

27-  
744



Universidad Nacional Autónoma de  
México

**Facultad de Derecho**

Los Incidentes en el Derecho Procesal  
del Trabajo

**TESIS PROFESIONAL**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE**

**Licenciado en Derecho**

**P R E S E N T A**

**Juan Solares Sandoval**



FACULTAD DE DERECHO  
SECRETARIA AUXILIAR DE  
EXAMENES PROFESIONALES



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# I N D I C E

	PAGS
INTRODUCCION	I
<b>I. EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO</b>	
1. Antecedentes	2
2. Concepto	4
3. Naturaleza Jurfdica	7
4. Principios del Derecho Procesal del Trabajo	9
5. Autonomfa	15
6. Fuentes	17
<b>II. LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO</b>	
1. Definición	30
2. Causas	32
3. Caracteres	34
4. División	36
5. Los Conflictos de Trabajo en México	43

**III. PROCEDIMIENTOS QUE EXISTEN PARA RESOLVER LOS  
CONFLICTOS LABORALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

1. Procedimiento Ordinario	47
2. Procedimiento Extraordinario o Especial	58
3. Conflictos de Naturaleza Económica	62
4. Procedimiento de Huelga	70
5. Procedimientos Paraprocesales	89

**IV. INCIDENTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL**

1. Concepto	93
2. Naturaleza Jurídica	95
3. Objeto	97
4. Fines	98
5. Clasificación	99

**V. INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO**

1. Nulidad	104
2. Competencia	121
3. Personalidad	129
4. Acumulación	139
5. Excusas	144

## VI. OTROS INCIDENTES EN DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. Substitución Procesal	149
2. Substitución Patronal	151
3. Tercera Excluyente de Dominio	154
4. Tercera Preferente de Crédito	158
5. responsabilidad Patronal	163
6. Liquidación	167
7. Revisión de los Actos de Ejecución	170
8. Caducidad	173
9. Tachas	176
10. Reposición de autos	179
11. Calificación de la Huelga	182
12. Providencias Cautelares	189
13. Prescripción	194
14. Tercero Interesado	197
15. Recurso de Reclamación	200
CONCLUSIONES	203
PROPOSICION	220
BIBLIOGRAFIA	222

## INTRODUCCION

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos del 761 al 765 regula el procedimiento que se debe llevar para substanciar los incidentes, teniendo una enorme importancia en virtud de que en ocasiones las cuestiones incidentales surgen respecto de la relación jurídica u objetiva que constituye el fondo de la controversia y también respecto al proceso.

Son diversos los incidentes en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen que resolver antes de llegar al laudo, y en ocasiones estos son relacionados con la cuestión de fondo, en otras constituyen una cuestión distinta de la principal, a veces ventilándose y decidiéndose por separado, sin suspender el curso del procedimiento principal, cuando se suspende la tramitación del procedimiento principal se les denomina de "previo y especial pronunciamiento".

El objetivo principal de los incidentes es el de agilizar el proceso de las situaciones que surgen durante la secuela del mismo y que pueden constituir factores que hagan el juicio largo y confuso en detrimento de las partes.

## II

Desgraciadamente el abuso en el manejo de los incidentes ha venido a entorpecer la verdadera acción de la Justicia, -- con maniobras durante el desarrollo del proceso, tales como -- sistemáticamente objetar la personalidad, cuando el Testimo-- notarial se desprende claramente que la persona que acude a -- la audiencia como representante del patrón, tiene facultades -- de administración, o solicitar la nulidad de notificaciones, -- aún cuando se haya hecho sabedor de la misma, etc. con el ob-- jeto de ganar tiempo para afectar psicológicamente a su con-- traparte por la incertidumbre del asunto, orillándolo a tran-- sigir, sin que realmente haya tenido la razón jurídica, y en -- muchas ocasiones obligando a las Juntas de Conciliación y Ar-- bitraje a substanciar el incidente planteado respetando el -- principio de seguridad jurídica enmarcado en el artículo 14 -- constitucional.

Ojala impere la concientización de los postulantes, para la aplicación real, limpia y trascendente de los incidentes, -- dándoles el verdadero sentido jurídico, buscando siempre la -- verdad de la cuestión principal y no desviando ese sentido -- hacia situaciones que en nada ayudan a la esencia misma del -- procedimiento laboral de otorgar justicia pronta y expedita.

Analizaremos las cuestiones incidentales plasmadas en el Ordenamiento Normativo laboral y su substanciación con el ob--

jeto de tener una idea más clara de la importancia que representa su tramitación para el buen desarrollo del procedimiento.

## **CAPITULO I**

### **EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

- 1. ANTECEDENTES**
- 2. CONCEPTO**
- 3. NATURALEZA JURIDICA**
- 4. PRINCIPIOS DEL DERECHO  
PROCESAL DE TRABAJO**
- 5. AUTONOMIA**
- 6. FUENTES**

## EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

### 1. ANTECEDENTES

A mediados del siglo pasado el Derecho Procesal, aunque se le conocía con diversas acepciones como enjuiciamiento civil, práctica civil, prácticas forenses, etc., y no se le daba la categoría de ciencia jurídica, ya que carecía de una exposición dogmática, sistemática, ordenada y lógica, que pudiera regular los actos jurídicos procedimentales y principios que lo conformaban.

La parte medular del Derecho adjetivo recae en la actividad jurisdiccional del Estado para la impartición de Justicia, por lo que se consideró necesario la creación de una ciencia que conociera de la actividad jurisdiccional, pues la función de impartición de Justicia es caracterfstica propia de toda norma procesal, así es como se origina el Derecho Procesal.

Del Derecho Procedimental se derivan las demás ramas -- procesales y lógicamente el Derecho Procesal del Trabajo, -- que nació ante el fracaso del Derecho Civil para solucionar justamente los problemas obrero-patronales creándose de esta forma el Derecho del Trabajo y en consecuencia el Derecho -- Procesal Laboral, pues sería imposible la utilidad del Derecho Sustantivo sin su respectivo Derecho Adjetivo, pues éste obliga y responsabiliza a quien viola una norma laboral, mediante la aplicación de la Ley del Trabajo.

## EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

### 2. CONCEPTO

El maestro Alberto Trueba Urbina, lo define como: "el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso de trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales"(1).

El citado autor, define al Derecho Procesal Social, como: "El conjunto de principios, instituciones y normas que en función protectora, tutelar y reivindicatoria realizan o crean derechos en favor de los que viven de su trabajo y de los económicamente débiles, en la vía jurisdiccional" (2).

Armando Porras y López, lo conceptúa como: "Aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del

(1) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, 5ª Edición, México 1980, Pág. 74.

(2) Ibidem, pág. 80.

Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico" (3).

Manuel Alonso Olea, expone que: "es una institución jurídica para formalizar y dirigir conflictos de trabajo ante un juez específicamente instituido por el Estado con esta finalidad" (4).

Hugo Pereira Anabalón, manifiesta que: "Es la rama del Derecho Procesal formada por las normas instrumentales dadas para la actuación del Derecho del Trabajo, y que regula la actividad del juez, de las partes o de terceros en los procesos contenciosos o no contenciosos del trabajo" (5).

Francisco Ramírez Fonseca, dice que: "es el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las

(3) Porrás y López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Librería de Manuel Porrúa, S.A. 3ª edición. México, 1975. Pág. 19.

(4) Alonso Olea, Manuel. Derecho Procesal del Trabajo. Centro de estudios Constitucionales, Instituto de Estudios Políticos. 3ª edición. Madrid, 1976. Pág. 14.

(5) Pereira Anabalón, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile. Chile, 1961. Pág. 24.

Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y de no ser ésta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el Derecho aplicable al caso concreto - siempre dentro de su propia órbita de facultades" (6).

Luigi de Litala explica que es: "aquella rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que regula la actividad del juez y de las partes en todo procedimiento concerniente a la materia del trabajo".(7)

De las anteriores definiciones cabe concluir que el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas - que regulan la actividad jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de las partes que intervienen en el - procedimiento ante éstas, respecto a los conflictos laborales.

(6) Ramírez Fonseca, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral -- (Comentarios y Jurisprudencia). Editorial PAC. 2ª edición. México -- 1980. Pág. 21.

(7) Tapia Aranda, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Velux, S.A., 6ª edición. Pág. 137.

## EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

### 3. NATURALEZA JURIDICA

Actualmente, los tratadistas de derecho se preguntan si el derecho procesal del trabajo pertenece al público o al -- privado, anteriormente se decía que era derecho público, por las mismas razones que lo son el derecho procesal penal o - el civil porque está destinado a regular una actividad públi ca, es decir, la función jurisdiccional.

Algunos autores opinan que es susceptible de diferen--- ciarlo de otras ramas del derecho público, la de ser un "de- recho social", en realidad, darle esta clasificación no tie- ne una gran importancia ya que todos los tipos de derecho =# son sociables, en virtud de toda persona física o moral se - encuentra enmarcada dentro de la sociedad.

También ha sido calificado de "derecho de clase", sien- do muy temeraria esta afirmación ya que la ley laboral no es ta destinada a tutelar únicamente los derechos del trabaja-- dor, sino a regular las relaciones obrero-patronales en for- ma que queden protegidos los intereses legales de las partes sin ninguna inclinación parcial.

No es posible ubicar al derecho procesal del trabajo -- dentro de alguna rama del derecho como acertadamente lo afirman Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales S. al decir que: - "a mayor abundamiento, la división de derecho público y derecho privado se encuentra actualmente en revisión, debido a las tendencias de tratadistas que pretenden incluir una categoría más, a la cual han denominado derecho social, y en la que ubican al derecho laboral." (8)

(8) Tena Suck, Rafael y Morales, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, S.A., 1986, Pág. 20.

## EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

### 4. PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

La reforma al procedimiento laboral de 1980 dió origen a los principios rectores del proceso laboral, que están -- plasmados en el primer párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice: "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del - proceso".

Estos principios hacen dinámica la impartición de la - Justicia Laboral y un breve análisis de los mismos es el siguiente:

A). PUBLICIDAD: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son Tribunales sometidos a la censura pública, asimismo el - Derecho Procesal del Trabajo es de orden público y a mayor -- abundamiento las audiencias son públicas, con las excepciones contenidas en la Ley, y esto es precisamente porque el pueblo es

el mejor fiscal de los jueces y debe estar a la vista de todos el procedimiento, excepto las cuestiones que signifique estar contra el decoro, la moral o el buen despacho de los negocios en los que la Autoridad Jurisdiccional Laboral determine practicar las diligencias a puerta cerrada, situación que se prevé en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, - que dice: "las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

B). ORALIDAD: Se refieren a que predomina la palabra -- oral sobre la escritura y la función de ésta última es sólo - la de dejar constancias escritas que se elaboren respecto de las intervenciones de las partes y los acuerdos que la Autoridad jurisdiccional dicten, por lo que encontramos dos características:

Primera. La necesaria presencia de las partes a las audiencias que consagra el principio de oralidad.

Segunda. La necesaria elaboración por escrito de lo expresado por las partes, por lo que se menciona que el proceso laboral es mixto.

A mayor abundamiento los artículos 781 y 782 de la Ley Federal del Trabajo, disponen:

"Artículo 781. Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

"Artículo 782. La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por Actuarios o Peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate".

C) GRATITUDAD. Su fundamento legal lo encontramos en el artículo 17 Constitucional, que dice: "Nadie puede ser --- aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuen--

cia, prohibidas las castas judiciales".

Tiene por objeto que las partes efectúen un mínimo de gastos económicos, principalmente para la parte obrera.

D). INMEDIATEZ DEL PROCESO: Consiste en que el juzgador debe estar en contacto directo con las partes, interviniendo personalmente en el desarrollo del proceso con el objeto de que conozca el juicio, para valorar con sentido humano las declaraciones, testimonios, peritajes y todas aquellas circunstancias que se presenten, para dar una resolución justa en virtud de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza de los intereses en pugna.

E) IGUALDAD. Es importante principio el de la igualdad entre las partes en el proceso, ya que debe de dárseles un mismo trato, las mismas oportunidades para defenderse y hacer valer sus derechos, para ser oídas por el juzgador y demás elementos para dictar una resolución justa y apegada a derecho.

D) DISPOSITIVO. Se refiere a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden actuar por sí mismas si las partes o las personas que tengan interés en un juicio laboral -

no promueven, ya que solo se podrá iniciar el procedimiento a solicitud de parte.

También es llamado este principio como de instancia de parte, es decir es el opuesto al proceso o principio inquisitivo, pero ello no implica que este principio, llevado al extremo limite la actuación de las Juntas.

G) CONCENTRACION, ECONOMIA Y SENCILLEZ. Son características del proceso laboral.

La concentración de varios actos procesales en una sola audiencia dá como resultado que el proceso laboral sea breve, en beneficio de las partes y a su vez que sea lo más fácilmente entendible, es decir que no sea complicado en el aspecto técnico-jurídico.

H) SUPLENCIA DE LA DEMANDA. El artículo 685 explica que: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedan conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior -- sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se

proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley".

De lo anterior se deduce que la suplencia del error cometido en la demanda por el trabajador, las Juntas de Conciliación y Arbitraje las pueden subsanar cuando esté incompleta y prevenir al trabajador cuando sea vaga u oscura, pero no pueden alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada.

## EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

### 5. AUTONOMIA

El proceso laboral está destinado exclusivamente a resolver las controversias entre sujetos del Derecho del Trabajo, a mayor abundamiento en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 17, no se encuentra el Derecho común como fuente del Derecho Laboral, sin embargo, todos los procesos de trabajo tienen como fin la defensa de los derechos subjetivos, y éstos de alguna forma están influenciados por el Derecho Común, un ejemplo muy claro se refiere a la tramitación de tercerías ya sean excluyentes de dominio o de crédito y así hay otras figuras jurídicas que derivan del Derecho Común. Francisco Ramírez Fonseca, al respecto dice: "La laguna de la Ley procesal supone la existencia de un derecho expresamente reconocido por la Ley sustantiva, derecho que es necesario tutelar. De lo contrario, el órgano jurisdiccional quedaría convertido en un poder legislativo omnipotente, así pues, la labor de integración por parte del órgano jurisdiccional consiste en encontrar, a falta de normas expresas, alguna disposición, dentro de la Ley de la Materia que permita resolver el

conflicto (autointegración) y de no haberla, dentro de la --- misma legislación, buscarla en la legislación de otra materia (heterointegración). El derecho procesal del trabajo no es-- capa a esta verdad, y por otra parte el artículo 17 de la -- Ley Federal del Trabajo, hace alusión a los principios generales del Derecho, creemos válido arribar a la siguiente conclu sión: El Código Federal de Procedimientos Civiles, sigue siendo de aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a las normas de procedimiento, ya que el derecho procesal del trabajo, en estricto rigor jurídico carece de autono mía científica. (9)

(9) Ramírez Fonseca, Francisco, ob. cit. Pág. 24

## EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

### 6. FUENTES

Atendiendo a la división clásica de las fuentes del derecho, se catalogan en reales y formales. Armando Porrás y López, comenta que la llamada fuente histórica: "no es sino la fuente formal en un momento histórico determinado de cualquier pueblo de la tierra; en otras palabras, las fuentes formales del presente, en cierto modo serán las fuentes históricas del mañana". (10).

Claude de Pasquier citado por Mario de la Cueva, define el término fuente como: "una metáfora acertada, pues remontarse a la fuente de un río es buscar el lugar en donde las aguas salen de la tierra por lo tanto, preguntar por las fuentes -- del derecho es averiguar el punto donde salieron las normas - de las profundidades de la vida social para aparecer en la superficie del derecho". (11).

(10) Porrás y López, Armando. Ob. cit. pág. 33

(11) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1974. Pág. 126.

A) FUENTES REALES. Armando Porras y López, expone que: - "las fuentes reales son, aunque parezcan materialidad, las necesidades mismas insatisfechas o por satisfacer de los traba-jadores y de los patrones mismos. Las formas para la solu- -ción de los conflictos de trabajo con su contenido eminente- -mente económico, la conducta de los trabajadores y de los em- -presarios ante los Tribunales del Trabajo; el sentido inter- -pretativo de la relación obrero-patronal; la exégesis de los -contratos y convenicos" (11)

Con las actas levantadas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los hechos y actos ejecutados por trabajadores y patrones de naturaleza procedimental dentro del proceso laboral constituyen las fuentes reales del Derecho Procesal del Trabajo.

B) FUENTES FORMALES. sobre esta cuestión, tomaremos como base lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "a falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración - sus disposiciones que regulan casos semejantes, los princi- -pios generales que deriven de dichos ordenamientos, los prin- -cipios generales del derecho, los principios generales de jus- -ticia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, (11) Porras y López, Armando. Ob. cit. Págs. 34 y 35.

la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

Analizaremos brevemente las fuentes de nuestro Derecho -  
Adjetivo Laboral.

a) La Constitución. Tuvo características muy especiales nuestra Ley suprema desde su origen, ya que no es netamente nacional, sino estuvo muy influenciada por la Constitución de los Estados Unidos de América, a pesar de todo esto los hechos históricos de nuestro pueblo se plasmaron con un gran sentido de Justicia social, tan es así que cuando el Lic. José Natividad Macías, el 27 de diciembre de 1916, presentó un proyecto de bases sobre trabajo, pasó casi en forma íntegra a ser el artículo 123 Constitucional.

Además del 123, existen en nuestra Carta Magna otros artículos como el 5º, 32, 73 fracción X, que se refieren al Derecho laboral y en consecuencia a su derecho adjetivo.

b) La Ley Federal del Trabajo. Es fuente sustantiva procesal y al respecto Francisco Ramírez Fonseca, aclara que: "El artículo 123 Constitucional, apartado "A", contiene normas de naturaleza diferente. Unas son de carácter imperativo y otras consagran un mínimo de derechos en favor de los trabajadores. Así encontramos como imperativa la disposición contenida en -

la fracción XXIII: "Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otro en los casos de concurso o de quiebra". En efecto, si la Ley Federal del Trabajo, quebranta este principio sería anticonstitucional; si los patrones y los trabajadores pretendieran negociarlo, sería nulo el pacto por ir en contra del tenor de una Ley, así pues nada ni nadie, salvo naturalmente el propio constituyente, puede variar la rigidez de la norma".(13).

Ante esto, la Ley Federal del Trabajo, consagra derechos mínimos en favor del trabajador, derechos que en muchas ocasiones son superados a través de una Ley reglamentaria, de convenios o resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje e inclusive por la costumbre.

c) Tratados Internacionales. El artículo 6º de la Ley Federal del Trabajo, dispone que: "Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que benefician al trabajador, a partir de

(13) Ramírez Fonseca, Francisco. ob. cit. P. 34.

la fecha de la vigencia."

Por lo que sustrae para que surtan efectos los tratados internacionales en nuestro sistema jurídico, deben reunir los requisitos que dispone el artículo 133 de la Ley Fundamental. Es primordial que lo sean del Derecho Procesal Laboral, como caso concreto la Ley Federal del Trabajo y no de otras Leyes, aunque hay que hacer notar que el reglamento no podría superar las disposiciones de la ley y como caso concreto tenemos como ejemplo que la Ley Federal del Trabajo, que es la Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, no puede superar a éste en sus disposiciones de carácter imperativo.

d) Analogía Jurídica. Es el fenómeno jurídico en la que dos situaciones, una puesta por la Ley y la otra no, se encuentran en situación de igualdad procesal. El Juzgador encontrándose ante la laguna de la ley y teniendo vivencia de una norma que regula en caso similar. Tendrá que aplicar una norma nueva con apoyo en la conocida. Por lo que se considera que la analogía es un instrumento para crear una norma jurídica.

Francisco Ramírez Fonseca, expone que: "el artículo 17 - hace mención a tres clases de principios generales: los que - derivan de la Constitución, de la Ley Federal del Trabajo, de

sus reglamentos o de los tratados internacionales; los principios generales del derecho, y los principios generales de Justicia Social, que derivan del artículo 123 de la Constitución". (14)

e) La jurisprudencia. Razón tiene en señalar Armando Porrás y López, al decir que la jurisprudencia es: "en materia de trabajo tan importante como la misma Ley", sigue diciendo el autor que el término tiene dos acepciones: "una típicamente romanista que se identifica con la misma ciencia del derecho; la otra es la que se le considera como fuente formal del derecho" (15)

Para el efecto de nuestro estudio analizaremos brevemente la segunda opción, y al respecto Ramírez Fonseca, expone que: "en el terreno positivo legal, la jurisprudencia se rebela como una interpretación uniforme hecha por los Tribunales respecto de asuntos de iguales características sometidos a su conocimiento. En este orden de ideas, cualquier Tribunal puede crear o sentar jurisprudencia" (16)

(14) Ibídem, pág. 38.

(15) Porrás y López, Armando. Ob. cit. Pág. 34.

(16) Ramírez Fonseca, Francisco. Ob. cit. Pág. 39.

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, en sus comentarios a la Ley de Amparo manifiestan que: "se entiende -- por jurisprudencia, en su concepción positiva, la interpretación reiterada y uniforme sobre un punto del derecho que hacen la Suprema Corte de Justicia y los Tribunales Colegiados del Circuito y que constan en las ejecutorias que pronuncian dentro del proceso Constitucional de Amparo" (17). El artículo 17 de la Ley Laboral remite a la jurisprudencia para llenar las lagunas de la Ley. La Jurisprudencia no puede tener significado diverso del que le atribuye la Ley de Amparo en sus artículos 192 y 193. que a la letra dicen:

"Artículo 192. La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia funcionando en pleno y en salas, es obligatoria para éstas, tratándose de la que decrete el pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, Los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados, Distrito Federal y Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales o Federales.

(17) Trueba Urbina, Alberto; Trueba Barrera, Jorge. Nueva Legislación de Amparo. Editorial Porrúa, S.A., 23ª edición. México 1973. Pág. - 29.

Las ejecutorias constituirán jurisprudencia, siempre - que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, se se trata de jurisprudencia del pleno o por cuatro ministros en los casos de jurisprudencia de la sala.

También constituye jurisprudencia las tesis que diluciden las contradicciones de sentencia de salas.

· Cuando se trata de ejecutorias sobre constitucionalidad o inconstitucionalidad de leyes de los Estados, la jurisprudencia podrá formarse independientemente de que las sentencias provengan de una o de varias salas".

"Artículo 193. La jurisprudencia que establezcan los Tribunales Colegiados de Circuito en materia de su competencia exclusiva, es obligatoria para los Juzgados de Distrito, para los Tribunales Judiciales del Fuero Común y para los Tribunales Administrativos y del Trabajo, que funcionan dentro de su jurisdicción territorial.

