida de apremio provocando un detrimento en el patrimonio del afectado. La multa constituye una fuente de ingresos económicos para el Estado, ingresando ya sea al fisco Local o Federal.

La fuerza pública es la medida de apremio que procede respecto de aquellas resoluciones y determinaciones que deben de ser cumplidas por las partes o terceros, el Presidente de la Junta, los de las Juntas especiales y los auxiliares, están facultados para ordenarla. Las Juntas podrán apoyarse de la Secretaría de Seguridad Pública, se girara el oficio respectivo para que de cumplimiento de presentar al obligado ante estas, para el deshogo de la prueba en la que se le requiera, salvaguardando el Artículo 17 de la Constitución Política que se refiere al derecho de administrar justicia pronta y expedita.

En materia laboral como en otras materias, el arresto es la medida de apremio más rígida que se puede emplear por desacato a un mandamiento judicial, ya que quebranta la libertad personal del infractor, teniendo la facultad la Junta de poder valerse de este medio de apremio para hacer cumplir sus resoluciones, mismo que no debe ser mayor a treinta y seis horas, esta figura no es propia del Código Penal ya que también se establece en el ordenamiento civil, fiscal, agrario, laboral, administrativo, en materia laboral puede combatirse por medio del recurso

de reclamación o del juicio de amparo, al pretender privar al quejoso de su libertad personal, no hay que olvidar que para que se pueda imponer un apremio se debe de cumplir con los exigencias señaladas en la ley, debe existir una orden de la Junta para que las partes, terceros, lleven a cabo una determinada conducta, notificación personal del apercibimiento, y establecerse en autos el desacato a dicho mandamiento.

Las correcciones disciplinarias se regulan en los siguientes Artículos.

"Artículo 728. Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares, podrán imponer correcciones disciplinarias, para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias, y exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos."

El Presidente de la Junta y los Auxiliares pueden imponer para mantener la disciplina, el orden y respeto, así como el adecuado comportamiento de los sujetos procesales, en los actos y en las audiencias judiciales, las correcciones disciplinarias, que serán aplicadas de forma gradual.

"Artículo 729. Por su orden las correcciones disciplinarias que pueden imponerse, son:

I. Amonestación;

II. Multa, que no podrá exceder de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación; y

III. Expulsión del local de la Junta; la persona que se resista a cumplir la orden, será desalojada del local con el auxilio de la fuerza pública."

Las correcciones disciplinarias que pueden aplicarse en forma gradual son, la amonestación que se emplea con frecuencia como corrección disciplinaria, es decir como uno de los instrumentos que se confiere al juzgador para mantener el orden en las audiencias, la multa hasta de siete veces el salario y la expulsión del

local de la Junta que puede darse en el caso en que alguna de las partes ponga el desorden o falte al respeto a la autoridad.

"Artículo 730. Cuando los hechos que motiven la imposición de una corrección disciplinaria, puedan constituir la comisión de un delito, la Junta levantará un acta circunstanciada y la turnará al Ministerio Público, para los efectos conducentes. "

En caso de que se constituya un delito por ejemplo en el robo de un expediente se levanta el acta respectiva y se turna el expediente al Ministerio Público que tiene a su cargo la función de vigilante de la constitucionalidad y la legalidad, y su misión esencial es velar porque la ley sea respetada.

"Artículo 732. Las correcciones disciplinarias y medidas de apremio se impondrán de plano, sin substanciación alguna, y deberán estar fundadas y motivadas. Podrán ser impugnadas en los términos señalados en esta Ley."

La imposición de las correcciones disciplinarias y de las medidas de apremio, deberán estar fundadas y motivadas, siendo impugnables solo las medidas de apremio mediante el recurso de reclamación. El Amparo procede conforme a los Artículos 17, 117, 22 fracción II y 23 de la Ley de Amparo, así mismo el Artículo 853 de la Ley Federal del Trabajo establece el recurso de reclamación contra las medidas de apremio que impongan el Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los auxiliares.

La figura del apercibimiento se establece en los siguientes Artículos, como sanción en caso de incumplimiento a la orden emitida por la Junta.

"Artículo 330. Los inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el "Registro de Patronos". En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren, apercibiéndolas que de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala esta Ley;"

Se regula el apercibimiento como una sanción para el caso de no dar cumplimiento a lo ordenado, es decir si las personas que proporcionan trabajo a domicilio no están registradas, se les otorga un término de diez días para hacerlo.

"Artículo 512-D. Los patronos deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de los instructivos que con base en ellos expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue."

Se establece el apercibimiento como sanción, aplicándose la clausura parcial o total del centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a la obligación respectiva, previa notificación por escrito, con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la clausura, al patrón y a los representantes del sindicato, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir.

"Artículo 519.- Prescriben en dos años:

.....Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo."

Se reglamenta el apercibimiento como sanción, si el trabajador no regresa al trabajo en el término impuesto, se da por terminada la relación de trabajo.

"Artículo 722. Las declaraciones que rindan las partes, sus apoderados o cualquier persona ante las Juntas, las harán bajo protesta de decir verdad y bajo apercibimiento de las penas en que incurran si declaran falsamente ante autoridad."

Se estipula el apercibimiento como sanción.

"Artículo 772. Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente."

Se regula el apercibimiento como sanción.

"Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador."

Los Artículos citados regulan el apercibimiento como la sanción que el Presidente de la Junta puede imponer en caso de desacato a la orden emitida, y las medidas de apremio reglamentan el apercibimiento como la conminación que la autoridad hace a determinada persona, de las consecuencias desfavorables que podrá acarrearle la realización de ciertos actos u omisiones.

Las medidas de apremio también se encuentran contempladas en todos los medios de pruebas que reglamenta la Ley Federal del Trabajo, mismas que a continuación se mencionan.

Prueba Confesional.- Cuando se señala a una persona para absolver posiciones sobre hechos propios, y esta ya no se desempeña en la empresa o

establecimiento, se requerirá al oferente de la prueba para que proporcione el domicilio donde deba de ser citada, pero en el caso de que ignore el domicilio lo hará del conocimiento de la Junta antes de que se celebre la audiencia de desahogo de pruebas, y la Junta podrá solicitar a la empresa que provea el último domicilio que tenga registrado de dicha persona. Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, se puede aplicar la medida de apremio consistente en el auxilio de la fuerza pública, presentando al obligado por medio de la policía (Artículo 793).

Prueba Documental.- Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsas se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo. (Artículo 799).

Prueba Testimonial.- Se le apercibirá al testigo de ser presentado por conducto de la policía si no comparece el día y hora que se señale para la celebración de la audiencia, (Artículo 814). Se debe de indicar el nombre y domicilio de los testigos, cuando exista impedimento para presentar directamente se debe solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificado que le impidan presentarlos directamente (Artículo 813). En el caso de los testigos deben de citarse para que se presenten a rendir su declaración, con el apercibimiento de ser presentado por medio de la Policía, (Artículo 814). La declaración se llevara acabo en el día y hora que para tal efecto señale, con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la policía, no se esta apercibiendo al testigo con la imposición de una multa, sino que con presentarlo con auxilio de la fuerza pública, con la finalidad de darle celeridad al procedimiento, conforme al principio de economía procesal.

Si el trabajador designa perito de su parte, pero éste no se presenta a la audiencia, la Junta nombrará un perito (Artículo 825 fracción III) y dictará las medidas necesaria para que el perito comparezca, si hay un desacato se podrá llevar acabo el apremio.

Respecto del procedimiento de huelga la Ley autoriza al Presidente de la Junta utilizar las medidas de apremio contra el patrón que se abstenga de asistir a la audiencia de conciliación, (Artículo 927). Se faculta a la Junta que en caso de que los huelguistas se nieguen a prestar los servicios de buques, aeronaves, trenes, hospitales etc., se podrán solicitar la fuerza pública a fin de que se puedan llevar a cabo estas actividades. (Artículo 936).

A continuación se hace una breve referencia de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, quienes tienen a su cargo la aplicación de las normas de trabajo competente, en sus respectivas jurisdicciones y encomendada la resolución de los conflictos obrero patronales y en su caso conflictos suscitados entre el estado y sus servidores públicos de cualquier género que les son sometidos a su conocimiento, desarrollando una aplicación del derecho mediante procedimientos, llevando a cabo una función jurisdiccional. (Artículo 523).

Las autoridades administrativas y judiciales dentro de sus competencias auxiliarán a las Junta de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje, de no cumplir con lo anterior, serán responsables, en los términos aplicables al caso, las Juntas se auxiliarán entre sí en el ejercicio de sus funciones. (Artículo 688).

En cuanto a las diligencias de requerimiento de pago y embargo el actuario podrá, en caso necesario sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se va a practicar la diligencia. Si el embargo es de bienes muebles, y una vez nombrado depositario por la parte que obtuvo el fallo, este podrá solicitar el cambio de depositario, si en el caso concreto se rehúsa a devolver los bienes, se le aplicarán apremios.

Respecto a las Juntas Locales de Conciliación se establecen en las Entidades Federativas instalándose en los municipios o zonas económicas que determine el Gobernador (Artículo 601.) No funcionarán las Juntas de Conciliación

en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje. (Artículo 602).

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponden el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Artículo 621). El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial (Artículo 622). El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial.(Artículo 625).

Con sede en la Ciudad de México tenemos a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de la que dependen las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje constituidas fuera de la capital de la República y dentro de ella, conforme a la distribución de ramas de la industria, materia y jurisdicción territorial que se les asigne por el Secretario del Trabajo y Previsión Social. La Junta Federal se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (Artículo 605). Los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetan a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según la fracción XX, apartado "A", del Artículo 123 constitucional. La competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se define en el Artículo 123, teniendo la facultad de dirimir los conflictos que se susciten entre el capital y el trabajo o entre trabajadores y patrones. Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo (Artículo 604). La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por

ramas de la industria o de otras actividades (Artículo 605). La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia (Artículo 607). El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República, (Artículo 612). El Presidente de la Junta tiene las facultades y obligación entre otras de cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta.(Artículo 617).

3.3. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Los Artículos que se mencionan todos son de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Título Octavo denominado "De los Medidas de apremio y en la ejecución de los laudos", Capítulo uno.

"Artículo 148. El Tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas hasta mil pesos."

"Artículo 149. Las multas se harán efectivas por la Tesorería General de la Federación, para lo cual el Tribunal girará el oficio correspondiente. La Tesorería informará al Tribunal de haber hecho efectivo la multa, señalando los datos relativos que acrediten su cobro."

De estos dos Artículos referidos a las medidas de apremio se encuentran las siguientes características.

- 1.- Quién aplica las medidas de apremio es el Tribunal.
- 2.- Objetivo es hacer cumplir sus determinaciones.
- 3.- Se podrá aplicar como multa hasta la cantidad de mil pesos.
- 4.- Las multas las hace efectivas la Tesorería General de la Federación.
- 5.- El Tribunal le girará el oficio correspondiente.

6.- La Tesorería informará al Tribunal de haber cumplido con la multa, acreditando su cobro.

Los Artículos que se indican son referidos a las correcciones disciplinarias.

"Artículo 162. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje impondrán correcciones disciplinarias:

a) A los particulares que faltaren al respeto y al orden debidos durante las actuaciones del Tribunal, y

b) A los empleados del propio Tribunal, por las faltas que cometan en el desempeño de sus funciones."

"Artículo 163.- Las correcciones a que alude el artículo anterior serán:

I.- Amonestación.

II.- Multa que no podrá exceder de cien pesos, y

III.- Suspensión del empleo con privación de sueldos hasta por tres días."

"Artículo 164.- Las correcciones disciplinarias se impondrán oyendo al interesado y tomando en cuenta las circunstancias en que tuvo lugar la falta cometida."

"Artículo 165.- Las infracciones a la presente Ley que no tengan establecida otra sanción, se castigarán con multa hasta de mil pesos.

Las sanciones serán impuestas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje."

De estos Artículos se encuentran las siguientes características.

1.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje impone las correcciones disciplinarias.

- 2.- Las correcciones disciplinarias se imponen por faltar al respeto y al orden y por las faltas que cometan los empleados del Tribunal.
- 3.- Las correcciones que se pueden imponer son, la amonestación, la multa y la suspensión del empleo.
- 4.- Cuando no se tengan establecida otra sanción, se castigará con multa hasta de mil pesos.

3.4. MEDIDAS DE APREMIO EN OTRAS MATERIAS.

Se tienen diversos ordenamientos legales que regulan las medidas de apremio, correcciones disciplinarias, apercibimiento y amonestación. El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en su Artículo 73 enumera los medios de apremio que aplican los jueces, como son la multa, auxilio de la fuerza pública y la fractura de cerraduras si fuere necesario, cateo, y el arresto, si el caso exige mayor sanción, se dará parte a la autoridad competente, así mismo regula las correcciones disciplinarias para mantener el orden y exigir se les guarde respeto a los jueces, magistrados y tribunales, las correcciones disciplinarias que se pueden aplicar, son el apercibimiento o amonestación, la multa, la suspensión, y los que se resistan a cumplir la orden de expulsión serán arrestados hasta por un término de treinta y seis horas, en el caso de que la infracción llegare a tipificar un delito se procederá en contra de quien lo cometiera, con arreglo a la legislación penal.

El Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal en el Artículo 33 establece los medios de apremio que se pueden aplicar indistintamente el Ministerio Público, los Tribunales o Jueces, consistentes en multa, auxilio de la fuerza pública y arresto, y si fuera necesario se procederá contra el rebelde por el delito de desobediencia, además regula las correcciones disciplinarias y el apercibimiento, este último como sanción. El Código Penal para el Distrito Federal regula los delitos, desobediencia y resistencia contra la autoridad, la Ley de Amparo

instituye a la multa como medida de apremio, además de la regulación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

3.4.1 CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL.

El apremio es un acto procesal que emite un Órgano Judicial, involucrando a las partes y en su caso a terceros, el juzgador tendrá la facultad de dictar un mandamiento para que determinada persona lo cumpla, pero si se omite su cumplimiento da como desenlace que el proceso se vuelva lento e ineficaz. El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, establece diversos señalamientos de las sanciones que se aplican a las partes si desobedecen a una orden judicial, al crear las leyes civiles nuestro legislador lo hizo pensando en que estas realmente se cumplieran, proporcionando los medios que pueden hacer valer los Jueces, como integrantes del poder judicial, haciendo uso de la fuerza con la que dispone el estado, para la eficaz aplicación de la Ley. Si no existiera la coercibilidad la Ley sería obsoleta e inaplicable ya que una de las características de este es poder hacer efectiva, aún en contra de la voluntad de los particulares para vivir en un régimen de derecho.

Las medidas de apremio establecidas en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal se encuentran reguladas en los siguientes Artículos.

"Artículo 73. Los Jueces, para hacer cumplir sus determinaciones, pueden emplear cualquiera de las siguientes medidas de apremio que juzguen eficaz:

- I. La multa hasta por las cantidades a que se refiere el Artículo 61, la cual podrá duplicarse en caso de reincidencia;
- II. El auxilio de la fuerza pública y la fractura de cerraduras si fuere necesario;
- III. El cateo por orden escrita;

IV.- El arresto hasta por treinta y seis horas.

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

Este Artículo autoriza al Juez la utilización de las medidas de apremio, empleando cualquiera que juzgue eficaz, se desprende el poder coercitivo del juzgador al emitir una orden de hacer o de no hacer, al decir que “pueden emplear cualquiera de los medios de apremio” se refiere al poder coercitivo del juzgador o del estado a fin de que se cumpla con lo ordenado, la palabra “cualquiera”, deja al arbitrio del juez la aplicación de tal o cual medida coercitiva, sin indicar que estas medidas deben aplicarse sucesivamente o únicamente alguna de estas, en caso de la multa no debe exceder los límites del Artículo 62.

Las medidas de apremio suponen, una actitud de resistencia, de incumplimiento por parte del destinatario de una orden, Si un testigo, se niega a comparecer al tribunal para rendir su testimonio, puede ser obligado a hacerlo utilizando los diversos apremios señalados, en el caso del rompimiento de cerraduras se da con el fin de evitar el desarrollo de una diligencia judicial. En consecuencia si las medidas de apremio no existieren o no fueran eficaces, los particulares de mala fe fácilmente podrían evadir el cumplimiento de los mandatos de la Autoridad Judicial.

El rompimiento de cerraduras, entendido como el acto por medio del cual el órgano jurisdiccional faculta el quebrantamiento de cerraduras, para poder dar cumplimiento al mandato judicial, cuando el demandado se le apercibe que en caso de nueva oposición se autorizara a romper cerraduras que impidan llevar a cabo la práctica de la diligencia de embargo previamente dictada y en razón de esto se oponga a que el C. Actuario de cumplimiento al auto, la actora podrá solicitar los servicios de un cerrajero para poder romper los candados para llevar a cabo la diligencia de embargo, este tipo de medidas de apremio se observan en los juicios de arrendamiento al dictarse el desalojo de un bien inmueble.

"Artículo 114. Será notificado personalmente en el domicilio señalado por los litigantes:

V.- El requerimiento de un acto a la parte que deba cumplirlo;"

Se debe notificar personalmente al obligado que de no llevar a cabo la orden emitida por el juzgador, se le impondrá una medida de apremio y se instituirá en que consiste.

"Artículo 61. Los Jueces, magistrados y secretarios tienen el deber de mantener el buen orden y de exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos, por lo que tomarán, de oficio a petición de parte, todas las medidas necesarias establecidas en la Ley tendientes a prevenir o a sancionar cualquier acto contrario al respeto debido al tribunal y al que han de guardarse las partes entre sí, así como las faltas de decoro y probidad, pudiendo requerir el auxilio de la fuerza pública.

La violación a lo mandado por este precepto se sancionará de acuerdo con las disposiciones de este Código, y a falta de regulación expresa, mediante la imposición de multa según las reglas establecidas en la fracción II del Artículo 62.

Cuando la infracción llegará a tipificar un delito, se procederá en contra quienes lo cometieron, con arreglo a lo dispuesto en la legislación penal.

Las infracciones a que se refiere este precepto se anotarán en el Registro Judicial y se considerarán para motivar la imposición de las sanciones que procedan."

Las medidas de apremio que pueden emplearse a los litigantes, abogados o terceros, que por alguna razón estén involucrados, dentro de los requisitos que deben tener los Jueces para aplicarlas son, la existencia de una determinación fundada en derecho, que debe ser cumplida por alguna de las partes o alguna persona involucrada en el juicio, en este ordenamiento se notificara al obligado la obligación que debe de cumplir, apercibiéndole que de no obedecer se le aplicará una medida de apremio. El Juez para hacer cumplir determinada conducta puede emplear las diversas medidas de apremio autorizados por la Ley, para forzar

al obligado al cumplimiento de la decisión que se hubiere dictado, el Órgano Judicial exige a las partes o a los terceros a que estos cumplan con sus determinaciones.

Existe la obligación por parte de los Secretarios de Acuerdos de dar cuenta con los escritos presentados dentro de las veinticuatro horas de su presentación, y en caso de incumplimiento existe la multa por el importe de un día de salario (Artículo 66); los notificadores adscritos a los juzgados se encuentran obligados a realizar las notificaciones en el domicilio que para tal efecto hayan señalado las partes, bajo la pena de cubrir por concepto de multa el equivalente de cinco días del importe del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal (Artículo 113); los trabajadores de las salas y de los juzgados deben hacer constar el número y fecha del Boletín Judicial en que se haya hecho la publicación bajo la pena de un día de sueldo por la primera falta, que se duplicará por la segunda, y de suspensión de empleo hasta por tres meses por la tercera, sin perjuicio de indemnizar debidamente a la persona que resulte perjudicada por la omisión. (Artículo 127).

Si una de las partes o ambas no comparecen a la audiencia previa y de conciliación, se les multa hasta por los montos establecidos en el Artículo 62 fracción II de este Código. (Artículo 272 A).

En el desahogo de la prueba testimonial el juzgador previene a los testigos, que de no comparecer cuando sea necesario deponer su testimonio o que se nieguen a declarar, se les sancionara con multa equivalente hasta por treinta días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. En esta probanza las partes deben señalar exactamente el domicilio de sus testigos y en caso de que este resulte inexacto, o si se hizo con el propósito de retardar el procedimiento, se impondrá al promovente una sanción equivalente hasta sesenta días del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal a favor del colitigante. (Artículo 357).

Se previene que cualquier persona extraña a juicio que tenga en su poder un documento que sea ofrecido como prueba, se le prevendrá para que lo exhiba y en caso de no hacerlo se hará acreedor a una sanción pecuniaria hasta por los importes señalados en el Artículo 62. (Artículo 96).

En la prueba pericial, el perito una vez aceptado y protesto el cargo que se le confiere, rendirá su dictamen con el apercibimiento que en caso de no hacerlo se le sancionará con multa equivalente a sesenta días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. (Artículo 347). En el desahogo de la prueba pericial, el perito tercero en discordia tiene la obligación de presentar su dictamen a más tardar en la audiencia de pruebas y para el caso de incumplimiento se sancionara a favor de las partes con el importe de una cantidad igual a la que cotizó por sus servicios. (Artículo 349).

Cuando se declare infundada una incompetencia, se aplicará al que la opuso, una sanción pecuniaria por sesenta días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, en beneficio del colitigante, siempre que a juicio del juez, el incidente respectivo fuere promovido para alargar o dilatar el procedimiento. (Artículo 168).

Además de las medidas de apremio, también se establecen las correcciones disciplinarias, que a continuación se señalan.

"Artículo 62. Se entenderá por correcciones disciplinarias:

I.- El apercibimiento o amonestación,

II.- La multa, que será en los juzgados de paz, el equivalente como máximo, de sesenta días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal al momento de la comisión de la falta; en las de primera instancia de ciento veinte días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, como máximo; y en el Tribunal Superior de Justicia, de ciento ochenta días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, como máximo.

Estas multas se duplicarán en caso de reincidencia;

III.- La suspensión que no exceda de un mes, y

IV.- Los que se resistieren a cumplir la orden de expulsión serán arrestados hasta por un término de seis horas.”

3.4.2. CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS PENALES Y CÓDIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL.

Para hacer guardar el respeto a la investidura judicial se requiere que los funcionarios estén suministrados de medios de apremio, para hacer cumplir sus determinaciones, empleando cualquiera de ellos, además podrán imponer las correcciones disciplinarias los tribunales, jueces y el Ministerio Público para mantener el orden y exigir que se les guarde respeto, de lo contrario aplicarán en el acto las correcciones disciplinarias. Las medidas de apremio se encuentran previstos en el Título Primero, Reglas Generales, Capítulo IV, Despacho de los negocios.

Los medios de apremio que dispone el Ministerio Público, los Tribunales y los Jueces, se regulan en el siguiente Artículo.

“Artículo 33.- El Ministerio Público, los Tribunales o Jueces, para hacer cumplir sus determinaciones, podrán emplear indistintamente, cualquiera de los siguientes medidas de apremio:

- I.- Multa por el equivalente a entre uno y treinta días de salario mínimo vigente en el momento y lugar en que se realizó la conducta que motivó el medio de apremio. Tratándose de jornaleros, obreros y trabajadores la multa no deberá exceder de un día de salario y tratándose de trabajadores no asalariados de un día de ingresos.
- II. El auxilio de la fuerza pública, y
- III. El arresto hasta de treinta y seis horas.

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

Las correcciones disciplinarias como instrumentos que pueden utilizar los jueces son las siguientes.

“Artículo 31. Son correcciones disciplinarias.

I. El apercibimiento;

II.- Multa por el equivalente a entre uno y quine días de salario mínimo, vigente en el momento y lugar en que se cometa la falta que amerite corrección. Tratándose de jornaleros, obreros y trabajadores la multa no deberá exceder de un día de salario y tratándose de trabajadores no asalariados el de un día de ingresos.

III.- Suspensión. La suspensión sólo se podrá aplicar a servidores públicos con la duración preveías por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

IV.- Arresto hasta de treinta y seis horas.”

Las correcciones disciplinarias las encontramos reguladas en los siguientes Artículos.

1.- Por orden del Tribunal, Juez o Ministerio Público podrán imponerse las correcciones disciplinarias, en el acto de cometerse la falta ó después con lo ya consignado en el expediente (Artículo 32).

2.- Los tribunales, jueces y el Ministerio Público tienen el deber de mantener el orden y guardarles respeto, aplicando en el acto por las faltas que se cometiesen, las correcciones disciplinarias, pero si estas faltas llegan a constituir un delito, se pondrá a disposición del Ministerio Público a la persona, levantándose un acta.(Artículo 18).

3.- Los tribunales y los jueces podrán emplear imponer las correcciones disciplinarias, por las faltas que cometan cualquier persona, incluyendo sus empleados, abogados, apoderados y defensores. (Artículo 19).

4.- Como corrección disciplinaria el Ministerio Público aplicarán multas que no excedan de un día de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en la Averiguación Previa, admitiéndose solo el recurso de responsabilidad. (Artículo 20).

5.- Cuando se imponga algunas de las correcciones disciplinarias, si lo solicitare interesado, una vez notificada la providencia, se le oíra, substanciándose el incidente por separado, resolviéndose al día siguiente. (Artículo 21).

6.- Si los peritos no rinden su dictamen en los términos establecidos serán apremiados por el Juez, del mismo modo que los testigos y con iguales sanciones, si a pesar de esto no se da cumplimiento será procesado por los delitos previstos por el Código Penal para estos caso. (Artículo 169).

7.- Si la defensa no formula conclusiones en el término que se establece, se tendrán por formuladas las de inculpabilidad y se impondrá al defensor una multa hasta de cien veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal o un arresto hasta de tres días.(Artículo 318).

El Presidente de la Junta respectiva, o del Juez al dictar una medida de apremio, y el obligado es omiso a esa sanción, se puede auxiliar del Código Penal para el Distrito Federal, en el Capitulo relativo a los delitos de Desobediencia y resistencia de particulares, analizaremos los siguientes Artículos.

