

341
2E

6



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

341
26j



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES ARAGON

**"LA REGULACION DE LOS INCIDENTES
EN MATERIA DE TRABAJO"**

T E S I S

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a .

RODOLFO RAMIREZ BASTIDA

INDICE

PAGS.

CAPITULO I. EL DERECHO DEL TRABAJO

1. Génesis del Derecho del Trabajo. 5
2. Su Autonomía. 14
3. Su naturaleza jurídica en: 18
 - 3.1 Derecho Privado. 18
 - 3.2 Derecho Público. 20
 - 3.3 Derecho Social. 24
4. Distinción entre el Derecho del trabajo y
Derecho Procesal del Trabajo 29

CAPITULO II. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. Los Presupuestos Procesales. 34
2. Los Sujetos Procesales en materia de
Trabajo. 41
3. El Procedimiento Ordinario en materia
de Trabajo. 49
4. Procedimiento de Ejecución en materia
de Trabajo. 59

CAPITULO III. LOS INCIDENTES EN MATERIA DE TRABAJO

1. Concepto de Incidente en:	72
1.1 El Derecho Común.	79
1.2 La Ley Federal del Trabajo.	89
2. Análisis de los Artículos 761 al 765 de la Ley Federal del Trabajo.	91
3. Incidentes Especiales que regula la Ley Federal del Trabajo.	96
4. Formas que reglamenta la Ley Federal del Trabajo en los Incidentes.	105
5. Concepto de Previo y Especial Pronunciamiento:	118
5.1 Incidentes con tal carácter en la Ley.	119
5.2 Por exclusión, los que no suspenden el procedimiento.	121
6. La aplicabilidad de los Incidentes, antes, durante y después en el procedimiento en materia de trabajo.	125
CONCLUSIONES.	127
BIBLIOGRAFIA.	132

CAPITULO I

"EL DERECHO DEL TRABAJO"

1. Génesis del Derecho del Trabajo.
2. Su Autonomía.
3. Su naturaleza jurídica en:
 - 3.1 Derecho Privado.
 - 3.2 Derecho Público.
 - 3.3 Derecho Social.
4. Distinción entre el Derecho del --- Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo.

1.- GENESIS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

A).- Epoca Antigua

Tenemos que en la legislación romana encontramos dos antecedentes del contrato de trabajo. El maestro Euquerio Guerrero nos dice:

"Roma se nos presenta como una estructura orgánica extraordinaria y su armazón jurídico influyó poderosamente casi en todo el mundo, admitiendo aún hoy en día la influencia de sus principios, el trabajo fue considerado como una "res" (cosa), y por ello se identifica en cierta forma con una mercancía, tanto aplicable a quien ejecutaba el trabajo como el resultado del mismo. Sin embargo la sutileza del Derecho Romano permitió distinguir entre la Locatio Conductio Operis, para diferenciar el contrato, que tuvo por objeto la actividad del hombre y aquella que contemplaba tan sólo el resultado de esa actividad". (1)

(1) Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Décima Primera Edición. Editorial Porrúa, México 1980, pág. 16

Hablando al respecto sobre éste mismo tema tenemos que el Dr. Mario de la Cueva nos dice:

"Pero la célebre *Locatio Conditio Operarium* de los jurisconsultos Romanos no era sino el viejo contrato para el arrendamiento en el Derecho Civil del siglo XIX, como contrato de arrendamiento de servicios para facilitar la explotación del hombre por el hombre y en manera alguna para procurar su beneficio". (2)

Por último tenemos que al hablar sobre el mismo tema el doctor Don Alberto Trueba Urbina manifiesta:

"Desde la *Locatio Conditio Operis*, y la *Locatio Conditio Operarium* del antiguo Derecho Romano hasta los contratos de prestación de servicios por jornal y por obra del Código de Napoleon y de todos los ordenamientos que siguieron a este gran estatuto civil, la prestación de servicios personales tenía el carácter de arrendamiento de servicios, porque el trabajo era considerado como "mercancía", es decir la actividad humana estaba regulada por el derecho de las obligaciones y la autonomía de la voluntad y la libertad de contratación hicieron del contrato un sistema de dominación del fuerte

(2) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 1975, pág. 5

frente al débil: El patrón imponía su voluntad, y conforme al célebre Código Francés su afirmación era aceptada respecto al monto del salario pago de los salarios del último año y los adelantos hechos al trabajador en el año que corra". (3)

De las concepciones aludidas por los jurisconsultos mencionados tenemos que tanto la Locatio Conditio Operarium y la Locatio Conditio Operis del derecho Romano, consideraban al trabajo como una cosa y como contratos de arrendamiento de servicios, y por lo tanto no constituían una relación de trabajo.

