



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

284

Zey

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ACATLAN"

# FALLA DE ORIGEN

ANALISIS JURIDICO Y APLICACION PRACTICA DE  
LOS INCIDENTES EN EL PROCEDIMIENTO  
LABORAL

## T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
CARLOS FRANCISCO PALOME LAGARDA



ASESOR:

LIC. JUAN JOSE MELENDREZ RODRIGUEZ



MEXICO, D. F.

1995



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

**A ELLA :**  
**A LA QUE SIN CONDICION ALGUNA**  
**SIMPRE ESTÁ A MI LADO, ES LA**  
**PERSONA A LA QUE AGRADEZCO**  
**INFINITAMENTE LO QUE SOY, DEDICO**  
**ESTE TRABAJO.**

**A MI MADRE**

## **INTRODUCCIÓN**

### **CAPITULO I: ANTECEDENTES HISTORICOS**

<b>1.- Origen y Evolución de los Incidentes</b>	<b>3</b>
<b>A).- Derecho Romano</b>	<b>3</b>
<b>B).- Derecho Germánico</b>	<b>7</b>
<b>C).- Derecho Canonico</b>	<b>8</b>
<b>D).- Derecho Español.</b>	<b>8</b>
<b>E).- Derecho Mexicano</b>	<b>9</b>

### **CAPITULO II: ASPECTOS TEORICOS**

<b>A).- Concepto Etimológico</b>	<b>14</b>
<b>B).- Concepto Gramatical</b>	<b>14</b>
<b>C).- Definición Doctrinal</b>	<b>14</b>
<b>D).- Definición Legal</b>	<b>16</b>
<b>E).- Clasificación</b>	<b>17</b>
<b>F).- Características</b>	<b>25</b>

## **CAPITULO III:       LOS INCIDENTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL**

### **1.- Incompetencia**

A.-Definición de Competencia.	27
B.-Competencia y Jurisdicción.	28
C.-Criterios para definir la Competencia en Materia Laboral	33
D.-Definición de Incompetencia	37
E.-Forma de Interponerlo	38
F.-Via para plantear Incompetencia	38
G.-Etapa Procesal en lo cual debe de interponerse	39
H.-Características	40

### **2.- Personalidad**

A.-Definición	42
B.-Requisito para comparecer a juicio	42
C.-Definición del Incidente.	47
D.-Forma de Interponerlo	47
E.-Etapa Procesal en la cual se debe plantear	48
F.-Características del Incidente de Falta de Personalidad	49

### **3.- Nulidad**

<b>A.-Concepto</b>	<b>50</b>
<b>B.-Causas de Nulidad en el procedimiento laboral.</b>	<b>53</b>
<b>C.-Efecto de los actos Nulos</b>	<b>55</b>
<b>D.-Definición de Incidente de Nulidad.</b>	<b>58</b>
<b>E.- Forma de interponer el Incidente de Nulidad</b>	<b>58</b>
<b>F.-Etapa Procesal para interponerlo</b>	<b>59</b>
<b>G.-Características del Incidente de Nulidad</b>	<b>59</b>

### **4.- Acumulación**

<b>A.-Clasificación</b>	<b>60</b>
<b>B.-Efectos de Acumulación</b>	<b>63</b>
<b>C.-Procedimiento de Acumulación</b>	<b>64</b>

## **CAPITULO IV: JURISPRUDENCIA** **66**

## **CONCLUSIONES** **76**

## **BIBLIOGRAFIA** **78**

## **INTRODUCCION**

La presente tesis es un breve análisis de los incidentes que con más frecuencia se usan en materia laboral.

Hemos dividido el tema en cuatro capítulos, en los cuales analizamos: en primer lugar, los orígenes más remotos de esta institución, posteriormente proporcionamos el marco o aspectos teóricos que son necesarios que manejemos para una mejor comprensión de nuestro tema. En el capítulo tercero que es el eje principal de este trabajo, exponemos al menos los incidentes que más comúnmente se utilizan en materia laboral.

Hablamos del Incidente de Personalidad como uno de los más importantes dentro del derecho procesal laboral.

Los Incidentes de Competencia, Nulidad y Acumulación son analizados también en el presente trabajo. Para cada uno de ellos damos primeramente una definición, posteriormente exponemos la forma de interponerlos y resaltamos cuales son desde nuestro punto de vista, las características principales de cada uno de éstos.

Sin embargo, sabedores que las leyes regulan casos generales y que en muchas ocasiones quedan un sin número de aspectos por reglamentar, en el Capítulo IV proporcionamos todos los criterios jurisprudenciales que respecto de los incidentes nos fué posible recabar, esperando que éstas interpretaciones de aspectos específicos nos ayuden para guiarnos y lograr una correcta aplicación de los incidentes.

Estamos concientes en que esto no es más que un breve trabajo introductorio y que quedan muchos aspectos por tratar, sin embargo, nuestro objetivo ha sido resaltar la importancia de los incidentes en el proceso laboral y exponer de una forma práctica como se utilizan el el procedimiento. Reglas generales y pautas a seguir quedan aquí planteadas y mediante los cuales de manera analógica podemos entender cualquier otro incidente que se nos plantee.



## **CAPITULO I: ANTECEDENTES HISTORICOS.**

### **1.-ORIGEN Y EVOLUCION DE LOS INCIDENTES**

Los incidentes, como cualquier institución jurídica tiene su antecedente más remoto en el Derecho Romano.-En el presente capítulo nos ocuparemos de ver cómo se originaron los incidentes y cómo fueron evolucionando hasta llegar a la forma que actualmente tienen en nuestro derecho.

#### **A).-DERECHO ROMANO.**

Los orígenes del Derecho Romano hay que buscarlos en las Leyes de las Doce Tablas. En su parte relacionada con el proceso, no hay texto alguno que se refiera a cuestiones o acontecimientos que tengan analogía con el acto que interrumpe o suspende el proceso, y que actualmente se llama incidente.

El Derecho Romano se divide en tres períodos, que son:

- a).-De las acciones de la ley.
- b).-Procedimiento formulario.
- c).-Procedimiento extraordinario.

a).-DE LAS ACCIONES DE LA LEY.-Este primer periodo se caracterizaba por lo siguiente:

-Era estrictamente formalista, se usaban frases sacramentales, y el no pronunciarlas podía llevar a perder el juicio.

-Era de carácter privado, porque el actor debía procurar que el demandado concurriera a juicio, muchas de las veces sin intervención de la justicia.

-Era de carácter nacionalista, porque la protección del derecho sólo estaba reservada para un grupo privilegiado, para los ciudadanos, los esclavos y extranjeros no tenían acceso a las leyes.

-Era un derecho bifásico, es decir, se desarrollaba en dos fases. : En la primera las partes efectuaban actos solemnes en la cual exponían sucintamente y con sujeción a ciertas palabras, se fijaban los términos del litigio. En la segunda, el juez examinaba los hechos y dictaba sentencia.

-Era oral, se trataba de un procedimiento de viva voz, en el cual las frases tradicionales y previamente establecidas por la ley, eran un factor determinante para lograr lo reclamado.

Por lo tanto dentro de este sistema no se podían promover los incidentes, por tratarse de un procedimiento primitivo y sencillo, donde el camino de la acción no podía ser interrumpido por, no haber existido la excepción, mucho menos el incidente.

b).-PROCEDIMIENTO FORMULARIO.- Este procedimiento funcionaba al margen de la ley, pues su objetivo principal fue el de conciliar los conflictos que se suscitaban entre los extranjeros, o entre éstos y los ciudadanos romanos, en los cuales no podía aplicarse las acciones de la ley.

El pretor peregrino, era el encargado de resolver este tipo de controversias. Las características de este sistema son:

-Era un procedimiento escrito.

-Era un procedimiento bifásico: En la primera fase se exponía ante el pretor peregrino las cuestiones a resolver. Y la segunda se exponía ante el juez, ante el cual se aportaban y desahogaban las pruebas, se presentaban alegatos y se dictaba sentencia.

-Es un procedimiento flexible, pues el magistrado va a ir ajustando la fórmula a la situación jurídica particular. Estaba compuesto de cuatro fases:

-La demonstratio.-En la cual se expresaba la causa y los hechos en los que se funda.

-La interdictio.-Es el momento en el que se fija la pretensión del actor.

-La condemnatio.-Cuando se envía todo lo actuado al juez para que éste condene o absuelva.

-La adjudicatio.-Que era la facultad que tenía el juez para atribuirles a los litigantes, la posición legal que les correspondía.

-Este proceso descansa en el principio de la equidad, razón por la cual dio origen a las partes accesorias, a las que se les llamaron excepciones y prescripción, mismas que le dieron una mayor fluidez al litigio.

Las excepciones, era el medio de que se valía el demandado para rechazar la pretensión del actor, podían ser de dos clases:

**-DILATORIAS.-**Que paralizaban el procedimiento mientras se cumplieran las condiciones para que el procedimiento tuviera validez y pudiera continuar.

**-PERENTORIAS.-**Eran aquellas que extinguían el litigio, produciendo efectos de cosa juzgada.

Por lo tanto dentro de este procedimiento formulario encontramos los antecedentes más remotos de los INCIDENTES, , dado que se dieron las excepciones y estas se promovieron en vía de incidente.

**c).-PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO.-** Este procedimiento tiene las siguientes características:

**-Es monofásico.-**Se pierden las etapas de procedimiento, ahora el juicio se promueve, tramita y concluye ante el magistrado, quien es la persona que instituye el proceso y dicta su resolución.

**-Es público.-**El juez es ya un funcionario público, dejando de ser privado.

**-La sentencia en este sistema dejó de consistir en una suma de dinero, pudiendo recaer sobre la cosa que se reclamaba, y la ejecución podía hacerse por medio de la fuerza pública.**

En este sistema las excepciones eran muy comunes y podían paralizar el procedimiento o simplemente suspenderlo temporalmente.

Dentro de los incidentes que se dieron en esta época podemos citar los siguientes:

- El de incompetencia del juez para conocer de determinado asunto.
- El de recusación , que eran los que versaban sobre la persona del juez.
- Los que se referían al caso especial en que el demandado afirmaba que el juez tenía interés en el litigio.
- Los de falta de personalidad del demandante.
- Incidentes criminales en un juicio civil, que suspendían el procedimiento.

### **B).-DERECHO GERMANICO.**

En los primeros años de la formación del pueblo germano no fue posible que se dieran los incidentes, debido a que el demandado tenía que limitarse a aceptar o negar las pretensiones del actor, posteriormente si fue posible que se dieran algunos incidentes debido a que se dictaban sentencias que resolvían sobre las pruebas cuya substanciación, suspendía el procedimiento y que influía en la resolución definitiva.

### **C).-DERECHO CANONICO.**

El Código Canónico, admite los incidentes en forma expresa en sus artículos 1837, 1838, 1839, 1940. 1841 y 1868.

En el derecho canónico los incidentes, se plantearon en virtud de que el juicio se tramitaba por escrito, dando oportunidad a las partes para que probaran su derecho, defenderlo o impedir su violación, promoviendo una cuestión incidental que por su naturaleza impedía el curso del negocio, razón por la cual debía de resolverse antes de dictarse la sentencia.

### **D).-DERECHO ESPAÑOL.**

El derecho español se divide en cuatro periodos:

- a).-Legislación romana.
- b).-Legislación feudal.
- c).-Legislación monárquica.
- d).-Legislación constitucional.

Las codificaciones que se dieron en estos cuatro periodos no contenían una regulación expresa de los incidentes, es hasta 1855, con la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la cual se habla por primera vez de los incidentes, como forma necesaria para resolver las cuestiones que pudieran promoverse durante el juicio.

En las codificaciones del antiguo derecho español, existieron diversas disposiciones aisladas que tenían el carácter de incidentes, los cuales eran substanciados antes de llegar a la sentencia final.