Las ejecutorias de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas

se sustenten en cinco sentencias, no interrumpidas por otra -- en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los Magistrados que los integran."

f) La costumbre. A menudo se confunde con la jurisprudencia la costumbre. Ulpiano, citado por Armando Porrás y López, expresa que: "la costumbre es el sentimiento tácito del pueblo inveterado por un largo uso." (18). García Maynez, cita a Du Pasquier que dice: "La costumbre es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio; es el derecho nacido consuetudinariamente, el Jus moribus constitutum" (19). Francisco Ramírez Fonseca, al respecto dice: "que la costumbre como fuente supletoria -- del derecho Procesal del Trabajo, se forma con la práctica -- reiterada y conciente de un acto dentro del procedimiento (excluyendo a los laudos), acto que no está previsto en la legislación positiva laboral o supletoria" (20).

La costumbre no tiene la fuerza que da obligatoriedad -- como sucede con la jurisprudencia, por lo que es muy difícil

(18) Porrás y López, Armando. Ob. cit. Pág. 46

(19) García Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, S.A. 13ª edición. México 1965. Pág. 61.

(20) Ramírez Fonseca, Francisco. Ob. cit. Pág. 43.

su aplicación, máxime si existe disposición expresa de la Ley al caso concreto.

g) La equidad. Su mismo nombre lo dice, es imparcial, - operando tanto para respetar los derechos de los trabajadores, como de los patrones, un ejemplo que con frecuencia sucede en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es: cuando en una audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, la parte demandada concurre a la audiencia y la actora, no obstante estar debidamente notificada no acude por diversas circunstancias, a petición de la demandada se suspende la audiencia situación que no está prevista en la Ley y que sin embargo sucede por la conciencia de impartición de justicia de la demandada.

La equidad opera cuando se aplica la norma palpando el - caso concreto. Puede operar la equidad lo mismo a favor de - los trabajadores que de los patrones; El Derecho Procesal del Trabajo es una rama de la ciencia Jurídica con contenido humano.

h) Interpretación. Las normas del Derecho Procesal del Trabajo se deben interpretar siempre en el sentido de que se

tiene como finalidad el equilibrio entre los factores de la producción (capital y trabajo).

La Ley Laboral, dispone en su artículo 18 que: "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

"Artículo 2º. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

"Artículo 3º. El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o posición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

Estamos convencidos de que se debe de interpretar la -- Ley en caso de duda a favor del trabajador, pues se trata de protegerlo de las desventajas que tiene con el patrón por la desigualdad económica y en muchas ocasiones en la cultura.

Rafael de Pina, expresa: "La interpretación del Derecho Procesal Mexicano, debe tener siempre como punto de referencia los principios contenidos en la Constitución Federal que traducen el pensamiento político de la nación respecto al -- proceso en cualquiera de sus manifestaciones" (18)

Como comentario, la Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y lógicamente tiene sus bases en nuestra Carta Magna.

(18) De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas, México, 1952. Pág. 169.

## CAPITULO II

### LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

1. DEFINICION
2. CAUSAS
3. CARACTERES
4. DIVISION
5. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN MEXICO

## LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

### 1. DEFINICION

J. Jesús Castorena, los define como: "toda diferencia que surge entre los sujetos del Derecho Obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance y vigencia, de las normas, de los contratos y de las relaciones de trabajo".(1)

Armando Porras y López, los conceptúa como: "Las controversias jurídico-económicas, que surgen con motivo de la aplicación de la tutela de la Ley, a la relación de trabajo individual o colectiva" (2).

En el Manual del Derecho del trabajo, existe la siguiente definición: "Se entiende por conflictos, las fricciones surgidas entre los trabajadores y patrones: sólo entre

- (1) Castorena, J. de Jesús. Procesos del Derecho Obrero. México, D.F. - Sin fecha de edición. Pág. 32.
- (2) Porras y López Armando. Derecho Procesal del Trabajo. 1971. Textos Universitarios, S.A. México. Pág. 77

éstos, con motivo de la relación laboral" (3)

Alberto Trueba Urbina, expresa la idea de que: "se trata de pleitos o pugnas o malos entendimientos entre trabajadores y patrones, sólo entre éstos o sólo entre aquéllos, - en relación con la lucha de clases, cuestiones legales-laborales o económicas, que requieran intervención de un tercero o de la autoridad, para resolverlos, todo lo cual proviene del régimen de explotación del hombre por el hombre" (4)

- (3) Manual de Derecho del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión - Social. 3ª edición, México 1982. Pág. 95.
- (4) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 5ª edición. Ed. Porrúa. México 1980. Pág. 179.

## LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

### 2. CAUSAS

La mayor causa es la gran desproporción que existe en el reparto de la riqueza, cada día se agranda más el abismo que separa a pobres y ricos; esta situación crea los conflictos de trabajo, como una manifestación de que existe la lucha de clases y se refleja en los Tribunales de Trabajo.

Nuestra actual situación económica en el país, ha elevado el número de conflictos laborales, pues ha bajado la capacidad de producción de las empresas medianas o pequeñas que son las más, en consecuencia se ha disminuido el personal y se han liquidado a bastantes trabajadores, incluso han sido despedidos, lo que ha originado el aumento de las controversias arbitrales en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Otra de las causas, es el mal manejo de las Centrales obreras, pues no actúan en los momentos sociales oportunos,

sino por el contrario están manipuladas, pues cuando hacen su aparición ya todo está controlado políticamente, haciendo de esta forma ineficaz su intervención en el momento más grave de los conflictos.

A manera de comentario, cada día se distancian más los salarios y los precios de los bienes y servicios, por lo que en un momento dado puede estallar un conflicto obrero-patrol de grandes proporciones, pues es latente que los patrones por lo general hacen caso omiso a los requerimientos de aumento salarial de los trabajadores, por lo que hay que encontrar una solución pronta al problema a fin de poder evitar un posible derramamiento de sangre y un problema más grave para el país.

## LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

### 3. CARACTERES

Los conflictos de trabajo tienen varias características, que para el objeto de estudio, las dividiremos en cuatro:

1º. Son esencialmente humanos, pues tutelan al trabajo realizado por personas a diferencia de otro tipo de conflictos jurídicos con excepción de los penales.

2º. No hay personalización de las partes, pues el conflicto se origina entre el capital y el trabajo, tan es así que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, existen representantes de esos sectores como una manifestación más de la lucha de clases.

3º. Son de orden público, pues interesa a la sociedad en general el desarrollo de los conflictos laborales, tan es así que en las audiencias en las Juntas de Conciliación y Ar

bitraje, pueden presenciarias todas las personas que tengan interés en el asunto e inclusive por pura simple curiosidad, con excepción de los actos que dispone la ley.

4ª. Tratan de tutelar y proteger a los trabajadores, pues en el orden económico y cultural son desiguales y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los patrones generalmente van asesorados por un abogado, puen tienen medios económicos suficientes para pagarlo, en cambio los trabajadores carecen de medios para solicitar un asesoramiento jurídico adecuado y por su misma ignorancia carecen en múltiples ocasiones de los medios o documentos probatorios, por lo que los laudos se deben dictar a verdad sabida y buena fé guardada, por lo que el Juzgador debe tomar en cuenta dichas circunstancias..

## LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

### 4. DIVISION

Existen diversidad de divisiones, Alberto Trueba Urbina, <sup>(5)</sup> los clasifica en cinco grupos atendiendo a la doctrina a la Ley y a la jurisprudencia:

- 1ª. Obrero-patronales: Individuales jurídicos
- 2ª. Obrero-patronales: Colectivos jurídicos
- 3ª. Obrero-patronales: Colectivos económicos
- 4ª. Inter-obreros: Individuales y colectivos
- 5ª. Inter-patronales: Individuales y colectivos

Armando Porrás y López, <sup>(6)</sup> los divide desde dos puntos de vista:

(5) *Ibidem*, pág. 184.

(6) Porrás y López, Armando. *Ob. cit.* Págs. 78 y 79.

- 1º. Por los sujetos que intervienen en ellos.
- 2º. Por la esencia o naturaleza de aquéllos.
  - a) Conflictos individuales obrero-patronales.
  - b) Conflictos individuales inter-obreros.
  - c) Conflictos inter-sindicales o inter-gremiales.
  - d) Conflictos entre un trabajador y un sindicato.

En el Manual del Derecho del Trabajo, (7) las dividen de la siguiente forma:

"Según los sujetos entre los que surge el conflicto, se puede hablar de conflictos obrero-patronales, inter-patronales, inter-obreros e inter-sindicales".

Siguiendo los comentarios que abundan más al respecto, J. Jesús Castorena, expresa su particular clasificación de la siguiente manera:

"Pueden surgir conflictos, entrances; entre obreros, entre patrones, entre obreros y patrones; entre sin dicatos de obreros y sindicatos patronales, entre

(7) Manual de Derecho del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión - Social. 3ª edición, México 1982, Págs. 95 y 96.

obreros y obreros (sean o no éstos miembros del sin  
dicato); entre sindicatos patronales y patrones y -  
entre sindicatos obreros y patrones, entre sindica  
tos patronales y obreros. Los pueden haber tam---  
bién entre beneficiarios y cada uno de los sujetos  
anteriormente nombrados. Esos conflictos pueden --  
ser jurídicos, que plantean la aplicación o la vio-  
lación de una norma jurídica pre-establecida en la  
Ley, en el contrato colectivo, en el reglamento, en  
la costumbre, etc., o del incumplimiento de un obli-  
gación; de equidad que plantean el establecimiento  
de nuevas condiciones y normas de trabajo; indivi-  
duales, que plantean uno omás casos concretos: el -  
pago de salario, de una prestación, etc., de los --  
obreros de una empresa, de una parte de esos obre--  
ros, de uno sólo de ellos; son por regla general --  
conflictos jurídicos, pero pueden ser también de --  
equidad. Un obrero o un grupo de obreros pueden --  
pretender por sobre las normas jurídicas estableci-  
das, una mejoría cualquiera y ser procedente esa --  
pretensión. Colectivos, que plantean problemas o -  
casos generales que sin afectar concretamente a uno  
o varios trabajadores, interesan a los trabajadores  
de la empresa o empresas de que se trate, como to--

talidades. son por regla general, conflictos de equidad, pero puede haberlos también jurídicos. El incumplimiento al contrato colectivo de trabajo, aunque fundado en casos concretos, proque la violación puede traducirse en casos concretos, es conflicto colectivo porque interesa en forma general a los trabajadores: se trata del instrumento que equilibra, que mantiene en paz; su incumplimiento marca el propósito de entrar en pugna, de lesionar a la comunidad o comunidades de empresa, de industria, o de la profesión" (8).

El Lic. Juan B. Climent Beltrán dice: "De la Ley Federal del Trabajo vigente se desprenden las siguientes clases de conflicto:

A. En razón de las partes que intervienen (art. 604 --- L.F.T.):

- a) Conflictos obrero-patronales.
- b) Conflicto interobrero.
- c) Conflictos inter-patronales.

(8) Castorena, J. de Jesús. Ob. cit. Págs. 307 y 308.

B. En atención a los intereses involucrados:

- a) Individuales: cuando atañen a los intereses de -- los trabajadores individualmente determinados.
- b) Colectivos: cuando está en juego el interés general de los trabajadores, o u interés del sindicato.

C. Por su naturaleza:

- a) Colectivos de naturaleza jurídica: "Son los que -- se refieren a la interpretación y aplicación de -- las normas jurídicas vigentes en relación con casos concretos". Por ejemplo, el cambio de titularidad del contrato colectivo, a que se refiere el artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo.
- b) Colectivos de Naturaleza económica. "Son los que -- tienden a la creación o modificación de las nor-- mas que deberán regir en el futuro las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

D. Por las características del Procedimiento:

- a) Procedimiento ante las Juntas de Conciliación.

Se rige por las disposiciones contenidas en el --

artículo 600, en relación con los artículos 865\_ 869 de la Ley Federal del Trabajo.

- b) Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje: Se rige por las normas generales para la tramitación y resolución de los --- conflictos individuales y de los colectivos de -- naturaleza jurídica, contenidos en el título XIV, capítulo XVII de la Ley.
- c) Procedimientos especiales de carácter sumario: -- aparecen consignados en los artículos 892 de la Ley y su significación en el trámite obedece a -- que requieren una "resolución particularmente urgente".
- d) Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica. Su tramitación y resolución se rige por un procedimiento especial, con arreglo a las disposiciones contenidas en el título XVI, capítulo XIX de la Ley.
- e) Huelgas: Se trata de un procedimiento extraordinario, regido por las disposiciones contenidas en -

## LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

### 5. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN MEXICO

A través de la Historia ha habido diversos movimientos obreros, el primer conflicto que se asemeja a la huelga sucedió en el Estado de Hidalgo. Jacinto Huitrón, expone: "Es falso cuanto se ha dicho respecto a que la primera huelga -- que hubo en México fue la de Tabaqueros en el año de 1905 y que le siguió la de Cananea en 1906 y Río Blanco, pues el -- primer movimiento social de esta clase estalló en el mes de agosto de 1766, siendo Virrey de la Nueva España, Don Francisco de Croix, muriendo en dicho movimiento, asesinados, el alcalde mayor y un minero y estando a punto de ser linchado, Don Pedro Romero de Terreros, Conde de Regla, único dueño de la mina Vizcafna, del Monte, ahora Real del Monte", sigue -- contando que "el 13 de agosto de 1766 se inicia la primera -- huelga de barreteros en contra de Don Pedro Romero de Terreros, Conde de Regla; esos mineros no trataban de obtener -- más altos salarios, ni conquistar mejores condiciones de trabajo, o de arrebatarse concesiones a un patrón renuente, sino

de mantener las condiciones de ventaja y privilegio que habían logrado obtener en la mayor parte de los reales mineros, de manera principal en Pachuca y Real del Monte. Los huelguistas no pretendían aumento de salarios, se negaban resuelta y revolucionariamente a ello, querían que se les conservara "los partidos". Este no era un sobresueldo por tiempo extra, pues las autoridades de la Nueva España no eran partidarios del trabajo extra en las minas. (10)

El gobierno de nuestro país reprimió las manifestaciones de inconformidad de los trabajadores, como se hizo patente con los obreros de la fábrica de San Manuel, de Apizaco, Tlaxcala en 1898.

El criterio de las autoridades gubernamentales era de protección a las empresas, como se desprende de sus actuaciones a través de la historia.

Con el triunfo de la revolución se promulga la Constitución de 1917 por Don Venustiano Carranza, cuyo artículo 123

(10) Huitrón, Jacinto. Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México. Editores Mexicanos Unidos, S.A. 2ª Edición, México 1980. Págs. 40 y 41.

expresa el interés preponderante del Estado ante la problema  
tica de los conflictos obrero-patronales.

En épocas más recientes se han recrudecido los conflic-  
tos en nuestro país en virtud de la crisis económica por la  
que atrasamos, siendo muy difícil a los patrones cumplir -  
con las demandas de prestaciones laborales que pretenden los  
trabajadores que están en su muy justo derecho de exigir, --  
pero hay que actuar con cautela con el objeto de evitar beli  
gerancias entre el capital y el trabajo que ahonden más los  
problemas del país.

### CAPITULO III

#### PROCEDIMIENTOS QUE EXISTEN PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS LABORALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. PROCEDIMIENTO ORDINARIO
2. PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO O ESPECIAL
3. PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS  
COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA
4. PROCEDIMIENTO DE HUELGA
5. PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL

PROCEDIMIENTOS QUE EXISTEN PARA RESOLVER LOS  
CONFLICTOS LABORALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. PROCEDIMIENTO ORDINARIO

El artículo 871 dispone que el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y el 872 establece para el actor la obligación de formular la demanda por escrito, acompañado de tantas copias como demandados haya y de expresar en el citado escrito los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar, si así lo estima pertinente las pruebas para demostrar sus pretensiones.

El artículo 873 obliga al tribunal a dictar el acuerdo para la celebración de la audiencia dentro de las veinticuatro horas siguientes, contados a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, la que deberá señalarse dentro de los quince días siguientes y a ordenar que se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a

dicha fecha de audiencia, con el apercibimiento a la parte - demandada de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a dicha audiencia.

El párrafo segundo del 873 obliga a la Junta, en caso - de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que el actor estuviere ejercitando acciones contradictorias, a señalarle los defectos y omisiones y prevenirlo para que en un término de tres días las subsane.

Se entiende por irregular una demanda, cuando no cumple con los requisitos señalados por el artículo 872 o cuando es oscura o vaga o se estuvieren ejercitando acciones contradictorias, puesto que el 873 dispone que la Junta señalará al actor los defectos u omisiones en que haya incurrido.

La notificación a la demanda debe hacerse cuando menos con 10 días de anticipación a la fecha fijada para la celebración de la audiencia y en los términos a que se refieren los artículos 742, 743 y 751.

En caso de que no se haya notificado a todos los code-- mandados y existiese fecha para la audiencia, la Junta tiene la obligación de oficio de señalar otra fecha para la cele-- bración de la misma, salvo que las partes estuvieran presen-- tes y hayan comparecido aunque no se les hubiese notificado\_ o el actor se desista de las acciones intentadas en contra - de los demandados no notificados; quienes comparecieron a la audiencia quedarán notificados y si las partes notificadas - no concurrieran se les notificará por Boletín o estrados.

La audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, -- Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, se divide en tres etapas: de Conciliación, de Demanda y Excepciones y de Ofrecimiento\_ y Admisión de Pruebas, de conformidad con el artículo 875.

a) La Etapa de Conciliación: El artículo 876 señala -- que se inicia con la comparecencia personal de las partes, - las que deben concurrir sin hacerse acompañar por abogados, \_ patronos, asesores o apoderados; la Junta tiene la obliga- - ción de exhortar a las partes para que lleguen a un arreglo\_ conciliatorio, pero no tiene facultades para proponer de ma- nera formal una composición al respecto, es decir su activi- dad es del orden administrativo.

La Ley otorga a las partes facultad para que de común - acuerdo difieran por una sola vez, hasta por ocho días, la - celebración de la audiencia, a fin de que tengan pláticas con- ciliatorias.

Si las partes llegan a un acuerdo se dará por terminado el conflicto laboral y el convenio respectivo, una vez apro- bado por la Junta, tendrá los efectos de un laudo. Asimismo se impone la obligación a las partes de presentarse personal- mente al periodo de demanda y excepciones en caso de que no se hayan presentado a la de conciliación.

Las anteriores disposiciones traen a colación la necesi- dad de interpretar la comparecencia personal en las etapas - de conciliación y en la de demanda y excepciones.

No existe problema de interpretación respecto a la com- parecencia cuando se trata de persona física, pero no sucede lo mismo cuando por lo que se refiere a la representación de persona moral, por la cual debe acudir en su nombre el fun- cionario con poderes estatutarios suficientes para llegar a un arreglo

Hay una diferencia entre la obligación de comparecer -- personalmente en el período conciliatorio y en el de demanda y excepciones; en el primero la Ley impone la ausencia de -- los apoderados, asesores o abogados patronos y en el segundo no hay prohibición y las partes pueden presentarse personalmente solo cuando no lo hayan hecho en la etapa de conciliación, pero pueden ser asistidas en su comparecencia por abogados, patronos, representantes o apoderados.

Si no comparece el demandado en la etapa de demanda y -- excepciones dará lugar a que, se le tenga confeso de la deman da como lo dispone el artículo 879, que es la sanción procesal por su no comparecencia, aunque sin privársele del derecho de ofrecer pruebas en el momento oportuno.

b) Etapa de Demanda y Excepciones. En esta etapa si no se presenta el actor, se le tendrá por reproducido su escrito inicial de demanda (artículo 879). Al respecto el --- Lic. Pedro Cervantes Campos<sup>(1)</sup> dice: "se ha planteado el problema de establecer si el escrito de demanda debe ser considerado exclusivamente para el fin señalado por el mencionado

(1) Cervantes Campos Pedro. Apuntamiento para una Teoría del Proceso Laboral. STPS. INET. México 1981. Págs. 100 y 101.

artículo, tal como fue presentado por el actor trabajador, o si debe entenderse que es en la forma en que fue admitido -- por la Junta, es decir, una vez que este haya subsanado los defectos que pudiese tener el escrito inicial de demanda, - respecto a las acciones que se ejercitan y a las prestaciones que se reclaman". El mismo autor continua diciendo que: "Sobre el particular, se ha establecido el criterio de que - cuando se trata de un trabajador, el escrito inicial de demanda debe entenderse reproducido en la forma en que fue admitido por el tribunal y no en la forma en que fue presentado por el trabajador, en virtud de que al admitirse la demanda y ordenarse el traslado de la misma a la parte demandada, la Junta ya subsanó los defectos en la forma que señala el - segundo párrafo del artículo 685".

c) La Etapa de Ofrecimiento y Admisión de pruebas. El artículo 880 regula esta etapa, en la que el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su con traparte y la parte actora también podrá objetar las del demandado.

Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que -

se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas; da a la parte actora la posibilidad de ofrecer nuevas pruebas con los hechos desconocidos que se desprendan de la contestación a la demanda, suspendiendo la audiencia durante diez días. - Una vez concluido el ofrecimiento de pruebas y admitidas éstas se deberá señalar fecha para la audiencia de desahogo de pruebas, así como para llevar a efecto las diligencias que requieran pruebas especiales, como las inspecciones, periciales, ordenar se recaben informes o copias certificadas que deban expedir las autoridades y que hayan ofrecido las partes a fin de evitar que, por no estar preparadas debidamente las probanzas, se suspenda la audiencia relativa a su desahogo (artículo 883).

Después de concluida la etapa de ofrecimiento y Admisión de pruebas, sólo serán admisibles aquellas referentes a hechos supervenientes o de Tachas (artículo 881).

Si las partes están conformes con los hechos, en ese momento se dará a las partes oportunidad de alegar y se dictará el laudo correspondiente (artículo 882).

Deberán ofrecer las partes sus pruebas conforme lo dispone el capítulo XII del Título catorce de la Ley Laboral. - Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Ejecutoria: Pruebas en materia Laboral. Su ofrecimiento en la audiencia respectiva. De conformidad con los artículos 773, 876, 878 y 880 de la Ley Federal del Trabajo se regula la audiencia en el juicio integrada en tres etapas sucesivas, en la primera de las cuales es forzosa la comparecencia personal de las partes, más de allí no se infiere que deba privarse a las mismas del derecho de ofrecer pruebas por conducto de sus respectivos apoderados, puesto que el espíritu de la Ley no es otro sino el de exigir que sean las partes contendientes y no sus abogados los que se enfrenten en un período de conciliación para evitar que intereses extraños impidan un avenimiento, pero de ello no se puede deducir que habiéndose tenido por ratificada la demanda en sus términos originales y por reconocida la personalidad del apoderado del actor, a éste se le tenga por perdido el derecho de aportar pruebas. El rigorismo de la Ley no puede propiciar el dejar a una de las partes sin la oportunidad de probar sus afirmaciones, tanto más que la obligación de presentarse personalmente a la primera etapa a que se refiere la fracción VI del artículo 876 de la Ley no rige para la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas porque de admitir esta conclusión se llegaría al extremo de convertir el procedimiento laboral en un ritualismo que va en contra de las modernas doctrinas del Derecho Procesal, cuyas notas características son las de ampliar las facultades al juzgador en la investigación de la verdad para que sus fallos correspondan al anhelo de justicia real y efectiva apartados en todo lo que sea posible de los formulismos que llevan a emitir resoluciones injustas.

