

R E V I S T A

Ciencias de la Documentación



Volumen 7 - Número 1
enero/junio 2021

ISSN 0719-5753

Editorial
Cuadernos de Sofía

CUERPO DIRECTIVO

Director

Eugenio Bustos Ruz

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Editora

Dra. Antonia Isabel Nogales-Bocio

Universidad de Zaragoza, España

Editor Científico

Dr. Martino Contu

Universidad de Sassari, Italia

Fondazione Mons. Giovannino Pinna, Italia

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Pauline Corthorn Escudero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Graciela Pantigozo De los Santos

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Revista Ciencias de la Documentación
Editorial Cuadernos de Sofía

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Kátia Bethânia Melo de Souza

Universidade de Brasília – UNB, Brasil

Dr. Carlos Blaya Perez

Universidade Federal de Santa María, Brasil

Lic. Oscar Christian Escamilla Porras

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Ph. D. France Bouthillier

MgGill University, Canadá

Dr. Miguel Delgado Álvarez

Instituto Griselda Álvarez A. C., México

Dr. Juan Escobedo Romero

Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, México

Dr. Jorge Espino Sánchez

Escuela Nacional de Archiveros, Perú

Dr. José Manuel González Freire

Universidad de Colima, México

Dra. Patricia Hernández Salazar

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Trudy Huskamp Peterson

Certified Archivist Washington D. C., Estados Unidos

Dr. Luis Fernando Jaén García

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Dra. Elmira Luzia Melo Soares Simeão

Universidade de Brasília, Brasil

Lic. Beatriz Montoya Valenzuela

Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú

Mg. Liliana Patiño

Archiveros Red Social, Argentina

Dr. André Porto Ancona Lopez

Universidade de Brasília, Brasil

Dra. Glaucia Vieira Ramos Konrad

Universidad Federal de Santa María, Brasil

Dra. Perla Olivia Rodríguez Reséndiz
Universidad Nacional Autónoma de México, México

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Dr. Héctor Guillermo Alfaro López
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Ph. D. Juan R. Coca
Universidad de Valladolid, España

Dr. Martino Contu
Università Degli Studi di Sassari, Italia

Dr. José Ramón Cruz Mundet
Universidad Carlos III, España

Dr. Carlos Tulio Da Silva Medeiros
Instituto Federal Sul-rio-grandense, Brasil

Dr. Andrés Di Masso Tarditti
Universidad de Barcelona, España

Dra. Luciana Duranti
University of British Columbia, Canadá

Dr. Allen Foster
University of Aberystwyth, Reino Unido

Dra. Manuela Garau
Universidad de Cagliari, Italia

Dra. Marcia H. T. de Figueredo Lima
Universidad Federal Fluminense, Brasil

Dra. Rosana López Carreño
Universidad de Murcia, España

Dr. José López Yepes
Universidad Complutense de Madrid, España

Dr. Miguel Angel Márdero Arellano
Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e
Tecnologia, Brasil

Lic. María Auxiliadora Martín Gallardo
Fundación Cs. de la Documentación, España

Dra. María del Carmen Mastropiero
Archivos Privados Organizados, Argentina

Dr. Andrea Mutolo
Universidad Autónoma de la Ciudad de
México, México

Mg. Luis Oporto Ordoñez
Director Biblioteca Nacional y Archivo
Histórico de la Asamblea Legislativa
Plurinacional de Bolivia, Bolivia
Universidad San Andrés, Bolivia

Dr. Alejandro Parada
Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Gloria Ponjuán Dante
Universidad de La Habana, Cuba

Dra. Luz Marina Quiroga
University of Hawaii, Estados Unidos

Dr. Miguel Ángel Rendón Rojas
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Gino Ríos Patio
Universidad San Martín de Porres, Perú

Dra. Fernanda Ribeiro
Universidade do Porto, Portugal

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta
Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza
Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dra. Vivian Romeu
Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Mg. Julio Santillán Aldana
Universidade de Brasília, Brasil

Dra. Anna Szlejcher
Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dra. Ludmila Tikhnova
Russian State Library, Federación Rusa

Indización, Base de datos y Repositorios Institucionales

Revista Ciencias de la Documentación, se encuentra en:



GRUPOS DE INVESTIGACIÓN



ResearchGate





LAUDOS. EJECUCIÓN E INEJECUCIÓN EN MATERIA BUROCRÁTICA

AWARDS. EXECUTION AND NON-EXECUTION IN BUREAUCRATIC MATTERS

Mtro. Asunción Vázquez López

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2700-4891>

Vala_1508@hotmail.com

Fecha de Recepción: 23 de octubre de 2020 – **Fecha Revisión:** 30 de octubre de 2020

Fecha de Aceptación: 20 de diciembre de 2020 – **Fecha de Publicación:** 01 de enero de 2021

Resumen

Este artículo pretende discutir la factibilidad de la aplicación supletoria de la ley federal del trabajo a la ley de los trabajadores al servicio en particular en el estado de Tabasco, México, en la etapa de ejecución y la inoperancia del capítulo al no contener una ejecución forzosa como si ocurre en la ley federal del trabajo al contener un capítulo de embargo, etapa que se describe que en materia burocrática existen precedentes de la ejecución de los laudos a través de este método. Por ello, se considera importante la utilización de todos y cada uno de los medios jurídicos y de las autoridades involucradas en la ejecución de los laudos como medios y autoridades vinculadas con los presupuestos en las que se contempla el pago de los laudos burocráticos; así como describir que el embargo es factible en los tribunales burocráticos y que el capítulo de ejecución de la ley de los trabajadores al servicio del estado de Tabasco en su aplicación al propio estado, en su obligación para hacer cumplir lo ordenado por el tribunal de conciliación y arbitraje, en el pago o en su caso el embargo para dar cumplimiento al mismo y restituir con esto los derechos laborales consagrados en el artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Palabras Claves

Relación de trabajo – Procedimiento laboral – Requerimiento de pago – Embargo – Conciliación

Abstract

This article aims to discuss the feasibility of the supplementary application of the federal labor law to the law of workers in service in particular in the state of Tabasco, Mexico, in the execution stage and the ineffectiveness of the chapter as it does not contain a forced execution as if it occurs in the federal labor law when it contains a seizure chapter, a stage that describes that in bureaucratic matters there are precedents for the execution of awards through this method. For this reason, it is considered important to use each and every one of the legal means and the authorities involved in the execution of the awards as means and authorities linked to the budgets in which the payment of bureaucratic awards is contemplated; as well as describe that the embargo is feasible in the bureaucratic courts and that the chapter of execution of the law of the workers at the service of the state of Tabasco in its application to the state itself, in its obligation to enforce what is ordered by the conciliation court and arbitration, in payment or, where appropriate, the embargo to comply with it and thereby restore the labor rights enshrined in article 123 section B of the Political Constitution of the United Mexican States.

Keywords

Employment relationship – Labor procedure – Demand for payment – Embargo – Conciliation

Para Citar este Artículo:

Vázquez López, Asunción. Laudos. Ejecución e inejecución en materia burocrática. Revista Ciencias de la Documentación Vol: 7 num 1 (2021): 78-88.

Licencia Creative Commons
Licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial 3.0 Unported
(CC BY-NC 3.0
Licencia Internacional



Introducción

A través de los años desde el nacimiento de las relaciones laborales entre patrón y trabajador, de una manera regulada por nuestras leyes, establecida en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 apartado B, surgiendo las relaciones de trabajo de manera formal, ya sea por tiempo determinado, por contrato, por obra determinada y hoy en nuestros días, no se pueden quedar atrás con los avances de la tecnología, las relaciones de trabajo o contratos de trabajo vía internet el denominado teletrabajo, un tema por demás excitante e inexplorado. derivado de lo anterior, se empezó a fraguar controversias o romper el lazo patrón-trabajador, naciendo en ese momento la figura despido injustificado. Con ello, los juicios en donde cada parte (trabajador y patrón) tiende a defender sus posturas el trabajador en demostrar los maltratos y violaciones a sus derechos y el patrón en comprobar que actuó conforme a derecho y en protección de su patrimonio, esto por la parte de las empresas particulares y por la otra parte la controversia entre el estado y sus trabajadores, los dos con la firme idea de acreditar sus dichos y en la búsqueda de que a ambos tengan acceso a la justicia.