En el derecho español se dieron los siguientes incidentes:

-De nulidad de lo actuado, por acatamiento forzoso del pleito por el juzgador.

-De nulidad de lo actuado por falta de personalidad.

-De costas.

-De tachas de testigos.

-De incompetencia, etc.,

Obviamente en el derecho moderno español ya se reglamentaron más específicamente las cuestiones incidentales.

## **E).-DERECHO MEXICANO.**

### **a).-EN EL DERECHO EN GENERAL**

Entre los aztecas, no era posible que los incidentes se dieran, debido a que el procedimiento era oral; las cuestiones controvertidas debían desahogarse el mismo día en que se fijaba para la celebración de la audiencia, situación que impedía la suspensión del litigio, además que no había textos que plantearan o delinearán el proceso a seguir en un juicio determinado, el juez escuchaba a las partes y dictaba sentencia.

Durante la época de la Conquista, y de la Colonia, nuestro país es regido por la metrópoli, aplicándose los ordenamientos españoles, que ya analizamos en el punto anterior, que dejaron de tener vigencia cuando cesó el dominio español.

En la época independiente, en un principio no es posible una reglamentación específica, ya que el país se encontraba en plena reestructuración, razón por la cual los ordenamientos españoles seguían teniendo vigencia en nuestro país.

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal de 1872, contiene transcripciones casi literales de la Ley de Enjuiciamiento civil Española de 1855, el cual dedica un capítulo especial a los incidentes, y es aquí donde encontramos el antecedente más remoto de esta institución en nuestro derecho.

La Ley de 1872, define a los incidentes, señala las facultades del juez para repelerlos de oficio cuando éstos fueren ajenos al negocio principal, clasifica a los incidentes, señala el procedimiento que debía de seguirse en su substanciación, la sentencia mediante la cual debían resolverse y los medios de impugnarla.

El Código de Procedimientos civiles para el Distrito y Territorios Federales de 1880, no cambia en nada la materia incidental, y lo único que hace son unas modificaciones, reformas y aclaraciones respecto del Código de 1872.

El Código de Procedimientos Civiles de 1884, establece que las cuestiones ajenas al negocio principal, el juez de oficio deberá repelerlas, pero dejando que el promoviente tenga el derecho de tramitarlos posteriormente por otra vía legal.



Esto es por lo que respeta al derecho en general, veamos ahora en forma específica lo que hay en el derecho laboral.

#### **b).-EN EL DERECHO LABORAL.**

El Derecho del Trabajo, nace con la promulgación de la Constitución de 1917, al surgir el artículo 123, nacen todas las instituciones protectoras de los derechos de los trabajadores.

#### **LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

La Ley Federal del Trabajo de 1931, fue el primer ordenamiento de carácter federal que se dictó después de la promulgación de la Constitución de 1917.

La Constitución de 1917, concedía la facultad de legislar en materia del trabajo, tanto al congreso como a las legislaturas locales, en base a esta facultad se expiden en los Estados diversas leyes en los estados, como Yucatán, Veracruz y el Distrito Federal.

Sin embargo el 26 de julio de 1929, el presidente Emilio Portes Gil, propuso la reforma a la fracción X del artículo 73 constitucional, relativa a las facultades del congreso, y el proemio del art. 123, para que sólo el congreso contara con la facultad de legislar en materia del trabajo y el 22 de agosto de 1929, se aprobaron dichas reformas, quedando abierto el camino para que se expidiera la Ley Federal del Trabajo.

**El primer proyecto que se elaboro y fue rechazado se llamó "Proyecto del Código Federal del Trabajo". Al que también se le llamo proyecto PORTES GIL. Esto fue a raíz de que se realizo por un encargo del presidente EMILIO PORTES GIL y fue presentado el 29 de julio de 1929. Intervinieron en su elaboración ERIQUE DELHOMEAU PRAXEDIS BALBOA Y ALFREDO ÑARRITU.**

**El anterior proyecto fue rechazado por las agrupaciones obreras dado la cantidad de errores en materia sindical y de huelga, pero principalmente por la antipatía que se sentía hacia el presidente.**

**El segundo se llamó Ley Federal del Trabajo, y el 18 de agosto de 1931, se promulgó, siendo presidente Pascual Ortiz Rubio, la primera Ley Federal del Trabajo.**

**La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su art. 477 establecía que:**

**"Las cuestiones incidentales que se susciten, se resolverán juntamente con la principal, a menos que por su naturaleza sea forzoso decidir las antes o que se promuevan después del laudo; pero en ningún caso se les dará substanciación especial, sino que se decidirá de plano, excepción hecha de las que se refieran a la competencia de la junta."<sup>1</sup>**

**En un solo artículo se establecía que las cuestiones incidentales se deberían de analizar hasta que se resolviera la cuestión principal, salvo que se trataré de una cuestión que no pudiera dejarse hasta el final, se atendería en ese mismo momento, sin embargo no se especificaba cuales eran estos casos.**

---

<sup>1</sup>Ley Federal del Trabajo de 1931, Diario Oficial de la Federación, P.61

**También se señalaba que sólo el incidente de incompetencia tendría una tramitación especial (Las cuestiones de competencia se encontraban reglamentadas del art. 429 al 439).**

**Es muy deficiente y general la reglamentación que se les dio a los incidentes en la primera legislación laboral que tuvimos.**

## **CAPITULO II: ASPECTOS TEORICOS**

**A.-CONCEPTO ETIMOLOGICO.**-La palabra " incidente " deriva del latín, incido incidens, que significa acontecer, interrumpir, suspender, surgir en medio.

**B.-CONCEPTO GRAMATICAL.**-El Diccionario Jurídico Mexicano, contempla que los incidentes son los que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo relacionadas inmediata y directamente con el asunto principal.<sup>2</sup>

**C.-DEFINICION DOCTRINAL.**- A continuación citaremos algunas de las definiciones que dan los estudiosos del Derecho Laboral.

Para el Lic. Eduardo Pallares, el incidente es:

"todo lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal, y jurídicamente, la cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal."<sup>3</sup>

De acuerdo con la definición que da el Lic. Rafael de Pina, tenemos que los incidentes son:

"las cuestiones accesorias que surgen durante la substanciación de la cuestión principal que es objeto de un proceso."<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, P. 1665

<sup>3</sup> Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, P. 344.

<sup>4</sup> Pina de, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, P. 242.

Demetrio Sodi, señala que incidente es:

" toda cuestión que surja en el curso del juicio, y con mayor propiedad, la controversia que entorpezca la marcha regular de lo que es objeto del juicio y que por su naturaleza debe tramitarse y resolverse de un modo especial."<sup>5</sup>

El Lic. José de Vicente Caravantes, opina que se debe de entender como incidente en general,

" la cuestión o contestación accesoria que sobreviene o se forma durante el curso del negocio o acción principal... que conforme a la ley algunos incidentes sirven para ilustrar el negocio que se controvierte, mientras que otros versan sobre circunstancias que aunque necesarias para que el juicio sea valido o surta sus efectos, no ilustra aquella cuestión y por lo mismo unos recaen sobre el fondo del negocio, otros se refieren a la personalidad de las partes, a la practica de pruebas, etc."<sup>6</sup>

RAFAEL TENA SUCK Y HUGO ITALO MORALES, definen a los incidentes como:

"todas aquellas eventualidades que sobrevienen accesoriamente a lo principal en algún negocio. También podemos decir que son todos los acontecimientos adicionales o imprevistos originados en un negocio y que han de ser resueltos previa o simultáneamente, según constituyan o no un obstáculo para el procedimiento."<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Sodi, Demetrio. Enjuiciamiento Civil Mexicano. T I. P. 412.

<sup>6</sup> Caravantes, José de Vicente. Tratado Histórico y filosófico de los procedimientos Judiciales en Materia Civil. P. 309.

<sup>7</sup> Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo. P. 100.

**De lo anterior podemos concluir, que:**

**-La palabra incidente, se refiere a aquello que surge durante la tramitación del juicio, y que resulta necesario resolver para la continuidad procesal.**

**-Podemos decir también que son cuestiones accesorias a la principal, substanciadas en ocasiones, como pequeños juicios, que surgen dentro de un procedimiento principal.**

**-Que son controversias que se dan entre las partes y que pudieran ser resueltas de plano o bien suspender el procedimiento.**

**Y es precisamente este efecto, la suspensión del procedimiento, lo que hace que, en ocasiones, el planteamiento de un incidente, en la práctica jurídica, dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se realice con la única finalidad de lograr un arreglo favorable a alguna de las partes, perdiendo con ello el verdadero fin que deben tener los incidentes, que es la celeridad procesal.**

#### **D.-DEFINICION LEGAL.**

**Lamentablemente nuestra Ley Federal del Trabajo no nos proporciona una definición de lo que debemos entender por incidente, en el capítulo relativo**

**únicamente nos menciona la forma en que se deberán de tramitar los incidentes, y nos menciona algunos de ellos.**

Consideramos que lo más adecuado es ajustarnos al significado etimológico de la palabra incidente, para tratar de entender qué son.

### **E.-CLASIFICACION.**

Dentro de la teoría general del proceso, en materia del trabajo, ha habido varios interesados en dar claramente una clasificación de los incidentes, sin que se haya en realidad logrado establecer una, lo suficientemente importante como para crear una base.

En el presente trabajo, expondremos primero algunas de las formas como se han clasificado a los incidentes en el derecho civil, cabe aclarar al respecto que esto lo hacemos no por que las consideremos correctas o aplicables a nuestra materia, sino para tener un marco de referencia teórico y precisamente dejar bien especificadas las grandes diferencias que existen entre lo que serían los incidentes en el derecho civil y lo que son para el derecho laboral.

**PARA LOS PROCESALISTAS EN MATERIA CIVIL.** Por ejemplo, RAFAEL DE PINA Y JOSE CASTILLO LARRAÑAGA, clasifican los incidentes de la siguiente forma:<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Pina de, Rafael y José Castillo Larrañaga. Instituciones de Derecho Procesal Civil, P. 375.

A).-POR RAZON DEL RITO:

-Distinguen a los incidentes que tienen señalada en la Ley un procedimiento especial para cada uno.

-E incidentes que tienen una regulación procesal común para todos.

B).-POR LOS EFECTOS QUE PRODUCEN:

-Son incidentes que ponen obstáculo a la continuación del pleito ( y que son de previo y especial pronunciamiento)

-E incidentes que por no poner obstáculos al seguimiento de la demanda principal se substancian en forma separada, sin suspender el curso de la demanda principal.

El maestro HUGO ALCINA, dividió a los incidentes teniendo en cuenta los efectos que producen, y da la siguiente clasificación:<sup>9</sup>

A).-INCIDENTES QUE IMPIDEN LA CONTINUACION DEL JUICIO.-Entendiendo por tales, todos aquellos sin cuya resolución es absolutamente imposible, de hecho o de derecho, continuar substanciano el mismo, ya que requieren de una solución previa, se tramitan en la misma pieza de autos, quedando entre tanto en suspenso el curso de la demanda principal.

<sup>9</sup> Alcina, Hugo. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial, T-III, P. 119.