Amparo Directo 242/81. Pascual Aguilar Jiménez. 6 de noviembre de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Mario Gómez Méndez. Secretaria: Luz María Rojas Ortuño. Informe 1981. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Pág. 302.

d) La audiencia de desahogo de pruebas. El artículo -- 884 señala que se procederá a desahogar todas las pruebas -- que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean en primer lugar, las del actor y en seguida las del demandado; si faltare por desahogar alguna prueba que no estuviese debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciendo uso el tribunal de los medios de apremio, salvo que se trate de -- pruebas documentales en cuyo caso no se suspenderá la audiencia, aunque éstas no estén presentadas, 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. Desahogadas las -- pruebas en la forma descrita, las partes formularán sus alegatos y previa certificación del secretario de que ya no quedan prueba pendientes de desahogar se declarará cerrada la -- instrucción y se turnará el expediente a proyecto de resolución, conforme lo dispone el artículo 885.

Esta última disposición señala la estructura formal de la resolución en forma de laudo, que deberá contener: un ex-

tracto de la demanda y su contestación, réplica y contraréplica y en su caso de la reconvenición y contestación de la misma; el señalamiento de los hechos controvertidos; una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que, conforme a la misma, deban considerarse probados; las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso de lo alegado y probado y de los puntos resolutivos.

El artículo 886 menciona que los integrantes de la Junta pueden solicitar se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzguen conveniente para el esclarecimiento de la verdad, en cuyo caso la Junta estará obligada a señalar día y hora para el desahogo de la diligencia, siempre que ésta se lleve a cabo dentro de un término de ocho días.

La discusión y votación del proyecto de laudo, si es aprobado sin adiciones ni modificaciones en el momento de la discusión deberá firmarse por los miembros de la Junta sin necesidad de engrosarlo, como expresa el artículo 889; si se hicieren modificaciones o adiciones al proyecto, éste deberá reformarse de inmediato y se hará constar en un acta.

Si la Junta estima que alguna de las partes obró con do lo o mala fé, le podrá imponer una multa hasta de seis veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo y lugar de - residencia de la propia Junta; igual sanción podrá imponerse a los representantes de las partes.

PROCEDIMIENTOS QUE EXISTEN PARA RESOLVER LOS  
CONFLICTOS LABORALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

2. PROCEDIMIENTO ESPECIAL

El artículo 892 menciona que las disposiciones de el capítulo XVIII, rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículo 5º, - - fracción III, 28; fracción III, 151; 153, X; 158; 162; 204, - fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 424, fracción IV; 427, fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de la Ley Federal del Trabajo y los conflictos que tengan por objeto el cobro de - prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

Estas disposiciones se refieren: Artículo 5º, fracción - III. Reducción de la jornada excesiva, dada la indole del -- trabajo. Artículo 28, fracción III. Prestación de servi- - cios de trabajadores mexicanos en el extranjero. Artículo - 151. Habitaciones en arrendamiento a los trabajadores. Artí-

culo 153, fracción X. Acciones relativas a capacitación o adiestramiento. Artículo 158. Cuadro general de las antigüedades. Artículo 162. Prima de Antigüedad. Artículo 204, fracción IX. Repatriación de los trabajadores de los buques. Artículo 209, fracción V y 210. Terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores de los buques cuando estos se pierdan por apresamiento y siniestro. Artículo 236, fracciones II y III. Trasladar o repatriar a los tripulantes de aeronaves. Artículo 389. Pérdida de la titularidad del contrato colectivo. Artículo 424, fracción IV. Revisión del reglamento interior de trabajo. Artículo 427, fracciones I, II y VI. Suspensión temporal de las relaciones de trabajo. Artículo 434, fracciones I, III y V. Terminación de las relaciones de trabajo. Artículo 439. Reajuste de personal por implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos. Artículo 503. Indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo. Artículo 505. Designación de los médicos de las empresas.

Señala el artículo 893 que el procedimiento se lleve en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya pre

sentado la demanda o de concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de la Ley.

El desarrollo de la citada audiencia se celebrará de -- acuerdo al artículo 895 que dice que: La Junta procurará a- venir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876.

De no ser posible la conciliación, cada una de las par- tes expondra lo que juzgue conveniente, formulara sus peti- ciones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admi- tidas.

Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se obser- varán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de la Ley y concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá - los alegatos y dictará resolución.

Cuando se controvierta el derecho de los presuntos bene- ficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanu- dación dentro de los quince días siguientes, a fin de que -- las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos (artículo 896).

La Junta que conoce del negocio, en lo relativo al pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, cuyas normas regula el artículo 503 de la Ley, solicitará al patrón los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones oficiales, independientemente de que podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia o emplear los medios de comunicación que estime pertinentes, para convocar a todas las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido (artículo 898).

Se observarán las disposiciones de los capítulos XII y XVII, que regulan la prueba y el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en lo que sean aplicables.

PROCEDIMIENTOS QUE EXISTEN PARA RESOLVER LOS  
CONFLICTOS LABORALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3. PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA  
ECONOMICA.

Son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la Ley señale otro procedimiento (artículo 900).

En la tramitación de los conflictos, las Juntas deberán procurar que las partes lleguen a un arreglo o convenio, intentando la conciliación en cualquier momento del procedimiento, siempre que no se haya dictado resolución que le ponga fin al conflicto. (artículo 901).

El artículo 903 establece que tales conflictos podrán ser planteados por sindicatos de trabajadores titulares de -

los contratos colectivos, por la mayoría de los trabajadores, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito, o sea que -- existiendo sindicato, es a éste al que le compete ejercer -- las acciones y sólo a la mayoría de los trabajadores, cuando en la empresa no existiese sindicato, a fin de evitar que -- con el pretexto de un conflicto económico, se vean perturbadas las relaciones laborales en una empresa por personas sin derecho de ejercitar tal acción que carezcan de legitimación activa.

El Lic. Juan B. Climent Consultor Jurídico de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje opina que: "No puede -- dar lugar a que los trabajadores planteen simultáneamente un emplazamiento de huelga y un conflicto colectivo de naturaleza económica, porque se trataría de dos acciones convergentes sobre el mismo objeto; por lo que, si después de un emplazamiento de huelga se plantea por el sindicato emplazante un conflicto de carácter económico a la misma empresa, la -- viabilidad legal de la tramitación del mismo se encuentra en la facultad de los trabajadores de someter el conflicto de -- huelga, una vez calificada existente, al arbitraje de la Junta, conforme al artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo"(2)

(2) Ley Federal del Trabajo. (Comentario y Jurisprudencia del Lic. Juan B. Climent Beltrán). Editorial Esfinge, México 1984. Pág. 491.

El promovente deberá acompañar a la demanda; los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan; la relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñen, salario que perciban y antigüedad en el trabajo; dictámen del perito en relación a la situación económica de la empresa; pruebas para acreditar sus pretensiones y las copias necesarias de la demanda y sus anexos para correr traslado a la contraparte (artículo 904).

Inmediatamente de recibir la demanda la Junta, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes (artículo 905).

Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud; si no concurre su contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. Hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición; si concurren las partes, después de oír sus alegaciones, la Junta los exhorta a un arreglo conciliatorio y hacer las sugerencias neces

rias para el arreglo del conflicto; si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto y el convenio -- aprobado por la Junta, producira todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, si no se llega a un convenio, las partes expondrán los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello; se ofrecerán después de lo anterior, las pruebas y en su caso a desahogarse las admitidas; se designarán tres peritos por lo menos, para que investiguen los hechos y causas -- que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictámen respecto de la forma en que, según su parecer, puede resolverse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la -- junta o rindan dictámen por separado; las partes podrán designar dos comisiones integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias ne cesarias (artículo 906).

Se establece la obligación de que los peritos deberán -- tener los conocimientos necesarios en la materia de que se --

trate, aunque no cuenten con el título correspondiente, si -- éste no es necesario para ejercer la actividad correspondiente (artículo 907).

Las partes, dentro de los primeros diez días del término a que se refiere la fracción VII del artículo 906, podrán Presentar directamente a los peritos, o por conducto de la Junta o a través de la comisión, las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, para que -- sean tomados en cuenta por los peritos, en sus dictámenes, -- es decir dentro del término de los treinta días se deberá realizar lo expuesto (artículo 908).

Los peritos nombrados por la Junta, realizarán investigaciones y estudios, que juzguen necesarios y actuarán con la mayor amplitud, teniendo además las facultades de: solicitar informes y estudios de las autoridades y de las instituciones públicas o de personas particulares que se ocupen de problemas económicos, organizaciones sindicales, cámaras de comercio, de industria y otras instituciones semejantes; practicar toda clase de inspecciones, revisar libros y documentos; y -- examinar a las partes y a las personas relacionadas con los --

trabajadores o con la empresa con lo que juzguen conveniente, (artículo 909).

El dictámen de los peritos debiera contener por lo menos: Los hechos y causas que dieron origen al conflicto; la relación entre el costo de la vida por familia y los salarios -- que perciban los trabajadores; los salarios medios que se pa guen en empresas o establecimientos similares y las condicio nes generales de trabajo que rijan en ellos; condición econó mica de la empresa; condición general de la industria de que forma parte la empresa, condición general de los mercados; - Índice estadístico que tienda a precisar la economía nacio-- nal; la forma que según su criterio, pueda solucionarse el - conflicto, (artículo 910).

Se entregará una copia a las partes y éstas dentro de - las 72 horas siguientes a las de haberla recibido, podrán -- formular las observaciones que juzguen convenientes en rela- ción con los hechos, consideraciones y conclusiones del mis- mo dictámen. Si se formulan objeciones del dictámen, la Jun- ta citará a una audiencia, en la que deberán concurrir los - peritos para contestar las preguntas que les formulen las -- partes y en relación con los peritajes que rindieron, se po- drán ofrecer pruebas, para que tengan por objeto comprobar -

la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictámen, (artículo 912).

La Junta tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue conveniente, a fin de completar, - aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como solicitar nuevos informes a las instituciones que -- sean necesarias y que ya se mencionaron en las facultades de los peritos, interrogar a los peritos o pedirles algún dictámen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales.

Desahogadas las pruebas, se concederá a las partes un -- término de 72 horas para que formulen sus alegatos por escrito, con el apercibimiento de que se tendrá por perdido su derecho en caso de no hacerlo. Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará un dictámen que deberá contener: Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes; extracto del dictámen de los peritos y de las observaciones que hayan hecho las partes, enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta; extracto de los alegatos y señalará

los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

La votación y discusión será similar al procedimiento ordinario.

La Junta, con el objeto de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos -- consignados en las leyes.

PROCEDIMIENTOS QUE EXISTEN PARA RESOLVER LOS  
CONFLICTOS LABORALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4. PROCEDIMIENTO DE HUELGA

El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones que deberá reunir los requisitos siguientes: Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelsa; se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en un lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y

avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la --  
Junta; el aviso para la suspensión de las labores deberá dar  
se, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha -  
señalada para suspender el trabajo y con diez días de antici  
pación cuando se trate de servicios públicos, observándose -  
las disposiciones legales de esta ley. El término se conta  
rá a partir del día y hora en que el patrón quede notificado  
(artículo 920).

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o  
las autoridades señaladas en el artículo 920, harán llegar -  
al patrón copia del emplazamiento dentro de las 48 horas si  
guientes a su recibo. La notificación producirá el efecto -  
de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en -  
despositario de la empresa o establecimiento afectado por la  
huelga, con las atribuciones y responsabilidades del cargo.  
El patrón, dentro de las 48 horas siguientes a la de la noti  
ficación, deberá presentar su contestación por escrito ante  
la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 923 señala los casos en que no se dará tra  
mite a los escritos de emplazamiento a huelga:

- a) Cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920.
- b) Cuando sea presentado por un Sindicato que no sea el titular del Contrato Colectivo o el administrador -- del contrato Ley.
- c) Cuando exista depositado contrato colectivo de trabajo en la Junta de Conciliación y Arbitraje Competente.

Para determinar cuándo se está en alguno de los casos -- antes dichos, la Junta debe actuar como lo establece la parte final del propio artículo 923 y el 928.

El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse y ordenar la certificación correspondiente y notificar por escrito la resolución al promovente, el artículo 928 señala los casos de resoluciones que por su importancia el presidente de la Junta acompañado de los representantes del capital y del trabajo firmará y proveerá entre los que se encuentra -- precisamente el previsto en el artículo 923.

El procedimiento establecido en el artículo anteriormente citado ordena que el Presidente de la Junta certifique -- los supuestos a que se refiere el propio artículo y que la

Junta, con vista en esa certificación, dicte la resolución - que corresponda.

Las tres situaciones que expone el artículo 923 son las siguientes:

- a) Cuando el escrito de emplazamiento a huelga no sea - formulado conforme a los requisitos del artículo 920.

Cabe destacar el proteccionismo hacia los trabajadores\_ en este procedimiento, un ejemplo claro es cuando no se da - trámite a un emplazamiento porque faltan requisitos, se protege al promovente, ya que así los emplazantes tendrán oportunidad de subsanar cualquier omisión en que pudieran haber\_ incurrido, con lo que se garantiza el ejercicio efectivo al derecho de huelga, ya que si el escrito no se formula cum- - pliendo los requisitos del 920, la consecuencia sería la po- sible declaración de inexistencia de la huelga con los consi- guientes perjuicios para los trabajadores.

- b) Cuando sea promovido por un sindicato que no sea el\_ titular del Contrato Colectivo de Trabajo, o sea el administrador del contrato. Es obvio que en esta si- tuación el que está legitimado a demandar la revisión

del contrato es el sindicato titular de ese derecho.

- c) Cuando se pretenda exigir la firma de un contrato -- Colectivo no obstante existir ya uno depositado en -- la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

El mecanismo que establece el artículo 923, consiste en darle al presidente la responsabilidad que venía ejercitando de manera consuetudinaria, y que consiste en verificar las - situaciones previstas citadas anteriormente y en base a ello dar cuenta a la Junta para que resuelva. De ninguna manera se otorga al presidente de la Junta facultad para juzgar, si no que limita su intervención a meros actos que pongan a la Junta en posibilidad de emitir resolución sobre el trámite - del emplazamiento a huelga.

El artículo 924, evita que el derecho de huelga se desnaturalize con prácticas abusivas que lo desvíen de su carácter de derecho de presión de los trabajadores, mediante la - suspensión de las labores, para obtener del patrón un mejora miento en las prestaciones laborales, convirtiéndolo en instrumento al servicio del patrón, para impedir el cobro de -- créditos legítimos de interés social, incluso de los propios trabajadores, quienes se encontraban imposibilitados de eje-

cutar laudos a su favor ante la barrera infranqueable de la notificación del emplazamiento de huelga en la legislación anterior (ley de 1970).

El espíritu protector de los derechos de los trabajadores se han conservado plenamente en el artículo 924, ya que se pueden practicar diligencias de ejecución o aseguramiento cuando se trate de garantizar los derechos de uno o varios trabajadores, especialmente los relacionados con indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, así como en los casos de adeudos derivados de la falta de pago de las cuotas patronales al I.M.S.S., INFONAVIT y otros créditos fiscales, porque es evidente que se trata de proteger un interés de muy alta jerarquía desde el punto de vista social.

El artículo 926 dispone que la audiencia de conciliación podrá ser diferida una sola vez, evitando así prácticas viciosas en los tribunales, retardando de esta forma la impartición de justicia y la acumulación de trabajo innecesario en los órganos jurisdiccionales de trabajo.

Este diferimiento no tiene el alcance de una prórroga -

del periodo de pre huelga, por lo que la nueva fecha tendrá que ser antes de la fecha señalada para el estallamiento de la huelga.

La incomparecencia a la audiencia de conciliación del sindicato o coalición emplazante trae aparejado el desistimiento tácito del procedimiento de huelga, porque se requiere la manifestación expresa de voluntad para su trámite, - - pues se considera que las empresas o establecimientos afectados no pueden quedar con la incertidumbre sobre la suspensión de las labores.

Si el patrón no acude no se hace acreedor a sanción procesal alguna, sino que la autoridad puede hacer uso de las medidas de apremio para obligarlo a que acuda a la audiencia de conciliación, sin que los efectos del aviso de huelga se suspendan por su rebeldía para concurrir (artículo 927).

Las normas del procedimiento de huelga que establece -- el artículo 928, tiene como característica la celeridad, expresa el citado artículo en su fracción I que: "para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas especiales se observará lo dispuesto por el artículo 620, pero el Presidente in--

tervendrá personalmente en las resoluciones de falta de personalidad, incompetencia, los casos de los artículos 469, -- 923 y 935 y de declaración de inexistencia o ilicitud de -- huelga.

De la fracción II se desprenden dos normas de excepción:

a) No serán aplicables "las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones, esto es que no se observan las reglas aplicables al procedimiento ordinario contenidas en el artículo 748 ya que podrán hacerse en cualquier hora del día y sin atenerse a la anticipación de 24 horas del día y hora en que debe desahogarse la diligencia, haciendose notar que lo anterior rige solo en el estado de prehuelga, más no si se trata de la etapa de calificación de la huelga, en la que deben realizarse las notificaciones con 24 horas de anticipación por lo menos como lo dispone el artículo 748, pues se dejaría en estado de indefensión a las partes para ofrecer pruebas en la audiencia de calificación de inexistencia de la huelga a que se refiere el artículo 930; de la fracción IV del artículo 928 se desprende que no opera la referida regla de excepción, toda vez que dispone que no se admitirán más incidentes que el de falta -

de personalidad, no obstante que la calificación de la huelga se substancia mediante un incidente.

b) "Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas". Lo anterior indica que la notificación del emplazamiento a que se refiere el artículo 921 se entenderá efectuada al entregar el escrito del emplazamiento a cualquier persona que se encuentre en el lugar del domicilio del patrón, y surtirá efectos a partir de ese momento.

La fracción III del artículo 928 dispone que todos los días y horas serán hábiles, por lo que los términos corren de momento a momento, debiendo tener la Junta guardias permanentes para recibir las promociones de las partes.

La fracción III señala que no serán denunciables los miembros de la Junta, o sea que no están obligados a excusarse por denuncia de algún impedimento previsto en el artículo 707, aún cuando están facultados para hacerlo; y no se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad.

De la fracción V se infiere que no podrá promoverse ante la Junta cuestión alguna de competencia y por tanto la --

Junta puede desecharla de plano porque implicaría la tramitación de un incidente que no tiene cabida dentro de la perentoriedad del término del aviso. La Junta no está obligada a declararse incompetente, aunque tiene facultades para hacerlo cuando advierta elementos para ello, bién que sean proporcionados por las partes o de oficio.

Si la Junta se declara incompetente después de estallada la huelga, como el término para la suspensión de las labores sólo correrá a partir de la fecha en que al patrón se le haga la notificación por la Junta designada competente, esa declaración invalidaría el término del aviso, distorsionándose el procedimiento de huelga.

Las actuaciones en el procedimiento de huelga efectuados por la Junta declarada incompetente, conservarán su validez, a diferencia de lo que ocurre en los juicios ordinarios laborales donde se nulifica todo lo actuado por la Junta incompetente según el artículo 706, salvo las excepciones contenidas en él.

El artículo 929 dispone que una vez estallada la huelga tiene lugar el incidente de calificación de inexistencia le-

gal de la misma, por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos en el artículo 920.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la -- huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Una vez estallada la huelga, tiene lugar el incidente - de calificación de la huelga de su existencia o inexistencia legal. Para que la suspensión de las labores se encuentre - jurídicamente protegida es primordial que se reconozca su -- existencia legal por la Junta de Conciliación y Arbitraje o sea el estado legal de la huelga.

Si no se solicita dentro del término indicado, por esa sola omisión la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, sin necesidad de promoción alguna por - parte del sindicato huelguista, conforme a lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo 929.

El artículo 930 dispone el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga.

La fracción I establece una regla que no puede dar lu--

gar a un rígido formalismo que no se avendría con la naturaleza del derecho laboral. al decir: "en la solicitud se indicaron las causas y fundamentos legales para ello".

La fracción II establece que las partes serán oídas en una audiencia de pruebas para satisfacer las garantías del artículo 14 constitucional; las cuales y como lo dispone la fracción III, deberán referirse a las causas de inexistencia señaladas en la fracción I. El recuento se puede ofrecer en el escrito en que se promueve la inexistencia, pero no puede plantearse en ningún caso como cuestión previa al establecimiento de la huelga, porque implicaría el riesgo de que los trabajadores pudieran ser presionados y obtener un resultado anticipado de la votación en la huelga.

La fracción IV se refiere a que las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo 931 y sólo en casos excepcionales, se podrá diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.

Concluida la recepción a que alude la fracción V, la Junta dentro de las 24 horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes (fracción VI).

El artículo 932 se relaciona a la prueba de recuento y su desarrollo conforme a las reglas siguientes:

- I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que debe efectuarse.
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento.
- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.
- IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga; y

V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

El recuento es la probanza medular para determinar la existencia legal de la huelga, incumbe proponerla a la empresa afectada si se invoca como causal de inexistencia, la falta de mayoría obrera, a que se refiere el artículo 451, fracción II.

El artículo 932 es relativo a que si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga; fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a sus labores; notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por no atacar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada; declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, puede contratar libremente a otros trabajadores y dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

El artículo 933 menciona que en el procedimiento de calificación de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930, o sea que no debe regir el término de 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo para presentar la solicitud, sino que ese término debe correr a partir de la fecha en que se han cometido actos violentos que motiven la ilicitud, lo que puede ocurrir con posterioridad al mencionado término para la solicitud de inexistencia.

Si la Junta declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas (artículo 934).