El Código Penal para el Distrito Federal establece en los siguientes Artículos los delitos contra la autoridad por desobediencia y resistencia de particulares.

1.- Al que sin excusa legítima, desobedeciere un mando legítimo de la autoridad, se le aplicará de quince a doscientas jornadas de trabajo a favor de la comunidad. (Artículo 178)

2.- El que se negare a comparecer ante la autoridad a dar su declaración, cuando legalmente se le exija, será considerado reo del delito por desobediencia aun mandato legítimo de la autoridad e insista en su desobediencia, después de haber sido apremiado o por apercibido por la autoridad judicial o administrativa, para que comparezca a declarar. (Artículo 179)

3.- Se aplicará de uno a dos años de prisión y multa de diez a mil pesos al que, empleando la fuerza, el amago o las amenazas, se oponga a que la autoridad pública o sus agentes ejerzan alguna de sus funciones, o resista el cumplimiento de un mandato legítimo ejecutado en forma legal. (Artículo 180)

4.- Se equipará a la resistencia y se sancionará con la misma pena que ésta, la coacción hecha a la autoridad pública por medio de la violencia física o de la moral, para obligarla a que ejecute un acto oficial, sin los requisitos legales u otro que no este en sus atribuciones. (Artículo 181)

5.- Al que debiendo ser examinado en juicio y agotados sus medidas de apremio se niegue a otorgar la protesta de Ley o a declarar, pagará de 10 a 30 días multa, en caso de reincidencia, se impondrá prisión de uno a seis meses o de 30 a 90 días multa. (Artículo 182).

6.- Cuando la Ley autorice el empleo del apremio para hacer efectivas las determinaciones de la autoridad, sólo se consumarán los delitos de resistencia y desobediencia cuando se hubieren agotado las medidas de apremio. (Artículo 183).

3.4.3. LEY DE AMPARO.

La Ley reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la nuestra Carta Magna y de la Ley de Amparo, en lo que se refiere a las medidas de apremio se observa que en primer lugar carece de preceptos en donde se establezca de forma generalizada la observancia de las medidas de apremio, la finalidad de la Ley de Amparo es la restitución al quejoso en el goce de su garantía violada por Leyes o por actos de autoridad y destruir el acto de autoridad Federal que vulnere la soberanía de los estados, así como evitar que el acto autoritario de los Estados invada la esfera de la autoridad Federal. El Código Federal de Procedimientos Civiles actúa de forma supletoria en la Ley de Amparo.

La Ley de Amparo regula diversas disposiciones sobre las medidas de apremio que a continuación se mencionan.

La multa se impondrá cuando estemos en la hipótesis siguiente.

1.- Si el promovente del amparo no justificaré que la autoridad ejecutora señalada en la demanda reside dentro de la jurisdicción del juez ante quien la haya presentado, el juez de Distrito impondrá a quien haya promovido, una multa de treinta hasta ciento ochenta días de salario. (Artículo 41).

2.- Cuando se presente ante Juez de Distrito una demanda de amparo contra la sentencia definitiva, se declarará incompetente y mandará remitir dicha demanda al Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda, podrá imponérsele al promovente una multa de diez a ciento ochenta días de salario. (Artículo 49).

3.- Cuando la acumulación de juicios que se siguen en diferentes juzgados haya sido promovida por alguna de las partes y resulte improcedente, se impondrá a ésta, una multa de treinta a ciento ochenta días de salario. (Artículo 61)

4.- Cuando se deseché un impedimento, propuesto por las partes se impondrá, a la parte que lo haya hecho valer o a su abogado, o a ambos, una multa de treinta a ciento ochenta días de salario. (Artículo 71).

5.- Cuando hayan cesado los efectos del acto reclamado u ocurrido causas de sobreseimiento, la parte quejosa y la autoridad responsable están obligadas a manifestarlo, de lo contrario se les impondrá una multa de diez a ciento ochenta días de salario.(Artículo 74 Fracción IV, párrafo primero).

6.- Si se promovió con el propósito de retrasar la solución del asunto del que emana el acto reclamado o de entorpecer la ejecución de las resoluciones respectivas o de obstaculizar la legal actuación de la autoridad, se impondrá una multa de diez a ciento ochenta días de salario. (Artículo 81).

7.- Si se interpone el recurso de reclamación sin motivo, se impondrá multa de diez a ciento veinte días de salario. (Artículo 103).

8.- Si no se ratifica la demanda de amparo, se tendrá por no interpuesta la demanda y se impondrá una multa de tres a treinta días de salario, al interesado, a su abogado o representante o a ambos. (Artículo 119).

9.- Las funcionarios o autoridades expedirán las copia o documentos que soliciten, si no cumplieren, se les requerirá, y de no expedirlas, el Juez hará uso de los medios de apremio, consignando en su caso a la autoridad omisa por desobediencia a su mandato. (Artículo 152)

10.- si alguna de las partes objeta de falso un documento y el juez desecha tal objeción, aplicará al promovente multa de diez a ciento ochenta días de salario. (Artículo 153).

A la Autoridad Responsable se le impondrá una multa en los siguientes casos:

1.- Cuando no haga constar la autoridad responsable al pie del escrito de demanda de amparo la fecha en que fue notificada al quejoso la resolución reclamada y la de presentación del escrito, así como los días inhábiles que mediaron entre ambas fechas; se le impondrá una multa de veinte a ciento cincuenta días de salario. (Artículos 163 y 164).

2.- Se multara a la autoridad responsable con veinte a ciento cincuenta días de salario, si no envía a la autoridad constitucional copias certificadas de las constancias relativas de la Ley de amparo ni las copias de esta, ni los autos originales, ni el informe con justificación, para dar cumplimiento al Artículo 164. (Artículo 169).

Como se puede apreciar la Ley de Amparo como medida de apremio establece la multa ya sea para las partes o la Autoridad Responsable, estas se aplicaran a razón de días de salario, para calcular su importe se tendrá como base el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal al momento de realizarse la conducta sancionada.(Artículo 3Bis).

Con el anterior señalamiento del marco jurídico de las medidas de apremio, correcciones disciplinarias, apercibimiento, y otras figuras análogas, establecidas en la Ley Federal del Trabajo, así como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, Código de Procedimientos Penales y Código Penal ambos para el Distrito Federal, y la Ley de Amparo, se hizo una descripción referente a los Artículos que señalan estos conceptos, y que fundamentan la imposición de los mismos.

CAPITULO IV.

DE LAS MEDIDAS DE APREMIO EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Ya se establecieron doctrinal y jurídicamente el estudio de las medidas de apremio, correcciones disciplinarias, y el apercibimiento, reguladas entre otras en la Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, y Código Penal y de Procedimientos Penales ambos para el Distrito Federal, y la Ley de Amparo, así como su estudio a través del tiempo. Es importante ilustrar las correcciones disciplinarias, porque muchas veces se llegan a confundir con las medidas de apremio, el Código de Procedimientos Civiles menciona como correcciones disciplinarias el apercibimiento o amonestación, tomando como sinónimos estos dos conceptos, además, el apercibimiento en las leyes antes citadas se toma de forma distinta, ya sea como corrección disciplinaria, advertencia o sanción, siendo importante plasmar estas diferencias.

En este capítulo se mencionan a las medidas de apremio en el proceso laboral, haciéndose un análisis jurídico, y planteando posteriormente si existe la problemática para su aplicación y ejecución, además se instauran algunos criterios jurisprudenciales respecto a la multa, el auxilio de la fuerza pública, y el arresto, asimismo se exponen algunas propuestas para lograr que las partes y terceros cumplan con lo ordenado por la autoridad laboral, para poder lograr una mayor eficacia en el cumplimiento de las resoluciones emitidas por las Juntas. Se examinan cada uno de los instrumentos que otorga la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 731 como medidas de apremio, se analizan si tienen el alcance y la coercitividad para los que fueron creados, y si logran tener una afectación patrimonial o física en los obligados.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se estudia el único medio de apremio que es la multa, como el instrumento que otorga esta Ley, para lograr que se lleven a cabo los mandamientos ordenados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se hace un análisis jurídico de la multa, así como si existe problemática en cuando a su eficacia, finalidad y ejecución.

4.1. ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS MEDIDAS DE APREMIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La medida de apremio es el acto judicial por el cual el juez o tribunal constriñe y obliga a alguna persona para que ejecute algo o se abstenga de hacerlo, si estas no existieran el órgano jurisdiccional no tendría el poder de coacción y sus resoluciones quedarían ineficaces frente al Derecho, y estos mandatos no tendrían fuerza jurídica. El Juez dentro de un proceso tiene poderes ordenatorios, mismos que son las facultades que la ley otorga a los jueces con la finalidad de que éstos puedan hacer cumplir sus determinaciones y se impida que el proceso pueda ser dilatado por causa de las partes o terceros, estos poderes en nuestro sistema jurídico se llaman medios de apremio, los cuales se encuentran establecidos en materia laboral en el Artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo. Los medios de apremio tienen como finalidad conseguir el cumplimiento de las determinaciones que dicten los jueces, se requiere en primer lugar la existencia previa del apercibimiento, dándosele a conocer al obligado que de no llevar a cabo una determinada conducta se le apercibe con la aplicación de una medida de apremio. Se trata de proteger la potestad judicial para lograr el cumplimiento de las resoluciones judiciales, logrando el cumplimiento y respeto que deben las personas a las autoridades laborales, específicamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La importancia de las medidas de apremio es que si no existieran, el órgano jurisdiccional no tendría el poder de coacción y sus resoluciones quedarían ineficaces frente al derecho, ya que estos mandatos no tendrían fuerza jurídica para

hacer cumplir sus determinaciones. A continuación se mencionan algunos Artículos relevantes en las medidas de apremio, previstos en la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 731. El Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, podrán emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios para que las personas concurren a las Audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplear son.

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

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

III.- Arresto hasta por treinta y seis horas.”

La medida de apremio es el instrumento que la Junta, Juez ó Tribunal respectivo, esta en posibilidad de dictar para que una determinación antes dada por él mismo se haga cumplir. La facultad para imponer medidas de apremio la tiene el Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, ya sea de forma conjunta o indistinta, con la finalidad de que las personas lleven a cabo la orden emitida, como puede ser concurrir a una audiencia, exhibir algún documento.

La imposición de los medios de apremio, no es una facultad optativa de uso discrecional por parte de la autoridad jurisdiccional, ya que de ser así no podría obtenerse el cumplimiento de tales determinaciones, careciendo de objeto el Artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo. Se utilizan estos medios cuando exista incumplimiento, aunque se señala la palabra “podrán” no debe interpretarse como una facultad discrecional sometida al criterio subjetivo del juzgador, ya que ante el incumplimiento los juzgadores deben imponer los medios de apremio. El arbitro de que gozan los jueces únicamente concierne a la elección del medio de apremio, siendo una facultad discrecional, ya que se menciona que se podrá aplicar cualquiera de ellos, aunque la jurisprudencia señale que la aplicación es en forma gradual.

El empleo de la multa como medida de apremio no es inconstitucional, no es contraria a la garantía de audiencia que establece el Artículo 14 segundo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que su aplicación no tiene como objetivo esencial la de privar a los gobernados de sus propiedades, posesiones o derechos, sino compeler a las partes a que cumplan con una determinación judicial. Para la imposición de la multa es esencial establecer los artículos que autorizan su aplicación así como señalar el motivado de su aplicación, no debe hacerse el señalamiento invocando globalmente en un cuerpo de leyes, debiendo citar expresamente la disposición legal en que se apoya el mandamiento, tanto para evitar los actos arbitrarios, como para dar oportunidad de defensa al afectado.

El objetivo de la multa es obligar a las partes para que cumplan con la determinación judicial, y no tienen la finalidad de privar a los gobernados de sus propiedades, posesiones o derechos. Las leyes al establecer la multa deben contener las reglas adecuadas para que las autoridades tengan la posibilidad de fijar su monto, se toma en cuenta la capacidad económica del infractor, la gravedad de la infracción, esto con la finalidad de no estar en la hipótesis de una multa excesiva si no que sea proporcional. En algunas leyes al instaurar las multas se utiliza la palabra "hasta", esto con la finalidad de no exceder el monto determinado en la ley, entendiéndose como el mínimo a imponer el de una unidad monetaria. La multa no debe ser excesiva conforme al Artículo 22 Constitucional, incluida como una de las penas prohibidas, es decir no puede ser desproporcionada a las posibilidades económicas del infractor con relación a la gravedad del ilícito.

El empleo de la fuerza pública como medida de apremio se refiere a que la Autoridad Judicial esta facultada para utilizar la intervención de la Policía Preventiva para forzar al obligado a dar cumplimiento a lo ordenado por el órgano jurisdiccional. Los órganos judiciales no cuentan con cuerpos de vigilancia o de policía propios, requieren del auxilio de la autoridad administrativa por medio de la policía preventiva o de seguridad pública.