**B).-INCIDENTES QUE IMPIDEN PARCIALMENTE LA CONTINUACION DEL JUICIO, limitándose a una parte del procedimiento a determinado acto procesal y las actuaciones prosiguen en lo demás.**

**C).-INCIDENTES QUE NO IMPIDEN LA CONTINUACION DEL JUICIO.-Que son los que se tramitan por cuerda separada, dicha pieza se forma con los insertos que ambas partes señalan y que el juez crea necesario.**

**PARA LOS PROCESALISTAS EN MATERIA DEL TRABAJO como son RAFAEL TENA SUCK Y HUGO ITALO MORALES, -tenemos que los incidentes suelen clasificarlos de la siguiente manera:<sup>10</sup>**

**A).-INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.**

**B).-E INCIDENTES EN GENERAL.**

**El maestro NESTOR DE BUEN, clasifica a los incidentes de acuerdo a diferentes criterios y en base a lo establecido por la propia Ley Federal del Trabajo,( en los art. del 761 al 765, inclusive ):<sup>11</sup>**

**A).- DE ACUERDO A LA FORMA EN QUE SE TRAMITAN EN :**

**-Incidentes que se tramitan por cuerda separada.**

<sup>10</sup> Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales. Ob. Cit., PP. 100 Y 101.

<sup>11</sup> Buen de, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. P. 391

-Incidentes que se tramitan en el mismo expediente donde se plantean.

**B).-DE ACUERDO A LA FORMA EN QUE SE RESUELVEN EN:**

-Incidentes de previo y especial pronunciamiento, e

-Incidentes que se resuelven de plano.

Señala que en realidad, por regla general, los incidentes deberán resolverse de plano, dentro de los expedientes donde se promueven y sólo por excepción suspenderán el procedimiento y se tramitaran por cuerda separada.

**CLASIFICACION LEGAL.-**En la Ley Federal del Trabajo vigente, encontramos lo siguiente:

Primeramente el art. 761 indica que:

"los incidentes se tramitaran dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en la propia Ley.

**A).-Es decir DE ACUERDO AL TRAMITE QUE SE LES DEBE DAR SE PUEDEN CLASIFICAR EN:**

a).-Los que se tramitan dentro del propio expediente donde se promuevan. y

b).-Los que se deben tramitar por cuerda separada, que serán como el propio artículo lo dice, únicamente los que la ley señale.

El artículo 762, establece que:

"Se tramitaran como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

- I.-Nulidad;
- II.-Competencia.;
- III.-Personalidad;
- IV.-Acumulación; y
- V.-Excusas

Por su parte el artículo 763 señala 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 acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá.

Por su parte el artículo 765 establece:

"Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley se resolverán de plano oyendo a las partes."

De el contenido de estos articulos podemos obtener una clasificación más:

**B).-DE ACUERDO A LA FORMA EN QUE DEBERAN DE RESOLVERSE LOS INCIDENTES SE CLASIFICAN EN:**

**a).-Incidentes de previo y especial pronunciamiento.**

**-Entendiendo por PREVIO.-que deberán de resolverse antes de que se decida la cuestión principal.**

**-Y por ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.-que debe de dictarse una resolución específica para el incidente independiente de la que se dicte en el asunto principal, misma que se le llama sentencia interlocutoria.**

**b).-Incidentes que de acuerdo con la Ley no requieren de una resolución previa y especial es decir que se resolverán de PLANO.- esto es, que se deben de resolver en el momento en que se plantean, sin suspender el procedimiento.Y de acuerdo al contenido del artículo 765 serían las cuestiones incidentales que se plantean después de dictado el Laudo, siempre y cuando la propia Ley no le determine un procedimiento específico, o cualquier otro incidente planteado antes de que se dicte el laudo, pero que no esté comprendido dentro de los señalados por el artículo 762. Que a decir verdad poco o nada se dan dentro del procedimiento laboral, este tipo de incidentes, ya que por su propia naturaleza, aún los incidentes que no se encuentren especificados en este artículo,(762) al momento en que se plantean, como es necesario que la autoridad se allegue elementos probatorios para resolver, aún y cuando no se encuentren dentro de los incidentes de previo y especial pronunciamiento, suele dárseles el mismo trato. Además de lo anterior por cuestiones meramente prácticas, tal sería el caso, por citar algún ejemplo, de la SUSTITUCION PATRONAL. Entendiendo que se da cuando una empresa o negociación se vende, 'se, traspassa a**

terceros o se fucion, esto es cuando por alguna forma transmiten los derechos y bienes del negocio, aunque no sea en su totalidad , se produce una sustitución patronal o de patrón, en cuyo caso el nuevo adquirente debiera reconocer y responder de los derechos de los trabajadores.

Para liberarse de responsabilidades el patron original, debe de dar aviso este a los trabajadores de la sustitución, y existira su obligación hasta por seis meses después de la notificación, pero si no da aviso, seguira su responsabilidad, hacia los trabajadores lo anterior tiene su sustento legal en en articulo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

Para considerar que se da la sustitución patronal.

1.- Que se produzca la transmisión de todo o de la mayor parte de los bienes esenciales de la empresa o establecimiento.

2.- Que continúe la explotación del negocio.

Cuando se tramita antes de dictarse el Laudo, aún y cuando la Ley es totalmente omisa de cuál es el tramite que se debe dar, o bien lo que establece el articulo 765, de que todos aquéllos incidentes que no tengan señalada una tramitación especial se resolverán de plano oyendo a las partes, no se puede seguir al pie de la letra este precepto, pues como ya lo mencionamos, no se cuenta al momento, con todos los elementos suficientes para resolver, haciendo necesario que se le de una substanciación especial, señalándoles fecha de audiencia y dictando, posteriormente una resolución especial al respecto.

C).-Del contenido de estos artículos también podemos deducir otra clasificación más que sería la siguiente:

a).-Los incidentes que no suspenden el procedimiento, que de acuerdo a lo que establece el artículo 763, antes citado, únicamente sería el incidente de **PERSONALIDAD**. La razón es muy sencilla, mientras que al plantear alguno de los otros incidentes como podrían ser el de acumulación, el de incompetencia, las excusas etc..., no se cuenta con todos los elementos necesarios o material probatorio para decidir respecto de su procedencia, se hace necesario suspender el procedimiento para que las partes alleguen a la autoridad dichos elementos. Caso contrario es el de personalidad, puesto que una vez que comparecen a juicio ambas partes, en ese momento exhiben los documentos con los cuales pretenden se les reconozca el carácter con el cual comparecen, por lo tanto la autoridad tiene al alcance los elementos suficientes para resolver respecto de la procedencia del incidente, y por lo mismo resulta inútil y contrario a derecho que se pretendiera suspender el procedimiento, pues sería tanto como darle una segunda oportunidad al compareciente para que corrija los errores en los cuales haya incurrido.

b).-Los incidentes que requieren una tramitación especial, y por lo tanto suspenden el procedimiento. Que serían únicamente los señalados en el artículo 763, la razón, como ya lo mencionamos, es que la autoridad se allegue los elementos probatorios necesarios para resolver respecto de su procedencia.( cabe hacer la aclaración de que este tipo de incidentes son los mismos que se mencionan en el número 2 inciso A), como incidentes de previo y especial pronunciamiento, pues reciben estas dos características por lo determinado por los artículos 762 y 763, son de previo y especial pronunciamiento y suspenden el procedimiento por requerir de una substanciación especial.)

Nosotros nos basaremos en la clasificación que se deduce de la Ley ya que como vimos en forma expresa esta no la señala, pero a fin de cueritas en nuestra

materia debemos ceñirnos a lo que establece el ordenamiento que nos rige. son interesantes las clasificaciones que dan los procesalistas civilistas, pero como no existe la supletoriedad del derecho civil al laboral, no podemos basarnos en ellas, como mencionamos al principio de este punto las citamos únicamente para ver las diferencias que existen en ambas materias.

#### **F.-CARACTERISTICAS.**

De todo lo expuesto hasta aquí acerca de los incidentes, podemos decir que tienen las siguientes características:

A).-La cuestión planteada en el incidente es accesorio, respecto de la principal que se debate en el proceso, de lo que se deduce que la primera seguirá la suerte de la principal.

B).-El procedimiento incidental, no tiene acomodo en ninguna de las etapas del proceso, aunque si hay incidentes que se deben de plantear en alguna etapa en particular para que sean declarados procedentes.

C).-En algunos casos como ya vimos, el incidente se somete a un trámite especial, distinto del principal, el cual en ocasiones se suspende y en otras no.

D).-El procedimiento incidental, analizado desde un punto de vista cualitativo, es cuantitativamente diferente . Es como se ha dicho un juicio pequeño dentro del principal.

E).-En las cuestiones incidentales encontramos:

-Accesoriedad.

-Interferencia en el proceso.

-En ocasiones un procedimiento especial.



### **CAPITULO:III: LOS INCIDENTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.**

Como ya habíamos mencionado nuestra Ley Federal del Trabajo, no nos proporciona una definición de lo que es un incidente, asentamos entonces que para este efecto nos ajustariamos al significado etimológico de la palabra incidente.

Así las cosas, como la palabra incidente significa interrumpir, o acontecer, veamos ahora cuales son las causas que pueden interrumpir o surgir en el procedimiento laboral.

#### **1.- INCOMPETENCIA**

Primeramente entenderemos que es la COMPETENCIA, cuales son los criterios para sus sustentación y finalmente veremos como esto da origen al INCIDENTE DE INCOMPETENCIA, cuando consideramos que la autoridad ante la cual se plantea un asunto, no tiene las facultades suficientes, de conformidad con lo que establece la propia ley, para conocer del mismo.

#### **DEFINICION.**

**COMPETENCIA..**-"Su etimología, proviene de las voces latinas competencia, o ( competens, entis ), relación, proposición, aptitud, apto, competente, composición. En castellano se usan como sinónimos los vocablos: APTITUD, CAPACIDAD, HABILIDAD, SUFICIENCIA, DISPOSICIÓN ).

En sentido Jurídico General se alude a una IDONEIDAD ATRIBUIDA a un órgano de autoridad para conocer o llevar a cabo determinadas funciones o actos jurídicos.

LA COMPETENCIA COMO CONCEPTO ESPECIFICO; ( frente a la idea global de jurisdicción ), obedece a razones practicas de distribución de esa tarea de juzgamiento."<sup>12</sup>

## **B.-COMPETENCIA Y JURISDICCION.**

Es conveniente hacer mención que para una correcta comprensión de concepto competencia, debemos de referirnos a la jurisdicción con la cual existe una estrecha relación es más, podríamos señalar que la segunda da origen a la primera.

Así pues encontramos que el Lic. RAFAEL TENA SUCK y para el DR. HUGO ITALO MORALES. La competencia se puede definir como:

"la Jurisdicción Limitada para el conocimiento de cierta clase de negocio; por ello, la competencia es la facultad y deber del tribunal de resolver determinados negocios."<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Instituto de Investigaciones de la UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano, P. 542-543.

<sup>13</sup> Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales. Ob. Cit. P. 54.

La Jurisdicción denota unidad, pero en virtud de la división del trabajo, sería humanamente imposible que un juez conociera de toda clase de negocios. Por tal motivo se ha dividido a la Jurisdicción por razón del territorio, y de la materia. Estos criterios de clasificación, son conocidos comúnmente con la denominación de competencia.

Para el Maestro Cipriano Gómez Lara se entiende por competencia

"La competencia puede definirse como el ámbito, esfera o campo dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar validamente sus funciones y funciones."<sup>14</sup>

#### CLASES DE COMPETENCIA.

Son múltiples las clases de competencia, sin embargo, se pueden apuntar algunos de los criterios de competencia de mayor uso en cualquier sistema judicial:

a) Competencia por materia.-Atiende a la naturaleza jurídica del conflicto objeto de litigio (Carnelutti), o por razón de la naturaleza de las causas, o sea de las cuestiones jurídicas que constituyen la materia litigiosa del proceso (E. Pallares, Liebman). Este criterio de distribución del quehacer judicial toma en consideración la creciente necesidad de conocimientos especializados, respecto de las normas sustantivas que tutelan los intereses jurídicos involucrados en el debate sujeto a juzgamiento; así encontramos órganos que conocen de materia civil, familiar, penal, laboral, etc.

b) Competencia por grado.-Atiende a la jerarquía del órgano jurisdiccional. Habitualmente los sistemas judiciales aceptan diversos grados: instancias, fundamentalmente para garantizar una solución imparcial.

c) Competencia por territorio.-La división territorial simple o, eventualmente la que sustentan los sistemas federales determina que se

<sup>14</sup> Gómez Lara, Cipriano. Teoría General del Proceso. P. 157

atribuya en exclusiva, a determinados órganos jurisdiccionales, la facultad de conocer de los conflictos que se producen en determinados territorios.