Concretamente, la Locatio Conditio Operarium era el contrato mediante el cual una persona llamada "Locator" se obligaba a proporcionar a un patrón "conductor", servicios personales durante algún tiempo a cambio de cierta remuneración periódica, y la Locatio Conditio Operis era el contrato mediante el cual el "Locator", se obligaba a realizar cierta obra para el conductor, mediante el pago de un precio.

(3) Trueba Urbina Alberto, Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1965, pág. 249.

De las anteriores definiciones podemos observar que el primer contrato celebrado guarda cierta similitud con el actual contrato de trabajo, en atención a las obligaciones a cargo de los contratantes, que eran por una parte la prestación de un servicio, y por otra el pago de una remuneración periódica. Del mismo modo el segundo contrato parece ser un precedente histórico de nuestros contratos de obra a precio alzado, ya que el patrón conductor, se obligaba al pago de un precio previamente fijado y el trabajador locator a la realización de una obra cierta, sin que tuviera relevancia el tiempo en que se realizaba.

B).- Epoca Media

El maestro Euquerio Guerrero, nos comenta:

"En la edad media cobró importancia el artesano y vemos como nacieron los gremios que regulaban el trabajo y aunque estas asociaciones son diferentes a los sindicatos modernos, es indudable que se vislumbraba una relación laboral que más tarde se desbordo cuando ya extinguidos los gremios por la Ley Chapellier, de 1791, se inició la Revolución Industrial que abarca en su desarrollo franco todo el siglo pasado" (4)

(4) Cfr. Guerrero Euquerio, Op. Cit., pág. 16 y siguiente.

El maestro Armando Porras López, al respecto nos manifiesta:

"En la Edad Media, la tierra tuvo tanta importancia en la satisfacción de las necesidades humanas que se perfeccionó la institución jurídica de la servidumbre y su empleo fue tan frecuente como no ha sido en ninguna otra época de la humanidad. Podemos concluir afirmando que el Derecho del Trabajo no pudo existir ni en la Edad Antigua ni en la Edad Media". (5)

Nosotros manifestamos que en esta época la influencia del cristianismo fue definitiva en cuanto al trabajo y al salario, ya que hizo que se considerara al primero como santificado por Jesucristo; sin embargo, no puede decirse que ya haya habido un Derecho del Trabajo, a pesar de la existencia del régimen corporativo; pues éste consideraba solamente a los productores en perjuicio de los propios trabajadores.

C).- Epoca Contemporánea o del Capitalismo Industrial

Al respecto el licenciado Francisco Ramírez Fonseca nos dice:

(5) Porras López Armando. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial "José M. Cajica Jr." S.A. México 1956, pág. 9 y siguiente.

"Los grandes acontecimientos sociales traen siempre consigo importantes consecuencias. La Revolución Francesa, a través de su corriente reivindicatoria y pregonando la igualdad de los hombres ante la Ley, propició en forma paradójica una profunda desigualdad". (6)

En otra obra del propio autor nos comenta:

"La Revolución Francesa tuvo mérito, entre otras que podrían adjudicársele, de arrancar la soberanía de manos del Rey: EL ESTADO SOY YO; L'ETAT C'EST MOI Luis XIV, para adjudicársela a su auténtico titular: EL PUEBLO. Pero fue desafortunada al declarar la igualdad de todos los hombres ante la Ley, pues esa pretendida igualdad devino paradójicamente en desigualdad, toda vez que la justicia distributiva exige un trato desigual para los desiguales". (7)

(6) Cfr. Francisco Ramírez Fonseca, Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo, (En vigor a partir del 1ro. de mayo de 1980)., Editorial Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. México 1980 (prólogo).