La designación del personal de conservación a que se refiere el artículo 935, antes de la suspensión de los trabajos, tiene su justificación en la esencia del derecho de huelga, que se reduce a la presión ejercida mediante la suspensión de labores sin que pueda llegar a lesionarse la vida de la empresa, cuya continuidad debe preservarse como fuente de trabajo con vistas a la terminación de la huelga. El personal de emergencia debe ajustarse a la finalidad antes citada, asignándose los trabajadores indispensables para evitar los perjuicios indicados, sin que pueda incurrirse en el de-

sarrollo de actividades normales de la empresa que quebrantarían el carácter de la huelga.

Si los huelguistas niegan los servicios antes mencionados, el patrón podrá utilizar otros trabajadores y la Junta en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, con el objeto de que se puedan prestar esos servicios (artículo 936).

El artículo 937 señala el procedimiento de imputabilidad, si el conflicto se somete por los trabajadores al arbitraje, se seguirá el procedimiento ordinario o el de conflictos de naturaleza económica, según la cuestión planteada, esto es la traslación a un plano jurisdiccional distinto el examen del fondo del conflicto que motivó la huelga.

Del primer párrafo se desprende que si la Junta advierte que el conflicto colectivo es de carácter jurídico se seguirá el procedimiento ordinario. Ejemplo: violaciones al contrato colectivo.

Si se trata de una revisión de contrato colectivo donde se estudian las posibilidades económicas de una empresa para

el incremento salarial, como constituye una modificación de las condiciones de trabajo, deberá seguirse el procedimiento para conflictos colectivos de carácter económico.

Si los motivos de la huelga son imputables al patrón, se le condenará a satisfacer las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que haya durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI.

La huelga que tiene por objeto la celebración o revisión del contrato-ley, se tramitará con las modalidades siguientes (artículo 938):

- I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920, fracción II de la Ley.

II. En dicho escrito se señalará día y hora de la suspensión de labores, que deberán ser de 30 ó más días -- posteriores a su presentación ante la Junta.

III. Si se presenta el escrito ante la Junta, el presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las 24 horas siguientes a su recibo y en su caso girará los exhortos que sean necesarios, bajo su responsabilidad dentro de las 24 horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos deberán devolverse dentro del mismo término de 24 horas; y

IV. Si el escrito se presenta ante otras autoridades a que se refiere el artículo 920, fracción II, éstas -- bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar -- directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las 24 horas siguientes a su recibo y una vez hecho el emplazamiento, lo remitirán a la Junta dentro del término de 24 horas.

Su finalidad es uniformar las condiciones de trabajo de una misma rama industrial, extendiendo a todos los trabajadores de la misma igualdad de salarios, por una parte, por otra es evitar que la concurrencia o competencia económica - entre las empresas, disminuyendo el precio de sus productos, no se realice a costa de la explotación de los trabajadores.

PROCEDIMIENTOS QUE EXISTEN PARA RESOLVER  
LOS CONFLICTOS LABORALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

5. PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL

Los procedimientos paraprocesales o voluntarios introducidos en los artículos del 982 al 991 de la Ley Laboral en el título quince, es por orden práctico exclusivamente.

Es equiparable a la jurisdicción voluntaria y se puede definir como: "la actividad de la junta, sin que esté promovido un conflicto entre partes con carácter contencioso".

El artículo 982 señala tres clases de asuntos inherentes al trámite:

- a) Aquellos que estén indicados en la Ley.
- b) Que se deriven de su propia naturaleza;
- c) O a solicitud de parte interesada.

El hecho de que se haya introducido la regulación de diligencias en las que no existe controversia, tiene una gran importancia, ya que se trata de un instrumento jurídico valioso para las partes interesadas como pueden ser, el trabajador, el sindicato o el patrón, mediante la fijación de hechos, declaración de testigos o exhibición de documentos.

El artículo 983 dispone que puede solicitarse por escrito o mediante comparecencia personal, la intervención de la Junta, señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo, estando obligada la Junta a acordar dentro de las 24 horas siguientes sobre la solicitud y a señalar día y hora para efectuar la diligencia, ordenando, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende.

El capítulo citado regula diversos actos paraprocesales, como son el otorgamiento de depósito o fianza y su cancelación o devolución; la fijación de las garantías que debe otorgar en favor de los trabajadores, el patrón que impugne la resolución de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en materia de reparto adicional de utilidades a los trabaja-

dores; la celebración de convenios o liquidación de un trabajador; la autorización a trabajadores mayores de 14 años, -- pero menores de 16 para dedicarse al trabajo; el requerimiento al patrón para que expida las constancias de los días trabajados y el salario percibido; y aquellos casos en que sea preciso al patrón notificar su despido al trabajador, en los términos del último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que obliga al patrón, bajo pena de considerar injustificado el despido, a entregar por escrito al trabajador el pliego donde se haga constar la fecha y causa o causas del mismo, entendiéndose por causa los hechos que motivaron el despido y no simplemente las causales previstas en el mencionado artículo 47.

Al respecto existe la siguiente ejecutoria:

Aviso de la causa de la rescisión laboral por el patrón, falta de. Si el patrón, al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido está afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

Amparo directo 4415/82. Mario Treviño y otro. 4 de abril de 1983. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Precedente: Amparo directo 3395/82. María de los Angeles -- Leal Martínez. 6 de septiembre de 1982. 5 votos. Ponente: -- Juan Moises Calleja García. Secretario: Constantino Martínez Espinoza. Informe 1983. Cuarta Sala. P. 30.

## **CAPITULO IV**

### **INCIDENTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL**

- 1. CONCEPTO**
- 2. NATURALEZA JURIDICA**
- 3. OBJETO**
- 4. FINES**
- 5. CLASIFICACION**

## INCIDENTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

### 1. CONCEPTO

La palabra "incidente" expresa el maestro Guillermo Cabanellas, proviene del latín incidentis, que suspende o interrumpe. Generalmente significa lo casual, imprevisto o fortuito, también acontecimiento o suceso. (1).

Rafael de Pina, dice que: "son en suma, las cuestiones accesorias que surgen durante la substanciación de la cuestión principal que es objeto de un proceso". (2).

José Becerra Bautista, los define como: "pequeños juicios que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo que tienen relación inmediata con el principal". (3).

- (1) Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo II. Pág. 357.
- (2) De Pina Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones -- Botas. México 1952. Págs. 242 y 243.
- (3) Becerra Bautista, José. El Proceso Civil en México. Editorial Porrúa, S.A. 4ª edición. México 1974. Pág. 262.

Juan Palomar de Miguel, opina que: "es la cuestión distinta del principal asunto del juicio, pero relacionada con él, que se trata y decide por separado, a veces sin suspenderse el curso de aquél y otras suspendiéndolo". (4)

Willebaldo Bazarte Serdán, es: "un evento en el juicio que amerita la intervención de las partes o terceros y el juez". (5).

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales explican que: "Son las eventualidades que sobrevienen accesoriamente a lo principal en algún negocio. También podemos decir que son todos los acontecimientos adicionales o imprevistos que se originan en un negocio y han de ser resueltos previa o simultáneamente según constituyan o no un obstáculo para la continuación del proceso".(6)

En conclusión es la cuestión accesoria que surge durante la substanciación del procedimiento, que resuelven situaciones de carácter adjetivo relacionadas con el evento principal.

- (4) Palomar De Miguel, Juan. Diccionario para Juristas. Mayo ediciones, S. de R.L. México 1981. Pág. 700
- (5) Bazarte Serdán Willebaldo. Los Incidentes en el Procedimiento Civil. Mexicano. Editorial Librería Carrillo Hnos. e Impresores, S.A. --- México 1982. Pág. 11
- (6) Tena Suck, Rafael e Morales, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, S.A. 1986. Pág. 97.

## INCIDENTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

### 2. NATURALEZA JURIDICA

La doctrina procesal sobre el tema de los incidentes, es muy raquítica, aún así el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que: "Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de excusas, dentro de las 24 horas siguientes, se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se re solverá"

La anterior disposición denota que cuando surjan cuestio nes en el procedimiento que no estén específicamente regula-- das en la Ley se aplicará en forma general el citado artículo 763.

Sin embargo, los incidentes reconocen por origen la necesidad de agilizar el proceso de infinidad de cuestiones -- que surgen durante la secuela del mismo y que mezcladas pueden hacer el juicio principal largo y confuso.

Las decisiones que resuelven las cuestiones incidentales, en forma general se pronuncian en relación a cuestiones procesales, con sus excepciones a la generalidad de la regla.

Para la existencia de un incidente no es necesario que termine mediante la resolución correspondiente y a ésta se le denomina resolución interlocutoria, pues en muchas ocasiones se analizan las cuestiones como el incidente de tachas -- hasta cuando se resuelve el fondo del asunto.

## INCIDENTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

### 3. OBJETO.

No es otro que el de poder desembarazar las acciones -- principales, para de esta forma hacer más sencillo el procedimiento y evitar mayores dilaciones en el desarrollo del -- proceso, aunque en la práctica algunos litigantes hacen mal uso o abuso de ello con las llamadas "chicanas", para que de esta manera romper la resistencia de su contraparte y en un momento dado obligarla a transigir.

Pueden constituir los incidentes obstáculos para la impartición de justicia, si su planteamiento es con el propósito de entorpecer el procedimiento.

El ordenamiento normativo laboral regula los incidentes, tratando de seguir los lineamientos de los principales procesos de concentración, sencillez y economía.

## INCIDENTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

### 4. FINES

Es el de hacer posible la aplicación correcta de las -- normas procesales para de esta forma, sin desvirtuar el significado que tienen los incidentes en el juicio, lograr que se resuelvan de plano, oyendo a las partes en la misma audiencia que se hubiese planteado, resolviendo cuestiones procedimentales, existiendo diferencia clara en cuanto a que -- los procesos tienen como finalidad resolver controversias de fondo, de Derecho material o sustantivo.

Hay que hacer notar que en ocasiones la decisión o resolución incidental, puede dar terminación a un juicio laboral como es el caso de la prescripción, caducidad, falta de capacidad procesal.

## INCIDENTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

### 5. CLASIFICACION

En la Ley Federal del Trabajo, existe un capítulo especial que reglamenta los incidentes (capítulo IX), en el título 14 y atendiendo a su influencia en la tramitación, se dividen en:

1º. Los que pongan obstáculo al curso de la demanda -- principal, se substanciarán dentro del expediente principal (artículo 761), salvo los casos previstos en la Ley y que se refieren a los incidentes de previo y especial pronunciamiento (artículo 762).

2º. Los que no pongan obstáculo a la prosecución a la demanda, que se substanciarán dentro del expediente principal y que se resolverá en el momento de analizarse el fondo, es decir, en el laudo, como es el caso de los incidentes de tachas.

3º. Los que no pongan obstáculo a la prosecución de la demanda, que se substanciarán por cuerdas separada (medidas cautelares) y que se resolverán inmediatamente.

De acuerdo a su naturaleza, existe la siguiente clasificación:

1. Incidentes surgidos en los procedimientos ordinarios.
2. Incidentes surgidos en los procedimientos especiales.

La anterior clasificación es sólo para efectos de dividirlos de acuerdo a los tipos de procedimientos laborales, - pero no existe distinción alguna de incidentes en los citados procedimientos.

Desde el punto de vista formal no importa la naturaleza del procedimiento y se sujetará a la tramitación específica que se vaya encontrando en cada capítulo de la Ley.

Por cuanto a que el legislador dio nombres a algunos incidentes, como se desprende del artículo 762 de la Ley Laboral, se puede formular otra clasificación:

1º. Nominados. Nulidad, competencia, acumulación y excusas.

2º. Inominados. Se subdividen en dos ramas:

- a) Aquellos incidentes mencionados en la Ley Federal del Trabajo en sus diversos capítulos.
- b) Aquellos incidentes no previstos en la Ley y que se tramitarán por regla general en términos del artículo 765.

En el Derecho Mexicano del Trabajo, todas las cuestiones incidentales deben ser resueltas antes de dictarse el laudo, independientemente de la formalidad que se siga para resolverlas; en consecuencia, todas las cuestiones incidentales forman artículo de previo y especial pronunciamiento, resultando falso que lo formen únicamente los asuntos relativos a nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas.

Acaso el incidente relativo a las tachas de los testigos no forme incidente de previo y especial pronunciamiento, en virtud de que no recae dentro del proceso ninguna resolución interlocutoria de la Junta, pues es de explorado derecho que

al dictarse el laudo se resuelve y debe resolverse, pues de otra forma no quedaría debidamente analizada la prueba testimonial de que se trata, con lo cual el laudo violaría las garantías de seguridad jurídica y de legalidad consagradas en los artículos 14 y 16 Constitucionales en perjuicio de las partes.

## CAPITULO V

### INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO

1. NULIDAD
2. COMPETENCIA
3. PERSONALIDAD
4. ACUMULACION
5. EXCUSAS

## INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO

### 1. NULIDAD

Al respecto el maestro Cipriano Gómez Lara indica que: "la nulidad es la sanción por la cual la Ley priva a un acto jurídico de sus efectos normales cuando en su ejecución no - sean guardadas las formas prescritas para ello... la función específica de la nulidad no es propiamente asegurar el cumplimiento de las formas, sino de los fines asignados a éstas por el legislador..."(1).

El mismo autor abundado más sobre el tema manifiesta: - "La nulidad de actuaciones constituye un trámite incidental, que a veces suele ser de previo y especial pronunciamiento y que la propia Ley autoriza para invalidar las diligencias y actuaciones practicadas sin ajustarse a los trámites establecidos" (2).

(1) Gómez Lara, Cipriano. Teoría General del Proceso. UNAM. 1981. Pág. 277

(2) Ibídem, pág. 278.

Alberto Trueba Urbina, expone que: "Las nulidades procesales... no son de pleno derecho, sino que deben combatirse por medio de solicitud de parte interesada, y en último término, las Juntas de oficio pueden hacer la declaración correspondiente..."(3).

Existen dos subdivisiones que provocan invalidez en todo proceso:

- 1ª. Que los actos nulos o anulables provengan de la incompetencia o falta de capacidad legal del autor -- del acto o resolución.
- 2ª. Que los actos nulos o anulables se hayan verificado por incumplimiento de las formalidades esenciales - que deben revestir a toda actuación.

Un ejemplo claro de la primera subdivisión citada anteriormente es: cuando el auxiliar de una Junta de Conciliación y Arbitraje, resuelve un incidente planteado en el pro-

(3) Trueba Urbina, Alberto. Tratado teórico Práctico de Derecho Procesal del trabajo. Editorial Porrúa. México 1965. Pág. 367.

cedimiento especial (artículo 897 de la Ley Federal del Trabajo), cuando le corresponde al Presidente de la Junta pronunciarlo.

En relación a la segunda subdivisión el ejemplo más di  
fano es el relativo al defecto en las notificaciones, previs  
to en el artículo 752 de la Ley Laboral que declara: "son nu  
las las notificaciones que no se practiquen de conformidad a  
lo dispuesto en este capítulo".

Esta disposición es muy ambigua, pues da lugar a diver-  
sas interpretaciones, ya que no dice claramente cuáles son -  
las notificaciones que serán nulas.

En relación con el tema el artículo 159 de la Ley de Am-  
paro dispone: "en los juicios seguidos ante Tribunales Civi-  
les, Administrativos o del Trabajo se considerarán violadas -  
las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas --  
del quejoso:

- I. Cuando no se les cita al juicio o se les cita en for  
ma distinta de la prevenida por la Ley;

- II. Cuando el quejoso haya sido mala o falsamente representado en el juicio de que se trate;
- III. ...
- IV. ...
- V. Cuando se resuelve ilegalmente un incidente de nulidad.
- VI. ...
- VII. ...
- VIII. ...
- IX. ...
- X. ...
- XI. En los demás casos análogos a los de las fracciones que preceden, a juicio de la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales Colegiados del Circuito, según corresponda.

La nulidad no reclamada se tiene como consentida.

Por otra parte existe el problema de cuándo es el momento procesal oportuno para promover el incidente de nulidad.

Francisco Ross Gámez, expone: "Como recomendación práctica que podemos hacer al respecto, es la de la si la perso-

na que interviene en la diligencia, deberá hacerlo en el acto jurídico inmediato siguiente o dentro de los tres días a la de que se haga sabedor, porque de lo contrario corre el riesgo de la convalidación y de que por lo mismo, no prospere el incidente de nulidad de que se trata" (4).

Sólo si se promueve un incidente de nulidad y el incidentista se hace sabedor de ella procede su desechamiento de plano, al respecto el artículo 764 dispone que "Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la Ley. En este caso el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano".

Existen en la Ley Laboral modalidades de nulidades, al respecto las podemos señalar de la siguiente manera:

a) De emplazamiento, que es el que mayor amplitud tiene.

El artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser

(4) Ross Gámez, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Editores Vico-va, S.A. México 1978. Pág. 363.

respetada por el actuario a fin de no dar cabida a que se pro  
mueva eficazmente un incidente de nulidad, tomando en consideración  
los siguientes elementos:

PRIMERO. Cerciorarse de que la persona que debe ser no-  
tificada:

1. Habita
2. Trabaja
3. Tiene su domicilio en la casa o local, señalado en -  
autos para hacer la notificación.

SEGUNDO. Si está presente el interesado señalado, noti-  
ficarle la resolución entregándole la copia del mismo.

TERCERO. Si está presente el representante del interesa-  
do (artículo 11, 689 al 697 de la Ley Laboral), notificarle -  
la resolución entregándole copia del mismo, asegurándose de -  
que sea realmente representante de la persona moral.

CUARTO. Si no está presente el interesado, deberá dejar  
le citatorio escrito para que lo espere en el mismo lugar al  
día siguiente hábil a una hora determinada.

QUINTO. Si no está presente el representante de la per-  
sona moral, también deberá dejarse citatorio escrito, para --

que lo espere en el mismo lugar al día siguiente hábil, a una hora determinada.

SEXTO. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o persona física o el representante de la persona moral, la notificación y el emplazamiento se hará a cualquier persona que se encuentre en el local designado en el auto que ordenó dicha diligencia.

SEPTIMO. Si el local está cerrado, se fijará una copia de la resolución que debió notificarse, en la puerta cerrada.

OCTAVO. Si en el lugar designado para verificarse la -- notificación-emplazamiento se llegare a negar el interesado, su representante legal o la persona con la que se entienda la diligencia, al recibir la notificación-emplazamiento, ésta se hará por "instructivo" que se fijará en la puerta del mismo local, adjuntando una copia de la resolución.

NOVENO. En el caso del artículo 712, cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación, o razón social -

de la fuente de trabajo, en su demanda deberá precisar "cuando menos" el domicilio del lugar donde prestó sus servicios, y el Actuario se "cerciorará" de que el local designado sea efectivamente aquél en donde se prestaron los servicios.

Cuando se trata de los casos del procedimiento ordinario, conforme a lo dispuesto por el artículo 873, la notificación deberá contener el apercibimiento a la parte demandada de tenerla por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho a ofrecer pruebas.

En el procedimiento especial de conformidad con el artículo 894, la Junta al citar a la parte demandada, la apercibirá que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo 895, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

Consecuentemente, procederá el incidente de nulidad cuando:

I. El Actuario no se cerciore del lugar de notificación señalado.

II. El Actuario no le entregue al interesado presente -- una copia de la resolución.

III. El Actuario pretenda notificar a una persona que no es el representante del demandado.

IV. El Actuario pretende notificar sin dejar citatorio - escrito para el día siguiente hábil, cuando no haya encontrado al interesado, como persona física.

V. El Actuario pretenda notificar, sin dejar citatorio, cuando no habiendo encontrado al apoderado de la persona moral, entienda la diligencia con quien no sea representante de la empresa.

VI. El Actuario cuando la demanda se entable en contra - de una persona física y una persona moral, pretenda verificar la notificación-emplazamiento, sin definir exactamente con -- quien se supone entendió la diligencia.

VII. El Actuario en contra de lo dispuesto en el artículo 873 de la Ley, en el procedimiento ordinario verifica la notificación dentro de los diez días a la citación a la au---

diencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, debiendo hacerlo dejando ese lapso de -- días hábiles, y consecuentemente verificando la notificación\_ con una anticipación de diez días.

VIII. El Actuario en contra de lo dispuesto en el artículo 893 de la Ley, en los procedimientos especiales, verifica notificación sin dar los diez días de anticipación para la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Prueba y Resolución.

IX. El Actuario al verificar el emplazamiento no entrega la copia cotejada de la demanda en los casos del procedimiento ordinario o del procedimiento especial.

X. El Actuario, entrega una copia de la demanda, sin el cotejo que establece el artículo 873, de esa copia con su original, lo que implica un principio de seguridad jurídica.

XI. El Actuario al pretender notificar, no hace el apercibimiento que establece el artículo 873.

XII. El Actuario al pretender notificar, no hace el aperc

cibimiento que establece el artículo 894 de la Ley Laboral.

XIII. El Actuario al pretender notificar, hace un apercibimiento diverso a lo ordenado en el auto que debe complementar.

XIV. El Actuario en contra de lo dispuesto por los artículos 714, 715 y 716 de la Ley Laboral, con excepción del -- procedimiento de huelga, dado que las fracciones II y II del artículo 928, establecen que no son aplicables las reglas genéricas para notificaciones, citaciones y en materia de días y horas inhábiles, como son los sábados y domingos (artículo 715), los días de descanso obligatorio (artículo 74) y los días festivos que señala el calendario oficial, así como -- aquéllos en que la Junta suspenda sus labores.

XV. El Actuario al pretender notificar la demanda, omite dejar copia del auto que podríamos llamar radicador, cuando éste contiene el ejercicio de una acción omitida por el -- trabajador, verificada conforme a la suplencia de la demanda incompleta, con el nuevo fundamento que se encuentra en el -- párrafo II del artículo 685 de la Ley.

XVI. El Actuario al notificar la demanda, y entregar copia de ella y copia del auto en donde se contengan el ejercicio de acciones que pretendan completar la demanda, conforme al caso anterior, no haga el apercibimiento a la demandada - de contestar también las acciones intentadas oficiosamente - por la Junta.

XVII. El Actuario omite notificar personalmente el diferimiento de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, o bien de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y resolución, cuando está no se celebró en la fecha indicada, bien sea por alguno de los supuestos del artículo 715 de la Ley, y especialmente en el último caso, que se refiere a cuando la Junta suspenda sus labores; caso en el cual conforme el artículo 719, la Junta hará constar en autos la razón por la que no se practicó la diligencia, y señalar en el mismo acuerdo, el día y hora para que tenga lugar la misma; dado que -- por una conducta no imputable a las partes, éstas deben tener el derecho de ser llamadas a juicio con notificación personal nuevamente, más aún tratándose del emplazamiento.