**d) Competencia por cuantía.**-La competencia también se determina desde el punto de vista del valor económico que pueden revestir los negocios judiciales.

**e) Competencia objetiva y subjetiva.**-Es importante la competencia del órgano (Juzgado, Sala, Junta, etc..) pero también la del sujeto que tiene a su cargo la función jurisdiccional. Existe todo un conjunto de reglas que tiende a evitar que un juzgador que presumiblemente tenga interés en el asunto que se plantea, deba resolverlo.

No todas las clases de competencia antes citadas se producen en los mismos términos, en el campo procesal del trabajo. Esto obedece a varias cuestiones una de las más importantes responde a la pretensión uninstancial del procedimiento laboral, que no admite recurso.

Existen diversas normas de competencia en materia laboral señalaremos las siguientes:

a) La Competencia por razón de la materia se rige por lo dispuesto en el apartado "A" Fracción XXXI del artículo 123 Constitucional.

b) La Competencia por razón del Territorio, con base en el artículo 700 de la Ley laboral se rige por las normas siguientes:

I.- Si se trata de las Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios.

II.- Si se trata de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

-La del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.

-La Junta del lugar de celebración del contrato.

-La Junta del domicilio del demandado.

En relación a lo indicado en los incisos I y II, cabe hacer notar que las juntas de conciliación tienen un carácter conciliador sin capacidad de derimir diferencias con carácter de autoridad mientras que las segundas cuentan con esta última facultad.

Como otra definición y punto de vista de la competencia tenemos lo que señala Armando Porras y López.

"En esencia, la jurisdicción es una sola; pero en virtud de la división del trabajo, pues sería humanamente imposible que un juez conociera de toda clase de negocios, se ha dividido la jurisdicción por razón, del territorio... En otras palabras, la competencia es la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierto asunto."<sup>15</sup>

Para el LIC. Arturo Valenzuela, La competencia se puede definir como

"La participación mediata que el poder jurisdiccional tiene los órganos de una misma jurisdicción"<sup>16</sup>

De la anterior definición resulta del siguiente razonamiento."

---

<sup>15</sup>

<sup>16</sup>

Después de ver las anteriores definiciones del vocablo competencia, nos damos cuenta que es común encontrar un error de apreciación entre ésta y la jurisdicción pero realmente y en el fondo, tenemos que:

la primera división que se da de las facultades de administración de justicia por parte del estado se le llama jurisdicción.

Para efectos del presente trabajo vamos a entender por jurisdicción:

La potestad de que se ha revestido a los jueces para administrar justicia.-Es la función del Estado indivisible como tal.-Es la potestad de administrar justicia.<sup>17</sup>

Y por competencia debemos entender:

"La facultad que los jueces poseen para conocer de ciertos pleitos o causas, en atención de éstos, a su cuantía o al lugar".<sup>18</sup>

Para el presente trabajo en términos comunes y apoyados en lo señalado al principio de este capítulo en relación a la competencia, entenderemos a esta como el campo o ámbito dentro del cual una autoridad puede desempeñarse y ampliamente aplicar sus facultades. por su parte tomaremos a la jurisdicción como la autoridad que tiene un juez para gobernar y hacer ejecutar las leyes o aplicarlas en juicio.

<sup>17</sup> Semanario Judicial de la Federación. Tomo XXV, P. 1684.

<sup>18</sup> Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, P. 713.

## **C.-CRITERIOS PARA DEFINIR LA COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL.**

### **DE ACUERDO A LA DOCTRINA.**

Los factores que sirven para determinar la competencia dentro del ámbito laboral son variados, a continuación citaremos algunos de los criterios de clasificación sustentados de la materia, tal es el caso de la opinión del Dr. Nestor De Buen, quien hace mención que se podría hacer una clasificación de la competencia con materia de Derecho Laboral de la siguiente forma:

- 1.-Objetiva y subjetiva
- 2.-Federal y local
- 3.-Por la naturaleza de la prestación personal de los servicios.
- 4.-Por razón del territorio.

1.-La Competencia Objetiva.-Corresponde al órgano y la Subjetiva al titular del órgano jurisdiccional.

2.-La Competencia Federal y Local.-Está directamente ligada con la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional y con sus fracciones "A" y "B".

3.-En función a la naturaleza de prestación de los servicios correspondientes a la también llamada competencia material, y se da plenamente en los casos en que el actor invoca la existencia de una relación laboral y el demandado se excepciona diciendo que se trata de una de índole civil o mercantil o de cualquier otra índole.

4.-Por último tenemos la competencia territorial.-La cual está directamente ligada con la establecida en el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, es cual establece los criterios de competencia en las seis fracciones que lo conforman.

EL Lic. Francisco Ross Gómez, en su obra Derecho Procesal Del Trabajo, nos señala que la Ley establece dos criterios para determinar la competencia, que son:

- En función al Territorio y;
- La que se fija en la cuantía del asunto.

Nos dice también que no existe competencia en función de grado ya que en el caso de las juntas existe una sola instancia.

#### **DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

La competencia de acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo, se divide en:

- Federal y;
- Local.

Y dentro de estas hay otra división en función a la rama de la producción que cada una conoce, esto último la regulado en función o la distribución



de actividades que cada órgano tenga, mientras que la primera se basa en lo estipulado por la Fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, en el cual se establece:

**" La aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a... " .**

Haciendo a continuación una enumeración de los ramos de la industria que se regulan en carácter federal, quedando de la competencia local, lo que no esté señalado como competencia federal.

De lo dispuesto por la fracción XXXI del artículo 123 encontramos en la competencia federal los siguientes:

**a) Ramas Industriales**

- 1. Textil**
- 2. Electrica**
- 3. Cinematografica**
- 4. Hulera**
- 5. Azucarera**
- 6. Minera**

**7. Metalurgica y Siderurgica, abarcando la explotación de los minerales basicos, el beneficio y fundición de los mismos, asi como la obtención de**

hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

**8. Hidrocarburos**

**9. Petroquímica**

**10. Cementera**

**11. Calera**

**12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas.**

**13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.**

**14. Celulosa y papel**

**15. Aceites y grasas vegetales.**

**16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o enbutidos o que se destinen a ello.**

**17. Elaboración de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.**

**18. Ferrocarrilera.**

**19. Maderera básica, que comprende la producción de aserraderos y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.**

**20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio y**

**21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.**

**b) Empresas**

**1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal.**

2. Aquellas que actuen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas.

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

Las anteriores son dos grandes divisiones de la competencia federal primeramente se señalan las ramas industriales y a continuación los empresas que seran de competencia federal.

Después de haber explicado lo que se debe de considerar como competencia y los criterios para su determinación veremos en que consiste el incidente de incompetencia.

#### **D.-DEFINICION.**

El incidente de incompetencia, es la excepción en virtud de la cual se cuestiona sobre las facultades de una Autoridad para conocer de determinado asunto.- En otras palabras, es el que surge cuando consideramos que la autoridad carece de facultades para conocer del asunto ante ella planteado.

Como lo señalamos en capítulos anteriores de este mismo trabajo, los incidentes son pequeños juicios que se tramitan dentro de un expediente principal y pueden o no suspender el procedimiento, por ello, debemos de entender que en si la competencia no es un incidente sino una excepción que se tramita en vía incidental se denomina incidente de incompetencia al proceso que se origina por una de las partes

con la finalidad de demostrar a la autoridad carece de facultades, para conocer de determinado asunto.

#### **E.-FORMA DE INTERPONERLO.**

#### **QUIEN PUEDE INTERPONER EL INCIDENTE DE INCOMPETENCIA.**

De acuerdo a lo que establece nuestra Ley, la incompetencia, se puede dar de dos formas:

- De oficio, cuando la propia Junta se declara incompetente para conocer de determinado asunto, o bien;
- Cuando lo promueven las partes.

Lo anterior se deduce del contenido de dos artículos, el 701 y el 703.

Sin embargo en el primer supuesto no podemos hablar de un incidente, sino que estaríamos en presencia de una actuación de la Junta.

Art. 701.-"La Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio, deberán de declararse incompetentes...."

Art. 703.-"Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse....."

#### **F.-VIA PARA PLANTEAR LA INCOMPETENCIA.**

En el derecho común se adoptan dos medios para interponer o plantear la incompetencia:

- La Inhibitoria y;
- La Declinatoria

La primera de estas no es aceptada en el derecho procesal del trabajo, ya que nuestra Ley Federal del Trabajo, establece en el art. 703, que:

**"Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria."**

Lo anterior significa que el incidente de incompetencia únicamente se podrá promover ante la Autoridad que conoce del juicio, solicitándole se declare incompetente para conocer de determinado asunto, por las razones que se argumenten. y no se admite que se promueva ante la Autoridad que consideramos es la competente.

#### **G.-ETAPA PROCESAL EN LA CUAL DEBE DE INTERPONERSE.**

Quando es la Junta la que de oficio de declara incompetente lo puede hacer:

**Art. 701.-"....en cualquier estado de proceso, hasta antes del desahogo de pruebas, cuando exista en el expediente datos que lo justifiquen....."**

**Cuando es alguna de las partes la que promueve la incompetencia, donde ya más propiamente estaríamos hablando del incidente, como excepción hecha valer por alguna de las parte, se puede interponer:**

**Art. 703.-"....La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el período de demanda y excepciones, en la Audiencia Respectiva, acompañando los elementos en que se funde...."**

Es obvio, que si se interpone después de la etapa mencionada, ya no operará, por no ser el momento procesal oportuno, fundando tal resolución en el artículo citado, sin embargo la razón más convincente es la simple lógica procesal, puesto que el incidente de incompetencia es planteado por la parte demandada, si lo interpone después de la etapa de demanda y excepciones, esto supone que ya dio contestación a la demanda, y por ende se sujeto a la competencia de la Junta en cuestión, por tal razón para no presuponer nada, y no dejar la menor duda de la excepción que se plantea, debe de hacerse en la forma en que lo señala el multicitado precepto, esto es en la etapa de demanda y excepciones y antes de contestar la demanda.

**H.-CARACTERISTICAS DEL INCIDENTE DE INCOMPETENCIA-**

De acuerdo a lo que la Ley establece tenemos que el incidente de incompetencia es:

-De previo y especial pronunciamiento.-Conceptos que ya explicamos en el capítulo referente a los conceptos y a los cuales no remitimos en obvio de repeticiones.(Cf. supra p. )

-Se tramita en el expediente en que se actúa.

-Suspende el procedimiento.

## **2.-PERSONALIDAD**

Analizaremos ahora la cuestión de la personalidad, que es otra de las causas más comunes que en derecho procesal laboral, pueden interrumpir el procedimiento como incidente. Plantearemos primero lo que es la personalidad y sus características generales, para posteriormente pasar al estudio de la forma en que se plantea el incidente de personalidad o como comúnmente se le denomina, de falta de personalidad.

La Ley Federal del Trabajo, no define lo que debe de entenderse por personalidad, entra directamente a la forma en que se acredita la misma ante los tribunales del trabajo, por lo tanto nos remitiremos a la doctrina civil para tratar de explicar en que consiste ésta, así pues veremos lo dispuesto por algunos autores así como el Código Civil para el Distrito Federal.