(7) Ibidem. pág. 15.

Ahora bien, con este triunfo de la burguesía que como cimiento para lograrlo imperaban los principios de libertad y de individualismo, dio lugar al maquinismo; y como sigue diciendo el tratadista citado Francisco Ramírez Fonseca:

" Por una parte, el maquinismo provocó el desempleo, pues la fuerza de la naturaleza substituye con ventaja la fuerza del hombre, ello provocó una gran oferta de mano de obra, y por consiguiente, de acuerdo con la ley de la oferta y la demanda, que se desplomara el precio de la mano de obra".

Y continúa diciendo el autor citado:

"Como por otro lado las relaciones contractuales nacían bajo el concepto de una absoluta autonomía de la voluntad, en los contratantes quedaba entornizada la máxima ley, como producto de la voluntad de las partes. Los empresarios de la época tenían la consigna de obedecer otra económica que se traduce en la idea de producir al máximo con el mínimo costo. De todos estos fenómenos se produce una condición angustiosa para la clase laborante, la que se revela en forma individual, primero, para poner al servicio de su causa, después la unión y la paralización de las actividades fabriles". (8)

(8) Ibidem (prólogo).

Lo anterior lo simplifica magistralmente el Dr. Alberto Trueba Urbina de la siguiente manera:

"Los principios de liberalismo jurídico y económico se fueron quebrando al correr del tiempo, pues en todos los órdenes de la vida constituían una injusticia: era todo el predominio del rico sobre el pobre. En todo el mundo se originó una corriente de tendencia socializadora, hasta conseguir que se estremecieran tales principios que se consideraban imputables, restringiéndose la libertad absoluta cuando perjudicaba la libertad de otro. Entonces se inicia la intervención del Estado en favor de los económicamente débiles...". (9)

Y finalmente concluiremos con lo que dice el Lic. Armando Porras López:

"Así fue naciendo el Derecho del Trabajo a golpes de yunque de la clase trabajadora sobre la injusticia en la que vivía. La clase burguesa y su propio estado cedieron ante la evidente justicia que asistía a los trabajadores de todo el mundo. El Derecho del Trabajo nació en la época del capitalismo industrial ante la lucha que entabló la clase trabajadora en contra de la clase que detenta los medios de producción. La legislación de trabajo y el mismo derecho del trabajo son

(9) Trueba Urbina Alberto, Op. Cit., pág. 249

concesiones de naturaleza transitoria, que el Estado intervencionista y la clase burguesa han hecho de la clase trabajadora del mundo, ante el temor de que ésta subvierta en injusto orden por medio de la violencia, en otro orden más justo y humano". (10)

De lo anterior concluimos que el Derecho del Trabajo en el devenir de tiempo fue adquiriendo paso a paso carta de naturalización, en primer lugar considerado en el sector del Derecho Privado, se le concibió a la energía o fuerza de trabajo del hombre como una cosa, asimilándolo primeramente como esclavo, luego asimilándolo a una bestia de carga, en razón de que el trabajo se le consideró como un contrato de arrendamiento, luego fue concebido la fuerza de trabajo del hombre como un contrato de compra-venta, en contra de las concepciones repugnantes anteriores, el mismo nació a la vida jurídica con lineamientos propios, doctrinas, principios, despertandose del derecho del sector privado al público, en razón de que sus normas que lo contienen, deben cumplirse estrictamente sin que opere la autonomía de la voluntad del patrón o trabajador, avanzando su naturaleza jurídica, que en la época moderna ya no se le puede concebir bajo el rubro del Derecho Público, sino que es parte de otro gran grupo denominado Derecho Social, por que sus normas tienden a

(10) Cfr. Porras López Armando, Op. Cit. pág. 13

establecer la estabilidad jurídica existente entre las masas poderosas, que detentan los medios de producción que son los empresarios o patrones frente a la clase trabajadora o proletariada que su única arma para combatir el despotismo y tiranía de su patrón, es como derecho mínimo la Ley Federal del Trabajo, y los Contratos Colectivos de Trabajo, y los Contratos Ley que vienen a constituir en esencia la fisonomía propia o naturaleza jurídica del actual Derecho del Trabajo.

2.- SU AUTONOMIA.