XVIII. Cuando en el caso del artículo 706, considerándose se nulo todo lo actuado ante una Junta incompetente, salvo,

como indica la Ley, el acto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los artículos 704 y 928 fracción V de la Ley Laboral, en cuyo caso nuevamente el Actuario debe actuar como si fuera la primera notificación, que lo es, refiriéndome en este caso al Actuario de la Junta competente (artículo 742 - fracción III).

XIX. Cuando el Actuario no notifique, como demandado -- que debe ser considerado al "tercero interesado" a que se refiere el artículo 690 de la Ley, para el caso de que haya sido designado como tal por la Junta, en resolución idónea.

b). De otras actuaciones que no sean el emplazamiento, como pueden ser conforme el artículo 837 los acuerdos, autos incidentales, resoluciones interlocutorias o laudos, cuando debiendo ser notificados personalmente conforme el artículo 742 de la Ley, no se haga así. Deben entonces notificarse personalmente:

I. El emplazamiento a juicio.

II. El primer proveído o auto que se dicte en el juicio.

III. El auto de radicación en los expedientes que se --  
remitan a otras Juntas.

IV. La resolución en que se declare incompetente una --  
Junta.

V. El auto que recaiga al recibir la sentencia de ampa-  
ro cualquiera que ésta sea (de amparo indirecto, de amparo -  
directo, del recurso de revisión, del recurso de queja o del  
de reclamación).

VI. La resolución que ordene la reanudación del procedi-  
miento interrumpido o sus pendido por cualquier causa legal.

VII. El auto que cite a absolver posiciones.

VIII. La resolución que deban conocer los terceros al --  
juicio.

IX. El laudo.

X. El auto que conceda término para la reinstalación --  
del trabajador.

XI. El auto que señale fecha para que el trabajador sea reinstalado.

X XII. El auto en que se ordene la reposición de actuaciones.

XIII. La prevención del Presidente de la Junta al trabajador que no haga promoción necesaria para el avance del juicio en tres meses, tanto al trabajador como al Procurador -- del Trabajo.

XIV. En casos urgentes a juicio de la Junta.

XV. Cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

Como ejemplo existe la siguiente ejecutoria:

"NOTIFICACION PERSONAL, EFECTOS DE LA, A PERSONA QUE NO ES REPRESENTANTE DEL ABSOLVENTE. VIOLACION PROCESAL. Si en los autos del juicio no aparece constancia alguna que acredite que la persona a quien se notificó personalmente el acuerdo que señaló día y hora para que tuviese lugar la confesional de la demandada no fue notificada personalmente del mencionado acuerdo, y tal hecho, motivo de conformidad con los artículos 158 y 159 fracción IV de la Ley de Amparo, una violación que afecta las defensas de la quejosa y trasciende al resultado del fallo".

Amparo Directo 84/81. Cfa. Azucarera del Rfo Guayalejo. 28 de abril de 1982. 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Amparo Directo 5683/80. Guillermo Vela Pacheco. 14 de enero de 1981 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Amparo Directo. 4044/78. Autobuses Flecha Roja del Sur, S.A. de C.V. 21 de febrero de 1979. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

Visible en las páginas 56 y 57, numerada como 68, sin ser jurisprudencial del informe al año de 1982 de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

c) De otras actuaciones que no debiendo ser notificadas personalmente, debieron serlo por boletín o estrados, y no se haya verificado ese tipo de notificación (artículo 745 y 746).

d) De todas las notificaciones que personales o no, se hagan con violación al artículo 748 de la Ley, sin la anticipación de 24 horas que por lo menos otorga la Ley, salvo disposición en contrario.

e) De las reservas de acuerdos o resoluciones que las Juntas hubieren emitido, cuando éstas debieron haber vertido su acuerdo y que por razón de la hora, a petición de parte o por cualquiera otra circunstancia no se hubiese pronunciado, situaciones que podrían ser análogas a la fracción XII del artículo 742, que deben ser notificaciones personales, cuando se notifique ese acuerdo por estrados o boletín, dada la

obligación de la autoridad jurisdiccional de resolver los puntos litigiosos sin reservarse.

Existen las siguientes ejecutorias respecto a la nulidad.

Amparo Directo en Materia de Trabajo. Incidente de Nulidad. No siendo un acto reclamado de imposible reparación, ya que cuando se resuelve en definitiva el juicio laboral en que se dictó el acuerdo que motivó el juicio de garantías, la quejosa puede alegar como agravio en el amparo que interponga, que el laudo es contrario a sus intereses, al resolver legalmente el incidente de nulidad de lo actuado, que es el reclamado en ese juicio, es claro que es improcedente el amparo.

Tomo CVII. Rufz Francisco. Página 2613. 8 de noviembre de 1950.

NULIDAD DE ACTUACIONES. La resolución que la declare fundada debe combatirse en amparo indirecto. La interlocutoria que declara procedente la nulidad de actuaciones, tiene una ejecución de imposible reparación, - cuenta habida de que al desaparecer jurídicamente todo lo actuado con posterioridad al acto procesal impugnado, el laudo ya no podrá ocuparse de ello, sino tan sólo de la nueva situación jurídica creada con las actuaciones repuestas. Lo anterior significa que la referida resolución incidental debe combatirse a través del juicio de amparo indirecto, en términos del artículo 114 fracción IV de la Ley de Amparo.

Amparo Directo 1510/79. José López Rufz. 6 de marzo de 1980. Unanimidad de votos. Ponente: Cesar Esquina Muñoa. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Informe 1980. Tercera Parte. Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. P. 198.

INCOMPETENCIA. Nulidad de lo actuado. Al recibir una Junta los autos de la reclamación inicial ante otra, que se declaró sin competencia para conocer de ella, debe ordenar la reposición del procedimiento desde su iniciación, en vez de continuar su tramitación según el estado que tenía ante la que inicialmente conoció del conflicto.

5359/48/1ª, Carlos Dittmer y Cía. Sucs. S.A., 8 de noviembre de 1949.

## INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO

### 2. COMPETENCIA

El artículo 703 dispone que: "Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo solo pueden oponerse por declinatoria".

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.

Es de hacerse notar que la declinatoria debe hacerse valer en la etapa de demanda y excepciones. Independientemente de la excepción de incompetencia que se plantee, el demandado debe contestar la demanda, ya que si no lo hace corre -

el riesgo de que si la Junta se declara competente, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Existen las siguientes ejecutorias al respecto:

"INCOMPETENCIA POR DECLINATORIA. DEBE HACERSE VALER EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES. La audiencia de conciliación, demanda y excepciones es el momento procesal oportuno para oponer la excepción de previo y especial pronunciamiento de incompetencia por declinatoria, y no debe hacerse valer como concepto de violación en la demanda de amparo directo".

Amparo directo 3929/1973. LLantas Gigantes, S.A. Febrero 25 de 1974. 5 votos. Mtro. Jorge Saracho Alvarez. 4ª sala. Séptima Epoca. Volumen 62, Quinta Parte, Pág. 21 (Visible en Actualización IV Laboral, 1974-75. Pág. 465, Mayo Ediciones, S. de R.L.)

Respecto a la inoperancia de la excepción de incompetencia:

"INCOMPETENCIA, RESOLUCIONES QUE DENIEGAN LA EXCEPCION DE IMPROCEDENCIA DEL AMPARO DIRECTO. Contra el auto que declara inoperante la excepción de incompetencia procede el amparo in directo ante un Juez de Distrito, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, pues se trata de un acto no reparable en el laudo."

Amparo directo 2589/1972. Jefe del Departamento del Distrito Federal. Enero 31 de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo. 4ª sala. Séptima - Epoca. Volumen 49. Quinta Parte. Pág. 31. (Visible en Actualización IV Laboral, 1974-1975, pág. 465, Mayo Ediciones S. de R.L.)

Existe un problema respecto a que la cuestión de competencia puede promoverse en la vía incidental antes de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas o solo se puede promover la incidencia de competencia como excepción.

Si bien es cierto que el artículo 701 de la ley establece un límite en que puede declararse incompetente de oficio la Junta, puede darse el caso que a pesar de la disposición mencionada, la Junta pueda en el laudo declararse incompetente, "dejando a salvo los derechos de las partes", ordenando la remisión de lo actuado, que por esa declaración está afectado de nulidad, a la autoridad que se considere es la abogada para conocer ese tipo de cuestiones.

Existe otra cuestión que es la referente a la diferenciación entre competencia y Jurisdicción. Un ejemplo claro es: Cuando se demanda de una empresa el pago de daños y perjuicios de un instrumento de trabajo propiedad de un Sindicato, que lo arrendaba a la empresa para poder realizar su trabajo y que se dañó por el uso que se le daba, alegando la empresa que como es cuestión de arrendamiento debe conocer un juzgado civil y el sindicato manifestando que como tiene re-

lación laboral con la empresa por tener celebrado Contrato Colectivo de Trabajo con ella, debe conocer la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha diferenciado la Jurisdicción de la Competencia con la siguiente Jurisprudencia:

"Competencia. Su diferencia con la Jurisdicción. Frecuentemente se confunden los conceptos Jurisdicción y competencia; pero debe entenderse que la Jurisdicción es la potestad de que se han revestido los Jueces para administrar Justicia, ya por la naturaleza misma de las cosas, o bien, por la relación de las personas, la Jurisdicción es el género y la competencia es la especie. Un juez puede tener jurisdicción y no competencia, pero no es cierta la recíproca. Para que -- tenga competencia se requiere que el conocimiento del pleito le esté atribuido por la ley. La Jurisdicción y la competencia emanan de la ley; más la competencia algunas veces también se deriva de la voluntad de las partes, lo que no sucede con la Jurisdicción". Tomo XIV, página 588 Anales de Jurisprudencia. Tomo XXV, página 1684 de Semanario Judicial de la Federación.

Cuando se suscita una competencia entre una autoridad del fuero común y una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje debe resolver la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, como lo dispone el artículo 438, fracción IV, apartado d, de la Ley Federal del Trabajo.

Existen diversas ejecutorias pronunciadas por la H. Suprema Corte que han establecido que el aspecto formal de la demanda es lo único que puede tomarse en consideración para dirimir una cuestión de competencia; pero para determinar la naturaleza de las acciones ejercitadas debe atenderse a los hechos o contratos de que se hace dimanar el derecho y no al nombre con que la parte designe esas acciones o el criterio que manifieste, haciendo la clasificación de las mismas; y con relación a este punto de vista, debe tenerse en consideración que sólo cuando de los documentos que se acompañan a la demanda aparezca que el actor hizo una clasificación de la acción contraria a tales documentos, podrá dirimirse la competencia, según las acciones que conforme a derecho sean conducentes y no por la denominación arbitraria que hiciera el interesado.

Debe tomarse en consideración que las contiendas jurisdiccionales son de carácter procesal y tienen como objeto definir a que autoridad corresponde el conocimiento y decisión de determinada controversia; en consecuencia las resoluciones que se dicten al dirimir las competencias no pueden resolver ni decidir en el fondo de los derechos controvertidos, ni establecer la tutela de la ley impetrada por el acc-

tor, y que equivaldría a prejuzgar, a invadir la Jurisdicción del tribunal encargado de decidir el negocio, de conformidad a las pruebas que se aporten posteriormente al juicio.

Un ejemplo claro es cuando una Junta local de Conciliación y Arbitraje puede declinar su competencia en el laudo, a pesar de haber sostenido su competencia durante todo el conflicto, cuando advierta, una vez desahogadas las pruebas y estimándolas, que la controversia era competencia de una Junta Federal, con fundamento en la fracción XXXI del artículo 123, Apartado "A" de la Constitución, en relación con el 527 de la Ley Laboral. Es lógico que si la autoridad, no conoce las pruebas, no puede calificar su competencia.

Toda vez que de acuerdo a la actual ley laboral se sostiene que la oposición de excepciones no puede ser obligada por la ley, dado que son actos potestativos de la parte demandada y en el capítulo de incidentes no se establece claramente la excepción a la incidencia competencial, en cuanto a su temporalidad, lo que se desprende que a pesar de lo dispuesto por el artículo 703, no tiene límite para que se entienda que sólo puede ser interpuesto en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de prue-

bas.

Se hace notar que el texto del artículo 703 establece una singular forma de resolver expeditamente la excepción de incompetencia por declinatoria, toda vez que el dispositivo ordena que se produzca al iniciarse el período de demanda y excepciones, es decir supuestamente, antes de que se reproduzca o ratifique la demanda y presentando en ese momento -- las pruebas y oyendo a las partes, la Junta deberá dictar resolución. En cambio en el artículo 763, cuando la parte demandada promueva un incidente de incompetencia, siendo este de previo y especial pronunciamiento, la Junta dentro de las 24 horas siguientes, señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá.

Se trata de dos procedimientos distintos en virtud de que su origen procesal es diferente, por lo que me atrevo a opinar que se puede promover una incidencia de competencia, aún cuando ya se hayan fijado los puntos de controversia arbitral en la audiencia respectiva y en ella no se hubiese -- excepcionado la parte interesada aduciendo la declinatoria.

Concluyendo el tema, la competencia puede ser rechazada

de oficio por la Junta desde el auto de radicación de la demanda, aún sin audiencia de las partes; puede ser dirimida - antes de la audiencia principal, por incidente interpuesto - antes de ella; puede ser planteada como excepción dilatoria; puede ser promovida como incidente antes de la audiencia -- principal; puede ser solicitado después de la audiencia principal; puede ser argumentada oficiosamente antes de la recepción de pruebas; y puede ser considerado en el laudo, cuando la Junta advierta que no era competente; en todos los ante-- riores casos habrá de declararse la nulidad de lo actuado, - con las excepciones a que se refiere el artículo 706 de la - ley.

## INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO

### 3. PERSONALIDAD

El Lic. Juan B. Climent Beltrán al respecto dice: "La llamada personalidad de los representantes o apoderados, es en realidad un problema de personería, esto es, la calidad procesal para actuar en juicio a nombre de una persona física o de una persona moral". (5)

Sigue comentando que: "la personalidad es un presupuesto que requiere acreditar el interés jurídico para actuar un juicio, a diferencia de acreditar la titularidad del interés jurídico que es requisito de la legitimación". (6)

El Dr. Ignacio Gurgoa Orihuela señala que: "Esta no es la facultad o aptitud de comparecer por sí mismo (capacidad),

(5) Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Climent Beltrán, Juan B. 2ª edición. Editorial Esfinge, S.A. México 1984. Pág. 394.

(6) Ibidem.

ni se identifica con la legitimación activa o pasiva, sino - que entraña la cualidad reconocida por el juzgador a un suje to para que actue en un procedimiento eficazmente, pero con independencia del resultado de su actuación. Tener persona- lidad en un negocio judicial entraña estar en condiciones de desplegar una conducta procesal dentro de él. Desde este -- punto de vista, la personalidad es un concepto opuesto al de "ser extraño o ajeno" a un juicio determinado.

La personalidad puede existir originariamente o por modo derivado. El primer caso comprende el sujeto que por sí mismo desempeña su capacidad de ejercicio al comparecer en - juicio esté o no legitimado activa o pasivamente; en el se-- gundo, la persona que la ostenta no actúa por su propio dere cho, sino como representante legal o convencional de cual- - quiera de las partes procesales, independientemente de la le gitimación activa o pasiva de éstas" (7)

El artículo 689 expresa: "Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su in-

(7) Burgoa Orihuela, Ignacio. Diccionario de Derecho Constitucional. -- Garantías y Amparo. Editorial Porrúa, S.A., México 1984. Pág. 338.

terés jurídico en el proceso y ejerciten acciones y opongan\_ excepciones".

El artículo 692 establece que: "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado\_ legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará\_ conforme a las siguientes reglas:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta - poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificado ante la Junta;
- II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de - persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial r- respectivo que así lo acredite;
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimo\_ nio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, \_ previa comprobación de que quien le otorga el poder es- tá legalmente autorizado para ello; y

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta local de conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

" Artículo 693. Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada."

Diversos artículos tocan el aspecto sustantivo del tema de la personalidad, como son del 689 al 697 que establece -- las condiciones o cualidades que debe tener las partes, o -- sus representantes para poder actuar en sus conflictos.

La personalidad de los menores de edad se rige conforme a los artículos 691, 22, 23 y del 173 al 180 de la ley.

Los sindicatos con los artículos 692, 693, 694, 695, -- 375 y 376.

Los terceros interesados con el artículo 690.

Los patrones, como personas físicas o morales con lo --  
dispuesto por los artículos 692, 694, 695, en relación en su  
caso, con el artículo 11 de la ley laboral.

La substanciación del incidente de falta de personalidad  
se rige por lo dispuesto por los artículos 763 y 765, es de-  
cir, se substanciará y resolverá en la misma audiencia en --  
que se plantee, por la razón de que diferir un acuerdo sobre  
la incidencia podría implicar una ventaja para aquella parte  
que tuviera objeción en su personalidad, que podría corregir  
si pudiera sus errores.

Deberá plantearse en la etapa de Demanda y Excepciones,  
que es el momento procesal oportuno para promover el incidente  
te, apoyando lo anterior las siguientes ejecutorias:

PERSONALIDAD. OBJECION ANTE LAS JUNTAS. El momento procesal  
oportuno para que una de las parte objete la personalidad --  
del representante de su colitigante, es en el período de De-  
manda y Excepciones, pero si concluye esta etapa y la Junta  
ordena pasar a la etapa de ofrecimiento y admisión de prue-  
bas, y hasta este momento es cuando se hace la impugnación e  
de la personalidad del representante de la contraparte, di-  
cha objeción resulta inoportuna.

Amparo Directo 41/81. Jesús Mejía Zepeda. 26 de abril de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretaria: Norma Fiallega Sánchez. Informe 1982. Tercera Parte. Primer Tribunal colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. P. 150.

PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL, SUBSTANCIACION DEL INCIDENTE = DE FALTA DE. El artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Se tramitarán como incidente de Previo y especial -- pronunciamiento las siguientes cuestiones: I. Nulidad, II. Competencia; III. Personalidad, IV. Acumulación; y V. Excusas". -- Respecto de la competencia, los artículos 701, 702 y 703 de la ley invocada señalan que la Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje deben declararse de oficio incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia -- de desahogo de pruebas, cuando en el expediente hayan datos -- que lo justifiquen; asimismo establecen las diversas hipótesis en que puede plantearse tal incompetencia y la forma como ha -- de tramitarse. En cuanto a las excusas, el diverso 709 en -- comento determina que se calificarán de plano y que se promoverán dentro de las 48 horas siguientes de que se tenga conocimiento del impedimento, acompañando las pruebas que lo justifiquen; la autoridad que decida la excusa, al recibirla decidirá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca el interesado y después de oírlo y recibir pruebas, dictará resolución de inmediato, sin que se suspenda el procedimiento mientras se tramita la excusa. Tratándose de la acumulación, el artículo 770 de la ley en consulta, señala que será competente para conocer de la misma, la Junta de conciliación y Arbitraje que hubiere prevenido, observándose en lo conducente lo dispuesto en el capítulo relativo a la competencia y que se tramitará al tenor de las reglas consignadas en el capítulo de incidentes, en el cual aparece el -- diverso 773 que dice que cuando se promueva alguna cuestión de competencia, o nulidad dentro de las veinticuatro horas siguientes se declarará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá. De lo anterior se advierte que la Ley Federal del Trabajo establece un procedimiento especial para cada uno de los incidentes citados (nulidad, competencia, acumulación y excusa) lo cual no hace respecto de la personalidad; por lo tanto, surge la aplicación de los artículos 763 y 765 -- de ese mismo ordenamiento según los cuales al promoverse un incidente dentro de la audiencia o diligencia, se substanciará y

resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el pro  
cedimiento de inmediato.

Amparo en revisión 58/84. Marfa Emelia Tamayo del Pozo. 14 de  
Febrero de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Cal-  
villo Rangel. Secretario: José Ignacio Valle Oropeza. Tribu-  
nal Colegiado del Sexto Circuito. Informe 1984.

Las resoluciones interlocutorias que resuelven los inciden-  
tes de falta de personalidad: deben de ser combatidos en ampa  
ro indirecto.

Al respecto existe la siguiente jurisprudencia:

"PERSONALIDAD, CONTRA ACUERDOS QUE LA TIENEN POR ACREDITADA, -  
PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO. Las resoluciones de las Juntas -  
de Conciliación y Arbitraje, que tiene por acreditada la perso-  
nalidad de los comparecientes como representantes de las par-  
tes, son actos que no pueden repararse en el laudo, por lo que  
deben impugnarse en amparo indirecto, de acuerdo con lo dis-  
puesto en la fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo"

Séptima Época, Quinta parte:

Volumen 19, Pág. 27. Amparo directo 4685/69. Olga Barrueta Can-  
diani. Unanimidad de 4 votos.

Volumen 44, Pág. 37. Amparo directo 1181/72. Luis Rodolfo Suá-  
rez Sánchez y Coags. Unanimidad de 4 votos.

Volumen 46, Pág. 25. Amparo directo 3200/72. Cándido López Li-  
nares. 5 votos.

Volumen 58, Pág. 39. Amparo directo 1799/73. Cruz García Boca-  
negra. 5 votos.

Amparo directo 1232/73. Sindicato Industrial de Trabajadores -  
Mecánicos, Operadores y electricistas del Estado de Guerrero.  
Unanimidad de 4 votos.

Jurisprudencia, Apéndice 1975, Quinta parte, Cuarta Sala, Tesis 155, Págs. 151 y 152. Esta jurisprudencia apareció en la página 23 del Informe al año de 1974, de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Hay que distinguir entre la excepción de falta de personalidad y la de falta de personería, pues la primera se refiere como la falta de idoneidad para ser parte como demandante o demandado en un proceso y la segunda se refiere a la falta de representación jurídica suficiente para comparecer en un proceso o nombre de otra persona.

Existe la siguiente ejecutoria al respecto:

"PERSONALIDAD, EXCEPCION DE FALTA DE. La falta de personalidad en el actor únicamente puede fundarse en dos causas o motivos: a) Por carecer el actor de las cualidades necesarias para comparecer en juicio, y b) Por no acreditar el carácter o representación con que reclama. La primera se refiere a -- que sólo podrán comparecer en juicio los que estén en pleno ejercicio de sus derechos civiles. La segunda se relaciona con la obligación que tiene el actor de acompañar a la demandada el documento o documentos que acrediten el carácter con que se presenta. De tal suerte que la excepción de falta de personalidad sólo existirá si se acredita que el actor no se encontraba en pleno ejercicio de sus derechos civiles, o que quien compareció a nombre de otro, no acredita el carácter o representación con que reclama.

Amparo en revisión 193/82. Gregorio López Ramírez. 18 de Junio de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretario: Amado Chiñas Fuentes. Informe 1982. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito. P. 349.