### **A.-DEFINICION.**

La mayoría de los autores definen a la personalidad como la aptitud para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas. Bien a la posibilidad del goce o mera tenencia de los derechos, o bien a la del ejercicio de los mismos. La primera llamada propiamente personalidad y la segunda capacidad de obrar.

Cualquiera que sea el aspecto en que se manifieste, es decir, como goce o tenencia de derechos, o como el ejercicio de los mismos, en nuestro derecho laboral hablaríamos de cuestiones de personalidad.

Por lo anterior, la cuestión de la personalidad presenta tres aspectos:

- Que los defectos se encuentren en el actor.
- Que se encuentren en el demandado,
- O bien que se den en sus representantes o apoderados

### **B.-REQUISITOS PARA COMPARECER A JUICIO**

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 692, establece:

"Las partes podrán comparecer a juicio, en forma directa, o por conducto de apoderado legalmente autorizado."

Primero.-Cuando las partes comparecen directamente a juicio, ¿qué problemas pueden surgir en relación a su personalidad?.



Realmente en la práctica procesal podríamos afirmar que no son muy comunes las cuestiones de objeción de personalidad, en este caso, quizás porque sería más propio hablar de falta de capacidad.

El capítulo II del Título XIV de la Ley Laboral, que se titula de la capacidad y personalidad, en sus primeros tres artículos se refiere expresamente a los requisitos que deben de observarse en relación a la capacidad de las partes.

El art. 698, determina que son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales, que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Por su parte el art. 691 establece que la única restricción en el caso de los trabajadores, sería en relación a los menores de edad, que sería más que una restricción una garantía de que estén debidamente representados en juicio, por lo que le impone la obligación a las Juntas de que en caso de que no tengan apoderado se les debe de designar un representante, por parte de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Fuera de esta observación no existen más requisitos que los mencionados por el art. 698, que son:

- Ser persona física o moral
- Acreditar su interés jurídico,
- Y ejercer acciones u oponer excepciones.

Como estos requisitos se cubren plenamente desde el momento en que el actor interpone la demanda, o bien cuando el demandado da contestación a la misma,

no es común que se cuestione respecto de la personalidad de las partes, cuando comparecen personalmente, también como ya lo mencionamos porque no se trataría en estricto sentido de personalidad, sino de capacidad de las partes.

**Segundo.-Cuando las partes comparecen por conducto de apoderado.-**  
**Aquí es donde estriba toda la problemática de la personalidad.**

El art. 692 establece, que en este caso se deben de cubrir el siguiente requisito:

-Estar legalmente autorizado.

¿cómo se acredita que se está legalmente autorizado?

-Tratándose de APODERADO, la personalidad se acreditará:

-Cuando se actúe como apoderado de persona física.-mediante poder notarial, o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la junta.

-Cuando se actúe como apoderado de persona moral.-mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

Cabe señalar que cuando se comparece a juicio mediante poder otorgado en carta poder, ésta debe de cubrir los requisitos formales impuestos por el derecho común, en relación a que conjuntamente con las firmas de los testigos, deberá

de señalarse el nombre de los mismos, porque de lo contrario, carece de personalidad para comparecer a juicio.

-Cuando el compareciente actúe como REPRESENTANTE LEGAL de la persona moral.-Debe exhibir el testimonio notarial que así lo acredite.

-En el caso de los SINDICATOS, que son personas morales, el compareciente por los mismos, acreditará 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.

Además de lo anterior, cuando se comparece a juicio mediante poder otorgado en carta poder, ésta debe de cubrir los requisitos formales impuestos por el derecho común, en relación a que conjuntamente con las firmas de los testigos, deberá de señalarse el nombre de los mismos, porque de lo contrario, el criterio jurisprudencial indica, que carece de personalidad para comparecer a juicio.

Factor por demás importante en relación a la acreditación de la personalidad, dentro del procedimiento laboral, es lo indicado por el artículo 693, de la Ley de la Materia, que nos señala:

**"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".**

El referido artículo, demuestra plenamente el espíritu protector de nuestra Ley, ya que deja a criterio de las juntas el reconocer o no la personalidad de los apoderados de los trabajadores o de los sindicatos, en caso de que no cumplan estrictamente con los requisitos antes mencionados.

Algunos autores justifican esto diciendo que:

"Por ser la personalidad de orden público corresponde a los tribunales examinar de oficio al principio del proceso, si está correcta o si es deficiente, por esta razón el legislador quiso proporcionar al tribunal que va a hacer la evaluación de esa personalidad, suficientes poderes para su admisión o rechazo".<sup>19</sup>

Independientemente de las formas en que el compareciente debe de acreditar la personalidad, la Ley es más flexible aún y ahora no sólo para determinado sector, sino para ambas parte, al señalar el art. 694 señala que:

"Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma".

Es importante también hacer mención de lo que especifica el art. 696 de la Ley de la Materia, que:

---

<sup>19</sup> Bermudes Cisneros Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. P. 175.

"El poder conferido por el trabajador a su apoderado, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que le correspondan, aunque no se exprese en el mismo."

Con esto se libra aun más al trabajador de los lineamientos formalistas del derecho civil, sin embargo, en el poder conferido si se debe de especificar que se otorga para demandar a determinadas personas.

Así las cosas, cuando el compareciente no cubra con los requisitos antes señalados, según el caso que le corresponda, es cuando su contraparte puede hacer valer estas irregularidades mediante el incidente de falta de personalidad.

### **C.-DEFINICION.**

**INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD.**-Podemos ya definir el incidente de falta de personalidad, como la excepción que se hace valer, consistente en la falta de representación jurídica, es decir en la falta de legitimación procesal.

### **D.-FORMA DE INTERPONERLO.**

**QUIEN PUEDE INTERPONER EL INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD.**

Al igual que en al anterior, la personalidad puede ser revisada por la Junta, sin embargo hacemos la aclaración de que no estaríamos propiamente hablando de un incidente, entendido éste como excepción, sino que se trataría de una actuación de la Junta.

Es más propio, y común que lo hagan valer las partes, así no cabe la menor duda de que se trata de un incidente y no de una simple actuación de la junta como en el primer caso, cuando la junta de oficio se ocupa de la personalidad.

En materia laboral es más común que la parte que interponga el incidente de falta de personalidad sea la parte actora, y no la demandada, por la flexibilidad que existe y de la cual ya hablamos, en relación a la forma de que los actores pueden acreditar su personalidad, pero puede darse el caso.

#### **E.-ETAPA PROCESAL EN LA CUAL SE DEBE PLANTEAR.**

No existe una restricción respecto de la etapa en la cual se debe de plantear el incidente de falta de personalidad, por parte de la Ley, sin embargo es más común observar que se plantee en la etapa de demanda y excepciones, que es en donde por primera vez comparecen ambas partes ante la Junta, y donde se supone los comparecientes por las partes deben de acreditar que están legalmente autorizados para ello.

Sin embargo puede darse en las subsecuentes etapas, no ya en relación a las personas que comparecieron en la primera Audiencia, y a las cuales se supone que la Junta ya les reconoció su personalidad, pero si respecto a nuevas personas que pretendan comparecer.

Tal sería el caso por ejemplo de las objeciones que se dan en el momento del desahogo de las confesionales de las personas morales, donde la persona que comparece a absolver posiciones no aparece en el poder o testimonio notarial con facultades para realizar esta función, en este caso si en verdad el compareciente carece de facultades para representar a la persona moral, se considera que no acredita legalmente su personalidad y prospera el incidente planteado, con las consecuencias legales que correspondan, según el caso.

#### **F.-CARACTERISTICAS DEL INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD.**

-El Incidente de falta de personalidad, esta considerado en el grupo de los de previo y especial pronunciamiento.

-Pero para su substanciación, no se requiere de una audiencia especial, sino que deberá de ser resuelto de plano, en el momento de su planteamiento, es decir no suspende el procedimiento, la razón de esto ya la explicamos en el capitulo anterior relativo a los aspectos conceptuales, al cual nos remitimos en obvio de repeticiones.

(Cf. p )

-Se tramita en el mismo expediente en que se actúa

-Se da a petición de parte o de oficio

"La trascendencia de los acuerdos sobre personalidad; se admita o se rechace, son de tal importancia, que inclusive, estableciendo una excepción a la política a seguir en materia de amparo, se exige que se tramite de inmediato por la vía indirecta (ante el juez de distrito), ya que de otro modo no se podrá invocar la supuesta violación por la parte afectada

al impugnar, en su caso, el laudo, mediante amparo directo<sup>20</sup>

De todo lo anterior podemos concluir que si bien existe cierta formalidad para acreditar la personalidad dentro de un juicio, los requisitos de forma varían profundamente de acuerdo a la parte contra la cual se apliquen, estos requisitos de forma, no se siguen por lo que hace a los trabajadores y a los sindicatos, los cuales se ven beneficiados, con el hecho de que no deben de sujetarse a los requisitos dispuestos en el art. 692 de la Ley Federal del Trabajo.

### **3.-NULIDAD**

Siguiendo los lineamientos ya planteados en el presente trabajo, entraremos ahora a analizar la nulidad, como otra de las causas que pueden interrumpir el procedimiento y que se tramitan como incidentes. Analizaremos igualmente primero el concepto y las características de las nulidades para posteriormente entrar específicamente a los casos en los que se plantean como incidentes.

#### **A.-CONCEPTO.**

Así pues tenemos que para Eduardo Pallares

---

<sup>20</sup> De Buen Lozano, Nestor. Ob. Cit., P.395.



" El ACTO NULO es aquel que no se realiza de acuerdo con los preceptos que lo rigen y, por ende, constituyen una violación de la norma jurídica".<sup>21</sup>

Para el Dr. Nestor de Buen La Nulidad es:

"un estado patológico del acto jurídico o, en esta materia, del acto jurídico procesal."<sup>22</sup>

En las definiciones del concepto de NULIDAD, encontramos lo que cita Hugo Alsina:

" La Nulidad es la sanción por la cual la ley priva a un acto jurídico de sus efectos normales cuando en su ejecución no se han guardado las formas prescritas para ello... la función específica de la nulidad no es propiamente asegurar el cumplimiento de las formas, si no los fines asignados a éstas por el legislador..."<sup>23</sup>

Importante por demás resulta el hecho de que en el Derecho Privado se consideran grados de Nulidad con lo que según el criterio del Lic.: Cipriano Gómez Lara, se entra en la teoría de la ineficiencia de los actos jurídicos, y nos indica los tres grados que lo conforman:

- A.-La Inexistencia.
- B.-La Nulidad Absoluta.

<sup>21</sup> Pallares, Eduardo. Diccionario Jurídico. P 577

<sup>22</sup> De Buen Lozano, Nestor Ob. Cit. P 313.

<sup>23</sup> Alsina Hugo Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. P 627

C.-La Nulidad Relativa, y señala la falta de formalidad, como la carencia de un objeto jurídicamente válido..."<sup>24</sup>

Señalando además que la Nulidad es una sanción por la falta o por defecto de la forma jurídica .

De las anteriores definiciones, podemos concluir que la Nulidad es un medio de defensa que pueden ejercitar las partes en un juicio, la cual se puede interponer en cualquier etapa del procedimiento para impugnar alguna violación al mismo, ya sea antes de cerrada la instrucción, dictado el laudo y hasta en cuanto no cause ejecutoria.