Los estudiosos del derecho han realizado profundos estudios a efecto de desvincular, de crear otro rubro del campo del Derecho, diferente al Público y al Privado, y este es, el Social donde se encuentran inmersos entre otros el Derecho Agrario y el Derecho del Trabajo, el cual manifiesta principios rectores propios, naturaleza jurídica, órganos especializados para la aplicación de los conflictos obrero-patronales, donde opera el principio de la suplencia de la deficiencia de la queja en favor del trabajador y en donde no impera el principio de la paridad procesal; por esta y otras muchas circunstancias, los tratadistas consideran la Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo.

Por otra parte Néstor de Buen afirma: "La conclusión es obvia. No puede negarse la vinculación entre el Derecho Laboral y el Derecho Civil. Bien cierto es, como ha dicho De la Cueva, que hoy día puede aseverarse que en el terreno del trabajo del hombre, el estatuto laboral es la regla general, o para emplear una fórmula legendaria, el derecho común para las prestaciones de servicios, en tanto el Derecho Civil y el Mercantil son las normas de excepción".(11)

En contra de lo anterior Guillermo Cabanellas afirma: "La substantividad y autonomía del Derecho del Trabajo no se logran únicamente por la enunciación de nuevos principios; sino en primer término, por estar consolidada su independencia respecto al Derecho Civil; en segundo lugar, por su Autonomía jurisdiccional; como tercer motivo por su Autonomía científica; y como cuarta y última causa por la influencia que ha ejercido, modificando conceptos en las restantes ramas del Derecho".(12)

El autor citado, señala que la Autonomía del Derecho del Trabajo se manifiesta en tres aspectos: científica, didáctica y jurisdiccional.

(11) de Buen Lozano Néstor, "La Reforma del Derecho Procesal Laboral", Editorial Porrúa, México 1988. 115 y 116.

(12) Cabanellas Guillermo, "Compendio de Derecho Laboral", Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, pág. 161.

"I) La Autonomía Científica: Se consolida con la bibliografía peculiar, probablemente la de mayor producción en cuanto a tratados, manuales o monografías en los últimos tiempos.

II) La Autonomía Didáctica: La disciplina del Derecho del Trabajo, se incorpora como parte esencial en los planes de estudio de las Universidades de todo el mundo, en los estudios estrictamente jurídicos o de abogacía, así como también en las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales, por la importancia para la Economía y Sociología que presenta al Derecho Laboral y la substantividad e importancia que reconoce el legislador de la disciplina laboral que exige estudio especial, y por lo tanto autónomo.

III) La Autonomía Jurisdiccional: Se manifiesta tanto en la esfera administrativa, con ministerios, subsecretarías o departamentos de trabajo, así como también en la esfera judicial, con la creación de Tribunales propios los que son para el derecho del trabajo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje".(13)

Aunándonos a la Tesis de Cabanellas, consideramos que el Derecho del Trabajo y consecuentemente el Derecho Procesal

(13) Ibidem. pags. 161 y 162.

del Trabajo tiene Autonomía Específica, pero nosotros no descartamos que el derecho común es supletorio en la interpretación en caso de lagunas del Derecho Proceaal del Trabajo.

También el derecho de trabajo, en su aspecto adjetivo es autónomo en cuanto a sus principios procesales que lo rigen, por lo que debemos concluir también, a raíz de su naturaleza jurídica, la cual se deriva del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que en su primer párrafo textualmente establece:

"El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a petición de parte. Las Juntaa tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso".

Ademáa es muy cierto que también le son aplicables en los apuestos que así lo ameritean los del derecho común que estudia la Teoría General del Proceso, porque como se ha dicho sus normas le son aplicables en la interpretación de la ley de Trabajo.

3.- SU NATURALEZA JURIDICA

En este punto consideramos aportar diversas formas de concebir la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo en el Derecho Público, Privado y Social por algunos especialistas en la materia, y nos ocuparemos en transcribir algunos conceptos de lo que entienden los tratadistas para clasificar al Derecho del Trabajo:

3.1 DERECHO PRIVADO.

El Derecho del Trabajo en su génesis era concebido como parte del Derecho Común, esto es, estaba inmerso en el mismo y que con el devenir del tiempo, creó su propia autonomía, que hizo que se separara de ese tronco común, más sin embargo en la actualidad aún existen tratadistas que asimilan al Derecho del Trabajo con el Derecho Común y que inclusive en su Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo como Fuentes de Derecho se tiene a los principios generales del Derecho, por lo que es aplicable el Código de Procedimientos Civiles.