La fuerza pública es la colaboración que los organismos y autoridades tienen la obligación de prestar a los tribunales, con el objeto de que estos puedan cumplir con la procuración de la justicia, teniendo la facultad el juez de utilizar la intervención de la policía. Este apremio trae aparejada una forma de intimidación y amenaza que conmina al apremiado a dar cumplimiento a lo ordenado por el juez, la finalidad es quitar la resistencia que se está empleando en el obligado a cumplir lo ordenado.

Los tribunales deben administrar justicia, en los plazos y términos que fije la ley, para ello es necesario que tengan a su alcance los medios adecuados para cumplimentar eficaz y prontamente sus determinaciones. Las Autoridades Administrativas y Judiciales están obligadas, dentro de la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje; si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las Leyes aplicables al caso, asimismo las Juntas se auxiliarán entre sí en el ejercicio de sus funciones.

El arresto como medida de apremio consiste en una privación de la libertad, que se realiza en lugar distinto del destinado al cumplimiento de las penas de privación de libertad, es el más coercitivo, dado el incumplimiento que se hace a un mandato judicial, atentándose contra la libertad personal del infractor, no debiendo exceder de hasta treinta y seis horas, la palabra "hasta" se entiende como el tope máximo para la imposición de este, entendiéndose que puede ser menor el arresto. En la práctica no se llega a utilizar el arresto directamente ya que para emplearlo es necesario imponer primero la multa, posteriormente la presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública y por último la Junta emplea el arresto, es decir la aplicación de las medidas de apremio ha de ser gradual, ya que si es simultánea, la jurisprudencia establece que existe una violación del Artículo 16 Constitucional. El arresto debe de estar fundado en derecho para que sea cumplida por alguna de las partes o por alguna de las personas involucradas en el juicio, esta determinación debe ser notificado al obligado con el apercibimiento de no ser

obedecida, se le aplicará la medida de apremio, además debe constar en autos la oposición a la negativa del obligado a obedecer el mandamiento judicial.

Como medida de apremio el arresto no tiene el carácter de pena, ni es de naturaleza penal, por no provenir de un procedimiento instaurado con motivo de la comisión de un delito, solo tiene por objeto compeler a las partes a que acaten una decisión judicial. La duración del arresto no puede quedar al arbitrio del legislador, sino que debe sujetarse, como máximo, al término de treinta y seis horas ya que su objeto no es castigar al infractor, sino un medio para hacer cumplir las determinaciones judiciales. El arresto puede ser decretado por autoridad administrativa, recibiendo el nombre de arresto administrativo y cuando es ordenado por la autoridad judicial, se le llama arresto judicial

El arresto como medida de apremio tiene el carácter de una medida disciplinaria, ya que tiene por objeto compeler a las partes a que acaten una decisión judicial, ni se encuentra dentro de los actos prohibidos por el artículo 22 Constitucional, estas medida se puede aplicar a las personas que intervienen en un juicio, siempre que estén afectadas por una resolución judicial cuyo cumplimiento se ordena. Al establecer el arresto no viola las garantías individuales, ya que no se impone como pena de prisión, sino como medida disciplinaria que los tribunales pueden emplear para hacer cumplir sus resoluciones.

“Artículo 688. Las autoridades administrativas y judiciales están obligadas, dentro de la esfera de su competencia, a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje, si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las Leyes aplicables al caso.

Las Juntas se auxiliarán entre sí en el ejercicio de sus funciones”.

A la autoridad administrativa corresponde la aplicación de sanciones por las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, consistentes en multa o arresto hasta por treinta y seis horas, las Juntas de Conciliación y de las Conciliación y Arbitraje tienen el auxilio de las Autoridades Administrativas y

Judiciales, para poder agilizar la pronta y expedita administración de justicia. En el caso de la multa se gira oficio a la Tesorería para que la ejecute, y en el arresto se gira oficio a la Secretaría de Seguridad Pública para que presente a una determinada persona a la audiencia señalada.

“Artículo 732. Las correcciones disciplinarias y medios de apremio se impondrán de plano, sin substanciación alguna, y deberán estar fundadas y motivadas. Podrán ser impugnadas en los términos señalados en esta Ley”.

La corrección disciplinaria no es impugnable mediante el recurso de reclamación que establecen los Artículos 853 y 854 de la Ley Federal del Trabajo, solo son impugnados las medidas de apremio.

El Artículo 793, segundo párrafo establece “Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía”. Lo anterior se refiere al desahogo de la prueba confesional, cuando la persona citada no se presenta a la audiencia, la Junta tiene la facultad de dictar el auxilio de la fuerza pública, como medida de apremio, sin tener que dictar primero la multa, esto es con la finalidad de que el procedimiento laboral sea más rápido.

“Artículo 799. Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsas se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo”. Es decir, en caso contrario se aplicarán las medidas de apremio para obligar a exhibir un documento.

A continuación se citan algunos Artículos que hacen referencia a la aplicación del apercibimiento que se prevé en la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 772. Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta

deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente."

El apercibimiento se establece como sanción consistente en la caducidad, es decir en el abandono que se manifiesta en que ninguna de las partes hace en el proceso las promociones necesarias para que éste llegue a su fin, por tanto la misma es una forma anormal de terminación de un proceso, ya que la normal consiste en que todo concluya con una sentencia definitiva. El apercibimiento no se establece como antecedente para la aplicación de una medida de apremio, por lo tanto el apercibimiento se emplea ya sea como sanción o como advertencia de llevar a cabo una conducta determinada para poder aplicar una medida de apremio.

"Artículo 814. La Junta, en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la Policía".

La aplicación de una medida de apremio, consiste en el auxilio de la fuerza pública, en el caso de los testigos que son citados y no se presentan a la audiencia señalada, podrán ser obligados por medio de la Policía, esto es debe encargarse la cedula respectiva para hacer del conocimiento de los testigos que en caso de no presentarse, se hará uso de la fuerza pública. Los testigos que radican fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente debe acompañar el interrogatorio por escrito, de no hacerlo se declarará desierta la probanza, con la finalidad de poder acelerar el proceso.

"Artículo 828. Admitida la prueba de inspección por la Junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá de que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan."

Se aplican medidas de apremio, en caso de documentos y objetos que se encuentren en poder de personas ajenas a la controversia, el apercibimiento, se regula como sanción, es decir, si no se exhiben los documentos se tendrán por presuntamente ciertos los hechos a probar.

"Artículo 883. La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copia que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se haya admitido".

La Junta dictará las medidas necesarias, entendiéndose la aplicación de las medidas de apremio para que los obligados lleven a cabo lo necesario para el desahogo de pruebas, asimismo se señalarán los apercibimientos conducentes.

El Artículo 825 Fracción III, señala el desahogo de la prueba pericial, esta probanza se desahogará con el perito que concurra, a menos que estos con causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su informe, la Junta señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezcan los peritos.

"Artículo 915. Desahogadas las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que formulen sus alegatos, por escrito, apercibidas que en caso de no hacerlo, se les tendrá por perdido su derecho."

El apercibimiento se emplea como sanción, no como requisito para poder emplear una medida de apremio.

A continuación se citan algunos Artículos que emplean las medidas de apremio como sanción a las partes para llevar a cabo una determinada conducta, se

aprecia que no se utiliza la palabra apercibimiento, aunque en la práctica si se estipula para poder aplicar los apremios.

El Artículo 884 establece la audiencia de desahogo de pruebas.

“II.- Si faltan por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuar dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley.

III.- En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copia o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.”

En el desahogo de las pruebas la Junta establece las medidas de apremio que se aplicarán a las partes o terceros en el caso de no preparar las pruebas, como por ejemplo girar algún oficio, presentar algún testigo, etc. En el caso del desahogo de alguna documental la Junta solicitara a la autoridad o funcionario le remitan los documentos, en caso omiso, a solicitud de parte, la Junta le hará saber al superior jerárquico, con la finalidad de que este, imponga las sanciones procedentes, no estableciendo claramente si se trata de una sanción en particular o de una medida de apremio.

“Artículo 891. Si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fé, podrá imponérsele en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo y lugar de residencia de la Junta. La misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes.”

La Autoridad Laboral para que se le guarde el respeto debido puede castigar a alguna parte en el proceso, que se burla de su imperio al haber actuado en el procedimiento con dolo o mala fe, haber presentado entre otros, testigos falsos, confesional amañada, presentar el recurso de reclamación para hacer el procedimiento laboral más lento, esta sanción será de hasta siete veces el salario

mínimo general, por todo el daño causado en el proceso. Para imponer esta multa existe un tope máximo, ya que la palabra "hasta" quiere decir que la multa puede ser menor. En este Artículo se aprecia que no existe el apercibimiento como característica fundamental en la aplicación de la medida de apremio, simplemente se emplea la multa como sanción a las partes o los representantes cuando se considere que obraron con dolo o mala fé.

El Artículo 927 establece las medidas de apremio que se aplicarán en la audiencia de conciliación.

"III.- El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación; "

Este Artículo con el fin de que el patrón asista a la Conciliación utiliza los medios de apremio con el fin de obligarlo, tratando que las partes arreglen sus controversias, para evitar un proceso largo y costoso.

El Artículo 936 establece que cuando los huelguistas se nieguen a prestar los servicios (buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos) la Junta en caso necesario solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios. En este Artículo se encuentra plasmada la medida de apremio, consistente en el auxilio de la fuerza pública.

El recurso de reclamación que establece la Ley Federal del Trabajo se encuentra regulado entre otros, en el siguiente Artículo.

"Artículo 853.- Procede la reclamación contra las medidas de apremio que impongan los Presidentes de las Juntas de Conciliación, de las Juntas Especiales y de las de Conciliación y Arbitraje, así como de los auxiliares de éstas."

Ante la imposición de una medida de apremio se puede interponer el recurso de reclamación, dentro de los tres días siguientes al que se tenga

conocimiento de la medida, ofreciendo las pruebas correspondientes, al admitirse dicho recurso se solicita al funcionario que haya dictado la medida impugnada rinda su informe con las pruebas correspondientes, la Junta citará a una audiencia para recibir y admitir pruebas y dictar resolución. Si resulta procedente este recurso, se cambiará en lo que procede a la medida de apremio, aplicándose al funcionario responsable sanciones como lo son la amonestación, la suspensión hasta por tres meses y la destitución.

4.2 PROBLEMÁTICA EN LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE APREMIO EN MATERIA LABORAL.

Los apremios están íntimamente ligados con el impulso procesal, debe existir la celeridad en los procesos, tenemos instrumentos necesarios a través de los cuales la autoridad laboral puede hacer cumplir sus determinaciones, hay presupuestos en materia laboral que imponen sanciones procesales como es la falta de comparecencia a la Audiencia de Ley, en ese sentido si el llamado a juicio no comparece se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas. Uno de los grandes problemas que se dan en el sistema jurídico mexicano es el rezago Judicial y alguna de las causas, son el retardo en los procedimientos, ya que existen obstáculos generadas por las partes.

El objetivo de la aplicación de las medidas de apremio es que los mandatos ordenados se lleven de una forma rápida y cumplida, pero cuando se da el incumplimiento una vez, esto no basta, si no que se requiere una conducta omisa, con la finalidad de que en autos se pueda demostrar que el obligado pudo conocer del deber que le impuso el Juzgador, con el apercibimiento por medio de la notificación personal que en caso de incumplimiento se ordenará una medida de apremio.

En el Artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo encontramos los siguientes problemas para la aplicación de los medios de apremio, de una forma rápida y eficaz.

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

a) Podemos observar que al decir “cualquiera de los medios necesarios” se traduce que pueden emplearse el apremio que ellos consideren eficaz, sin necesidad de agotar las anteriores medidas, lo cuál es contrario a lo que establece la Suprema Corte de Justicia de la Nación que señala que los medios de apremio se aplicarán de forma gradual, de lo contrario se violaría el Artículo 16 Constitucional, aunque en la práctica jurídica se establecen de una forma gradual, salvo excepciones, como es el caso de los testigos, al existir medios de apremio ineficaces, no podrán obligar de ninguna manera a una persona que no quiere cumplir la orden emitida por la Junta.

La palabra “podrán”, se entiende que en forma discrecional el Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y Auxiliares emplearan las medidas de apremio, presentando una problemática para la debida aplicación de estas, ya que no se puede dejar al arbitrio del juzgador que apremio quiere aplicar.