No contemplando en dicha ley una etapa o un procedimiento de ejecución de los laudos emitidos en contra del propio estado, teniendo como argumento de fondo que el estado se estaba auto protegiendo, ya el propio estado no podría ser juez y parte, teniendo que auto ejecutarse. Una duda tras otra ha surgido en cuanto a la ejecución de los laudos emitidos en contra del estado.

Por ello, la importancia de considerar que estos procesos sean en periodos cortos en su ejecución, aplicando de manera correcta la ley y factible la supletorialidad de la ley federal del trabajo¹ a la ley de los trabajadores al servicio del Estado, en su etapa más crítica y complicada la ejecución de los laudos. En su caso poder considerar el apoyo con leyes secundarias que no se han tomado en consideración y que resultan de mucha ayuda y hacer de manera eficaz la ejecución de los laudos.

Lo que permitirá contemplar si se está aplicando la ley conforme a derecho o el estado se está aprovechando de las lagunas para hacer caso omiso a una orden de un tribunal, tal y como lo reza la propia ley reglamentaria en su artículo 126, 127, que todas las instituciones de gobierno estarán sujetas y se acatarán a las resoluciones de los tribunales de conciliación y arbitraje en el estado de Tabasco. Así como identificar que tan lejos se está de que la figura de la supletorialidad de la ley se aplique con forme a derecho y sin violación de garantías, como la de seguridad jurídica, ser pronta y expedita cosas que jamás se aplican en el derecho burocrático, ya que la ley reglamentaria no cuenta con los lineamientos suficientes y de peso para hacer su jerarquía y ordenar la ejecución de los laudos con toda energía y aplicando las normas correspondientes, y erradicar la contumacia, la dilación procesal, la inejecución de los laudo, y por ende que los trabajadores al servicio del estado no tengan la certeza jurídica que se les aplicara la ley de manera imparcial, con estricto apego a derecho, pronta y expedita.

Derecho burocrático en México

En México, en el nacimiento del derecho burocrático los legisladores se hicieron una gran pregunta cuál sería la relación del estado frente a sus trabajadores o frente a las personas que contaba para realizar trabajos en sus dependencias que cada vez se hacían

¹ México, Ley Federal del Trabajo. 1970.

más amplias y crecía la necesidad de contratar personal para atender todas las solicitudes y de trámites que cada vez eran más frecuentes en la sociedad mexicana.

El derecho es el arte de lo bueno y equitativo, entendiéndose esto como un deber que tiene el estado otorgado por el propio gobernado para su administración de justicia, y que esta debe ejecutarla de manera equitativa es decir sin tener una conducta de parcialidad o en su caso de beneficiar a una sola parte, obteniendo de ello una conducta imparcial apegada a sus propias normas reguladoras de la materia de que se trate.² El derecho burocrático es un conjunto de normas de derecho público que tiene por objeto regular los derechos y obligaciones recíprocas ente el estado y sus servidores.³ es el deber que tiene el estado de otorgar justicia de manera equitativa en los juicios o controversias entre el estado sus dependencias y el gobernado que se encuentre en una relación laboral.

Relación de trabajo

Se entiende por relación de trabajo como el inicio de la prestación de un servicio determinado a un patrón⁴ en este caso el Estado, haciendo la aclaración que un contrato de trabajo no es el inicio de una relación de trabajo sino un acuerdo de voluntades en las que el patrón y el trabajador acuerdan los lineamientos y las bases en las que se darán las condiciones de trabajo para que ambos estén de acuerdo, satisfechos y en obligación de respetar los acuerdo firmados por ambos, y que el rompimiento o la violación de uno de estos acuerdo dará nacimiento a una controversia de carácter laboral y que estará sujeta al arbitraje del tribunal de la materia en comento.