Jurisprudencia, Apéndice 1975, Quinta parte, Cuarta Sala, Te  
sis 155, Págs. 151 y 152. Esta jurisprudencia apareció en la  
página 23 del Informe al año de 1974, de la Cuarta Sala -  
de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Hay que distinguir entre la excepción de falta de perso  
nalidad y la de falta de personería, pues la primera se re--  
fiere como la falta de idoneidad para ser parte como deman--  
dante o demandado en un proceso y la segunda se refiere a la  
falta de representación jurídica suficiente para comparecer--  
en un proceso o nombre de otra persona.

Existe la siguiente ejecutoria al respecto:

"PERSONALIDAD, EXCEPCION DE FALTA DE. La falta de personali-  
dad en el actor únicamente puede fundarse en dos causas o mo-  
tivos: a) Por carecer el actor de las cualidades necesarias-  
para comparecer en juicio, y b) Por no acreditar el carácter  
o representación con que reclama. La primera se refiere a --  
que sólo podrán comparecer en juicio los que estén en pleno-  
ejercicio de sus derechos civiles. La segunda se relaciona-  
con la obligación que tiene el actor de acompañar a la deman-  
dada el documento o documentos que acrediten el carácter con  
que se presenta. De tal suerte que la excepción de falta de  
personalidad sólo existirá si se acredita que el actor no se  
encontraba en pleno ejercicio de sus derechos civiles, o que  
quien compareció a nombre de otro, no acredita el carácter o  
representación con que reclama.

Amparo en revisión 193/82. Gregorio López Ramírez. 18 de Ju-  
nio de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio A-  
rroyo Montero. Secretario: Amado Chiñas Fuentes. Informe -  
1982. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Décimo Tercer -  
Circuito. P. 349.

Una ejecutoria del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, contiene la siguiente tesis:

"FALTA DE PERSONALIDAD Y FALTA DE LEGITIMACION, SON EXCEPCIONES DIVERSAS. Toda persona con capacidad jurídica puede ser parte en un proceso y si lo es directamente, es decir, promovido por su propio derecho y no a través de un representante, la excepción de falta de personalidad que se le oponga es improcedente. Además, es cierto que la falta de personalidad en los juicios laborales es una excepción de previo y especial pronunciamiento más no es la falta de legitimación activa en la causa, que consistió en que el derecho ejercitado en el juicio no corresponde a quien trata de hacerlo valer, sino que es otra persona la titular del mismo, pues esta excepción debe ser examinada en el laudo que ponga fin - el propio juicio.

Amparo en revisión 130/81. Petróleos Mexicanos. 13 de enero de 1982. Informe 1982. Tercera Parte. p. 164.

La Junta debe de examinar de oficio, bajo su responsabilidad, la personalidad de las partes, para el buen desarrollo del proceso, respetando los principios de legalidad y seguridad jurídicas plasmadas en los artículos 14 y 16 constitucionales, sin perjuicio del derecho de los litigantes para impugnarla en la etapa correspondiente.

Hay una interesante ejecutoria respecto a la impugnación en amparo directo de un incidente de falta de personalidad:

"AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO. INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD. Esta Suprema Corte de Justicia ha establecido jurisprudencia en el sentido de que, contra las sentencias interlocutorias que deciden un incidente de falta de personalidad, no procede el amparo directo, sino el indirecto, por quedar el caso comprendido en la fracción IX (hoja VII), del artículo 107 constitucional (Tesis jurisprudencial número -- 760, visible en la página 1388 del apéndice al Semanario Judicial de la Federación). Sin embargo, si no se formó incidente de previo y especial pronunciamiento con motivo de la excepción de falta de personalidad opuesta por la parte demandada, sino que se prosiguió el juicio por todos sus trámites y en el laudo respectivo la Junta estudió y declaró fundada la referida excepción de falta de personalidad, absolviendo al demandado de la acción deducida en su contra, se trata de un laudo contra el cual procede el amparo directo, de conformidad en los artículos 158 y 158 bis de la Ley de Amparo, en relación con lo dispuesto en las fracciones -- III, inciso a), V y VI del artículo 107 de la Constitución Federal. (D. 5121/56. Sindicato Patronal de Comerciantes, Industriales y Agricultores del Municipio de Reynosa, Tamaulipas. 20 de marzo de 1959).

## INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO

### 4. ACUMULACION

La palabra acumulación, dice Willebaldo Bazarte Cerdan\_ es "derivada del latín "cumulus", montón, significa, en su - sentido general, la acción y efecto de añadir o aumentar una cosa a otra, o reunir o sumar cosas que guardan cierta rela- ción. "Sigue comentando dicho autor citando a Mauro Miguel\_ y Romero que: "En derecho Procesal, consiste la acumulación\_ de acciones en la unión y simultáneo ejercicio de dos o más\_ que tengan entre sí la debida conexión o semejanza, ya en el mismo momento de plantearlas, ya después de haberlo verifica\_ do en distintas demandas, para discutirlos en un solo juicio y resolverlos en la propia sentencia." (8)

El artículo 766 de la ley laboral dispone que: "En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante las --

(8) Bazarte Cerdan, Willebaldo. Los incidentes en el Procedimiento Civil Mexicano. Librería Carrillo Hermanos e Impresores., --- S.A. Guadalajara, Jal. México 1982. Pág. 63.

Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo autor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones;
- II. Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo;
- III. Cuando se trata de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo y;
- IV. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.

El Lic. Juan B. Climent Beltrán comenta que: "Acumulación. El artículo 766 establece que procede la acumulación

de oficio o a instancia de parte. En la fracción I, se trata de acumulación de acciones manteniéndose una sola demanda y un solo proceso, porque actúan las mismas partes reclamándose las mismas prestaciones. En las fracciones II, III, y IV, se trata de acumulación de procesos o de autos, ya que en las fracciones II, III y IV existe como denominador común el mismo demandado y las prestaciones derivan de una misma relación de trabajo o el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo, respectivamente; y en la fracción IV, todos aquellos casos que por su característica puedan originar resoluciones contradictorias. Este criterio se desprende de la fracción II del artículo 769, al decir que, en el caso de las tres últimas fracciones referidas, "los conflictos se resolverán por la misma junta en una sola resolución", o sea que existirán varios procesos acumulados y un mismo laudo, aunque puede haber pruebas comunes como la del recuento único en los juicios de titularidad de contrato colectivo". (9)

(9) Climent Beltrán, Juan B. Ob. cit. Pág. 414.

Artículo 767. Si se declara procedente la acumulación, el juicio o juicios más recientes, se acumularán al más antiguo.

Artículo 768. Las demandas presentadas en relación con las obligaciones patronales en materia de capacitación y -- adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en los centros de trabajo, no serán acumulables a ninguna otra acción. Si cualquiera de estas acciones se ejercita conjuntamente con otras derivadas de la misma relación de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 699.

Artículo 769. La acumulación declarada procedente, produce los siguientes efectos:

- I. En el caso de la fracción I, del artículo 766, no -- surtirá efecto alguno lo actuado en el juicio o juicios acumulados y únicamente surtirán efecto las actuaciones del juicio más antiguo; y
- II. En los casos previstos por las fracciones II, III y IV del artículo 766, los conflictos se resolverán -- por la misma Junta en una sola resolución.

Artículo 770. Para la tramitación y resolución de la -  
acumulación, se observarán las normas contenidas en los artf  
culos 761 al 765.

Será competente para conocer de la acumulación la Junta  
de Conciliación y Arbitraje que hubiere prevenido; obsevándo  
se en lo conducente, lo dispuesto en el capítulo III de este  
título.

Se promueve en cualquier momento del proceso, de oficio  
o a instancia de parte, antes del cierre de la instrucción.

Si se promueve a petición de parte, dentro de las 24 --  
horas siguientes, se señalara audiencia incidental, en la -  
que se resolverá.

Es importante la siguiente jurisprudencia:

"ACUMULACION. AUTO QUE LA DECLARA PROCEDENTE O IMPROCEDENTE.  
El artículo 159 de la Ley de Amparo en ninguna de sus fraccio  
nes establece las violaciones de procedimiento que las junta  
s pudieran cometer al considerar procedente o improcedente la  
-acumulación; por tanto, dichas violaciones no son reclamables  
en amparo directo sino ante un juez de Distrito". Amparo --  
directo 2875/81. Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V. 11 -  
de noviembre de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Da--  
vid Franco Rodríguez. Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Precedentes: Amparo directo 5112/80. Instituto Mexicano del -  
Seguro Social. 16 de marzo de 1981. 5 votos. Ponente: Juan -  
Moises Calleja García. Informe 1981. Cuarta Sala. Pág. 177.

## INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO

### 5. EXCUSAS

En la Ley Federal del Trabajo actual, desapareció la figura jurídica de la recusación, siendo sustituida por la excusa.

Se plantea la excusa con base en los impedimentos señalados en el artículo 707 de la Ley Laboral.

Artículo 707. Los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

- I. Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;
- II. Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;

- III. Tenga interés personal directo o indirecto en el juicio;
- IV. Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; -- siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;
- V. Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;
- VI. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;
- VII. Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y
- VIII. Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

Existen dos situaciones para que opere la excusa:

PRIMERA. Cuando los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los Auxiliares, quienes advierten que están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan por alguna de las causas que señala el artículo mencionado, con fundamento en el artículo 708 de la ley, deben excusarse, pues en caso de no hacerlo incurrirán en las responsabilidades señaladas en la ley.

SEGUNDA. Cuando los funcionarios comprendidos en alguna de las causas de excusa a que se refiere el artículo 707, no presentan la solicitud de excusa, las partes en el juicio laboral, podrán promover de conformidad con el artículo 710, ante las autoridades competentes para la instrucción y decisión como lo señala el artículo 709, formulando por escrito su petición de impedimento contra los funcionarios respectivos, con el objeto de que si se comprueba dicho impedimento, se le sustituye, como expresa el artículo 710.

Resumiendo, si los funcionarios la presentan, es propiamente dicho, una excusa y si es por denuncia, es impedimento para que conozcan del juicio laboral.

El artículo 763 establece una norma genérica para la --

tramitación de los incidentes que dice en su parte conducente: "cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes, se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá".

Deberá hacerse por escrito y bajo protesta de decir verdad, como lo dispone la fracción II del artículo 709 y anexando las pruebas que considere pertinentes, siguiendo el trámite a que se refiere la fracción III del artículo antes señalado.

La Junta no es la autoridad competente para resolver sobre la excusa, su intervención se constriñe en dar cuenta con el escrito a la autoridad competente para resolverla, sin la suspensión del procedimiento, como lo establece el artículo 711, siendo de advertirse que la autoridad facultada para resolver la excusa podrá resolverla de plano o señalar día y hora para que comparezcan ante ella los interesados, con el objeto de oírlos y recibir pruebas, para que de inmediato se dicte resolución.

## CAPITULO VI

### OTROS INCIDENTES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. SUBSTITUCION PROCESAL
2. SUBSTITUCION PATRONAL
3. TERCERIA EXCLUYENTE DE DOMINIO
4. TERCERIA DE PREFERENCIA DE CREDITO
5. RESPONSABILIDAD PATRONAL
6. LIQUIDACION
7. REVISION DE ACTOS DE EJECUCION
8. CADUCIDAD
9. TACHAS
10. REPOSICION DE AUTOS
11. CALIFICACION DE LA HUELGA
12. PROVIDENCIAS CAUTELARES.
13. PRESCRIPCION
14. TERCERO INTERESADO
15. RECURSO DE RECLAMACION

## OTROS INCIDENTES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

### 1. SUBSTITUCION PROCESAL

Tiene su fundamento en la equidad que señala el artículo 17 de la Ley Laboral y constituye un principio general de interpretación y de integración de la norma, en otras palabras es aplicar en el derecho la ética.

Sucede cuando en el desarrollo del procedimiento, fallece el actor, siendo substituido en el proceso por la persona que acredite tener personalidad para ocurrir a las audiencias o diligencias que sea menester estar presente como parte actora, y no dejar en estado de indefensión al mismo, teniendo equilibrio procesal para el buen desarrollo del proceso.

Del artículo 774 se desprende este incidente, pues dispone que:

"En caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, la Junta hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley".

Para elegir a los substitutos procesales deberán seguirse las reglas para designar beneficiarios, es decir los artículos 501 y 503.

Hay que hacer notar que la finalidad de este incidente, es el de crear seguridad jurídica a las partes en su desarrollo, pues no sería justo, por ejemplo: que un trabajador que hubiese ganado un juicio laboral, falleciera durante la etapa de ejecución y sus dependientes económicos, quedaran sin recibir pago de las prestaciones que obtuvo el trabajador fallecido en el laudo, y que el patrón por ese hecho se eximiera del pago, atentando contra la justicia social.

Se substanciará oyendo a las partes en una audiencia incidental, después de haber cubierto los requisitos a que se refieren los artículos 501 y 503, en la que se resolverá, es decir no se siguen los lineamientos a que se refieren los artículos 763 y 765.

## OTROS INCIDENTES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

### 2. SUBSTITUCION PATRONAL

El artículo 41 señala que: "La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

Su naturaleza Jurídica señala que es una subrogación laboral y que opera por ministerio de ley, transfiriendo dere-

chos y obligaciones y posibles responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la substitución.

Constituye una responsabilidad solidaria del patrón -- substituto, con las obligaciones contraídas por el substituido, hasta la fecha en que opera la substitución, es decir de las obligaciones emanadas de las relaciones de trabajo y de ley, nacidas antes de la fecha de la substitución hasta por el término de seis meses, que empezarán a contarse a partir de la notificación al sindicato o a los trabajadores, y concluyendo el término, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

Se promueve conforme a lo establecido en el artículo -- 763 y 765, es decir se tramitará oyendo a las partes y se resolverá de plano.

Al respecto existe la siguiente ejecutoria:

"PATRON SUBSTITUTO, REQUISITOS DE PROCEDIMIENTO. La substitución de patrón no acarrea una substitución procesal automática, sino que es menester la substanciación de un incidente para que la Junta declare la substitución o mande llamar a juicio al patrón substituto, si es que no ha comparecido, para que asuma los derechos y cargas procesales que le corresponden, según el carácter de actor o demandado de su antecesor, dentro del proceso. El reconocimiento o declaración de

patrón substituto por la Junta y el llamamiento a juicio deben realizarse tanto cuando se encuentran subjudice las cuestiones que se ventilan en el conflicto ante la Junta, como cuando ya están definidas por laudo condenatorio pendiente de ejecución, porque solo de esta manera se legitima la intervención del nuevo sujeto de la relación jurídica procesal y se cumple con la garantía de audiencia de que debe gozar dicho patrón substituto. (Alvarez Emigdio R., Tomo CVII, - p. 1702, 5 de marzo de 1951).

## OTROS INCIDENTES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

### 3. TERCERA EXCLUYENTE DE DOMINIO

El artículo 976 señala que la Tercera excluyente de Dominio tiene por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros.

Se tramitarán y resolverán por el pleno, por la Junta Especial o por la de Conciliación que conozca del juicio principal, substanciándose en forma incidental, el artículo 977 señala los requisitos:

- I. La tercera se interpondrá por escrito, acompañando el título en que se funde y las pruebas pertinentes;
- II. La Junta ordenará se tramite la tercera por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, dentro de los diez días siguientes, en la que las oírā y después desahogadas las pruebas, dictará resolución;

- III. En cuanto al ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas, se observará lo dispuesto en los capítulos XII, XVII y XVIII del título catorce de esta ley;
- IV. Las tercerías no suspenden la tramitación del procedimiento. La tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate; la preferencia, el pago del crédito; y
- V. Si se declara procedente la tercería, la Junta ordenará el levantamiento del embargo y, en su caso, ordenará se pague el crédito declarado preferente.

Al respecto existe la siguiente ejecutoria:

"TERCERIAS EN MATERIA LABORAL. SON VERDADEROS JUICIOS. Las tercerías en materia laboral, son verdaderos juicios, tanto en la forma como en el fondo, puesto que en ellas se ventilá una acción que debe resolverse mediante la substanciación de un procedimiento en el que deben respetarse todas las formalidades esenciales, así se desprende de lo que disponen los artículos 976 a 978 de la actual Ley Federal del Trabajo, en tanto que, el tercer opositor o actor en la tercería, debe presentar una demanda, acompañando el título en que se funde y las pruebas pertinentes; que previa citación de las partes en el juicio con el que guarde relación la tercería, la Junta del conocimiento del asunto, celebrará una audiencia en la que oír a esas partes, y después de desahogadas las pruebas, dictará la resolución procedente; observándose en cuanto al ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, lo dispuesto en los capítulos XII, XVII y XVIII del título catorce,

de la vigente Ley Laboral; y si bien las tercerías se tramitan en forma incidental, ello obedece a que están relacionadas con otro juicio, es decir, que se tramitan incidentalmente, por la íntima relación que guardan con el juicio del - - cual se interponen, pero que, por su forma y por su materia no constituyen incidentes, sino verdaderos juicios, cuya resolución que les pone fin, por lo mismo, constituye un laudo"

Amparo en revisión 598/82. Claudia Enriqueta Méndez Macías. 28 de enero de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farías Flores.

Informe 1983. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito. P. 435.

Es importante recalcar que este incidente "sui generis" no es de previo y especial pronunciamiento y que su substanciación no suspende la tramitación del procedimiento, que en este caso es de ejecución.

La autoridad laboral se ve ante un problema eminentemente de Derecho Civil y obligada a recurrir a éste, no obstante el artículo 17 que suprimió al derecho común, como fuente supletoria del derecho laboral.

Existe en el artículo 978, una modalidad interesante: - el incidentista tercerista, podrá presentar la demanda de - -

tercería ante la autoridad exhortada que haya practicado el embargo, debiendo señalar domicilio para oír y recibir notificaciones y obviamente seguir los lineamientos de la ley -- laboral.

## OTROS INCIDENTES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

### 4. TERCERIA DE PREFERENCIA DE CREDITO

El artículo 979 señala que:

"Cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar a la Junta, para los efectos - del artículo 113, que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que se pretendan hacer efectivos créditos en contra del patrón, para que, antes de llevar a cabo el remate o adjudicación de los bienes embargados, notifique al solicitante, a fin de -- que esté en posibilidad de hacer valer sus derechos.

Si resultan insuficientes los bienes embargados para cubrir los créditos de todos los trabajadores se harán a pro--rrata dejando a salvo sus derechos".

El Lic. Juan B. Clement B. comenta que: "La preferencia

de los créditos laborales está regulada por una parte en la concurrencia de embargos dentro del procedimiento de ejecución, a que se refiere el artículo 966, y por otra, en un procedimiento preventivo, -- comprendido en los artículo 979 al 981; suscitándose problemas de interpretación acerca de un aparente conflicto normativo.

Estimamos al respecto, que hay que partir de la ubicación y finalidad distintas de dichas disposiciones. El artículo 966 está encuadrado en el procedimiento de ejecución laboral, refiriéndose al problema de concurrencia de embargos sobre los mismos bienes, cuando existen derechos definidos mediante una resolución de la Junta.

En cambio el artículo 979, aunque está también comprendido en el procedimiento de ejecución, se encuentra ubicado en un capítulo bajo el rubro significativo "de las tercerías y preferencias de crédito", distinguiéndose de los anteriores en virtud de que estos consisten en reclamaciones laborales que se hacen valer en una demanda y no de créditos laborales exigibles en ejecución de laudo, y además se trata de hacer objeto de una notificación preventiva de esa demanda laboral ante autoridades adminis-

trativas o jurisdiccionales, donde pudieran rematar se los bienes del demandado. Los efectos de esa -- prevención tienen justificación jurídica, en cuanto a que esas autoridades antes de llevar a cabo el remate, deberán notificar al trabajador solicitante, a fin de que esté en posibilidad de hacer valer sus derechos. Lo que significa, en nuestro concepto, - que si en ese momento el trabajador ha obtenido ya laudo favorable, podrá pedir a la Junta que lo haga saber a esa autoridad remitiéndole copia certificada del mismo para que se tome en cuenta la preferencia del crédito del trabajador al aplicar el producto de los bienes, de conformidad con el artículo -- 981 de la Ley Federal del Trabajo; pero si no se ha obtenido laudo, el trabajador carecerá de derecho - preferencial alguno en el remate o adjudicación que haga esa autoridad." (1)

José Becerra Bautista dice que: "Las tercerías de mejor derecho, como se denominaban antes, deben fundarse precisamente en la preferencia que alegue el tercer opositor para

(1) Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Climent Beltrán, Juan B. Editorial Esfinge. 2ª edición. México 1984. Pags. 531 y 532.

ser pagado antes que el ejecutante."(2)

El artículo 980 señala la substanciación de la preferencia, mencionando como requisitos esenciales que la preferencia deberá ser solicitada por el trabajador ante la junta en la que tramite su asunto, indicando claramente cuáles son -- las autoridades ante quienes se substancian juicios en los -- que puedan adjudicar o rematar bienes del patrón, corriéndoles traslado a las partes contendientes en los juicios de referencia.

Si el juicio se está tramitando ante diversa autoridad, la Junta se lo hará saber que los bienes embargados están -- afectos al pago preferente del crédito laboral y por esa razón notificar al trabajador a fin de que comparezca a deducir sus derechos y tratándose de cuotas y aportaciones al -- I.M.S.S. y al INFONAVIT, respectivamente, la Junta remitirá oficio a la autoridad que corresponda, señalándoles la existencia de Juicios laborales, cuyas prestaciones están pendientes de cubrirse.

(2) Becerra Bautista, José. El Proceso Civil en México. Editorial Porrúa, S.A. 4ª edición. México 1974. P. 440.

Quando se haya dictado laudo por cantidad líquida o se haya efectuado la liquidación correspondiente, la Junta lo hará saber a la autoridad judicial o administrativa que haya sido prevenida, remitiéndole copia certificada del laudo, para que se tome en cuenta el mismo al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados.

Si el patrón antes del remate hubiese hecho pago para librar sus bienes, deberá cubrirse con éste el importe de los créditos laborales en que se hubiese hecho la prevención.

## OTROS INCIDENTES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

### 5. RESPONSABILIDAD PATRONAL

El artículo 947 en relación con el 50 otorga la facultad al patrón de no someterse al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta y esta limitada a los casos de excepción que señala el artículo 49 el cual expresa que:

"El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, to

mando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de -- trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Siendo reglas excepcionales, debiéndose interpretar res-- tringidamente.

Procede promoverlo por parte del patrón al notificarse-- le el laudo, que es cuando nace ese derecho y antes de los - 15 días hábiles a que se refiere el artículo 21 de la Ley de Amparo, ya que de no hacerlo se considerará el laudo ejecuto riado y con opción de ejecutarse, siempre y cuando el patrón se niegue a aceptar el laudo pronunciado por la Junta e im-- plicará que la Junta señale como responsabilidad patronal el pagar: 3 meses, los salarios vencidos y lo que resulte de la adecuación de las fracciones I y II del artículo 50 de la -- ley.