“I. Multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción.” Las problemáticas que se presentan para aplicar la multa de una forma rápida y eficaz son las siguientes.

a) La palabra “hasta”, se entiende que es el tope máximo para poder imponer la multa, esto es, de siete veces el salario, no fijando el mínimo de esa sanción, que podría ser de un día de salario, lo cual resulta irrisorio, por que se

gastaría más en tramitar esa multa y ejecutarla, que el monto de la misma, y muchas veces se opta por no tramitarla, ya que no obliga al rebelde a que acate determinada conducta, además la multa es a criterio del Juzgador imponiendo desde un día hasta siete veces el salario mínimo. Con esta sanción no puede existir una impartición de justicia pronta y expedita.

b) La multa como medida de apremio que se impone como medida de apremio consiste en siete días de salario mínimo general vigente, es un monto muy pequeño que no daña el patrimonio del obligado en el caso de que no lleve a cabo el ordenamiento dictado por la autoridad laboral. Cuando se impone una multa nos percatamos que no existe constancia alguna que permita verificar si cumplió con hacer efectiva la multa, pues en el expediente lo único que se encuentra es el oficio dirigido al C. Tesorero del Distrito Federal en donde se solicita se haga efectiva una multa hasta por el monto que se indica, se especifica en este oficio el expediente, nombre y domicilio de la persona a la que se le va a hacer el cobro, una vez concluido el procedimiento ante la Tesorería, esta no expide documento alguno por medio del cual se comuniquen si se cumplió o no con los términos solicitados por la autoridad judicial, no teniendo conocimiento el juzgador si se llevo a cabo el mandamiento ordenado, generando intranquilidad en la contraparte, y como consecuencia que el obligado siga omitiendo la conducta ordenada pues no se verá mermado su patrimonio.

c) Contra este medio de apremio se puede presentar el recurso de reclamación y posteriormente el Amparo, con la finalidad de que se revise si esta ajustado a derecho, se tiene que esperar que concluya este recurso y este juicio, y si no existe modificación alguna poder aplicar el apremio.

"II.- Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública." Para poder emplear esta medida de apremio de una forma eficaz, se presenta la siguiente problemática.

a) Para poder hacer cumplir las resoluciones la Autoridad Laboral se podrá auxiliarse de la Policía Judicial, pero para que se pueda imponer este apremio, en la mayoría de los casos primero se impondrá la multa, posteriormente el auxilio de la fuerza pública, dando con esto una gran lentitud en el Proceso Laboral. Se gira oficio a la Secretaría de Seguridad Pública para que en caso de que exista incumplimiento por parte del obligado, lleve a cabo todas las medidas necesarias para el cumplimiento ordenado por la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje respectiva, ya que esta, no cuenta con órganos de policía propios, requiriendo la colaboración de la Autoridad Administrativa por medio de la Policía Preventiva o de Seguridad Pública.

b) Existe el Recurso de Reclamación en contra del empleo de la fuerza pública.

c) Una vez agotado el Recurso de Reclamación se puede interponer el Amparo en contra de la resolución que emitió la Junta, haciendo nuestro procedimiento Laboral aún más lento.

“III. Arresto hasta por treinta y seis horas.” Para la aplicación del arresto se presenta la siguiente problemática.

a) Al imponer al apremiado un arresto de treinta y seis horas no sufre detrimento físico ni psicológico. Aunque este apremio es el que tiene mayor rigor para obtener la conducta deseada del sujeto, es decir la privación de la libertad, por un tiempo breve, hasta antes de las reformas del 24 de mayo de 1996 el arresto era decretado hasta por quince días, pero hoy en día el arresto es hasta de treinta y seis horas, es decir, el término “hasta” es el tiempo máximo en su aplicación, pudiendo determinarse con tiempo menor.

La orden de arresto es cumplimentada por la Secretaria de Seguridad Pública, quienes una vez recibido el oficio se procede a la detención del sujeto para

que se cumpla con el arresto y una vez que se cumplió suele suceder que los obligados se burlan de los litigantes, ya que no se obtuvo el propósito para el que fue creado dicho medio. El arresto como medida de apremio no tiene el carácter Penal, que amerite el ejercicio de la acción por parte del Ministerio Público, ya que no existe ningún delito que se deba perseguir, si no una simple disposición encaminada a realizar y hacer efectiva la determinación de la Autoridad Judicial.

b) Para poder emplear la medida de apremio, contemplada en la fracción III, del Artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo, primero se tendrá que aplicar la multa, el auxilio de la fuerza pública y posteriormente el arresto, ya que en la práctica generalmente las medidas de apremio se utilizan de forma gradual, con excepciones de algunos casos como la presentación de los testigos, que no es necesario primero usar la multa, si no inmediatamente se decreta en el apercibimiento que en caso de no presentarse el día y hora fijado para la audiencia se le hará presentar por medio de la policía.

c) Al aplicarse la medida de apremio el obligado puede interponer el recurso de reclamación ya sea con la finalidad de impedir que se le apliquen este apremio o simplemente de interponer el recurso amañadamente para alargar el procedimiento.

d) Una vez agotado el recurso de reclamación, se puede interponer el amparo en contra de la resolución que emitió la Junta, haciendo nuestro procedimiento Laboral aún más lento y ineficaz, afectando el respeto de las Autoridades Laborales.

De lo anteriormente señalado se observa que el Artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo presenta diversas problemáticas para aplicar de forma eficaz las medidas de apremio, además de que dichos apremios carecen de eficacia para lograr que las partes o terceros lleven a cabo una determinada conducta, ya que si bien se establecen diversos medios de apremio con los cuales se pretende hacer

cumplir las determinaciones del Juzgador y la celeridad del procedimiento, en la práctica no es suficiente.

Los jueces por sí solos no pueden ejecutar los medios de apremio que decreten ya que necesitan del auxilio de las autoridades administrativas, para que estas ejecuten lo ordenado, pero muchas veces estos auxilios son deficientes, ya que en algunas ocasiones no lo ejecutan, no afectando ni obligando al que incumple con la determinación judicial, con la cual se presume que el omiso seguirá incumpliendo. Las autoridades administrativas muchas veces no ejecuten los medios de apremio, como es el caso de la multa que impone la Ley Federal del Trabajo por el monto de siete veces el salario mínimo ya que no enteran a la Junta del cumplimiento realizado por la Tesorería, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado la multa consiste en mil pesos, actualmente un peso, lógicamente que ninguna autoridad la ejecutara, ya que cuesta más el papeleo, y el tiempo empleado, que el monto de la misma. Otro caso es el arresto, la autoridad ordenadora no se entera en ningún momento si la autoridad ejecutora llevo a cabo la ejecución ya que a esta no le enteran si se ejecuta dicha medida de apremio. Lo mismo sucede en el caso del auxilio de la fuerza pública, en donde no se contesta a la Junta, si se localizo a la persona indicada para presentarla el día y hora señalado.

Las medidas de apremio en materia laboral presentan diversas problemáticas para una efectiva aplicación, ya que no existe un procedimiento contemplado en la Ley Federal del Trabajo que regule el empleo y ejecución de las medidas de apremio, existiendo lagunas en la ley, que originan que los órganos jurisdiccionales al emplear los medios de apremio fundamenten el procedimiento en los Artículos 14 y 16 Constitucionales, además de esto, debería fundamentarse los Artículos específicos que compete en la Ley respectiva. Si las medidas de apremio se aplican ineficazmente los jueces, los tribunales, las autoridades judiciales, en general, pierden respeto y si el particular resistente al mandato de autoridad sabe que el medio de apremio que el juez dicte no le perjudicará, se propicia el incumplimiento.

El procedimiento seguido para el empleo de los medios de apremio, no es ágil ni eficaz, ya que admite la posibilidad de que a petición de parte sean decretados los medios de apremio, contrario esto, a que los jueces tienen la obligación de hacer uso de dichos medios de coacción sin la necesidad de que medie la petición de la parte contraria al contumaz.

La aplicación de las medidas de apremio en la Ley Federal del Trabajo tiene la restricción, de que cada apremio puede emplearse solo una vez, respecto del incumplimiento de determinada obligación en el procedimiento correspondiente, no así en el caso del Código de Procedimientos Civiles en donde la multa puede duplicarse en caso de reincidencia.

En la Ley Federal del Trabajo se encuentran diversos Artículos que no son claros al hablar de la imposición de medidas de apremio, como lo es en el caso de la audiencia de desahogo de pruebas en donde se dictarán las medidas que sean necesarias para que alguna autoridad informe o expida una copia. No se establece en que consisten las medidas. En el caso de los peritos se señala que se dictarán las medidas necesarias para que comparezca el perito, se debe ser más preciso en estipular cuales son las medidas que se impongan a los peritos en caso de desobediencia. Un Artículo muy importante es el 891, en donde la Junta podrá imponer una multa de hasta de siete veces el salario mínimo general vigente en el tiempo y lugar de residencia de la Junta a las partes y representantes que durante el procedimiento obraron con mala fe o dolo, si la autoridad laboral desea que se le guarde respeto debido no debe sancionar a las partes que se burlan de su imperio, al haber actuado en el procedimiento con dolo o mala fe, presentar testigos falsos, confesional amañada, recursos de reclamación con la finalidad de hacer el procedimiento más lento, todo esto se podrá llevar acabo, con la irrisible sanción de hasta siete veces el salario mínimo general, cantidad que resulta insignificante, si se valora todo el daño causado, además de que la palabra "hasta" quiere decir que la multa puede ser de un día de salario. Ese Artículo resulta obsoleto, y con una

sanción tal precaria, existe la problemática de las partes puedan hacer y deshacer en el procedimiento.

En la actualidad se presenta el problema de presentar cursos a los funcionarios de las Juntas en donde se señale la importancia, alcance y naturaleza de las medidas de apremio, para lograr una justicia pronta y expedita.

Una vez analizados algunas de las problemáticas existentes en la Ley Federal del Trabajo para lograr que las medidas de apremio sean instrumentos coercitivos y eficaces que logren obligar a las partes o terceros a llevar una determinada conducta, se necesita que se establezca un procedimiento que deba seguir el Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, para la aplicación y ejecución eficaz de los apremios, con el propósito de hacer cumplir las determinaciones judiciales.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado hace mención a la multa como medida de apremio, consistente en la cantidad de mil pesos, pero cuando se quitan los tres ceros al peso mexicano, siendo en la actualidad dicha multa de un peso, resultando ineficaz como medida coercitiva.

Los medios de apremio regulados en la materia Laboral Burocrática, carecen de fuerza correctiva ya que en La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el Título Octavo de los Medios de apremio y de la ejecución de los laudos, establece solo dos artículos referente a las sanciones que se establecen en caso de incumplimiento, mismos que a continuación se mencionan.

Artículo 148. El Tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multa hasta de mil pesos.

De este Artículo es importante señalar que en la actualidad no se establece una multa de mil pesos, que sería una forma coercitiva para que el obligado lleve a cabo el mandato judicial, ya que la cantidad que realmente se aplica

es la de un peso, por lo tanto resulta risible imponerla ya que se gasta más dinero solamente en tratar de ejecutarla, y el tiempo que tiene que pasar en encargar el oficio correspondiente a la Tesorería para que la ejecute el peso de multa impuesto.

Este Artículo resulta en la actualidad obsoleto, y solo ocupa un espacio en la ley, por que en la práctica es letra muerta. Esta ley es muy precaria en cuando a las medidas de apremio, lo correcto es que se establecieran multas a razón de días de salario mínimo, el arresto, un procedimiento en contra del rebelde que no quiere dar cumplimiento, la fractura de cerraduras, el cateo por orden escrita, el auxilio de la fuerza pública, como una forma de obligar a las partes o terceros al cumplimiento ordenado por el Tribunal.

El Artículo 149 establece que las multas se harán efectivas por la Tesorería General de la Federación, para lo cual el Tribunal girará el oficio correspondiente. La Tesorería informará al Tribunal de haber hecho efectivo la multa, señalando los datos relativos que acrediten su cobro.

Al señalar que se hará efectiva la multa por medio de la Tesorería, trae como consecuencia que al tratar de ejecutar un peso como la sanción impuesta por el desacato a la Autoridad Judicial, implica una serie de trámites para poder ejecutarla, además de que la Tesorería gasta más tiempo y dinero en esos trámites que del monto de la multa impuesta, aunado que jamás se manda a la Junta información alguna en donde conste que si se llevó a cabo dicho multa.

De los Artículos anteriormente analizados se puede establecer que los mismos son letra muerta, ya que no existe una coercitividad, ni forma alguna para ejecutar el mandamiento hecho por el tribunal, y resulta irrisorio que se establezca un capítulo referente a las medidas de apremio y ejecución de los laudos comprendido en solo dos Artículos notoriamente ineficaces. De forma inmediata se debe de reformar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para poder tener los instrumentos necesarios para obligar a las personas omisas a llevar

a cabo una determinada conducta, por que no es posible que exista un capítulo referente a la aplicación de las medidas de apremio y a su ejecución de una manera tan superflua.

4.3. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES DE LAS MEDIDAS DE APREMIO.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido en cuanto a las medidas de apremio las siguientes jurisprudencias entendiendo por esta palabra la interpretación que hacen los tribunales, el conjunto de tesis que sirven para suplir las lagunas jurídicas existentes, la finalidad de la jurisprudencia es la interpretación de las leyes y reglamentos federales o locales y de los tratados internacionales celebrados por el Estado mexicano, siendo los tribunales facultados para sentar jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia que funciona en pleno o en salas, y los Tribunales Colegiados de Circuito, siendo obligatoria para todos los tribunales de la Republica, la jurisprudencia debe de sustentarse en cinco ejecutorias, no interrumpidas por otra en contrario. En cuanto a las medidas de apremio se han establecido diversas tesis que contemplan diversas apreciaciones que creemos importante mencionar.

MEDIDAS DE APREMIO.