Ley Federal del Trabajo

Art. 20.- se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.⁵

Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco

Artículo 2.- Trabajador es toda persona física que presta un trabajo personal subordinado, físico o intelectual; a una entidad pública.
Se presume la existencia de la relación de servicio público entre el particular que presta un trabajo personal y la entidad que lo recibe.
Para los efectos de esta Ley, los poderes Legislativo, Judicial, Ejecutivo y sus Dependencias, los Ayuntamientos, Organismos Descentralizados y Desconcentrados del Estado y Municipios, se denominarán entidades públicas.⁶

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada *el asalariado*, y otra persona, denominada *patrón*.⁷

² Alfredo Sánchez Castañeda, Diccionario de derecho laboral (México: OXFORD, 2013), 49.

³ Carlos A. Morales Paulin. Derecho burocrático, (México: Porrúa, 1996), 106.

⁴ Baltasar Cavazos Flores, 500 preguntas sobre temas laborales (México: Trillas, 2015), 45.

⁵ México, Legislación laboral (México: Gallardo, 2019).

⁶ Ley de los trabajadores al servicio del estado de Tabasco, 1976.

⁷ Pedro García Santana, Apuntes digitales (México: UNAM, 2012).

Relacion de trabajo

Su existencia es independiente de que las partes hayan celebrado o no un contrato verbal o por escrito de trabajo o cualquier contrato nominado de otro tipo de naturaleza jurídica.⁸ No es indispensable en alguna situación la firma de un documento para que una relación de trabajo nazca o surja entre dos personas entendiéndose en este caso estado-trabajador. Derivando de esta las relaciones de trabajo⁹ los contratos verbales y escritos.

Tipos de relaciones de trabajo

Por tiempo determinado

Se da en el acuerdo de voluntades entre dos o más personas que interviene en el mismo, en su parte medular establece en específico, el tiempo de duración de esta. Por ejemplo, un trabajador al servicio del Estado es contratado para trabajar en la limpieza del equipo de cómputo por un periodo de seis meses abarcando del 1 de enero al 1 de julio del 2019, es aquí donde esta explícito el tiempo en la que el trabajador prestará un servicio. Esta tiene que ser de manera forzosa por escrito es necesario que esta relación dependa de la firma de un contrato de relación de trabajo de lo contrario se puede dar otro supuesto que a continuación se señala.

Por tiempo indeterminado

Esta figura nace en dos supuestos: 1.- cuando la relación de trabajo se dio de manera verbal, sin que exista documento alguno que señale las bases o condiciones en las que se regirá dicha relación de trabajo, por consiguiente, no tendrá fin o fecha de vencimiento de la relación de trabajo: 2.- en el segundo supuesto, cuando no este estipulado en el contrato la fecha de la terminación de la relación laboral, se entenderá que no tiene fin dicha relación.

Por obra determinada

La relación de trabajo no solo tiene fin sino las actividades en específico que deberá de realizar el trabajador. Las relaciones de trabajo entre el gobierno y el trabajador, han nacido como una necesidad para regular y en un futuro dirimir las controversias que de ella emanen.

Terminación de la relación de trabajo

Esta figura solo puede ser de dos formas 1) justificada, 2) injustificada.

La terminación es una forma normal de extinguirse los derechos y obligaciones pactadas.¹⁰ Lo que le da vida a la terminación de las relaciones de trabajo es la forma en las que estas suceden es decir los hechos que hacen que se rompan estos lazos extremadamente delgados y que uno depende del otro.

⁸ Alfredo Sánchez Castañeda, Diccionario de derecho... 142.

⁹ Francisca Silva Hernández, "Desplazamiento forzado interno en México. Aspectos legales y ausencia presupuesta", Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, Vol: 22 num 3 (2020): 635.

¹⁰ Baltasar Cavazos Flores, 500 preguntas sobre... 52.

Despido injustificado

Ruptura unilateral por parte del patrón de un contrato de trabajo antes del tiempo que en él se establece, sin mediar alguna causa de las señaladas en la ley que amerite la ruptura.¹¹ Otra de las causas por la que se rompen las relaciones de trabajo es por esta figura, y la burocrática no es la excepción a la regla esta figura es muy común en el ámbito gubernamental.