Sobre el tema Baltasar Cavazos nos sintetiza de la siguiente manera:

"Como sucede siempre con el derecho del trabajo sus

especialistas tienen opiniones contradictorias De Litala, Almosny, Pérez Leñero y Lazcano lo ubican dentro del Derecho privado; Gallart Folch y Castorena dentro del público; Castan Tobeñas, Cesarino Junior y Radbruch, entre otros, lo consideran como un "tercer género"; a continuación nos referimos someramente a las argumentaciones dadas a favor y en contra de tales criterios.

Almosny estima que la intervención del Estado en el régimen del contrato, la sustitución de la voluntad particular por la autoridad del poder público, el carácter de orden público que encierran las normas del Derecho del Trabajo, su fuente misma que arranca del texto de las Constituciones Políticas, parecen a primera vista confirmar la tesis de los que arguyen que el Derecho del Trabajo gira alrededor del contrato que lleva su nombre, el cual es de índole especialmente privada por los intereses que regula, tenemos que concluir con la tesis de los que sostienen que no obstante el intervencionismo estatal, el Derecho del Trabajo es, por su naturaleza de la esfera de acción del derecho privado.

Dentro de la corriente dualista, la más aceptada es la que se ha denominado Teoría de la Naturaleza de la Relación; expuesta por Jellineck y que básicamente puede resumirse de la siguiente manera: La oposición entre el Derecho Privado y el Derecho Público puede referirse al principio fundamental de que en aquel, los individuos son considerados principalmente en una

relación de coordinación, los unos con respecto de los otros. Por tanto, regula el Derecho Privado las relaciones de los individuos como tales, en tanto que el Derecho Público regula relaciones entre distintos sujetos dotados de imperium, o la organización y funciones de estos mismos sujetos y la relación de ellos con los sometidos al poder (relación de subordinación).

Efectivamente, el Derecho del Trabajo nació en el seno del Derecho Civil, y por mucho tiempo el "contrato" de trabajo estuvo regulado por el principio de la autonomía de la voluntad y sujeto a las reglas del derecho común, razón por la cual se concluye que su naturaleza es de la esfera del derecho privado". (14)

3.2 DERECHO PUBLICO.

Francisco Ross Gamez concibe la naturaleza del Derecho del Trabajo dentro del Derecho Público, ya al respecto nos comenta: "Es interesante precisar la naturaleza del Derecho del Trabajo en función de la clasificación tradicional de las ramas del Derecho en Público y Privado, y muy

(14) Baltasar Cavazos Flores, "35 lecciones de Derecho Laboral" Editorial Trillas, 1982, pags. 30, 31, 32, 33 y 34.

primordialmente para ubicar correctamente al Derecho del Trabajo dentro del orden que le corresponde.

La clasificación del Derecho Público y Derecho Privado se encuentra actualmente en revisión, por las tendencias de tratadistas que pretenden incluir una clasificación más, a la que han denominado Derecho Social, ubicando al Derecho Laboral dentro de esta última.

Existen doctrinas que definen a las leyes del Derecho Público cuando éstas interesan a toda la sociedad, esto es, que el interés y el objeto de la ley es el interés y el objeto de toda sociedad y a las leyes de Derecho Privado, cuando sólo interesan a ciertos individuos en particular. Estas doctrinas que apoyan la clasificación dual mencionada, han sido sumamente criticadas, porque no puede establecerse con verdadera pureza científica una efectiva división en las instituciones jurídicas en función del interés que se persigue, porque normalmente dentro de un mismo código, coinciden disposiciones que afectan el interés colectivo, independientemente de que caigan dentro del Derecho Privado. Dentro de la corriente dualista, la más aceptada es la que se ha denominado Teoría de la Naturaleza de la relación; expuesta por Jellineck y que básicamente puede resumirse de la siguiente manera: La oposición entre el Derecho Privado y el Derecho Público puede referirse al principio fundamental de que en aquel, los individuos son considerados principalmente en una relación de coordinación, los unos con

los respecto de los otros. Por tanto, regula el Derecho Privado las relaciones de los individuos como tales, en tanto que el Derecho Público regula relaciones entre distintos sujetos dotados de imperium, o la organización y funciones de estos mismos sujetos y la relación de ellos sometidos al poder (relación de subordinación).