El comentario que antecede va directamente relacionado con lo que cita el Dr. Nestor De Buen L., al referirse al concepto de Nulidad en forma genérica, relacionándolo con el proceso laboral y para esto refiere " En el derecho privado las nulidades admiten grados, "

Recuérdese que en esta materia es frecuente el uso de las expresiones " Inexistencia" , " Nulidad Absoluta " , y " Nulidad Relativa " , que se identifican respectivamente, con la falta de un elemento esencial, su disposición contraria a normas de orden público o buenas costumbres o su alcance solo respecto de cuestiones que afectan a los particulares. Aun con lo anterior, nuestra Ley Federal del Trabajo, no contempla nulidades distintas ni entre las que expresamente regulan la ley ni entre

<sup>24</sup> Gomez Lara, Cipriano Ob. Cit. P 283

aquellas que deben ser en necesario resultado de la incongruencia del acto con la norma que lo rige en cuanto a los requisitos que ésta le señala. No obstante lo anterior, hay diferentes tratamientos de los actos nulos por ejemplo el proceso que se inicie con una notificación mal hecha, si la parte demandada no comparece, puede ser invalidado por la vía de amparo aun después de que el laudo a causado ejecutoria. Lo mismo sucede si el proceso se resuelve por quien o quienes no han sido nombrados formalmente representantes del gobierno, o no han sido elegidos como representantes de los sectores. Importante en este caso resulta que existen vicios que pueden ser subsanados con la simple comparecencia de la parte que podría verse afectada por este, como es el caso cuando existen vicios o defectos en una notificación, si la parte afectada comparece a la audiencia para lo cual fue mal notificada ya no puede promover incidente de nulidad pues la misma purgo el vicio de origen y así ya se desaparece el posible origen de la nulidad.

### **B.-CAUSAS DE NULIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.**

Si bien es cierto nuestra Ley Federal del Trabajo no señala diferentes grados de la nulidad, también lo es que la misma expresamente indica como causales de nulidad las siguientes:

Son nulos los actos que se realicen por junta incompetente, lo que no incluye la nulidad del acto admisión de la demanda. art. 706.

Son nulos los que se lleven a cabo en días u horas inhábiles. art. 714.

Las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en el capítulo VII del título catorce de la Ley Federal del Trabajo ( Art. 752).

Así como encontramos expresamente señaladas las anteriores nulidades, también podemos ver que existen causales de nulidad implícitas en la realización de algunos actos del procedimiento tal es el caso de las siguientes:

La nulidad que resulta del hecho de que el secretario de acuerdos no autorice una actuación procesal, salvo que está hubiera sido encomendada a otros funcionarios. art. 721.

La que se da con el hecho de que una resolución de la junta no sea firmada por los integrantes de ella y por el secretario el mismo día en que las voten. art. 839.

Los actos realizados por los funcionarios de las juntas que no hubieran sido nombrados en términos de la Ley.

Si bien es cierto que la ley no las señala como causales de nulidad expresamente, también lo es que con base en los principios generales del derecho y con apoyo en el Art. 17 de la L.F.T., son causales de nulidad de los actos que a su amparo se realicen por ello es que las consideramos como nulidades implícitas.

Ya vimos con anterioridad que es la nulidad y cuales son las que señala expresamente nuestro ordenamiento, así también cuales son las que podemos considerar como nulidades implícitas ahora veamos cuales son " los efectos, los actos nulos, ".

### **C.-EFECTOS DE LOS ACTOS NULOS**

La nulidad de un acto conlleva la de los que lo sucedieron, este podríamos considerarlo como regla general, pero de acuerdo de lo que cita el Lic. Eduardo Pallares:

" La nulidad de un acto trae consigo la de los actos posteriores a el que le están vinculados, pero en ningún caso de los actos anteriores ni tampoco de los posteriores que no le estén vinculados..."<sup>25</sup>

Mencionaremos a continuación algunos ejemplos de las nulidades más comunes que se dan dentro del desarrollo del Juicio Laboral, las siguientes:

a) La falta de competencia o de jurisdicción del tribunal que conoce del juicio, lo que no incluye la nulidad del acto de admisión de la demanda ( Art. 706 L.F.T. ).

En relación al artículo citado con anterioridad cuando se declara la incompetencia de una junta que esta conociendo de un asunto y esta remite lo actuado a la que considera competente, lo único que subsiste no importando la etapa del proceso en que se encuentre el expediente, es el auto admititorio de la demanda, además de que la junta que reciba el expediente, deberá de dictar el acuerdo de aceptación, y señalar fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

---

<sup>25</sup> Pallares, Eduardo, Ob. Cit. P. 581.

b) Las omisiones formales en que invariablemente caen por defectos de las notificaciones, emplazamientos y citaciones, al no practicarse de conformidad a lo dispuesto por el capítulo VII del Título Catorce de la Ley Laboral.

Aquí tenemos que cuando el actuario no asienta en su razón de notificación, los medios por los cuales se cercioro de que emplazo en el domicilio ordenado en autos, tales como: Como sabe que es la calle correcta, el número, la colonia, la delegación, puede dar pauta para que se considere que es una notificación mal realizada, proceda el planteamiento de un incidente de nulidad, o hasta la posibilidad del planteamiento de un amparo si se llegara a proseguir el juicio en sentido afirmativo para la demanda.

La propia Ley Federal Del Trabajo, contempla que es requisito indispensable que la primera notificación ( emplazamiento ) del demandado, sea en forma personal y obliga que para el caso de que el actuario se constituya en el domicilio del la parte demandada y no se encuentre lo mismo, deberá dejar un citatorio con la persona que lo atienda, para el fin de que en fecha posterior la persona a emplazar lo espere y si este no se encuentra el día señalado en el citatorio, el actuario procederá a emplazarlo por conducto de la persona con la cual entienda la diligencia. Debiendo el actuario de hacer una descripción lo mas detallada posible de la persona con la cual atiende la diligencia.

Además de lo anterior, cuando se realice el emplazamiento y se elabora la cédula de notificación respectiva, el actuario debe de asentar perfectamente el día, la hora, y el nombre de la persona a la cual esta emplazando, esto con el fin de evitar posibles nulidades en el emplazamiento, aunque igual suerte corren las razones de notificaciones, ordenados por la Junta o la citación de testigos para un juicio determinado.

Los anteriores son algunos ejemplos de los requisitos con los que debe cumplir un actuario para efectos del emplazamiento, notificaciones posteriores o citación de testigos.

c) Los actos que se lleven a cabo en días u horas inhábiles. ( art. 714).

Las actuaciones de las Juntas, se tienen previstas entre las siete o las diecinueve horas, de lunes a viernes de cada semana, por ello todo aquello que se realiza fuera de este horario, la misma ley lo contempla al señalar expresamente " Bajo pena de nulidad ", casi al final del ( Art. 714 ).

La misma Ley señala los días y las horas hábiles, esto dentro de los Art. 715 y 716, Haciendonos notar que únicamente para el caso de las huellas, todos los días y horas son hábiles. Globalmente indica que los presidentes de las juntas especiales y los auxiliares, podrán habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias, debiendo de señalar expresamente y claramente cuál es la causa que motiva la habilitación.

Señala a demás que toda diligencia que se inicie en días y hora hábil, podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa. Caso este común en las diligencias de embargo.

d) No oír a las partes conforme al derecho que les concede el Art. 14 constitucional.

Directamente va vinculado con el derecho de audiencia por ello nadie puede ser afectado en su patrimonio o sus bienes sin haber sino antes escuchado, vencido en juicio así pues tenemos que no podemos embargar bienes de una persona si antes no hay una resolución judicial que los condene a pagar.

Con lo anterior hemos visto lo qué es la nulidad, cuales son algunas de las cuestiones que la originan, vimos que todo acto emanado de un hecho afectado de nulidad, es nulo también y es necesario regresar los autos del estado que guardaban hasta antes de la aparición del acto viciado de nulidad.

#### **D.-DEFINICION DE INCIDENTE DE NULIDAD**

El incidente de nulidad, es el medio de defensa que tienen las partes para impugnar un acto, que carece de la formalidad que establece la Ley para su tramitación.

#### **E.-FORMA DE INTERPONER EL INCIDENTE DE NULIDAD.**

La nulidad solo puede ser invocada por la parte que no haya dado origen a la misma, además de que en la ley no existe elemento alguno para entender que la autoridad pueda invocar la nulidad, es decir no se puede plantear de oficio.



## **F.-ETAPA PROCESAL PARA INTERPONERLO.**

No hay una limitación en este sentido, las partes pueden interponer el incidente de nulidad en cualquier etapa del proceso, cada vez que se de una actuación contraria a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

## **G.-CARACTERISTICAS DEL INCIDENTE DE NULIDAD.**

Como características esenciales del Incidente de nulidad, encontramos:

- 1.- Se tramita a instancia de parte en cualquier etapa
- 2.- Tiene efectos suspensivos
- 3.- Se señala audiencia incidental
- 4.- De declararse procedente regresa las cosas al estado que guardaban hasta antes de cometida la violación
- 5.- El presidente resuelve.

Existen mas incidentes, pero dentro de este trabajo, tocamos únicamente los más importantes dentro de procedimiento.

Después del desarrollo del presente trabajo podemos concluir lo siguiente:

## ACUMULACIÓN-

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 no estaba prevista la acumulación, pues sólo se refería a los casos de litispendencia donde más que acumulación se trata de unidad del proceso.

La ley reformada de 1980 en el capítulo X del título XIV "reglamenta, ordena y autoriza la acumulación o unión de diversos expedientes, para evitar laudos contradictorios sobre cuestiones conexas o sobre un mismo litigio en beneficio de la economía en el procedimiento, la uniformidad y la congruencia en la resolución, ya que sería ilógico ventilar varias demandas en diferentes laudos referidos en un mismo juicio."<sup>26</sup>

En efecto, con la acumulación se pretende que un juicio iniciado anteriormente se acumule al que se está promoviendo, con la finalidad de que ambos juicios sean resultados en una sola sentencia, evitando así sentencias diversas o bien contradictorias.

### A.- CLASIFICACIÓN

Existen dos tipos de Acumulación: De Acción y de Autos.

a) Acumulación de Acciones.- Se presenta cuando en una sola demanda se ejercitan dos o más acciones, en un mismo juicio con causas en común. En materia laboral es obligatorio ejercer en una misma demanda las acciones que se tengan en contra de una misma persona y respecto de un mismo asunto, siempre que sean

<sup>26</sup> Tena Suck Rafael. Hugo Italo Morales. Ob. Cit. P. 100.

contradictorias ( conexidad de la causa ), a efecto de obtener unidad y congruencia procesal.

b) **Acumulación de Autos:** Consiste en reunir varios autos o expedientes para sujetarlos a una tramitación común y resolverlos en un sólo laudo.

El artículo 766 de la ley de la materia, establece que procede la acumulación de oficio o a instancia de parte en los siguientes casos:

I.- Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el misma demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones;

II.- Cuando sean las mismas partes, aun que las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo.

III.- Cuando se trate de un 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.

La primera hipótesis se refiere a una acumulación de acciones, porque actúan las mismas partes, se presenta con mucha frecuencia. A veces el actor promueve por sí mismo y después consciente de la necesidad de una asesoría, lo hace de nuevo, reclamando las mismas pretensiones, a través de un abogado al que le otorga poder. Suele darse el caso de que un mismo actor promueve por conducto de diferentes apoderados.

En el segundo caso se trata de una acumulación por razones subjetivas, identidad de partes, aunque las pretensiones sean diferentes ( disparidad de objetos ), siempre y cuando deriven de una misma relación de trabajo ( identidad de causa ). Se trata de una acumulación de acciones.

La fracción tercera del ordenamiento legal antes invocado, contempla una acumulación de autos, pues se trata de una situación de pluralidad de partes, sin que se precise si hay unidad de causa. Por ello la ley establece el litisconsorcio, como se desprende del artículo 697 que a letra dice:

" Art. 697. Siempre que dos o más personas ejerciten las misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, deben de litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos.

Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representantes común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a la que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiéndolo entre los propios interesados".

El último supuesto se trata en rigor de una válvula de escape para evitar situaciones no previstas exactamente en la ley, que por sus características puedan originar resoluciones contradictorias, lo que implica la conveniencia de acumular procesos diversos.