La ley autoriza a los jueces para usar de las medidas de apremio, como elemento indispensable para que puedan vencer la resistencia de las partes o de los que tienen intervención en el procedimiento, para cumplir las determinaciones judiciales, para que pueda ser legítimo la orden relativa deben ser justificadas en el sentido de que la resistencia sea voluntaria o inmotivada.

Tomo XXI. Pág. 1215. Anaya Enrique V. Febrero 27 de 1931. Instancia: Tercera Sala. Fuente: Apéndice 1985. Parte VIII. Sección Común. Tesis 188. Pág. 306.

Las medidas de apremio son los instrumentos que tienen las autoridades judiciales para cumplir sus determinaciones, obligando a una persona física o moral a realizar el cumplimiento de lo ordenado por la autoridad encargada del desempeño de la función jurisdiccional. Cuando existe un requerimiento en

forma judicial dirigido hacia una persona para que realice u omita una conducta, y al existir desacato, la autoridad emite determinaciones para hacer cumplir su mandato judicial. De lo contrario si no existieran estas medidas de apremio se prolongaría indebidamente los procesos, ya que quedaría al arbitrio del obligado el cumplimiento o no al mandato judicial.

Al oponerse las partes o los terceros obligados a realizar el cumplimiento de lo ordenado por la autoridad laboral, deberán resistir las consecuencias de su incumplimiento ya sea pagando una multa, soportar un arresto o la pena de ser presentado por medio del auxilio de la fuerza pública. Estas medidas no constituyen una facultad optativa de uso discrecional por parte de la autoridad, por que es un deber imponerlas en caso necesario.

No procede el amparo cuando el acto reclamado se refiere al empleo de las medidas de apremio para la ejecución de un laudo, ya que existe la obligación del Presidente de la Junta de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos.

MEDIOS DE APREMIO, COMO REGLA GENERAL NO DEBEN REITERARSE POR EL MISMO INCUMPLIMIENTO.

Del contenido del artículo 73 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, en relación con la única finalidad perseguida con dicha norma, se advierte que la atribución conferida a los jueces, para emplear los medios de apremio, con el objeto de procurar el cumplimiento de sus determinaciones, encuentra entre otras varias limitaciones, la consistente en que, cada medio de apremio puede utilizarse sólo una vez respecto al incumplimiento de determinada obligación en el procedimiento correspondiente, con excepción de la multa, que puede duplicarse, en caso de reincidencia, por mandato específico. La sustentación de esta tesis radica en que el propósito perseguido con esta institución es el de dotar al juzgador de un incremento sencillo, ágil, inmediato y directo para que pueda emprender una actuación encaminada al vencimiento de la resistencia al cumplimiento de las obligaciones que resulten a los sujetos vinculados a un procedimiento judicial, antes de ocurrir ante diferentes autoridades en otras instancias o procesos. Esto se evidencia en el precepto en comento, por que en el primer párrafo autoriza el empleo de cualquiera de las medidas que enumera enseguida, sin expresar que si no se consigue el acatamiento se puede imponer nuevamente el medio de apremio,

ya que para tal supuesto da otra solución, consistente en que si el caso exige mayor sanción, se dará parte a la autoridad competente, y el artículo 183 del Código Penal Federal, al referirse a los delitos cometidos por desobediencia y resistencia de particulares establece que cuando la ley autorice el empleo del apremio para hacer efectivas las determinaciones de la autoridad sólo se consumará el delito de desobediencia cuando se hubieren agotado los medios de apremio. Esto es, el juez queda facultado para buscar el cumplimiento mediante el apercibimiento y empleo en su caso, del medio de apremio que considere eficaz para ese fin, en cada situación, pero si no lo consigue se agota su actividad en este punto, y queda demostrada la ineficiencia de la medida adoptada, por lo cual deberá denunciar los hechos antes el Ministerio Público, para que se practique la averiguación correspondiente y se ejercite la acción penal, si así se considera procedente.

Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito.

Amparo en Revisión 174/95. Marcos Ortiz Casellas. 23 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente Leonel Castillo González. Secretario. José Juan Bracamontes Cuevas.

La Ley Federal del Trabajo no dispone en su Artículo 731 que al aplicarse una medida de apremio y en caso de desacato podrá reiterarse el mismo apremio, y con esta jurisprudencia que sostiene que cada medio de apremio puede utilizarse sólo una vez respecto al incumplimiento de determinada obligación en el procedimiento correspondiente. En materia laboral al poder aplicar solo por una vez las medidas de apremio, consistentes en multa, arresto y el auxilio de la fuerza pública, y si estas no dan el resultado deseado, es decir que las partes o terceros den cumplimiento a lo ordenado, y en el caso de no ser así, cuál la será la medida o el procedimiento a seguir para poder obligar a los apremiados de llevar a cabo la conducta a cumplir, entonces que pasos deberemos de seguir ante tal desobediencia.

MEDIOS DE APREMIO. FACULTADES DE LA JUNTA DE CONCILIACION, TRATANDOSE DE LA APLICACION DE LOS.

El Artículo 688 de la Ley Federal del Trabajo dispone en lo conducente: Las Autoridades Administrativas y Judiciales, están obligadas dentro de la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje; si se negaren a ello, serán responsables en términos de las Leyes aplicables al caso. Si, pues, en determinado caso, en aplicación del medio de apremio contenido en el Artículo 731, fracción II, de la Ley Laboral, la Junta de Conciliación responsable requiere la presentación de los testigos propuestos por uno de los contendientes, con auxilio de la fuerza pública,

nadie más que la Autoridad de Policía es la idónea para prestar la ayuda que le solicita la Autoridad del Trabajo, para el desahogo de la prueba testimonial: de manera que ante el silencio o negativa de la Autoridad Administrativa respecto de la orden que se le libró para hacer comparecer a los testigos, lo que implica, por parte de aquella, conforme al dispositivo legal transcrito, un franco desacato a sus obligaciones, la Autoridad del Trabajo está facultada y obligada para obrar en los términos que la Ley la autoriza, pues, de no ser así, su conducta omisiva traería como consecuencia un retraso injustificado en la resolución del conflicto sometido a su consideración, con grave perjuicio en la administración de justicia, y menoscabo de la garantía que salvaguarda el Artículo 17 de la Constitución General de la República, en favor del ahora quejoso, por cuanto al derecho que le asiste de que se le administre justicia pronta y expedita.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 51/92. Jesús Rosas Ibarra. 13 de marzo de 1992. Unanimidad de votos.

Ponente: Arturo Sánchez Fitta. Secretario: Anastasio González Martínez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo IX-Mayo. Tesis: Página: 467. Tesis Aislada.

En esta tesis se puede observar la obligación que tiene tanto la Autoridad Administrativa y Judicial de ayudar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que es un Órgano Jurisdiccional, si se negaren se establece que serán responsables en términos de las Leyes aplicables al caso. En lo referente a los testigos se faculta poder emplear como medida de apremio para la presentación por medio del auxilio de la fuerza pública, pero ante el silencio de esta Autoridad Administrativa, se establece que la Autoridad del Trabajo esta facultada para obrar en los términos que la Ley autoriza, aunque este término no es claro ya que no menciona que Ley. El Artículo 17 Constitucional establece como garantía individual, que los tribunales deben ser expeditos para administrar justicia, en los plazos y términos que fije la ley, es decir las autoridades judiciales deben tener a su alcance, los medios adecuados para cumplimentar eficaz y prontamente sus determinaciones.

ARRESTO COMO MEDIDA DE APREMIO. EL ARTÍCULO 731 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO VIOLA EL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

Al disponer el Artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo que los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares podrán emplear, entre otros Medios de apremio, el arresto hasta por treinta y seis

horas para que las personas concurren a las audiencias en las que su presencia es indispensable, o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones. no viola el Artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto establece como garantía que nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente Civil, en concordancia con el principio jurídico de que solamente un hecho reputado por la Ley como delito puede ser considerado como tal y, en consecuencia, susceptible de sancionarse penalmente, pues si bien es cierto que aquella disposición faculta a las Autoridades Jurisdiccionales Laborales para ordenar la privación de la libertad hasta por 36 horas, igualmente cierto resulta que dicho acto no es una pena, sino un medio de apremio que tiene por objeto compeler al litigante desobediente al cumplimiento de sus mandatos, además de que precisamente por la indicada naturaleza, tampoco puede aceptarse que dicha medida provenga de una deuda de carácter Civil.

Amparo en revisión 5667/85. Gerardo Rodríguez Adame. 19 de agosto de 1986. Unanimidad de 17 votos. Ponente: Juan Díaz Romero.

NOTA: En la publicación original esta tesis aparece con la siguiente Leyenda: "Véase: Apéndice de Jurisprudencia 1917- 1985, Primera Parte, tesis 7, Pág. 26".

Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación.: Séptima Época. Volumen 205-216 Primera Parte. Tesis: Página: 22. Tesis Aislada.

Esta tesis se refiere a que arresto, que es hasta por treinta y seis horas, la palabra hasta da el tope del tiempo máximo en que se puede emplear, considerándolo un término muy corto para poder obligar a una persona a llevar a cabo una determinada conducta, no asegurando el cumplimiento de lo ordenado. El arresto no se establece por que se haya cometido un delito, si no solo para obligar al desobediente al cumplimiento de los mandatos. Las Juntas están facultadas para imponer como medida de apremio un arresto, cuyo límite máximo es de treinta y seis horas, porque la preposición "hasta" empleada en su texto sirve para expresar el término de tiempo, entendiéndose como límite mínimo, el de una hora, precisamente por ser ésta la unidad de tiempo que sirve para la imposición de esa medida de apremio; de ahí que en todo caso, la Autoridad Laboral, al imponer un arresto mayor al mínimo, debe razonar los motivos que tenga para fijar su duración, pues es necesario para ello tomar en cuenta el elemento objetivo que corresponde a la gravedad de la infracción determinada, así como el subjetivo que se refiere a las circunstancias personales del infractor, para así poder graduar el tiempo de arresto que le corresponde al apremiado y cumplir con la garantía de fundamentación y motivación prevista por el Artículo 16 constitucional.

ARRESTO COMO MEDIDA DE APREMIO NO TIENE CARÁCTER PENAL.

El arresto sólo constituye una medida de apremio dictada por un juez de carácter Civil dentro de un procedimiento Judicial de la misma índole, que tiene como finalidad hacer cumplir las determinaciones de la Autoridad, por lo que en forma alguna puede constituir un acto de índole penal, pues el mismo no emana de un procedimiento instruido con motivo de la investigación de un delito, ni mucho menos reviste las características de los actos que prohíbe el Artículo 22 de la Constitución General de la República, ya que no se trata de una pena que tenga el efecto de producir la mutilación, infamia, marca, azotes, tormentos o muerte.

Segundo Tribunal de sexto Circuito, Octava Época, Tomo VIII-Septiembre, Tesis VI. 2º.J/151, p. 61.

El arresto como medida de apremio para hacer cumplir las determinaciones no tiene el carácter de pena, ni es de naturaleza penal, por no provenir de un procedimiento instaurado con motivo de la comisión de un delito, no transgrediendo el Artículo 17 Constitucional, al establecer que nadie puede ser apisionado por deudas de carácter puramente civil. El arresto como medida de apremio, no tiene carácter penal, que amerite el ejercicio de la acción por parte del Ministerio Público, sino de disposiciones encaminadas a realizar y hacer efectivo el imperio de que están investidas las autoridades judiciales, para hacer cumplir sus determinaciones y cuyo objeto es exclusivamente, hacer coacción en la voluntad de los litigantes para vencer su negligencia para resistirse a cumplir las determinaciones judiciales. El arresto tiene como fundamento el artículo 21 de nuestra Carta Magna al hacer referencia a la competencia de la autoridad administrativa de la aplicación de sanciones por las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía las que únicamente consistirán en multa o arresto hasta por treinta y seis horas, pero si el infractor no pagase la multa, se permutará por el arresto.

MULTA EXCESIVA, CONCEPTO DE.

De la acepción gramatical del vocablo "excesivo", así como de las interpretaciones dadas por la doctrina y por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para definir el concepto de multa excesiva, contenida en el Artículo 22 Constitucional, se pueden obtener los siguientes elementos: a) Una multa es excesiva cuando es desproporcionada a las posibilidades económicas del infractor en relación a la

gravedad del ilícito; b) Cuando se propasa, va más delante de lo lícito y lo razonable; y c) Una multa puede ser excesiva para unos, moderada para otros y leve para muchos. Por lo tanto, para que una multa no sea contraria al texto constitucional, debe establecerse en la ley que la autoridad facultada para imponerla, tenga posibilidad, en cada caso, de determinar su monto o cuantía, tomando en cuenta la gravedad de la infracción, la capacidad económica del infractor, la reincidencia, en su caso, de éste en la comisión del hecho que la motiva, o cualquier otro elemento de que pueda inferirse la gravedad o levedad del hecho infractor, para así determinar individualizadamente la multa que corresponda.

Amparo en revisión 2071-93. Grupo de Consultores Metropolitanos, S.A. de C.V. 24 de Abril de 1995. Unanimidad de once votos. Ponente: Juventino V. Castro y Castro. Secretario: Indalfer Infante González.