En el término de un trienio, de un sexenio es cuando esta figura toma relevancia e interés ya que en las dependencias de gobierno como son las secretarías y en los municipios que conforman el estado de Tabasco, se da el cambio desde el jefe máximo hasta el jefe de departamento de cada dependencia, así como en los municipios.¹² De este suceso solo están exentos los trabajadores de base, sindicalizados quienes de acuerdo a la ley son inamovibles de su trabajo.

A la figura de terminación de la relación laboral se le atribuye la responsabilidad de que existan tantos juicios, pero sobre todo el que exista un rezago, una justicia lenta y exhausta en su aplicabilidad no teniendo vías alternativas para hacerlas rápidas, óptimas, prontas y expeditas.

Después del rompimiento de una relación de trabajo de manera injustificada viene la etapa de la demanda iniciándose un proceso laboral ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el estado de Tabasco.

El proceso laboral en materia burocrática

Este proceso se desarrolla por la presentación de la demanda, la cual no es más que la denuncia y petición de todas las intenciones del trabajador, para el patrón. La primera parte de una demanda son los puntos petitorios en esta caso el CAPÍTULO DE PRESTACIONES el cual contiene todas las prestaciones a que tiene derecho un trabajador al servicio del Estado y que están contemplada en la ley de los trabajadores al servicio del estado de Tabasco; la siguiente parte es el CAPÍTULO DE HECHOS, donde el trabajador narra la forma en que ocurrieron los hechos que pretende acreditar o que pretende demostrar, con su escrito de demanda; aquí es donde se encuentra la gran diferencia entre un proceso laboral burocrático y un proceso laboral ordinario o de carácter natural, ya que en la demanda laboral burocrática ya va explícito y/o inmerso en el escrito de demanda EL CAPÍTULO DE PRUEBAS, etapa en la que el trabajador aportará las pruebas que sustenten su dicho en el capítulo de hechos y que serán la clave para demostrar que está acreditando que el despido del cual se queja fue de forma justificada y por ello la autoridad deberá de condenar al estado (dependencias, ayuntamientos entre otras), en su resolución llamada LAUDO el cual contendrá los lineamientos necesarios para que este solicite al condenado al pago de todas y cada una de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador de acuerdo a las pruebas aportadas y que le favorecieron al momento de emitir su resolución final.

¹¹ Rogelio Romero Flores, Derecho laboral burocrático (México: Flores, 2017), 23.

¹² Lucerito Ludmila Flores Salgado y Alberto Castañeda Hernández, "Perspectivas actuales del derecho burocrático conforme a la reforma laboral y los nuevos cambios de gobierno", IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, Vol: 14 num 45 (2020): 236.

Con posterioridad la autoridad laboral radica el escrito de demanda y le otorga un número de expediente el cual sirve para la identificación de los demás juicios que se interpongan por otros interesados. Y con ello se apertura la segunda etapa del juicio la CONCILIATORIA en esta etapa es de señalar que no existe tal figura en el proceso burocrático, porque las dependencias gubernamentales no se presentan a tal diligencia, no es tomada como un medio de mediación para llegar a un acuerdo entre el Estado y el actor del juicio, tomando en consideración que el arbitraje es la raíz de la creación de estos tribunales ya que en sus siglas y nombre va implícito la conciliación, tomando esta como figura central y como único medio de evitar que los juicios les cuesta al estado una gran cantidad de recursos. La etapa de EL EMPLAZAMIENTO A JUICIO es la notificación formal a la demandada de una demanda o reclamación en sus contra por parte del trabajador o actor, con esto no quiere decir que la notificación en la conciliatoria no sea formal sino que es una antesala para evitar el procedimiento en caso de la llegada a un acuerdo entre las partes y es la antesala del desarrollo del proceso laboral, continuándose CONTESTACION DE LA DEMANDA, en esta etapa del proceso el patrón tiene la posibilidad de contestar las peticiones del trabajador, desmentir los hechos que narro el actor en su escrito de demanda, y de la misma forma que el actor este tendrá de derecho de ofrecer pruebas para robustecer su escrito de contestación y con ello salir absuelto de toda condena. Aquí es pertinente aclarar que la autoridad laboral le otorga el periodo o término de diez días para presentar ante ella dicha contestación de lo contrario se le declara en rebeldía y por ende por perdido el derecho de dar contestación a la demanda y por perdido el derecho de aportar pruebas, haciendo para ello más corto la vía procesal ya que al no dar contestación a la demanda y desvirtuar lo que el trabajador señala en su escrito este está en toda la disponibilidad si así lo cree pertinente de solicitar el desahogo de las siguientes etapas, con mayor facilidad y sin contrario.