Carnelutti señala como ventajas de la acumulación las siguientes:

a) Un sólo proceso ( proceso acumulativo) opera para la composición de varios litigios conexos, con notable beneficio de la litis, de la justicia y en cuanto al proceso del conocimiento, también de la certeza del derecho. b) El primero de los beneficios consiste, en que una sola vez el juez y las partes realicen los actos que sirvan para la composición de más de un litigio. c) Las partes proporcionan al juicio, respecto de los hechos que exponen conjuntamente, mayores elementos para su decisión. d) Finalmente ( y es la razón principal ), la decisión varios litigios con un sólo proceso favorece a certeza, evitando la contradicción entre las sentencias. (CARNELUTTI, Francisco. Sistema de Derecho Procesal Civil. traducción de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo y Santiago Sentís Melendo, tomo I, Orlando Cárdenas V. editor, México. ).

## **B.- EFECTOS DE LA ACUMULACIÓN**

( Fenómeno de Litispendencia )

La acumulación puede surtir efectos sobre la tramitación del proceso, obligando a que se ventilen todas las pretensiones en un sólo, lo que implica la nulidad de lo actuado en el juicio o juicios acumulados ( art. 769-I L.F.T. ) o bien afecta sólo a la resolución final, de manera que las diferentes pretensiones puedan tramitarse individualmente pero resolverse conjuntamente ( art. 769-II L.F.T. ).

La primera regla se sigue para las acumulaciones derivadas de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclaman las mismas prestaciones ( art. 766-I L.F.T. ).

La segunda regla se observa respecto de las hipótesis planteadas en las restantes fracciones del artículo 766 de la Ley Laboral.

En conclusión, declarada procedente la acumulación, el juicio o juicios más recientes se acumularán al más antiguo, mismo que surtirán exclusivamente en una resolución.

### **C.-PROCEDIMIENTO DE ACUMULACION**

La acumulación puede decretarse de oficio por la junta de conciliación y arbitraje (art. 766) o a instancia de parte. En este ultimo caso debe promoverse la acumulación por la vía incidental de previo y especial pronunciamiento y sera competente para conoser la acumulación la junta de conciliación y arbitraje en que se hubiese promovido la cuestión incidental.

La tramitación de acumulación será la correspondiente a los incidentes; esto es, cuando se promueva, se señalará dentro de las 24 horas siguientes, día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá.

Por último, hay que tener presente lo que menciona Miguel Bermúdez en su libro, en sentido de que "La acumulación por ningún motivo debe considerarse como una excepción procesal, toda vez que mediante ella no se busca reponer ninguna falta de cumplimentación de presupuestos procesales o alguna irregularidad en la integración de la relación procesal en todo caso es lo que produce las excepciones procesales."

## CAPITULO IV: JURISPRUDENCIAS

**PERSONALIDAD. PROCEDENCIA DEL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO CONTRA LA RESOLUCION QUE DESECHA LA EXCEPCION DE FALTA DE.-** El acuerdo de la Junta mediante el cual reconoce la personalidad del compareciente, como responsable de la fuente de trabajo, debe considerarse como de imposible reparación y por tanto, reclamable a través de un juicio de amparo indirecto, por haber resuelto ya lo relativo a la falta de personalidad que hace valer la actora y por lo mismo dicha cuestión no puede examinarse en el laudo correspondiente.

Improcedencia 360/86. Juana Avalos Alvarez. 18 de septiembre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: \*/ Baltazar Alvear. Secretario: Enrique Alberto Durán Martínez. (TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO. INFORME 1986; TERCERA PARTE; PAG. 488).

Es sumamente importante lo resuelto por el TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO, puesto que en innumerables ocasiones, en la práctica diaria la junta no resuelve correctamente el incidente de falta de personalidad y con ello da posibilidad plena a la demandada de contestar la demanda, ofrecer pruebas y en la mayoría de los casos hasta desahogar las mismas.

**PERSONALIDAD. INCIDENTE DE FALTA DE, CUANDO PUEDE PLANTEARSE EN MATERIA LABORAL.-** El hecho de que la actora hubiera intentado el incidente de falta de personalidad en al etapa de demanda y excepciones y no en la de conciliación, no es motivo para estimar consentido el reconocimiento que de ella se hizo en la conciliación, pues la ley no establece que sea en la primera fase de la audiencia cuando se promueve la incidencia, por lo que debe entenderse que puede intentarse



válidamente en la siguiente etapa, máxime que es en el periodo de demanda y excepciones donde se fija la litis y cuando realmente la perjudica a la actora el que se tenga por reconocida la personalidad de la demanda, ya que ante ese evento se le tendría por contestada la demanda legalmente.

Amparo en revisión 45/86. Concepción Vázquez viuda de Barrales. 1o. de octubre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretario: José Humberto Robles Erenas. (SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. INFORME 1986, TERCERA PARTE, PAG. 430).

Si bien es cierto la objeción de personalidad normalmente se realiza en la etapa de demanda y excepciones, también lo es que en cualquier etapa del procedimiento se puede objetar la personalidad de quien comparezca, si de los autos no se desprenden facultades para representar a quien pretende.

**PERSONALIDAD, CUANDO PUEDE OBJETARSE LA, CON POSTERIORIDAD A LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.-** Si bien es cierto que la falta de personalidad debe oponerse como excepción en al etapa de demanda y excepciones por ser el momento procesal oportuno para que la parte contraria esté en condiciones de hacer valer las consideraciones que estime pertinentes conforme a derecho y que la Junta esté en posibilidad de analizar los fundamentos en que se apoya la excepción opuesta, también es verdad que la personalidad puede objetarse por las partes en cualquier estado del procedimiento hasta antes de dictarse el laudo definitivo, esto es así cuando en alguna etapa del juicio posterior a la de demanda y excepciones se nombren nuevos representantes.

Amparo en revisión 216/85. Sindicato Unico de Trabajadores de la Música del Distrito Federal. 11 de abril de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Adolfo O. Aragón Méndia. Secretario: Justo Nava Negrete. ( TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO

DEL PRIMER CIRCUITO. INFORME 1986, TERCERA PARTE, PAG. 281).

Con esta tesis demostramos lo señalado en el comentario anterior, en la practica encontramos en muchas ocasiones que durante la tramitación de los juicios, que en las diversas audiencias comparecen varios apoderados del mismo despacho, pero no siempre todos se encuentran facultados para representar a quien pretende, problemas más notorios, en las ocasiones en que como la misma tesis lo señala se nombran nuevos apoderados.

**PERSONALIDAD. FORMA EN QUE DEBEN ACREDITARLA LOS TITULARES DE LA DEPENDENCIA OFICIALES ANTE EL TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.-** El artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que los titulares podrán hacerse representar a juicio por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio. Una correcta interpretación de dicho precepto permite concluir, que para que se reconozca esa personalidad no es necesario que acompañe a la demanda el original de un oficio particularizado al juicio en el que se comparece, pues basta que el carácter de apoderado se encuentre acreditada del oficio que así lo demuestre, para que se tenga por legalmente acreditado el carácter señalado, pues sostener lo contrario va más allá del texto de la Ley e impondría una carga que el legislador no estableció para los titulares de las dependencias oficiales.

Amparo en revisión 246/86. Ángel Jesús Aguado Cruz. 31 de enero de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez. Secretario: Honorina Cabrera Huitrón.

Sostiene la misma tesis:

Amparo en revisión 169/85. Juana Alejandra Otero Vázquez. 30 de mayo de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez. Secretario: Emiliano

Hernández Salazar. (TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO, DEL PRIMER CIRCUITO, INFORME 1986, TERCERA PARTE, PAG. 282).

PERSONALIDAD. LOS ABOGADOS PATRONOS, ASESORES O APODERADOS DE LAS PARTES, NO TIENEN IMPEDIMENTO LEGAL PARA REPRESENTAR A ESTAS EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA INICIAL DEL JUICIO LABORAL.- "Con el criterio de que el avenimiento es un camino que permite abreviar el tiempo de duración de un conflicto de intereses y a fin de que las partes actúen en forma espontánea y sean respectivas a las exhortaciones de los funcionarios conciliadores, se impide la participación de extraños a ellas en la etapa de conciliación de juicio laboral, a fin de evitar que puedan obstaculizar la función conciliatoria de las Juntas. Tal impedimento no subsiste en la etapa de demanda y excepciones, pues no obstante que la fracción VI del artículo 876 de la vigente Ley Federal del Trabajo establece que las partes que no hayan ocurrido a la conciliación deberán presentarse personalmente a la etapa antes mencionada, la interpretación de tal dispositivo debe hacerse en concordancia con el objetivo que el legislador ideó para cada una de las partes del proceso laboral. En efecto, en el supuesto a que se refiere el artículo 878 del mencionado ordenamiento legal, que desarrolla la hipótesis de la etapa de demanda y excepciones, aun cuando en su primera fracción se prevé una ulterior exhortación a los contendientes por conducto del Presidente de la Junta, a fin de que concilien sus diferencias, ya no es propiamente su objetivo el de lograr el avenimiento, sino el de fijar el tema de la controversia. En esos términos, si la presencia física que se exige de las partes para el desarrollo de la etapa de conciliación encuentra justificada razón en el afán estatal de solucionar pronta y pacíficamente conflictos de tanta trascendencia social como lo son los que se dan en el campo de las relaciones de trabajo, tales propósitos dejan de tener vigencia en las posteriores etapas, de demanda y excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas, en

las que la presentación de las partes puede darse por sí o a través de apoderado que legalmente las represente. Esto es así porque los artículos 692 y 713 de la invocada Ley establecen esa posibilidad; el primero al señalar las reglas sobre la personalidad y el segundo al prever la comparecencia a las audiencias en forma directa por las partes o por conducto de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley; y si al respecto la única disposición en contrario la encontramos en la fracción V del artículo 876 de la Ley Laboral que impide la presencia de aquéllos con el ya comentado propósito de que se entable la negociación directa entre las partes y se facilite su conciliación, no queda sino concluir que los representantes de las partes si están facultados para intervenir en la referida etapa de demanda y excepciones”.

Amparo directo 404/87. Distribuidores de Suelas “La Tapatía”, S.A. de C.V. 25 de agosto de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio Patlán Romero. Secretario: Sergio Pallares y Lara.

Sostiene la misma tesis:

Amparo directo 888/86. José García Morales, Cremería La Higiénica, S.A. 17 de septiembre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Solórzano Zavala. Secretario: José Jesús Rodríguez Quezada. (TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEXTO CIRCUITO. INFORME 1987, TERCERA PARTE, VOL. II, PAG. 736 ).

**Importante resulta el hecho de que para la acreditación de personalidad de representante del Titular de una dependencia oficial, basta la presentación del oficio donde se le tiene por acreditada ante las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje se otorgue personalizado para el asunto de que se trata.**

**PERSONALIDAD OBJECION DE LA.-** Conforme a una interpretación sistemática de los artículos 127, 131 y 141 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se llega a la conclusión de que las objeciones de personalidad en el procedimiento laboral regulado en ese ordenamiento, debe hacerse en la audiencia que prevé el primer de esos artículos; si ello se realiza con posterioridad a dicho acto procesal, lógico y jurídicamente se hace cuando había precluido el derecho para hacer dicha objeción, por tanto es fundado el desechamiento de una demanda con apoyo en la fracción XIII del artículo 73 de la Ley de Amparo.

Amparo en revisión 311/87. Fernando Padrón Guzmán. 25 de junio de 1987. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Gilberto León Hernández. (PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. INFORME 1987, TERCERA PARTE, PAG. 270).