Independientemente de que las doctrinas mencionadas sean correctas o incorrectas, lo cierto es, que el Derecho del Trabajo tanto por una razón como por la otra, de las mencionadas doctrinas, se ubica dentro del campo del Derecho Público, toda vez que sus normas siempre serán del interés colectivo, por el interés que en todo momento tendrá la sociedad en la impartición de la justicia; aunado al valor potencial que imprime la materia sustantiva, cuanto por el hecho de que efectivamente aparece la intervención del Estado mediante la aplicación del Jus Imperium, lo que le da a las normas del Derecho Laboral permanentemente el carácter de Orden Público". (15)

El doctor Miguel Borrell Navarro, nos comenta:

(15) Ross Gamez Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Cárdenas Editores, Segunda Edición, México 1986, págs. 18 y 19.

"Para el más acertado estudio y análisis de la normativa laboral y sus instituciones, se hace necesario conocer con acierto su naturaleza en cuanto a si es Público o Privado, a fin de que nuestros juicios y conclusiones del mismo puedan ser acertados. No obstante la multiplicidad y diversidad de opiniones que existen en la doctrina a este respecto, debemos concluir que el Derecho del Trabajo forma parte del Derecho Público y no del Privado.

Si el Derecho Procesal Civil es Público a pesar de que su aplicación tiene por objeto la tutela de un Derecho Privado, como lo es el Derecho Civil, con más razón aún, es Público el Derecho del Trabajo, cuya finalidad es dar protección al trabajador que aunque pudiera ser discutible que éste forme parte del Derecho Público, o que sea un Derecho Social o tenga ambos caracteres, ciertamente no es privado. Consideramos que el Derecho del Trabajo forma parte del Derecho Público por la naturaleza imperativa de las normas que contiene por el interés jurídico que protege, por lo irrenunciable de sus normas protectoras, y por la calidad jurídica de las personas que intervienen en el proceso laboral". (16)

(16) Dr. Borrell Navarro Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial PAC, México 1989, pág. 338.

3.3 DERECHO SOCIAL.

El maestro Trueba Urbina ubica al Derecho del Trabajo dentro de la rama del Derecho Social, sosteniendo que las normas proteccionistas de la materia laboral se imponen aún al mismo Estado

Sobre el tema el maestro Alberto Trueba Urbina nos aintetiza de la siguiente manera:

"La doctrina se ha preocupado por determinar la naturaleza del Derecho del Trabajo, ubicándolo en el Derecho Público, Privado o en el Social; pero esto es simplemente precisar la posición y no su naturaleza. Si por naturaleza se entiende no sólo el origen y conocimiento de las cosas, principio, progreso y fin, y la esencia y propiedad característica de cada ser, el Artículo 123 es la fuente más fecunda del Derecho Mexicano del Trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que trabaja para su subsistencia y lucha por su liberación económica para la transformación de la sociedad capitalista.

La naturaleza del Derecho Mexicano del Trabajo fluye del Artículo 123 en sus propias normas dignificadoras de la persona humana del trabajador, en las que resalta el sentido Proteccionista y reivindicador de las mismas en favor de la clase proletaria. Esta es, pues, la verdadera naturaleza de

nuestra disciplina y de nuestra Teoría integral. Las normas del Artículo 123 creadoras del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, así como las de los Artículos 27 y 28 que consiguieron el derecho de la tierra en favor de los campesinos y fraccionamiento de los latifundios, ordenando a la vez el reparto equitativo de la riqueza y la intervención del Estado en la vida económica en función de tutelar a los económicamente débiles, son estatutos nuevos en la Constitución, distintos de los que constituyen el régimen de Derecho Público y por consiguiente de los Derechos políticos que forman parte del viejo sistema de las garantías individuales. Los elementos que integran dichos preceptos son fundamentalmente económicos y por lo mismo de nueva esencia social, corresponden a un nuevo tipo de Constituciones que inicia en el mundo la mexicana de 1917: las político-sociales.