Después de que el demandado da contestación a la demanda en tiempo y forma se procede a darle vista al actor del referido documento otorgándole al actor el término de tres días hábiles para que manifieste lo que a su derecho convenga, siendo esta la etapa de RÉPLICA. Se abre la etapa de desahogo de pruebas, siendo las siguientes: CONFESIONAL DE LA DEMANDADA, CONFESIONAL DEL ACTOR, CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS (a quien se le tribuye que le manifestado al actor que estaba despedido de su trabajo sin causa justificable), TESTIMONIALES, DOCUMENTALES TANTO PÚBLICAS COMO PRIVADAS, COTEJO Y COMPULSA, LA INSPECCION OCULAR, LA RATIFICACIÓN DE CONTENIDO Y FIRMA, PROTESTA DE PERITO DE AMBAS PARTES, EXHIBICIÓN DE DICTAMENES PERICIALES POR AMBAS PARTES, PROTESTA DE PERITO TERCEROS EN DISCORDIA, EXHIBICIÓN DE DICTAMENES PERICIALES POR EL PERITO TERCERO EN DISCORDIA, REINSTALACIÓN, LOS INFORMES QUE SE SOLICITEN A ALGUNA DEPENDENCIA, LAS SUPERVINIENTES, PRESUNCIONAL TANTO LEGAL COMO HUMANA, INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES. Concluyendo esta etapa con la exhibición de los ALEGATOS por ambas partes. Con posterioridad el CIERRE DE INSTRUCCIÓN que no es más que la autoridad aboral corrobora y certifica que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar y envía el expediente al departamento de DICTAMEN para la emisión del LAUDO correspondiente.

El laudo

Es el acto jurisdiccional, en virtud del cual la junta aplica la norma al caso concreto, a fin de resolver la incertidumbre del derecho.¹³

¹³ Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, Derecho procesal del trabajo (México: Trillas, 2017), 172.

El laudo está llamado a expresar el juicio de valoración que llevan a cabo las juntas cerca de la controversia sostenida por las partes.¹⁴

Laudo es la resolución que pon fin a la contienda de derecho, decidiendo el asunto en lo principal.¹⁵

Esta es la etapa final del procedimiento en su primera fase, es decir después del exhaustivo, largo proceso desde la presentación de la demanda hasta la emisión del laudo por la autoridad laboral, no dejando de pasar en alto que después de haberse emitido el laudo las partes, tienen la oportunidad de promover amparo directo, esto con el fin de cambiar el laudo en caso de que el amparo sea procedente por alguna de las partes como se explica a continuación:

Amparo Directo: Parte demandada y actora, este juicio es con el fin de combatir y revertir el efecto, del laudo emitido por la autoridad laboral, el cual fue hecho en contra suya, es decir condenatoria para la patronal en este caso, alguna secretaria o ayuntamiento demandado, en el que se le condena al pago de salarios¹⁶ caídos y prestaciones demandadas, así como de la reinstalación del actor (trabajador), y en cuanto a la parte actora el laudo sea absolutorio de todas y cada una de las prestaciones que demanda en su escrito inicial de demanda o en su caso condena o absuelve parcialmente, este amparo promovido por ambas partes son presentados ante la autoridad correspondiente en este caso el TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE TABASCO, y este a su vez lo envía antes de la reforma a la ley de amparo al TRIBUNAL COLEGIADO EN TURNO (administrativo, penal, civil), después de las reformas y adecuaciones de los tribunales federales, este se envía al TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO O LABORAL, para que este emita una sentencia derivado de la demanda de amparo directo promovido por alguna de las partes.