**PERSONA MORAL. FORMA DE ACREDITAR SU PERSONALIDAD EL REPRESENTANTE LEGAL DE.-** Para acreditar la personalidad con la que comparece a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, el representante legal de la persona moral demanda que el consejo de administración de la empresa quejosa tenga facultades para otorgar poderes para pleitos y cobranzas, por no requerirlo la fracción II, del artículo 692, de la Ley del Trabajo, sino que únicamente es requisito sino que en el documento referido se establezca ese carácter.

Amparo en revisión 155/87. Sabritas, S.A. de C.V. 12 de agosto de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Olivia del Socorro Heiras Rentería. Secretaria: Juliana Martínez Cerda. (TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CUARTO CIRCUITO. INFORME 1987, TERCER PARTE, VOL. II, PAG. 705).

La anterior tesis al igual que esta que se comenta en total diferencia con los criterios sustentados por diversos tribunales para asuntos similares pero del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna, o sea la Ley Federal del Trabajo, pues dentro de las primeras cinco tesis que se han comentado, vemos que en las tres primeras se señala, a) Que la personalidad puede ser objetada en cualquier etapa del procedimiento y algunos requisitos de forma para la acreditación por medio de carta poder, y en las dos últimas tesis, se indica que no es necesario que el documento mediante el cual se nombre representante del titular de alguna dependencia oficial indique específicamente que se otorga para un juicio determinado, o en el que se actúa, y la quinta tesis dispone que con base en la Ley Federal Burocrática, la objeción de personalidad debe de realizarse en la audiencia prevista por el artículo 127 del ordenamiento señalado, quedando imposibilitado para realizar dicha objeción con posterioridad.

**PERSONALIDAD DEBE SUSTANCIARSE EL INCIDENTE DE FALTA DE, AUN CUANDO SE HUBIERA RECONOCIDO CON ANTERIORIDAD ESA PERSONALIDAD.**- Es cierto que de conformidad con lo dispuesto en el numeral 765, con relación al 762 y 763 de la Ley Laboral, el incidente de falta de personalidad, se resolverá de plano oyendo a las partes, esto en razón de que la ley no contempla una tramitación especial para este tipo de incidentes, como lo consigna para las competencias en los artículos 701, 702 y 703; para las excusas en el artículo 709; y para la acumulación en el 770 y 773 y demás relativos, pero también lo es, que por tratarse el incidente de falta de personalidad de una cuestión contenciosa que surge dentro de un juicio y que tiene estrecha relación con ésta, debe substanciarse oyendo a las partes y resolviendo la cuestión planteada de plano, continuándose el procedimiento laboral de inmediato; por consiguiente la responsable incurre en una violación al desear el incidente en cuestión, argumentando que no podía revocar

sus propias resoluciones conforme a lo establecido en el artículo 848 de la Ley Laboral, porque con anterioridad había reconocido esa personalidad, pues dicha prohibición debe entenderse en relación a las resoluciones que no sean susceptibles de ser invalidadas por medio de defensa alguna, mas no en aquellos casos, como el presente, en que es factible promover los incidentes que la propia ley autoriza.

Amparo en revisión 45/86. Concepción Vázquez viuda de Barrales. 1o. de octubre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretario: José Humberto Robles Erenas. (SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. INFORME 1986. TERCERA PARTE, PAG. 429).

Corroborar esta lo que ya se había señalado en la anteriores, si bien es cierto se puede haber reconocido la personalidad de algunos apoderados, pero si posteriormente se le plantea el incidente de falta de personalidad deberá de resolverlo estudiando el mismo.

**PERSONALIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES. LA CARTA PODER MEDIANTE LA CUAL PRETENDA ACREDITAR EL APODERADO DE LA PARTE PATRONAL DEBE CONTENER EL NOMBRE DE LOS TESTIGOS ANTE QUIENES SE OTORGO.-** De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo, existen dos sistemas de representación de los juicios laborales y la forma de acreditar la personalidad, según se trate del trabajador o del patrón y son opuestos. Por lo que se refiere a la clase trabajadora este sistema se caracteriza por la simplicidad y ausencia de formalidades, ya que de acuerdo con el precepto citado al final, las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos sin sujetarse a las reglas del artículo 692, siempre que con los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente representa a la parte interesada. En cambio, las reglas establecidas en este precepto, deben ser exactamente acatadas cuando las cuestiones a dilucidar se

refieren al patrón. Por otro lado, como este artículo regula la forma de acreditar la personalidad de manera semejante a la manera en que lo hacen las leyes civiles, mercantiles o procesales, debe incluirse que para la validez de una carta poder, en la que el patrón haya otorgado mandato en favor de una persona para que lo represente en un juicio laboral, es necesario que se mencione el nombre de los testigos que intervinieron, puesto que sustituyen en cierta manera la fe pública que se requiere para tener por cierto un acto jurídico, y si el nombre cumple una función de identificación de las personas a fin de atribuirles consecuencias jurídicas determinadas, es claro que su mención es indispensable para establecer si merecen credibilidad los actos en que intervinieron.

Amparo en revisión 572/86. Manuel Evaristo Grado Sotelo, 28 de octubre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Julio Chávez Ojesto. Secretario: Juan José Rosales Sánchez. Sostiene la misma tesis:

Amparo en revisión 110/87. Francisco Molina Romero. 7 de octubre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime López Beltrán. Secretario: Isidro Mirando Ramírez. (TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO OCTAVO CIRCUITO. INFORME 1987, TERCERA PARTE, VOL. II, PAG. 782).

La anterior es un claro ejemplo de la división existente entre las actuaciones de la parte patronal, y la que se realicen por la de los actores, ya que una de las bases del derecho laboral, es la falta de elementos formales para la tramitación de los juicios, comparado con otras ramas del derecho y en la tesis que se comenta vemos como se obliga a la parte patronal a cubrir determinados formalismos del de Común para el llenado de la carta poder.



**Podemos concluir de las tesis relacionadas con el Incidente de Falta de Personalidad que:**

**1. Se puede promover en cualquier etapa del procedimiento y debe de ser estudiado a fondo por la Junta que este conociendo del asunto siendo diferente en los tramites ante el Tribunal Federal de Conciliación.**

**2. Será resuelto de inmediato por tratarse de un incidente de previo y especial pronunciamiento**

**3. Para la acreditación de la personalidad no se aplican los mismos criterios para la parte actora ni para la demandada.**

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Los Incidentes son acontecimientos secundarios que surgen durante la tramitación de un juicio principal y han de ser resueltos previa o simultáneamente, según representen o no un obstáculo para la continuación del procedimiento.

**SEGUNDA.-** La Ley Federal del trabajo, trata de regular los Incidentes siguiendo los principios procesales del Derecho Laboral y que son los de: concentración, economía procesal y sencillez, con lo que se pretende lograr que se resuelvan en el expediente principal donde se promueve y de plano oyendo a las partes, continuando inmediatamente con el procedimiento.

**TERCERA.-** La Ley Federal del Trabajo, señala como incidentes de previo y especial pronunciamiento, a las cuestiones relativas a la nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, dándoles tal carácter en virtud de que mientras se tramita la resolución de dichos incidentes no es posible la continuación del procedimiento provocando se detenga el principal, hasta en tanto no recaiga lo que podríamos denominar una sentencia interlocutoria, que solo concierne al incidente planteado y que es independiente de la definitiva que resuelve el asunto..

**CUARTA.- Consideramos que los incidentes en general dentro del procedimiento laboral deberían de ser resueltos al momento de ser planteados si la Autoridad cuenta con los elementos esenciales para su desahogo, ya que si la junta cuenta con todo lo necesario no debería de suspender el procedimiento y resolver de plano en ese mismo momento.**

**QUINTA.- Creemos indispensable se elabore un código de procedimientos laborales en el cual se determine plenamente cuales serian los pasos a seguir para la correcta tramitación de los incidentes y así lograr que se puedan resolver al momento de ser planteados por las partes, si de los autos se desprende que existen los elementos indispensables para ello.**

**BIBLIOGRAFIA**

- 1.-ALCINA HUGO. TRATADO TEORICO PRACTICO DE DERECHO PRECESAL DEL TRABAJO
- 2.-ALONSO GARCIA MANUEL. CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO. Cuarta edición, Ariel S.A. España
- 3.-BECERRA BAUTISTA JORG. EL PROCESO CIVIL EN MEXICO. Tercera edición. Porrúa S.A. México 1989
- 4.-BERMUDES CISNEROS MIGUEL. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
- 5.-BORRELL NAVARRO MIGUEL. ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Editorial SISTA S.A DE C.V. México 1992
- 6.-BRISEÑO RUIZ, ALBERTO. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO Colección Textos Jurídicos UNIVERSITARIOS, HARLA México, 1985
- 7.-BRISEÑO SIERRA HUMBERTO. DERECHO PROCESAL vol. IV Cárdenas Editor y Distrios México

- 8.-CABANELLAS, GUILLERMO. COMPEDIO DE DERECHO LABORAL + II BIBLIOGRAFIA OMEBA, Argentina 1968
- 9 -CARAVANTES JOSE DE VICENTE. TRATADO HISTORICO FILOSOFICO DE LOS PROCEDIMIENTOS JUDICIALES EN MATERIA CIVIL
- 10.-CLIMENT BELTRAN, JUAN B. ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Esfinge S.A DE C.V. MEXICO 1989
- 11.-CLIMENT BELTRAN JUAN. FORMULARIO DE DERECHO DE TRABAJO. Edit Esfinge México
- 12.-DAVALOS, JOSE. DERECHO DE TRABAJO I. Porrúa S.A. México 1985
- 13.-DE BUEN LOZANO NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO I. Porrúa S.A. México 1974
- 14.-DE BUEN LOZANO NESTOR. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Segunda Edición porrúa S.A. México 1990
- 15.-DE LA CUEVA MARIO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Cuarta Edición Porrúa S.A. México 1986
- 16.-DE PINA, RAFAEL. CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Botas México 1952

- 17.-DE PINA, RAFAEL. DICCIONARIO DE DERECHO.  
Décima Edición Porrúa S.A. México  
1981
- 18.-DE PINA RAFAEL Y JOSE CASTILLO LARRAÑAGA. INSTITUCIONES DE DERECHO  
PROCESAL CIVIL.
- 19.-GOMEZ LARA, CIPRIANO. DERECHO PROCESAL CIVIL.  
Segunda Edición Trillas México 1985
- 20.-GOMEZ LARA, CIPRIANO. TEORIA GENERAL DEL PROCESO.  
Segunda Edición México UNAM 1979
- 21.-GUASP JAIME. DERECHO PROCESAL CIVIL.  
Instituto de Derecho 1966 Madrid.
- 22.-TRUEBA URBINA ALBERTO. DERECHO PROCESAL DEL  
TRABAJO. Quinta.

### LEGISLACION

- 1.-CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS octavogésima primera edición, Porrúa S.A. México 1986
- 2.-LEY FEDERAL DEL TRABAJO DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. 18 de agosto
- 3.-LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada y Corregida por Alberto Trueba Urbina,

quincuagésima cuarta edición.  
Porrúa, S.A. México.

**4.-LEY FEDERAL DEL TRABAJO** Comentada y Concordada por  
Francisco Breña Garduño,  
colección leyes, Harla México.  
1978

**5.-NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO** Tematizada y sistematizada  
por cavazos Flores Baltasar,  
décima edición, Trillas, México  
1985

**6.-CODIGO DE PROCEDIMIENTOS** Trigesima octava edición, Porrúa  
**CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL** S.A. México 1990

### **TESIS Y JURISPRUDENCIA**

**1.- 55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA, 1917-1971.**, Laboral Castro  
Zavaleta S. tercera edición , Cardenas  
editor, México, 1982.

**2.- INFORME 1988 SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.** Mayo  
ediciones, Tribunales Colegiados

**3.-INFORME DE LABORES DE LA CUARTA SALA DE LA S.C.J.N.** Junta  
Federal de Conciliación y Arbitraje.