Amparo directo en revisión 1763-93. Club 202, S.A. de C.V. 22 de mayo de 1995. Unanimidad de nueve votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Angelina Hernández Hernández.

Amparo en revisión 866/94. Amado Ugarte Loyola. 22 de mayo de 1995. Unanimidad de nueve votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Enrique Escobar Ángeles.

Amparo directo en revisión 900/94. Jovita González Santana. 22 de mayo de 1995. Unanimidad de nueve votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Salvador Castro Zavaleta.

Amparo directo en revisión 928/94 /94. Comerkin, S.A. DE C.V. 29 de mayo de 1995. Unanimidad de nueve votos. Ponente: Mariano Azeula Guitrón. Secretario: Francisco de Jesús Arreola Chávez.

Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, julio de 1995, tesis P./J.9/95, página 5 (IUS: 200347).

De la anterior tesis se desprende que es difícil poder decir en que consiste una multa excesiva, ya que no representa detrimento alguno para el sujeto dotado de recursos económicos, y si una grave aflicción para quien carece de ellos, es decir dependiendo de la capacidad económica del obligado. Además de que la multa excesiva incluida como una de las penas prohibidas por el artículo 22 Constitucional, deba entenderse limitada al ámbito penal y, por tanto, que solo opere la prohibición cuando se aplica por la comisión de ilícitos penales, debe estimarse que también está prohibida en los ilícitos administrativos y fiscales.

Al establecer que una multa no será contraria al texto Constitucional es cuando nos enfrentamos a un problema, para poder aumentar el monto de la multa que establecen las autoridades competentes, se debe de reformar el Artículo 21 Constitucional, ya que al imponer multa no mayor del importe de un salario de un día al jornalero, obrero o trabajador, es difícil poder imponer coercitivamente a las personas obligadas que lleven a cabo el mandamiento dictado por el Órgano Jurisdiccional.

FUERZA PÚBLICA. LA OMISIÓN DE SU AUXILIO OPORTUNO PARA CUMPLIMENTAR LAS DECISIONES JUDICIALES EN MATERIA CIVIL, IMPLICA VIOLACIÓN AL ARTÍCULO 17 CONSTITUCIONAL. (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE YUCATÁN).

Atento lo dispuesto por el artículo 17 Constitucional, toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que están expedidos para impartir en los plazos y términos que establezcan las leyes; asimismo, el artículo 4º. Fracción II de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Yucatán, dispone que están obligados a prestar auxilio al Poder Judicial en la administración de justicia la Secretaría de Protección y Vialidad y la Policía Judicial del Estado, así como las demás corporaciones policíacas en la entidad, el artículo 5º. Señala que el Ejecutivo del Estado facilitará el ejercicio de las funciones que en su caso correspondan a dichas autoridades y el artículo 47 del Código de Procedimientos Civiles del Estado de Yucatán, establece que cuando no se señala término para la práctica de un acto o para el ejercicio de algún derecho, se entenderán concedidos tres días. En este orden de ideas, resulta claro que cuando las autoridades administrativas actúan en auxilio de la función jurisdiccional, sus actos u omisiones están en aptitud de vulnerar los derechos subjetivos públicos del gobernado relacionados en el citado dispositivo constitucional, toda vez que aunque se trata de órganos formalmente administrativos, su intervención en esa hipótesis está inmersa en la función jurisdiccional. En consecuencia, cuando el secretario de Protección y Vialidad del Estado omite ejecutar de ipso una orden del gobernador del Estado emitida en relación a una resolución de la autoridad judicial dentro del término a que se refiere el artículo 47 del código procesal mencionado, tal conducta se traduce en el incumplimiento material de un mandato del órgano jurisdiccional, que se origina merced al ejercicio de un derecho promovido por un particular y, por ende, su omisión es violatoria de la garantía constitucional consagrada en el invocado artículo 17 de la Carta Magna, sin que deba soslayarse que también incumple con lo establecido en la fracción I del artículo 39 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Yucatán, que señala que para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben observar en el desempeño de su cargo, dichos servidores deberán cumplir con la máxima diligencia el servicio que les sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de su servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMOCUARTO CIRCUITO

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Época. Novena. Tomo X. Septiembre de 1999. Tesis. XIV. J721. Página. 736. Tesis de jurisprudencia.

En el empleo de la fuerza pública se impone una acción coactiva y moral, es decir una forma de intimidación que obligue al apremiado a dar cumplimiento a lo ordenado. El artículo 47 del Código de Procedimientos Civiles del

Estado de Yucatán, establece que cuando no se señala un plazo para la práctica de un acto, se entenderán tres días. De esta manera cuando las autoridades administrativas actúan en auxilio de la función jurisdiccional y no dan cumplimiento en término establecido por el citado artículo da por resultado un incumplimiento material de un derecho del particular, violando la garantía estipulada en el artículo 17 la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, además de otras sanciones que pudieran aplicarse por ser servidores públicos.

El propósito perseguido con las medidas de apremio es el de dotar al juzgador de un instrumento sencillo, ágil, inmediato y directo, para que pueda emprender una actuación encaminada al vencimiento de la resistencia al cumplimiento de las obligaciones que resulten a los sujetos vinculados a un procedimiento judicial, antes de ocurrir ante diferentes autoridades en otras instancias o procesos.

Para la presentación de los testigos en materia laboral, la autoridad de policía es la idónea para prestar la ayuda que le solicita la autoridad del trabajo, para el desahogo de la prueba testimonial, de manera que ante el silencio o negativa de la autoridad administrativa respecto a la orden que se le libró para hacer comparecer a los testigos, lo que implica, por parte de aquélla, es un franco desacato a sus obligaciones, ya que la conducta omisiva trae como consecuencia un retraso injustificado en la resolución del conflicto sometido a su consideración, con grave perjuicio en la administración de justicia, y menoscabo de la garantía que salvaguarda el artículo 17 de la Constitución.

4.4. PROPUESTAS PARA UNA EFECTIVA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE APREMIO.

Se harán varias propuestas para que se modifiquen y se creen diversas disposiciones referentes al Capítulo V, de la Actuación de las Juntas.

La Ley Federal del Trabajo debe establecer un procedimiento preciso, que tengan que seguir los órganos jurisdiccionales para la aplicación de las medidas de apremio y su debida ejecución, con la finalidad de que exista un criterio uniforme al momento de emplearlas.

El Artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo debe establecer que se impondrán de forma gradual las medidas de apremio, primero se aplicara la multa de sesenta veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se comete la infracción y en caso de desacato se duplicará la multa, posteriormente se utilizara la presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y finalmente el arresto por quince días, y si no se da cumplimiento a la orden emitida se turna el expediente al Ministerio Público para que se siga por el delito de desobediencia. Así mismo en este Artículo se omitirá la palabra "podrán" emplear, refiriéndose a las medidas de apremio, ya que es una forma discrecional de aplicación, debiendo quedar que el Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares emplearan las medidas de apremio.

Se propone que la multa sea de sesenta veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción, ya que esta cantidad de dinero si representa un detrimento económico y se pensará dos veces el hecho de querer omitir una orden de la Junta Laboral, y en caso de desacato se duplicará la multa, con la finalidad de que exista un daño económico en el patrimonio de la persona obligada, y se de cumplimiento a la orden emitida por el Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares. Para que se pueda aplicar la multa propuesta se debe de modificar el Artículo 21 de nuestra Carta Magna.

El monto de la multa impuesta al obligado como medida de apremio se le entregará a su contraparte, para resarcir de alguna manera el perjuicio causado en el procedimiento laboral.

En la ejecución de una sentencia en un juicio laboral, si el obligado no la obedece, se hará acreedor a una multa consistente en el veinte por ciento de valor del monto del asunto, y en caso de reincidencia se podrán aplicar la multa, cuantas veces sea necesaria, hasta el monto total del asunto a cubrir. Esta multa se le entregará a la contraparte.

Si de los autos se desprende que en el procedimiento laboral alguna de las partes actuó de mala fe, presentando testigos falsos, interponiendo el recurso de reclamación en contra de las medidas de apremio con la finalidad de alargar el procedimiento, indicando domicilios falsos, etc., en la resolución se le aplicara la medida de apremio consistente en la multa de cien días de salario mínimo, esta cantidad se pagará a la parte afectada.

Para que la Junta tenga conocimiento de que se ejecuto la medida de apremio consistente en la multa, la Tesorería tendrá la obligación de informarle en el término de quince días hábiles la ejecución de la multa impuesta al obligado.

En el caso del auxilio de la fuerza pública deberá de existir constancia en la Junta Laboral, por parte de la Secretaría de Seguridad Pública en el término de diez quince hábiles.

El arresto como medida de apremio se impondrá por el término de quince días, para que pueda darse esta reforma es necesario hacer cambios en el Artículo 21 de nuestra Carta Magna, ya que aquí encontramos el fundamento del arresto y la multa. Se establece quince días ya que es suficiente para que el obligado lleve a cabo la conducta ordenada por el órgano judicial, ya que quince días si puede afectar al obligado en su persona. Además debe existir constancia en la Junta Laboral respectiva el cumplimiento de la media de apremio impuesta.

Para la ejecución de las medidas de apremio por parte de las autoridades administrativas encargadas, y tomando en cuenta que muchas veces no

ejecutan la orden emitida por el órgano jurisdiccional, originando que la persona que incumple la determinación judicial no se vea afectada por la aplicación de un medio de apremio, teniendo la facultad de volver a reincidir en el desacato al darse cuenta que no existe sanción alguna, es indispensable que las autoridades administrativas ejecuten los medios de apremio para poder lograr una afectación en el obligado. En el caso de que se giré una orden a los órganos auxiliares estos tendrán la obligación de ejecutarlo y hacerlo del conocimiento en el término de quince días hábiles.

Se debe crear una Contraloría que conozca de los desacatos por parte de alguna autoridad administrativa o judicial, obligadas dentro de la esfera de sus respectivas competencias a auxiliar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si se negaren a ello, o no informen sobre la ejecución de las medidas de apremio, la Junta girará oficio a la Contraloría para darle a conocer el desacato llevado a cabo por el funcionario público, para que se sancione en base a la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas. Así mismo la Contraloría tendrá la obligación de informar a la Junta de la imposición del procedimiento administrativo, para que establezca lo que a su derecho convenga.

Las medidas de apremio deberán ser aplicadas de oficio, es decir sin necesidad de petición de parte, esto con la finalidad de acelerar el procedimiento, y los servidores públicos de las Juntas que no impongan en el primer desacato de los obligados, podrán sancionárseles con quince días de salario mínimo general vigente, y en caso de reincidencia se dará a la Contraloría para que lo sancione, conforme a la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas.

Una vez que se hayan agotado las medidas de apremio y el obligado siga renuente a llevar a cabo la conducta ordenado por la autoridad laboral, se turnara el expediente al Ministerio Público para que se siga por el delito de desobediencia. Esto es muy importante ya que si el obligado no le interesa llevar a cabo la conducta impuesta por la autoridad laboral, por considerar que las medidas de apremio que se le puedan aplicar no le perjudican en forma alguna, entonces se

deberá turnar el expediente a la autoridad competente para que proceda como corresponda.

Se deberán de impartir cursos a los funcionarios que tengan la facultad de imponer las medidas de apremio, para que tengan conocimiento del alcance, fuerza y naturaleza de estos medios y en caso de desacato obligar mediante la ley al cumplimiento de estos.

Aunque ya se marcó la propuesta referente a la modificación de la multa, el auxilio de la fuerza pública y el arresto, es importante señalar que también otra propuesta diferente a la ya señalada, podría ser el incorporar las medidas de apremio que se establecen en el Código de Procedimientos Civiles, en la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que este Código tiene una mayor eficacia, caracterizándose por la fuerza coercitiva en la aplicación de los medios de apremio, en donde se establecen multas de sesenta, ciento veinte y ciento ochenta días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, mismas que podrán duplicarse en caso de reincidencia, y cualquiera de estas obliga a las partes o terceros para que lleven a cabo una determinada conducta, además de establecerse la fractura de cerraduras, el cateo, y si el caso exige mayor sanción, se dará parte a la autoridad competente.

El Artículo 732 debe reformarse en el sentido de que se podrá interponer el recurso de reclamación en contra de la imposición de las medidas de apremio así como de las correcciones disciplinarias establecidas en la Ley Federal del Trabajo, ya que actualmente solo se puede interponer el recurso de reclamación en contra de las medidas de apremio.

Las reformas propuestas anteriormente tienen la finalidad de fortalecer las medidas de apremio para lograr que se cumplan debidamente los mandamientos ordenados por el Presidente de la Junta, y dicho cumplimiento deba darse de una forma inmediata.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho Procesal del Trabajo es una rama del Derecho del Trabajo en general que se refiere a la tramitación de los conflictos de trabajo y que regula principios especiales en el ejercicio de las acciones de carácter laboral. El Derecho Procesal del Trabajo regula las medidas de apremio en la Ley Federal del Trabajo, como los instrumentos indispensables que tienen el Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, para hacer cumplir sus determinaciones. Estas tienen gran importancia para tratar de obligar a las personas que se presenten a las audiencias, exhiban documentos, etc., con el apercibimiento de que de no hacerlo se aplicarán estos apremios.