De tal manera que la sentencia de dicho juicio de amparo sea para confirmar el laudo emitido por la autoridad laboral es decir que la sentencia determine que la autoridad laboral emitió un laudo congruente y con apego a las pruebas desahogadas durante el procedimiento, esto, por una parte. En caso contrario si el tribunal colegiado observa alguna violación procesal ordena que está sea subsanada. Por otro lado, ya sea por una o por otra razón el tribunal colegiado ordena la emisión de un nuevo laudo es decir su sentencia señala que le asiste la razón y el derecho a la parte demandada por haber acreditado sus violaciones procesales, este ordena la emisión de un nuevo laudo si fue condenado ahora será absuelto de todas y cada una de las prestaciones del escrito inicial de demanda.

Un dato importante es que en la resolución de un amparo siempre y cuando no se ordene la emisión de un nuevo laudo y aun cuando este sea ordenado, este no se podrá impugnar, siendo el amparo directo la última frontera o juicio laboral burocrático para hacer valer sus derechos. Ahora que si se trata de una violación procesal y se ordena emitir un nuevo laudo este podrá ser impugnado en amparo directo.

¹⁴ Néstor De Buen, Derecho procesal del trabajo (México: Porrúa, 2002), 517.

¹⁵ Ismael Macías Barrón, El proyecto de laudo (México: Porrúa, 2008), 146.

¹⁶ Luis Manuel Hernández Govea, Germán Martínez Prats y Martha Libny Xicoténcatl Valencia, "Aproximaciones teóricas en la administración de los recursos humanos", Revista 100-Cs Vol: 6 num 1 (2020): 40.

Después de pasar por la etapa de impugnación mediante el juicio de amparo directo y si este es ratificado o confirmado el laudo siempre y cuando sea condenatorio para el patrón o en su caso que se haya ordenado emitir un nuevo laudo en favor del actor esto cuando se emite un laudo absolutorio y se tiene que recurrir al amparo directo para hacer valer sus derechos¹⁷ violados dentro del proceso laboral, que para el lector de este trabajo en un 80% de los casos se emite un laudo en contra del trabajador esto con el fin de darle largar, tiempo, retrasar el procedimiento, para evitar que la administración que está en turno sea a quien se le solicite el pago del laudo condenatorio, esto es un hecho que puedo señalar con experiencia propia.

Con posterioridad el proceso continua iniciando la fase de ejecución del laudo, el cual inicia con la presentación por ambas partes del incidente de LIQUIDACIÓN el cual es el resultado de que ambas partes realizan la cuantificación de todas y cada una de las prestaciones a que fue condenado la patronal es decir como ejemplo salarios caídos se cuantifica desde la fecha del despido hasta la fecha en que se cumpla la ejecución de este eso hasta antes de las reformas laborales, ya que ahora sólo se cuantifica un año de salarios caídos, pero se puede dar el caso de que durante el proceso sea ordenado la reinstalación del actor en este caso los salarios caídos se cuantificaran desde la fecha del despido hasta la fecha en que se consumó la reinstalación. Después de la presentación de dicho incidente el tribunal señala fecha y hora para oír a ambas partes con sus respectivos incidentes, se emite una resolución incidental en la que determina cuál de las dos cuantificaciones si la del actor o la de la demandada es la que se apega al laudo emitido por dicha autoridad, o en su caso la autoridad emitirá su propia resolución apegado a su cuantificación propia. De manera que, al emitir esta resolución interlocutoria, se procederá a pasar a la fase de solicitar fecha y hora para el desahogo de los REQUERIMIENTOS DE PAGO.

Ejecución de laudos

Posterior a la solicitud por parte del actor para que el tribunal laboral señale fecha y hora para el desahogo de las diligencias de requerimiento de pago, en el domicilio de los demandados es donde comienza una situación compleja debido a que el trabajador es sometido por la ley (LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE TABASCO) y la autoridad responsable en este caso EL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE TABASCO, ya que en ninguna de sus partes señala de cuantos requerimientos debe realizarse para que este se materialice o en su caso pueda recurrir a otros juicio o recursos para que sea ejecutado el laudo de manera enérgica.