Nuestro Derecho del Trabajo como nueva rama jurídica en la Constitución elevó idearios económicos a la más alta jerarquía de ley fundamental, para acabar con el oprobioso sistema de explotación del trabajo humano y alcanzar en su dinámica la socialización del Capital. Por ello, su carácter social es evidente, tan profundamente social que ha originado una nueva disciplina que a la luz de un realismo dialéctico no pertenece ni al Derecho Público ni al Privado, que fue división dignática entre nosotros antes de la constitución de 1917: el nuevo Derecho Social, incluyendo en éste las normas de Derecho de Trabajo y de la Previsión Social, de Derecho Agrario y de

Derecho Económico, con sus correspondientes reglas procesales. Sin embargo, nuestra jurisprudencia, equivocadamente, en alguna ocasión le llamó al Artículo 123 Estatuto Especial de Derecho Público. Pese al criterio del más alto Tribunal de Justicia, el Artículo 123 integra el capítulo de la constitución, titulado Del Trabajo y de la Previsión Social, no es Estatuto de Derecho Público ni Privado, sino de Derecho Social, porque las relaciones que de él provienen no son de subordinación que caracterizan al Derecho Público ni de coordinación de intereses entre iguales que identifican al Derecho Privado.

La clasificación del Derecho Privado y Público ha sido superada con el advenimiento de nuevas disciplinas jurídicas, como el Derecho del Trabajo y de la Previsión Social que por su esencia revolucionaria no pertenece a uno u otro, sino a una nueva rama del Derecho: el Derecho Social, que se caracteriza por su función dignificadora, protectora y reivindicadora de todos los débiles y especialmente de la persona humana que trabaja.

La verdadera naturaleza del Derecho del Trabajo no radica en su ubicación dentro de las tres grandes ramas jurídicas de nuestro tiempo, sino en las causas que originaron su nacimiento: la explotación inocua del trabajador y en su objetivo fundamental reivindicar a la entidad humana desposeída que sólo cuenta con su fuerza y transformar la sociedad

burguesa por un nuevo régimen social de Derecho; constituyendo el primer intento para la supresión de las clases y dar paso al surgimiento esplendoroso de la República de trabajadores.

El Derecho Mexicano del Trabajo es norma exclusiva para el trabajador: su instrumento de lucha para su reivindicación económica. Es grandioso en su contenido, pues rige a todas las prestaciones de servicios y por ello no es expansivo ni inconcluso, es el único completo en el mundo total". (17)

en virtud de las diferentes opiniones vertidas por los tratadistas respecto de que si la naturaleza del Derecho del Trabajo pertenece al Derecho Público, Privado o Social, cabe hacer mención que reconociendo la discutible clasificación con el Derecho Público, tenemos que la Ley Federal del Trabajo su artículo 59 plasma dicha circunstancia, al establecer dicho carácter y que las disposiciones que la contravengan no surtirán efecto legal alguno, lo anterior relacionado con el artículo 33 de dicho cuerpo de leyes, que establece la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos por los trabajadores, lo anterior constituye indudablemente la naturaleza jurídica de Derecho Público del Derecho del Trabajo.

(17) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1975, págs. 115 y 116.

Por otro lado, los estudiosos del Derecho que nos ocupa, han logrado con sus teorías clasificarlo dentro de la rama del Derecho Social, argumentando que sobrepasa la tutela de los intereses privados o públicos en razón de que se trata de proteger a un sector cuya clase social es débil, en todos los aspectos, lo que se traduce en la inaplicabilidad de la justicia conmutativa (*dura lex sed lex*), tomando en consecuencia otros principios aplicables al caso que nos ocupa, en contra de la desigualdad de las partes en materia del trabajo, la ley que rige dichas relaciones protege a la parte débil, que es el empleado de su empleador, nosotros consideramos que efectivamente el Derecho Laboral está inmerso dentro de este último rubro y en consecuencia es inminentemente social, conjuntamente con el Derecho Agrario, Derecho de Familia de los menores, entre otros en razón de que en forma efectiva protege a un sector humano de económicamente débiles, generalmente, y por lo tanto no puede equipararse al Derecho Privado, ya que el mutuo consentimiento de las partes en el Derecho que nos ocupa, dicha máxima es inaplicable, y si bien es cierto que tiene algunas características de orden público, en razón de que las normas que la conforman tienen tal carácter, no es menos cierto que inclusive el Derecho Común o Civil también es de orden público, ya que concebir que sus determinaciones emitidas por los órganos jurisdiccionales, al caso concreto, su incumplimiento sería violar una ley de orden público, por lo que al establecer dicha confusión es más sano hablar que es parte del Derecho Social.