SEGUNDA.- Las medidas de apremio es el conjunto de instrumentos jurídicos a través de los cuales el juez o tribunal puede hacer cumplir coactivamente sus resoluciones. Las medidas de apremio deben de estar fundadas y motivadas, se notifican personalmente al obligado con el apercibimiento de que de no obedecer, se les aplicarán. La Ley Federal del Trabajo contempla a las medidas de apremio en el Artículo 731, en donde se plasma la multa, la presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública y el arresto. Las medidas de apremio citadas se deben adecuar a la realidad, debiendo establecerse un apartado, para que se establezca cómo ejecutarlos eficazmente y en caso de desobediencia de las Autoridades Administrativas que pasos seguir, para el debido cumplimiento.

TERCERA.- La multa es una sanción de carácter pecuniario a favor del Estado, impuesta por la autoridad facultada para ello, como consecuencia de un desacato o mandato judicial, en materia laboral quien la impone es el Presidente de la Junta respectiva, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, conjunta o indistintamente. La multa es una medida de apremio, consistente en siete días de salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción,

dicho monto en la actualidad es obsoleto, no representa coercibilidad alguna en el obligado para acatarla, ya que siete días no es considerado como un detrimento económico en el patrimonio de una persona, además de que no existe constancia en el expediente de haberse ejecutado la multa.

CUARTA.- El auxilio de la fuerza pública es la segunda medida de apremio que revela un carácter más enérgico, se establece una coercitividad mayor en el obligado para que cumpla con el mandato ordenado por la autoridad laboral. Debe prestarse a la Junta laboral la colaboración obligatoria de autoridades administrativas y judiciales, con la finalidad de que estos últimos puedan cumplir su misión en la impartición de justicia. Debe existir alguna constancia en el expediente, en donde se informe de la ejecución de la orden de presentación del obligado, y en caso contrario, explicar el motivo por el que no se pudo ejecutar dicha orden. La Procuraduría General de Justicia o de la República, ó la Policía del Distrito Federal, intervienen como autoridades ejecutoras, siendo organismos auxiliares en la administración de justicia.

QUINTA.- El arresto como medida de apremio consiste en privar de la libertad por un tiempo breve, el cual será impuesto por la autoridad competente, este arresto no es propio del derecho penal, toda vez que no se trata de una pena privativa de la libertad, si no que es un medio de coacción destinada a conminar el cumplimiento de las determinaciones de la autoridad laboral. Como medida de apremio no se considera eficaz ya que el término de hasta treinta y seis horas que fija la Ley Federal del Trabajo no obliga a ninguna persona a que lleve a cabo una conducta. En el expediente laboral debe existir constancia de haber llevado a cabo el arresto, y en caso contrario explicar el por que de la inejecución.

SEXTA.- Las correcciones disciplinarias son aquellas que pueden imponer el juzgador para lograr el orden, consideración y respeto, así como el adecuado comportamiento de los sujetos procesales, en los actos y en las audiencias judiciales. El Código de Procedimientos Civiles entiende por corrección

disciplinaria tanto al apercibimiento como a la amonestación, tratándolos como sinónimos, y la Ley Federal del Trabajo señala que las correcciones disciplinarias que se pueden imponer entre otras es la amonestación. En la Ley Federal del Trabajo se regula que, en el caso de que las correcciones disciplinarias constituyan un delito, se levantara un acta circunstanciada y se turnará al Ministerio Público.

SÉPTIMA.- El apercibimiento es el requerimiento que hace el juez, para que el obligado proceda como se le ordena y en el caso de desobediencia se le aplicará una sanción. El apercibimiento en el lenguaje jurídico tiene dos acepciones, la que hace alusión a una corrección disciplinaria y la que indica una prevención especial, por que se concreta en una advertencia conminatoria, respecto de una sanción, esta advertencia es intimada por la autoridad, con potestad para el acto preventivo. Esta prevención se puede dar de forma verbal o escrita, en donde la autoridad o el superior señala una actitud indebida, previniendo que ante la insistencia en la falta acarreará una sanción mayor. En sentido lato el apercibimiento significa, una medida preventiva, que tiene por finalidad corregir la incorrección de una conducta, haciendo una conminación del efecto que puede producir, en el acto mismo del apercibimiento, por otra parte también significa la actuación de una autoridad con potestad suficiente para exigir una conducta determinada y aplicar la pena correspondiente en el caso de desobediencia.

OCTAVA.- La amonestación se entiende desde el punto de vista jurídico apercibimiento o corrección hecha a alguien en general, ó a inferior por haber cometido falta en el desempeño de sus funciones, este término además se entiende como requerimiento, advertencia o reprensión. En el Derecho canónico, la amonestación significa la solemne publicación que hace, durante tres domingos seguidos el cura, de quienes quieren contraer matrimonio afin de que puedan denunciarse los impedimentos. En la Ley Federal del Trabajo se establece la amonestación como corrección disciplinaria y en el caso de los representantes de los trabajadores y de los patrones se emplea como sanción, consistente en

amonestación, suspensión o destitución. El Código de Procedimientos Civiles establece la amonestación como una pena.

NOVENA.- Las medidas de apremio carecen de eficacia para poder obligar a una persona a que lleve acabo una conducta, siendo necesario que se reforme al Artículos 731 para otorgar una mayor eficacia, y lograr que las resoluciones que dicen el Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares se acaten, por que de lo contrario no tendría razón de ser los medios de apremio cuya finalidad es hacer cumplir coactivamente sus resoluciones.

DÉCIMA.- La ejecución es el conjunto de actos dirigidos a asegurar la eficacia del la orden emitido por la Junta, siendo la finalidad de los procedimientos ejecutivos lograr el cumplimiento efectivo de la resolución jurisdiccional. Se debe establecer un procedimiento de ejecución de las medidas de apremio, en donde la Secretaría de Seguridad Pública informe a la Junta del debido cumplimiento. Así mismo la Tesorería del Distrito Federal debe de dar trámite a las multas, diligenciando hasta su total cumplimiento, informando a la Junta del cumplimiento o incumplimiento del mismo, para que se tenga la certeza de que si se pagó la multa que se impuso al obligado, y de esta forma se tenga la seguridad de haber cumplido con el apremio aplicado. De la misma manera todos los organismos administrativos y judiciales tendrán la obligación de informar a la Junta sobre la ejecución de las medidas de apremio.

DÉCIMA PRIMERA.- El artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, se debe de actualizar, debiendo establecer la imposición de las medidas de apremio en forma gradual, primero la multa consistente en sesenta veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se comete la infracción y en caso de desacato se duplicará la multa, en segundo lugar se aplicará la presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública y finalmente el arresto por quince días, si no se da cumplimiento a la orden emitida se turna el expediente al Ministerio Público para que se siga por el delito de desobediencia.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- ARAGONESES ALONSO, Pedro. Introducción al Proceso de Derecho Procesal. Aguilar. Madrid. 1960.
- 2.- ARELLANO GARCÍA, Carlos. Derecho Procesal Civil. Porrúa. Sexta edición. México. 1998.
- 3.- ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Porrúa. Sexta edición. México. 1997.
- 4.- ARÓSTEGUI, Julio y/os, El mundo contemporáneo: historia y problemas. Editorial Biblos, Buenos Aires 2001.
- 5.- BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación laboral. Limusa. Noriega Editores. Tercera reimpresión. México. 1990.
- 6.- BRAVO GONZÁLEZ, Agustín y/o. Primer Curso de Derecho Romano. Pax México. Décima tercera edición. México 1998.
- 7.- BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Porrúa. Sexta edición. México. 1977.
- 8.- CABANELLAS, Guillermo. Contrato de trabajo. Parte General. Editores Libres. Tercera edición. Buenos Aires. 1970.
- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Trillas. Tercera edición. México. 1989.
- 10.- CLAVIJERO, Francisco Javier. Historia Antigua de México. Porrúa, S.A. Colección "Sepan cuantos...". Séptima edición. México. 1982.
- 11.- CORTES FIGUEROA, Carlos. Introducción a la Teoría General del Proceso. Segunda edición. Editorial Cárdenas. México. 1975.
- 12.- COUTURE, Eduardo. Fundamento del Derecho Procesal Civil. Tercera edición. Depalma. Buenos Aires. 1993.
- 13.- DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Porrúa. Décima primera edición. México. 2001.
- 14.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I. Porrúa, Octava edición, México, 1990

- 15.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa. Tercera edición. México. 1975.
- 16.- DE LA TORRE RANGEL, Jesús Antonio. Amparo de los indios su teoría y práctica jurídica. México 1998.
- 17.- DE PINA, Rafael y/o. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Porrúa. Quinta edición. México. 1979.
- 18.- DE PINA, Rafael. Principio de Derecho Procesal Civil. Librería Herrero. Segunda edición. México. 1957.
- 19.- FLORIS MARGADANT, Guillermo. El derecho privado romano. Editorial Esfinge. Décima octava edición. México. 1992.
- 20.- Fuero Juzgo en latín y Castellano de la real academia española. Madrid. 1815.
- 21.- GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Trillas. Cuarta edición. México. 1989.
- 22.- JARAMILLO VELEZ, Lucrecio. Derecho Romano. (Historia del derecho romano, sistema de derecho privado romano). Señal. Séptima edición. 1989.
- 23.- Legislación Mejicana; Colección Completa de las Leyes, Decretos y Circulares desde la consumación de la independencia de enero a abril de 1853. Imprenta de Juan R. Navarro.
- 24.- MARTÍNEZ, José Luis. Nezahualcóyotl, Vida y Obra. Colección: Lecturas Mexicanas, México. 1984.
- 25.- MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El derecho precolonial. Porrúa. Cuarta edición. México. 1981.
- 26.- MOLINA PASQUEL, Roberto. Correcciones disciplinarias y medidas de apremio. Fondo de la Cultura Económica. México y Buenos Aires. 1954.
- 27.- MORINEAU IDUARTE, Marta y/o. Derecho Romano. Cuarta edición. Oxford University Pres. México. 1998.
- 28.- Novísima Recopilación de las Españas. Tomo octavo. Madrid. 1850.
- 29.- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Visigodos Leyes Decretos Fuero Juzgo o Libro de los Jueces. Valladolid. Lex Nova. Ibarra Impresos. Madrid. 1815.
- 30.- Recopilación de Leyes de los Reynos de las Indias. Porrúa. Librero Editor. México. 1987.

- 31.- SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. México. 1967.
- 32.- SANDOVAL PARDO, Fernando. Historia Crítica del Estado Mexicano. Porrúa. México. 2001.
- 33.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. Tercera edición. México. 1975.
- 34.- VELEZ JARAMILLO, Lucrecio. Derecho Romano. Editorial Señal. Séptima edición. 1989.

L E G I S L A C I Ó N

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sista. México. 2001.
- 2.- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y territorio de la Baja California. (Recopilación de leyes, decretos y providencias de los poderes legislativo y ejecutivo de la Unión). Tomo XV. Imprenta del Gobierno de México. 1873.
- 3.- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y territorios de la Baja California. La europea de J. Aguilar Vera y Compañía. México. 1906.
- 4.- Código de las Siete Partidas. Tomo III, Contiene la tercera, cuarta y quinta partida, Segunda edición. Antonio de San Martín Editor. Madrid. 1872.
- 5.- Códigos Españoles. Universidad Nacional Autónoma de México. S.P.I.
- 6.- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. Sista. México 2002.
- 7.- Legislación procesal penal: Código Federal de Procedimientos Penales y Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal. Sista. México. 2000.
- 8.- Ley de Amparo. Porrúa, ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA. México. 1995.
- 9.- Ley Federal del Trabajo. Editada por Anuarios Faser de México. 1931.
- 10.- Ley Federal del Trabajo. Sista. México. 2000.
- 11.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Sista. México. 2000.

D I C C I O N A R I O

- 1.- Diccionario Jurídico. Harla. Volumen IV. Editorial Oxford University Press. México. 1996.
- 2.- Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo XVI. Porrúa. México. 1994.
- 3.- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Diccionario de Derecho Constitucional Garantías y Amparo. Porrúa. Quinta edición. México 1998.
- 4.- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Porrúa. México. 1984.
- 5.- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VI. Heliasta. Décima primera edición.
- 6.- GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico. Abeledo – Perrot, Tomo III, Buenos Aires, 1994.
- 7.- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Porrúa. Décima primera edición. México. 1998.
- 8.- DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa. Décima tercera. edición. México 1965.
- 9.- Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo I. Editores Libreros. Argentina 1990.
- 10.- VALLETA, María Laura. Diccionario Jurídico. Argentina 2001.
- 11.- Vocabulario Jurídico. Ediciones Depalma. Buenos Aires. Octava reimpresión. 1986.

OTRAS FUENTES.

1. - 3er. CD-ROM. Poder Judicial de la Federación. Junio de 1993.

V. G. B.
[Handwritten signature]