Por lo que se refiere a que el patrón no quiera someter sus diferencias al arbitraje, implica un rompimiento al principio de estabilidad en el trabajo, plasmado en la fracción XXII del artículo 123 constitucional, oponiéndose este incidente desde el momento en que haya sido emplazado a juicio, en este caso la Junta dará por terminada la relación de trabajo (artículo 947, fracción II), condenará al patrón a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario y procederá a "fijar la responsabilidad del conflicto", la que se significa por remisión en la condena del artículo 50, en sus fracciones I y II que dicen:

"I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de -- los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte -- días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de sala--

rio por cada uno de los años de servicios prestados; y"

Para el efecto del pago (además de los tres meses) de la mitad del tiempo del servicio prestado; o bien de 6 meses por el primer año y 20 días por los años subsecuentes; o bien de 20 días por cada año de servicios, según que la relación de trabajo hubiese sido por tiempo determinado menor de un año; mayor de un año; o por tiempo indeterminado, respectivamente.

Puede darse el supuesto que si el trabajador estuviese en alguno de los casos del artículo 89 o del 289, bien sea que su salario sea variable, o incidentalmente para determinar el monto de los "últimos 30 días efectivamente trabajados" o del promedio anual que mencionan los artículos citados.

OTROS INCIDENTES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

6. LIQUIDACION

El artículo 843 expresa que:

"En los laudos, cuando se trata de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Solo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación."

Se substancia a petición de parte; siguiendo los lineamientos que marca el artículo 765 de la ley laboral.

El juicio de garantías interpuesto contra el laudo, solicitando la suspensión del acto reclamado, no impide la tramitación del incidente de liquidación en términos del artículo 138 de la Ley de Amparo en virtud de que no le causa daños y perjuicios al quejoso con la substanciación del mismo.

La Ley Laboral expresa que por excepción se puede ordenar la apertura de incidente de liquidación, tratando de evitar los viejos vicios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje consistentes en retardar el cumplimiento de los laudos en perjuicio de las partes, especialmente la obrera.

El incidente de liquidación debe referirse única y exclusivamente a cuantificar la condena contenida en el laudo, debiendo la Junta de analizar concretamente si la liquidación es correcta, sin que esto implique una posibilidad de ampliar la controversia, pues como ya se manifestó, su finalidad debe concretarse a cuantificar la condena contenida en el laudo.

Al respecto existen las siguientes ejecutorias:

"LIQUIDACION, INCIDENTE DE: El salario que debe tenerse en cuenta para la cuantificación de las prestaciones materia de la condena, es el que se determinó en el laudo, por lo que si en el incidente de liquidación correspondiente, el actor allega pruebas tendientes a demostrar un salario diverso, las mismas resultan impertinentes por no haberse propuesto oportunamente en el juicio."

Amparo en revisión 179/80. Raúl Pérez Téllez. 18 de febrero de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Victor Ernesto Maldonado Iara. Informe 1981. Tercera Parte. Primer tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer circuito. P. 203.

"INCIDENTE DE LIQUIDACION, ORDEN DE APERTURA DEL. ES VIOLATORIO DE GARANTIAS. La determinación de las Juntas ordenando la apertura de un incidente de liquidación, es violatoria de los artículos 843 y 844 de la Ley Federal del Trabajo, y consecuentemente de las garantías contenidas en los artículos 14 y 16. constitucionales, e implica la incidencia en un vicio que retarda, con perjuicio de la parte obrera, el cumplimiento de los laudos emitidos."

Amparo directo 3268/82. Raúl Vargas Ríos. 23 de marzo de 1983. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz. Tesis de Jurisprudencia. Informes 1983. Cuarta Sala. P. 9.

Es interesante la ejecutoria siguiente:

"INCIDENTE DE LIQUIDACION DE CONDENA. CONTRA LA RESOLUCION -- QUE SE DICTE EN EL, PROCEDE AMPARO DIRECTO. Las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que ponen fin a -- los incidentes de liquidación de condena, no son laudos que -- resuelven en definitiva los conflictos laborales respectivos. Por tanto, para conocer el amparo contra dichas resoluciones, es competente un Juez de Distrito, por tratarse de actos dictados después de concluido el juicio, con apoyo en lo dispuesto en la fracción III del artículo 114 de la Ley de Amparo".

Amparo directo. 3418/73. Jesús Cuevas Montejano. 17 de enero de 1974. 5 votos. Ponente Salvador Mondragón Guerra.

Amparo directo 4188/73. Sindicato de Trabajadores en General de la Compañía Industrial de Orizaba, S.A. 18 de enero de 1974. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Séptima Epoca de la Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Volúmenes 2 y 61. Páginas 21 y 41. Visibles en el Manual de derecho del Trabajo. Editado por la S.T.P.S. 1982. Pág. 235.

## OTROS INCIDENTES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

### 7. REVISION DE LOS ACTOS DE EJECUCION

Lo encontramos en el artículo 849 y siguientes y se presenta: "contra actos de los presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares, procede la revisión.

De la revisión conocerá la autoridad competente, que -- deberá presentar el promovente por escrito dentro de los -- tres días siguientes al que tenga conocimiento del acto, -- ofreciendo en su demanda incidental las pruebas que considere necesarias y entregando copia del citado escrito para cada una de las partes; debiendo citar la autoridad competente a una audiencia de pruebas y alegatos dentro de los diez -- días siguientes a la presentación del escrito de revisión, --

debiéndose dictar resolución en la mencionada audiencia.

La integración de la Junta para conocer del recurso de revisión se señala en el artículo 850 y del mismo se desprende que:

- a) La fracción I, del artículo 850, expresa que si se trata de actos del Presidente de la Junta de Conciliación, cuando actúe como Junta de Conciliación y Arbitraje en los casos a que se refiere la fracción IV del artículo 600, la Junta se integrará con los representantes de los patrones y de los trabajadores y con el auxiliar o en su defecto con el Secretario como Presidente en Funciones.

El artículo 635 en concordancia con el 850, menciona -- que cuando se trate de actos del Presidente de la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, se integrará con los representantes de los patrones y trabajadores y con el auxiliar que esté conociendo del negocio.

- b) Si se trata de actos de actuarios o funcionarios legalmente habilitados, conocerá el Presidente Titular de la

Junta, si se trata de un conflicto colectivo, o el de la Junta Especial si se trata de conflicto individual (fracción II del artículo 850).

- c) La fracción II del artículo 850, señala que: "El pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando se trata de actos del Presidente de ésta o cuando se trate de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria!"

Cuando se trate de resoluciones de las Juntas Especiales en conflictos colectivos, en la revisión de los actos de ejecución del Presidente, debe conocer la Junta Especial de la de Conciliación y Arbitraje correspondiente, conforme a la fracción I del artículo 850; y en las resoluciones de la Junta en un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria o actividades, o de laudos del Pleno a que se refiere la fracción III del artículo 614 fracción III, los actos de ejecución del Presidente Titular serán revisables por el Pleno.

## OTROS INCIDENTES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

### 8. CADUCIDAD

El artículo 772 menciona que: "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 debiera ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo para el efecto - de que intervenga ante el trabajador y le precise las conse-

cuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera".

El artículo 773 señala la sanción procesal de la siguiente manera: "Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento.

No se tendrá por transcurrido dicho término sino están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

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

La caducidad operaba de oficio y actualmente el Presidente de la Junta se obliga a requerir al trabajador a que promueva, con el apercibimiento de que en caso de no hacerlo se le tendrá por desistido de la acción y aún más, deberá informarse a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que intervenga. El término de los seis meses comenzará a partir de la fecha en que sea notificado personalmente el actor de dicho requerimiento. Se puede hacer valer en cualquier momento procesal en que se hubiese abandonado la impulsión del proceso por ambas partes, durante el lapso señalado por la ley.

La inactividad del actor, es la cuestión más importante ya que al no atender el requerimiento del Presidente de la Junta, o de la asesoría jurídica de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tiene el carácter de un desistimiento tácito.

## OTROS INCIDENTES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

### 9. TACHAS

El artículo 778 en relación con el 818 regulan el incidente de tachas y dicen:

"Artículo 778. Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos."

"Artículo 818. Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta.

Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a -- que se refiere el artículo 884 de esta ley."

Es un incidente que no forma artículo de previo y especial pronunciamiento, y no le recae ninguna resolución de la Junta; se resuelve de hecho al dictar el laudo, analizando las tachas a los testigos y a la misma prueba testimonial.

Existe la siguiente jurisprudencia:

"TESTIGOS, TACHAS A LOS, EN MATERIA LABORAL. Las tachas constituyen solamente circunstancias personales que concurren en el testigo y hacen que su dicho sea analizado con cuidado por el juzgador por tener con alguna de las partes parentesco, -- amistad o enemistad, o por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, pero no se refiere al contenido de las declaraciones, ni menos a que con otras pruebas -- se desvirtúe lo manifestado por el testigo, pues en este caso los miembros de la Junta atendiendo a las circunstancias mencionadas, son soberanos para apreciar la prueba.

Amparo directo 7912/81. Pedro Manuel Hernández López. 20 de junio de 1983. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Rogelio Sánchez Alcanter.

Tesis de Jurisprudencia. Informe 1983. Cuarta Sala. P. 17.

En la práctica de las juntas, el litigante puede formular sus tachas a los testigos oralmente al concluir el dasahogo de de la pruebas (artículo 818) o por escrito en diversa promoción, ofreciendo las pruebas que considere convenientes, inclusive testigos, para probar que los testigos -- son falsos, ya que la ley no impide dicha situación.

Las tachas a los testigos, en conclusión son circunstancias de carácter personal que concurren en el testigo y producen el efecto de que sus declaraciones sean analizadas con -- cuidado por la Junta por haber concurrido hechos que pueden - tener visos de parcialidad hacia alguna de las partes.

## OTROS INCIDENTES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

### 10. REPOSICION DE AUTOS

Se encuentra encuadrado en el artículo 725 que expresa: "En caso de extravío o desaparición del expediente o de alguna constancia, el Secretario, previo informe del archivista, certificará la existencia anterior y la falta posterior del expediente o de las actuaciones. La Junta, de oficio a petición de parte, lo hará del conocimiento de las partes; procederá a practicar las investigaciones del caso y a tramitar de inmediato la reposición de los autos, en forma incidental.

Su tramitación la señala el artículo 726: "En el caso del artículo anterior, la Junta señalará dentro de las setenta y dos horas siguientes, día y hora para que tenga lugar una audiencia en la que las partes deberán aportar todos los elementos, constancias y copias que obren en su poder. La Junta podrá ordenar se practiquen aquellas actuaciones y diligencias necesarias para reponer los autos, teniendo en

cuenta, en su caso, lo dispuesto por el artículo 724 de esta ley.

Es muy importante la regulación de este incidente, pues su objeto es el de dar seguridad jurídica a las partes, respecto a los autos de los expedientes en caso de desaparición o extravío, tramitándose de oficio o a petición de parte y - como lo señala el artículo 726, aportando todos los elementos, constancias o copias que obren en su poder.

Dice el artículo 727 que: "La Junta, de oficio, cuando lo estime conveniente, hará la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente, de la desaparición del expediente o actuación, acompañando copia de las actas y demás diligencias practicadas con dicho motivo.

Esto es que si la Junta considera conveniente darle vista al Ministerio Público por desprenderse de la situación -- que se puede tipificar algún ilícito, deberá acompañar los - elementos necesarios para tal fin.

En cuanto la Junta declare repuestos los autos, seguirá la secuencia del procedimiento en el estado en que se -- encontraban hasta antes de la desaparición del expediente.

## OTROS INCIDENTES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

### 11. CALIFICACION DE LA HUELGA

La regla el artículo 929 señala quienes pueden solicitar la inexistencia y pueden ser: los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados y la deberan presentar dentro del término de 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, siendo todos los días y horas hábiles, debiendo ser presentada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que tenga conocimiento del asunto, no siendo procedente hacerlo ante diversa autoridad o Junta foránea, en caso de no hacerlo, existe sanción procesal consistente en que la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Existe la siguiente ejecutoria sobre el tema:

"HUELGA, QUIENES LA EMPLAZAN DEBEN ESTAR PRESTANDO SERVICIOS AL PATRÓN. Para efectos de resolver sobre la existencia o -- inexistencia de la huelga no basta demostrar que en alguna época o épocas anteriores a la fecha del emplazamiento el patrón recibió los servicios de ciertos trabajadores, sino que es preciso acreditar que se encuentran prestando servicios -- en el momento de dicho emplazamiento, lo que da derecho al -- sindicato del que forman parte a hacerlo, así como laboran -- al estallar la huelga, ya que de lo contrario no puede ha-- blarse de suspensión de labores en un momento determinado -- cuando ninguna se está desarrollando. Por otra parte, la -- mayoría de los trabajadores que voten en favor de la huelga -- debe de estar formada por aquellos que presten sus servicios al patrón, sin incluir a los miembros del sindicato emplazante cuando no laboren para el mismo patrón, ya que la ley -- Federal del Trabajo dispone que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimien -- to."

Amparo en revisión 206/76. Industrial Molinera de Lagos, S.A. 27 de enero de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete. Informe 1977. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo. P. 280.

El artículo 930 ordena las normas que se observarán en el procedimiento de declaración de inexistencia o calificación:

- I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los trabajadores emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes.

En la solicitud, se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

- II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.
- III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;
- IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Solo en casos excepcionales, podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.

- II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.
- III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad de tratar otros; y
- IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

Las causas para que una huelga sea legalmente inexistente están preceptuadas en el artículo 459, en relación con los artículos 920 y 929.

"Artículo 459. La huelga es legalmente inexistente si:

- V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga;y
- VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patronos para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

La calificación de la huelga no implica el conocimiento del fondo del conflicto, sino es únicamente la situación legal del movimiento.

El artículo 932 señala los efectos de la declaración de inexistencia que son los siguientes:

- I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo.

V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

La calificación de la huelga no implica el conocimiento del fondo del conflicto, sino es únicamente la situación legal del movimiento.

El artículo 932 señala los efectos de la declaración de inexistencia que son los siguientes:

I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de -  
trabajadores menor al fijado en el artículo 451, frac-  
ción II;
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en -  
el artículo 450; y
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artícu-  
lo 452. (920 actual).  
No podrá declararse la inexistencia de una huelga por -  
causas distintas a las señaladas en las fracciones ante-  
riores."

Si se ofrece el recuento de los trabajadores como prue-  
ba, se ajustará a lo dispuesto por el artículo 931, siendo -  
la prueba determinante para la existencia legal de la huelga,  
debiendo proponerla la empresa o establecimiento afectados -  
directamente, si se está dentro de la hipótesis de la frac-  
ción II del artículo 451, o sea si se invoca la falta de ma-  
yoría obrera.

EJECUTORIA. "HUELGA, RESOLUCION DICTADA CON MOTIVO DE LA SOLICITUD DE INEXISTENCIA DE LA. En el llamado incidente de calificación de la huelga, es decir, en el procedimiento seguido para determinar la legal existencia o inexistencia del movimiento, la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se promueve que se declare inexistente tan solo debe limitarse a examinar si se cumplieron los requisitos establecidos por el artículo 451 de la ley Federal del Trabajo, debiendo declarar la inexistencia si falta alguno o algunos de ellos, en la inteligencia de que respecto de la fracción I del citado artículo 451, la Junta debe ocuparse de verificar que el objeto de la huelga sea uno o varios de los mencionados en el artículo 450, pero sin prejuzgar si el motivo de la huelga es justificado o no, ya que hacerlo corresponde a otro procedimiento distinto como lo es el que con anterioridad se denominaba imputabilidad de la huelga y en los términos de la Ley actual es llamado de justificación de la misma."

Amparo en revisión 202/83. Manufacturera Althor, S.A. 28 de julio de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez - Miravete.

Informe 1983. Tercera Parte. Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Pág. 208.

## OTROS INCIDENTES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

### 12. PROVIDENCIAS CAUTELARES

El artículo 857 expresa las providencias cautelares que son:

- a) Arraigo
- b) Secuestro Provisional

El arraigo surge cuando haya temor de que se ausente y oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda.

El secuestro provisional o embargo precautorio, surge cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.

El objeto de estas instituciones jurídicas es garantizar un derecho indeterminado en relación a las pretensiones

contenidas en la demanda, a fin de evitar que el laudo no -- pueda ejecutarse por la insolvencia económica de la parte de mandada, en caso de que el actor obtenga resultado favorable.

Se solicitarán al presentar la demanda o posteriormente (artículo 858).

En el arraigo se substanciará previamente al emplaza- - miento, en virtud de que la parte demandada quedaría adverti da, al ser emplazado y correrle traslado con la demanda.

En el secuestro provisional se substanciará por cuerda\_ separada. La audiencia de recepción de pruebas no será pú-- blica, con el objeto de que la demandada no se de cuenta y - pueda en un momento enajenar sus propiedades muebles o inmue bles y quedar en insolvencia económica.

Cuando la demandada tenga una notoria solvencia, será - improcedente el secuestro provisional.

Las reglas para la tramitación del arraigo la señala el artículo 859 que dice:

"El arraigo se decretará de plano y su efecto consistirá en prevenir al demandado que no se ausente del lugar de su residencia, sin dejar representante legítimo, suficientemente instruido y expensado."

En caso de que la persona arraigada, quebrante el arraigo, será responsable del delito de desobediencia a un mandato de autoridad, debiendo el Presidente de la Junta presentar la denuncia ante el Ministerio Público respectivo.

Las reglas para la tramitación del secuestro provisional están contenidas en el artículo 861, que dispone:

"Para decretar un secuestro provisional se observarán las normas siguientes:

- I. El solicitante determinará el monto de lo demandado y rendirá las pruebas que juzgue convenientes para acreditar la necesidad de la medida;
- II. El Presidente de la Junta tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, dentro

de las veinticuatro horas siguientes a la en que se le solicite, podrá decretar el secuestro provisional si, a su juicio, es necesaria la providencia;

III. El auto que ordene el secuestro determinará el monto -- por el cual deba practicarse: y

IV. El Presidente de la junta dictará las medidas a que se sujetará el secuestro, a efecto de que no se suspenda o dificulte el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento."

El secuestro provisional es dependiente del resultado final del juicio, en virtud de que si el laudo es absoluto-- rior, automáticamente queda sin efecto y si es condenatorio, procederá su transformación en definitivo a solicitud de la parte actora.

En la práctica, la prueba testimonial es la más idónea para acreditar la posible insolvencia de la demandada y en algunos casos la prueba documental será suficiente para acreditar que el demandado tiene diferentes juicios o reclamacio

nes ante autoridades judiciales o administrativas promovidos por terceros en su contra y que por su cuantía, a criterio del Presidente, exista el peligro de insolvencia, es decir el Presidente tiene facultades discrecionales para tal efecto. (artículo 862).

El propietario de los bienes embargados si es persona física o el representante legal si es persona moral, será depositario de los mismos, sin necesidad de que acepte ni proteste el desempeño del cargo, con la finalidad de no obstruir las actividades de la empresa o establecimiento en perjuicio de los demás trabajadores que le estén prestando servicios a la demandada. (artículo 863).

Si el demandado constituye depósito u otorga fianza bastante no se llevará a cabo la providencia cautelar o se levantará la que se haya decretado (artículo 864).

Se solicita con la finalidad de que la Junta dicte una resolución interlocutoria en la que declare que las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas quedan prescritos por haber transcurrido más de dos años para haberlas solicitado.

EJECUTORIA. "PRESCRIPCIÓN, DENTRO DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN. Los efectos del auto de ejecución son los de interrumpir por el término prescriptorio más no de suspenderlo, ya que si bien conforme al artículo 519, fracción III de la Ley Federal del Trabajo prescriben en dos años las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no basta la simple petición de que se dicte auto de ejecución para que no haya necesidad de seguir promoviendo, pues se reitera que la petición para solicitar la ejecución únicamente interrumpe la prescripción y, las peticiones subsiguientes igualmente la interrumpen en los términos del artículo 521 de la Ley Laboral que debe ser correlacionado con el precepto citado anteriormente, pues en la aplicación de los preceptos legales no debe atenderse solamente al texto gramatical, sino a la finalidad que persigue como en el caso es, la seguridad y firmeza en el procedimiento; además de que el citado artículo 521 regula todos los supuestos de la prescripción, esto es, tanto los previstos en el artículo 518 como en el 519 del citado ordenamiento, pues no contiene disposición en contrario. En consecuencia, si dentro del procedimiento de ejecución transcurren más de dos años sin promoción alguna, la acción ejercitada debe estimarse prescrita.

Informe 1982. Tercera Parte. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. P. 151.

## OTROS INCIDENTES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

### 14. TERCERO INTERESADO

El artículo 690 señala que:

"Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en el, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta."

Esto es que las personas físicas o morales que tengan interés jurídico en algún juicio pueden intervenir en él sin necesidad de ser llamadas.

Por otro lado, si alguna de las parte solicita a la Junta que deba llamarse a una persona física o moral que considere que se pueda afectar sus intereses jurídicos y de las constancias de autos se desprenda esa situación, tiene la --

Junta obligación de hacerlo a efecto de respetar la garantía constitucional plasmada en el artículo 14 constitucional.

La Junta apercibirá al presunto tercero interesado que en caso de no comparecer a la audiencia en donde se le oirá se le tendrá a las resultas del juicio.

El tercero interesado al concurrir a la audiencia manifestando su interés jurídico en el juicio, se convierte en parte, adquiriendo la categoría de demandado.

Al respecto en la última jurisprudencia el año 1983, -- bajo el número 15, páginas 16 y 17, en relación con el artículo 723 de la ley abrogada de 1970, pero coincidentes con el actual artículo 690, la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación indicó:

"TERCERO INTERESADO, EFECTOS JURIDICOS QUE PRODUCE EL JUICIO RESPECTO AL. El artículo 723 de la Ley Federal del Trabajo, proviene: "Las personas que pueden ser afectadas por la resolución que se de a un conflicto, están facultadas para intervenir en él, comprobando su interés en el mismo. La Junta a solicitud de cualquiera de las partes, podrá llamar a juicio a las personas a que se refiere el párrafo anterior, -- siempre que de las actuaciones se desprenda su interés en él." Es decir, esta disposición autoriza la intervención en el -- procedimiento laboral del tercero que tenga interés jurídico

lo que ocurre cuando pueda resultar afectado por el laudo - dictado en el conflicto, para que una vez que es llamado a juicio o interviene en él con todas las formalidades que establece el artículo 14 Constitucional, concediéndole la oportunidad de ser oído en defensa, queda sujeto a lo que resuelve la Junta de Conciliación y Arbitraje al pronunciar el laudo. De ahí que, de acuerdo con el artículo 723 de la ley laboral de 1970 dicha persona se convierte en parte que como ya se dijo queda sujeta al resultado del laudo".