La ley reglamentaria o ley burocrática solo señala que deberán de requerir a la patronal las veces que sea necesario y si no tiene fin hasta que el actor fallezca o acepte lo que le ofrece la patronal. Si el proceso termina de esa manera no hay inconvenientes en seguir con el procedimiento ya que al llegar a un acuerdo entre ambas partes se da por concluido el juicio. Cuando no hay un acuerdo o en su caso el actor no acepta la oferta hecha por la patronal, se realiza hasta el cuarto requerimiento, existiendo la posibilidad de solicitar la protección de la justicia de la unión a través de un amparo indirecto, sin dejar de requerir el pago del laudo a la patronal, ya que es necesario que los requerimientos no cesen para que las causales de violación se actualicen de manera periódica.

¹⁷ Francisca Silva Hernández y Germán Martínez Prats, “La Justicia Alternativa como Derecho Humano”, JURÍDICAS CUC Vol: 15 num 1 (2019): 281.

En caso de que la patronal no cumpla con lo ordenado por la autoridad laboral este se hará acreedor a una multa señalada en el artículo 120 de la misma ley, de 7 (siete) veces el salario mínimo, es por ello que se recurre a juicios diversos o alternos mientras el juicio sigue su curso y es donde se recurre a los juicios de amparo indirecto en contra de la ejecución o inejecución de los laudos.

La ejecución es por parte de la autoridad y la inejecución de los laudos es el hecho resultante de la no ejecución de los laudos por la autoridad laboral.

Conclusión

Es aquí donde la investigación adquiere su interés para el investigador, derivando de ella, el por qué los laudos son difíciles o imposibles de ejecutar en el menor tiempo posible, como pasa con los laudos emitidos por otras autoridades laborales como en el caso de las reguladas por la ley federal del trabajo.

Podemos mencionar que la ley federal del trabajo tiene en su ordenamiento un capítulo especial para la ejecución de los laudos, teniendo como consecuencia la ejecución del laudo a través del embargo. Figura que no existe en materia burocrática y que será tema de estudio durante el desarrollo de la presente tesis, es por ello que en mi caso personal me ha interesado el estudio del presente fenómeno jurídico, y que se desarrollara con más amplitud. El laudo es el final del trayecto el procedimiento laboral burocrático y que los involucrados en el proceso tienden a esperar que ella venga a favor de cada uno.

Bibliografía

- Cavazos Flores, Baltasar. 500 preguntas sobre temas laborales. México: Trillas. 2015.
- De Buen, Néstor. Derecho procesal del trabajo. México: Porrúa. 2002.
- Flores Salgado, Lucerito Ludmila y Castañeda Hernández, Alberto. "Perspectivas actuales del derecho burocrático conforme a la reforma laboral y los nuevos cambios de gobierno". IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, Vol: 14 num 45 (2020): 233-255.
- Hernández Govea, Luis Manuel; Martínez Prats, Germán y Xicoténcatl Valencia, Martha Libny. "Aproximaciones teóricas en la administración de los recursos humanos". Revista 100-Cs Vol: 6 num 1 (2020): 34-42.
- Macías Barrón, Ismael. El proyecto de laudo. México: Porrúa. 2008.
- México. Ley Federal del Trabajo. 1970.
- México. Legislación laboral. México: Gallardo. 2019.
- México. Ley de los trabajadores al servicio del estado de Tabasco. 1976.
- Morales Paulin, Carlos A. Derecho burocrático. México: Porrúa. 1996.
- Sánchez Castañeda, Alfredo. Diccionario de derecho laboral. México: OXFORD. 2013.
- Romero Flores, Rogelio. Derecho laboral burocrático. México: Flores. 2017.

Silva Hernández, Francisca y Martínez Prats, Germán. “La Justicia Alternativa como Derecho Humano”. JURÍDICAS CUC Vol: 15 num 1 (2019): 263-284.

Silva Hernández, Francisca. “Desplazamiento forzado interno en México. Aspectos legales y ausencia presupuesto”. Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, Vol: 22 num 3 (2020): 626-638.

Tena Suck, Rafael y Ítalo Morales, Hugo. Derecho procesal del trabajo. México: Trillas. 2017.



CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Ciencias de la Documentación**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Ciencias de la Documentación**.