Amparo directo 1484/74. Jacinta Pérez García. 31 de julio -- de 1974. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Secretario: Leonardo Fernández Castillo.

Amparo directo 1079/80. Luis Chávez Sánchez. 23 de febrero -- de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Hernández Saldaña.

Amparo directo 3430/81. Sindicato Unico de Empleados de Cor-- domex, "Benito Juárez". 16 de noviembre de 1981. 5 votos. -- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Hector Santacruz Fernández.

Amparo directo 4214/81. Sindicato Unico de Empleados de Cor-- domex "Benito Juárez". 26 de abril de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Rogelio Sánchez Ancaurte.

Amparo directo 5710/82. Hortensia García Copado y Otras. 19 -- de abril de 1983. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán -- de Tamayo. Secretario: V. Tomás Garrido Muñoz.

## OTROS INCIDENTES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

### 15. RECURSO DE RECLAMACION

El artículo 853 señala que: "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".

Los medios de apremio están plasmados en el artículo 731 y 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.

Se tramita de acuerdo al artículo 854 de la siguiente --  
manera:

I. Dentro de los tres días siguientes a que se tenga co-  
nocimiento de la medida, debe presentarse el escrito de la re-  
clamación, ofreciendo las pruebas correspondientes.

II. Admitida la reclamación, se solicitará al funciona-  
rio que impuso la medida su informe fundado y motivado respec-  
to al acto combatido, anexando las pruebas correspondientes.

III. La Junta citará a una audiencia que deberá llevarse  
a efecto dentro de los diez días siguientes de aquel en que -  
se admitió la reclamación, para recibir y admitir las pruebas  
y dictar resolución.

La reclamación produce los siguientes efectos:

I. Si resulta procedente, se modificará en lo que proce-  
da la medida de apremio y se aplicará al funcionario que la -  
impuso la sanción que proviene el artículo 67-2.

II. Si resulta improcedente, se aplicará una multa al --  
promovente de la reclamación de dos a siete veces el salario

mínimo general que rija en el lugar y tiempo en que se cometió la violación.

Es notoriamente improcedente cuando a juicio del Presidente de la Junta, aparezca que se promueva con el propósito de demorar o entorpecer la administración de justicia.

## CONCLUSIONES

1. El Derecho Procesal laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y de las partes que intervienen en el proceso laboral ante éstas.
2. El Derecho Procesal del Trabajo, es de orden público en virtud de que su finalidad es dar protección al derecho sustantivo del trabajo, además de la intervención estatal a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
3. Los principios del Derecho Procesal del trabajo, constituyen para las partes y para la misma autoridad laboral, una importantísima ayuda para el buen desarrollo tanto del procedimiento, como para el laudo que se dicte en el mismo.
4. El Derecho Procesal del Trabajo es autónomo, en razón de que desde que se promulgó nuestra actual Constitución---

ción Política, conquistó el Derecho del Trabajo su autonomía como rama jurídica, teniendo como fuente principal el artículo 123 Constitucional, además de que el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo no señala al derecho común como fuente supletoria.

5. La aplicación de los principios generales del Derecho Procesal del Trabajo, agiliza la expeditividad de la Justicia Laboral, la hacen dinámica y asimismo permite que siga su camino por los cauces de la vida social de nuestro pueblo.
6. Existen situaciones no previstas en las leyes, tratados internacionales o reglamentos, cuando surjan, se aplicarán aquellas disposiciones que rijan casos semejantes, así como los principios de justicia y seguridad. Debe tomarse en consideración los criterios sostenidos por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los Tribunales Colegiados de Circuito en casos similares, así como la costumbre.
7. Los conflictos de trabajo son las fricciones entre los trabajadores y patrones; solo entre aquellos o sólo en

tre éstos, con motivo de la relación de trabajo.

8. La principal causa de los conflictos de trabajo, es el mal reparto de la riqueza, además del mal manejo de las centrales obreras, respecto al contacto con sus trabajadores.
9. Las características de los conflictos de trabajo son -- cuatro: Son esencialmente humanos, no hay personalización de las partes, son de orden público, tratan de tutelar y proteger a los trabajadores.
10. Los conflictos de trabajo en nuestro país, se han acrecentado, como reflejo de la crisis económica que nos -- afecta.
11. El procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan tramitación especial en la Ley Federal del Trabajo, es decir se aplicará generalmente a las controversias laborales que se promuevan ante los Tribunales Jurisdiccionales del Trabajo con --

excepción de la tramitación especial que la ley designe para el caso concreto.

12. El procedimiento especial, tiene características de un proceso sumario, en virtud de que en una sola audiencia denominada de Conciliación, Demanda y excepciones, pruebas y resolución se decide la controversia en muchas -- ocasiones y se refiere a casos especiales señalados en el artículo 892 de la ley.
  
13. El procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, se relaciona a la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien, a la -- suspensión o terminación de las relaciones colectivas -- de trabajo, o sea que es un procedimiento de excepción -- que se plantea con el objeto de conseguir el equilibrio y la justicia social entre los trabajadores y los patrones, teniendo facultades el juzgador de crear la norma -- que resuelva la controversia.
  
14. El procedimiento de huelga es de carácter extraordinario, para su tramitación la parte emplazante debe reunir ciertos requisitos de forma tendientes a verificar --

si el ejercicio del derecho de huelga satisface el objeto lícito y la voluntad de quienes ejercitar tal derecho.

Resalta la importancia que las Juntas de Conciliación y Arbitraje otorgan a la parte emplazante, al protegerlo cuando no se dá trámite a su emplazamiento porque faltan requisitos, teniendo oportunidad de subsanar la omisión en que pudieran haber incurrido, garantizándose el ejercicio efectivo del derecho de huelga, ya que si el escrito no se formula con los requisitos que señala el artículo 920, puede tener como consecuencia la posible declaración de inexistencia de la huelga, causandoles perjuicios a los trabajadores, haciendo nugatorio el derecho de presión que es el procedimiento de huelga.

Es existente la huelga que satisface los requisitos de fondo y forma e inexistente la que no cumpla dichos requisitos.

Es lícita la que tiene por objeto el equilibrio entre los factores de la producción, además de los objetivos que señala el artículo 450, e ilícita, cuando se ejercen actos violentos contra personas o propiedades, o en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan

a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Es justificada, cuando los motivos que le dieron origen sean imputables al patron e injustificada cuando, caso contrario sera no imputable.

En el juicio de imputabilidad se resuelve el fondo del conflicto de huelga.

15. El Procedimiento Paraprocesal es equivalente a la Jurisdicción Voluntaria, o sea que es el impulso de la actividad de la Junta, sin que esté promovido un conflicto de carácter contencioso.

Existen tres clases de casos relativos al tramite que son:

- a) Aquellos que están indicados en la ley.
- b) Que se deriven de su propia naturaleza; y
- c) O a solicitud de parte interesada.

Regula actuaciones de la Junta donde no existe conflicto, no limita la actividad de la autoridad jurisdiccional al carácter de fedataria, sino que debe vigilar la observancia de las disposiciones legales relativas al procedimiento.

16. Incidente es la cuestión accesoria que surge durante la substanciación del procedimiento, que resuelven situaciones de carácter adjetivo relacionadas con el evento principal.
17. La naturaleza jurídica del incidente es la de agilizar las cuestiones surgidas durante la secuela del procedimiento y que mezclados pueden hacer el juicio principal largo y confuso.
18. El objetivo del incidente es el de desembarazar las acciones principales, haciendo más sencillo el procedimiento.
19. Los fines del incidente son el de hacer posible la aplicación correcta de las normas procesales, sin desvirtuar el significado que tiene el mismo en el juicio.
20. Los incidentes se clasifican en:
  - a) Atendiendo su influencia en la tramitación.
  - b) De acuerdo a su naturaleza.
  - c) Desde el punto de vista formal
  - d) Nominados e Inominados.

21. Nulidad es un trámite incidental de previo y especial pronunciamiento, en que si procede la sanción es; la privación a un acto jurídico de sus efectos normales -- cuando en su ejecución no se guardadas las formas -- prescritas para ello.

Existen dos subdivisiones:

- a) Que los actos anulables provengan de la incompetencia o falta de capacidad legal del autor del acto.
- b) Que los actos anulables se hayan verificado por incumplimiento de las formalidades esenciales que deben revestir a toda actuación.

En la Ley Federal del Trabajo existen diversas modalidades que son las siguientes:

- a) De emplazamiento
- b) De otras actuaciones que no sean de emplazamiento
- c) De otras actuaciones que no debiendo ser notificadas personalmente, debieron serlo por boletín o estrados y no se haya verificado ese tipo de notificación.
- d) De todas las notificaciones que personales o no, se hagan con violación al artículo 748 de la ley; y
- e) De las reservas de acuerdos o resoluciones que las

Juntas hubieren emitido, cuando éstas debieron haber vertido su acuerdo y que por razón de la hora, a petición de parte o por cualquiera otra circunstancia, no se hubiere pronunciado, situaciones que podrían ser análogas al artículo 742, fracción XII, que deben ser notificaciones personales, cuando se notifique ese acuerdo por estrados o boletín, en virtud de la obligación de la Junta de resolver los puntos litigiosos sin reservarse.

22. Las cuestiones de competencia, solo pueden oponerse por declinatoria en la etapa de conciliación, demanda y excepciones.

Existe una clara diferencia entre competencia y jurisdicción, pues la primera es la especie y la segunda el género.

Las situaciones de competencia son de carácter procesal. Existe la circunstancia de que se puede promover una audiencia de competencia aún cuando ya se hayan fijado los puntos de la litis, siempre y cuando no se haya excepcionado la parte interesada aduciendo la declinatoria.

La competencia puede ser rechazada de oficio por la Jun

ta desde el auto de radicación; puede ser derimida antes de la audiencia principal, por incidente interpuesto antes de ella; puede ser planteada como excepción dilatoria; puede ser solicitado después de la audiencia principal; puede ser argumentada oficiosamente antes de la recepción de pruebas; y puede ser considerada en el laudo, cuando la Junta advierta que no era competente; deberá de aclararse la nulidad de lo actuado, con las excepciones previstas en el artículo 706.

23. Personalidad es la calidad procesal para actuar en un juicio a nombre de una persona física o moral.

Se substancia el incidente de falta de personalidad de acuerdo a los artículos 763 y 765, debiendo plantearse en la etapa de Demanda y Excepciones.

La falta de personalidad es la carencia de idoneidad para ser parte en el proceso y la falta de personería es a la carencia de representación jurídica suficiente para comparecer en un proceso a nombre de otra persona.

24. Acumulación de acciones es la unión y simultáneo ejercicio de dos o más que tengan entre sí, la debida conexión

y semejanza, en la misma demanda o en diversa, para resolverlas en un solo laudo.

Es competente para conocer de la acumulación, la autoridad jurisdiccional que hubiere prevenido, asimismo se puede promover en cualquier momento procesal, antes del cierre de la instrucción.

25. La excusa se plantea por los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante la Junta, cuando se advierta que están impedidos para conocer del asunto, en los casos que señala el artículo 708.

Si es por denuncia de las partes, es propiamente un impedimento.

Se substancía en términos del artículo 763 en relación con los artículos 707, 708, 709, 710 y 711 de la Ley Laboral.

26. La finalidad del Incidente de Substitución Procesal es el de crear seguridad jurídica a las partes, teniendo apoyo en la equidad que señala el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, para el buen desarrollo del proceso, no dejando en estado de indefensión a las personas que substituyan al actor fallecido en el procedimiento, siguiéndolo como parte actora en todo el procedimiento.

27. La Substitución Patronal es una subrogación laboral, -- que opera por ministerio de ley, transfiriendo derechos y obligaciones y posibles responsabilidades futuras, generadas en hechos ocurridos antes de la substitución -- con el objeto de no dejar en estado de indefensión y de incertidumbre a los Sindicatos o a los trabajadores dentro de un procedimiento.
28. La Tercera Excluyente de Dominio tiene por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros, y su substanciación no -- suspende la tramitación del procedimiento de ejecución, que es cuando se puede presentar, debiendo la Junta de Conciliación y Arbitraje a recurrir al Derecho Civil como fuente supletoria no obstante el artículo 17 de la Ley Laboral para poder vislumbrar con mayor claridad el fondo del Incidente.
29. La Tercera de Preferencia de Crédito está regulada por dos situaciones; por la concurrencia de embargos dentro del procedimiento de ejecución y por otra por un procedimiento preventivo que consiste en reclamaciones laborales que se hacen valer en una demanda, y tiene por objeto el pago al tercerista del crédito laboral obtenido

en diversos juicios por tratarse del mismo demandado, a efecto de que el trabajador tercerista tenga seguridad de su pago y el patrón con el pretexto de tener diversos juicios laborales, que puedan ser ficticios, evada el pago de las prestaciones obtenidas por diversos trabajadores.

30. La Responsabilidad Patronal, implica la facultad que tiene el patrón al no someterse al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, como lo señala el artículo 49, condenándose en su caso concreto a lo que dispone el artículo 50, es una situación especial, ya que implica un rompimiento al principio de estabilidad en el trabajo, plasmado en la fracción XXII del artículo 123 constitucional.
31. El Incidente de Liquidación debe referirse concretamente a cuantificar la condena contenida en el laudo, sin que implique una posibilidad de ampliar la controversia, debiendo ordenar abrirse por excepción.
32. La Revisión de los Actos de Ejecución, se presenta, cuando surgen circunstancias fehacientes de que los presi-

dentes, actuarios o funcionarios habilitados en la ejecución de laudos, convenios, de las resoluciones que --ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares, hayan infringido una norma jurídica, causándole perjuicio a la parte promovente, a fin --de crear una atmósfera de seguridad jurídica para el --buen desarrollo del proceso.

33. La Caducidad, en nuestro Derecho Procesal del Trabajo, se traduce en la sanción procesal de tener por desistido de la acción intentada a toda persona que no haga --promoción alguna en el término de seis meses, siempre --que esa promoción sea necesaria para la continuación --del procedimiento.
  
34. La Tachas a los Testigos, es un incidente que no forma artículo de previo y especial pronunciamiento y que se resuelve al momento de dictar el laudo, por su misma naturaleza jurídica que es la de analizar la prueba testimonial respecto a el tiempo, modo y lugar en que las --personas testificaron los hechos controvertidos.

35. La Reposición de Autos, es una cuestión incidental que tiene como finalidad dar seguridad jurídica a las partes de que se van a reponer las actuaciones extraviadas por alguna causa, para que una vez repuestas, seguir -- con la secuela del procedimiento y no interrumpirlo, -- cumpliendo con los principios procesales de economía, celeridad y sencillez en el procedimiento.
36. El Incidente de Calificación de la Huelga, es el procedimiento establecido en la Ley Laboral, para determinar la legal existencia o inexistencia de la huelga, y la Junta de Conciliación y Arbitraje debe limitarse única y exclusivamente a examinar si se cumplieron los requisitos que señala el artículo 451, con la aclaración de que en relación a la fracción I del citado artículo, la Junta debe verificar que el objeto de la huelga sea de conformidad con lo que dispone el artículo 450 de la -- Ley de la materia, sin prejuzgar si el motivo de la -- huelga es justificado o no, ya que esto es un procedimiento denominado por la ley de Justificación y que anteriormente se llamaba de Imputabilidad.

37. Las Providencias Cautelares tienen como objetivo; el -- de garantizar un derecho indeterminado en relación a -- las pretensiones contenidas en la demanda, para evitar\_ que el laudo no pueda ejecutarse por la insolencia eco\_ nómica de la demandada, en caso de que la parte actora\_ obtenga laudo condenatorio. Tramitándose por cuerda se\_ parada tanto el arraigo, como el secuestro provisional\_ con la finalidad de que la parte demandada no se entere y pueda realizar maniobras tendientes a evitar el pago\_ de las prestaciones que la actora haya obtenido.
38. El Incidente de Prescripción surge cuando la parte que-- obtuvo en el Laudo, no solicita su ejecución si transc\_ rren más de dos años, a partir de la fecha en que fue - notificado: con el objeto de dar seguridad y firmeza al procedimiento laboral.
39. El llamamiento a juicio de una persona física o moral,\_ es con el objeto de que manifieste su interés jurídico, como de autos en los juicios laborales se desprende que le afectan sus derechos, a fin de que se presente a de- ducirlos y así evitar se infrinja la garantía de audien\_ cia a que se refiere el artículo 14 constitucional, ad-

quiriendo el tercero interesado el carácter de parte al momento de comparecer y en caso de no hacerlo se estará a las resultas del laudo.

40. La reclamación es un recurso que se hace valer en contra de las medidas de apremio que se consideren arbitrarias, teniendo su propia tramitación plasmada en el artículo 854, resultando de suma importancia para el desempeño del procedimiento laboral.

PROPOSICION

Propongo que se debe reformar el capítulo IX, del título catorce de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a los incidentes, con el objeto de que todas las cuestiones incidentales se manejen en una forma uniforme a fin de evitar las dilaciones procesales, como es la promoción de un incidente sin tener razón jurídica para hacerlo, con el ánimo de desesperar a la contraparte, obligándolo en muchas ocasiones a transigir por la situación psicológica por la que atraviesa que es la incertidumbre procesal sobre su asunto y que la autoridad jurisdiccional se obliga a substanciar garantizando el principio de seguridad jurídica y legalidad plasmados en los artículos 14 y 16 constitucionales, pero que con antelación ya se sabe el resultado cuando se trata de cuestiones incidentales que en muchas ocasiones rayan en lo absurdo en razón de que carecen de fundamentación y motivación jurídica, en virtud de que en la Ley Federal del Trabajo, no existe --ningun precepto que fundamente el desechamiento de los incidentes, a fin de poder cumplir con los principios procesales

de economía, concentración y sencillez del procedimiento, - cooperando a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son tribunales de conciencia, puedan emitir laudos apegados a la realidad social y jurídica, buscando con ello la expedit tez y la justicia social que tanta falta hace en nuestro - - país, en bien del trabajador que todavía tiene fe en las autoridades Jurisdiccionales del Trabajador.

En la actualidad existen cuestiones incidentales que - tienen su propia tramitación como son las tercerías, Responsabilidad Patronal, Revisión de los Actos de Ejecución, Re- posición de Autos, etc. que aunados a los viejos vicios de - las Juntas de Conciliación y Arbitraje referentes a la parsi monia administrativa que poseen, que se traduce en el retar- damiento de la substanciación de los incidentes.

Asimismo se deben aplicar sanciones económicas fuertes al apoderado que abuse claramente de los instrumentos jurídi cos que representan los incidentes, con el objeto de que no exagere su uso.

BIBLIOGRAFIA

1. ALONSO OLEA, MANUEL. Derecho Procesal del Trabajo. Centro de Estudios Constitucionales. 3ª edición. México, - 1976.
2. BAZARTE CERDAN, WILLEBALDO. Los incidentes en el Procedimiento Civil Mexicano. Editorial Carrillo, Hnos. e - Impresores, S.A. México, 1982.
3. BECERRA BAUTISTA, JOSE. El Proceso Civil en México. Editorial Porrúa, S.A. 4ª edición, México, 1974.
4. CASTORENA, J. DE JESUS. Procesos del Derecho Obrero. -- (Imprenta Didot, S. de R.L.). México. (Sin fecha de -- edición).
5. CAVAZOS FLORES, BALTASAR. Las 500 Preguntas más usuales sobre temas laborales. Orientaciones Teórico-Prácticas. Editorial Trillas, S.A. 2ª reimposición, Junio 1985. México, 1985.

6. CAVAZOS FLORES, BALTASAR. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Editorial Jus, S.A. México, - 1972.
7. CERVANTES CAMPOS, PEDRO. Apuntamiento para una teoría - del Proceso Laboral. S.T.P.S. I.N.E.T. México, 1981.
8. DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1974.
9. DE PINA, RAFAEL. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas. México, 1952.
10. HUITRON, JACINTO. Orígenes e Historia del Movimiento - Obrero en México, Editores Mexicanos Unidos, S.A. 2ª -- edición. México, 1980.
11. GARCIA MAYNEZ, EDUARDO. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, S.A. 13ª edición. México, 1965.
12. GOMEZ LARA, CIPRIANO. Teoría General del Proceso. Editorial UNAM, México, 1981.

13. PEREIRA ANABALON, HUGO. Derecho Procesal del Trabajo. - Editorial Jurídica de Chile. Chile, 1961.
14. PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO. Derecho Procesal del Trabajo. Librería Manuel Porrúa, S.A. 3ª edición. México, 1975.
15. RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. La Prueba en el Procedimiento Laboral (Comentarios y Jurisprudencia). Editorial -- PAC. 2ª edición. México, 1980.
16. ROSS GOMEZ, FRANCISCO. Derecho Procesal del Trabajo, - Editores Vicara, S.A. México, 1978.
17. TAPIA ARANDA, ENRIQUE. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Velux, S.A. 6ª edición. México 1978.
18. TENA SUCK, RAFAEL Y MORALES, HUGO ITALO. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, S.A. México, 1986.
19. TRUEBA URBINA, ALBERTO. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, -- 1985.
20. TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. 5ª edición. México, 1980.

OTRAS FUENTES

1. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 3ª edición, México, 1982.
2. JURISPRUDENCIA LABORAL. Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982.
3. Informe de Labores de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1982.
4. Informe de Labores de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1983.
5. CABANELLAS, GUILLERMO y ALCALA ZAMORA, L. Diccionario - Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III Letra E-I. 14ª edición. Argentina, 1979.
6. CLIMENT BELTRAN, JUAN B. Formulario de Derecho del Trabajo. Editorial Esfinge, S.A. 8ª edición. México, 1985.
7. PALOMAR DE MIGUEL, JUAN. Diccionario para Juristas. Mayo ediciones, S. de R.L. México, 1981.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa, S.A. sexagésima segunda edición. México, 1978.
2. Ley de Amparo Reformada. Comentada por el Lic. José -- Carlos Guerra Aguilera. Editorial PAC. 2ª edición. México, 1984.
3. Nueva Legislación de Amparo. Trueba Urbina Alberto, -- Trueba Barrera Jorge. Editorial Porrúa, S.A. 23ª edición. México, 1973.
4. Ley Federal del Trabajo. Climent Beltran, Juan B. Editorial Esfinge, S.A. 2ª edición. México, 1984.