Por otro lado los tratadistas al referirse a la clasificación de este Derecho se preguntan si la disciplina pertenece al Derecho Público o al Privado y en relación al Derecho Procesal afirman que pertenece al Derecho Público por las mismas razones que el Derecho Procesal Civil y el Derecho Penal, ya que estos regulan una actividad pública, es decir, la función de los organos jurisdiccionales.

Algunos autores afirman que el Derecho Laboral es susceptible de diferenciarlo de otras ramas del Derecho Público, la de ser un Derecho Social; en realidad el decir que el Derecho del Trabajo es Social no tiene un sentido trascendente como suponen varios autores cuando creen acertar denominando Derecho Social al Derecho del Trabajo, porque lo cierto y más viable es que no existe rama alguna del Derecho que no sea Social, en el verdadero significado y propio sentido que tiene esta palabra.

4.- DISTINCION ENTRE EL DERECHO DEL TRABAJO Y DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Para poder determinar la diferenciación que existe entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo tenemos que remontarnos a su historia, a su nacimiento, esto es que hablaremos de cuándo se separó del Derecho Común.

Como sabemos, en el Derecho Común estaban inmersos el Derecho del Trabajo y Procesal del Trabajo, más a raíz de la polémica que se suscitó en Europa, de Muther Windsheid al hablar acerca de la autonomía de la acción, fue con el segundo con quien se inició el moderno concepto de acción, el cual se señala el licenciado Díaz de León en su libro, al sostener:

"...Negó que esta fuera la misma cosa que el Derecho; la pretensión del actor no es lo mismo que la acción, pero se transforma en ésta cuando se lo ejercita en juicio; sostuvo que la actio romana era la pretensión del actor y el cogere, el derecho de accionar para hacer valer dicha pretensión, ambas formaban a su vez lo que él denominó "Anspruch", pretensión jurídica, pretensión en juicio...". (18)

Como lo anterior se desliga del Derecho Procesal o Adjetivo y surge el Derecho Procesal General, cuyo estudio moderno lo hace "La Teoría General del Proceso", el tratadista mexicano Cipriano Gómez Lara entiende por este último:

(18) Díaz de León Marco Antonio, Diccionario de Derecho Procesal Penal y de Términos usuales en el Proceso Penal, Tomo I, Porrúa, S.A., México 1986, pág. 48.

"Es la rama del Derecho Público que regula el conjunto complejo de acto del Estado, como ente soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la reclamación sustancial, actos todos encaminados a la solución de su litigio mediante la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido". (19)

Nosotros creemos que la Teoría General del Proceso sus lineamientos son aplicables al Derecho Procesal del Trabajo, en razón de que sus principios y sus figuras jurídicas que lo conforman son la base o plataforma de todo procedimiento, llámese administrativo, fiscal, penal, mercantil, etc., y en el caso que nos ocupa el Derecho Instrumental o adjetivo del trabajo.

En nuestra opinión el Derecho Objetivo del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que prevén la conducta hipotética que pueden encuadrar tanto el empleador como el empleado, esto es, el Derecho Objetivo prevée en sus normas la conducta o conductas de los agentes activos o en su caso el agente pasivo, lo anterior, por ejemplo tenemos al tenor del Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dió origen, cuyas características son la de prestar un servicio

(19) Gómez Lara Cipriano, Teoría General del Proceso, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1987, pág. 45.

personal y subordinado a cambio de un pago denominado salario, y se entiende por Contrato Individual cualquiera que sea su forma o denominación, en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario; lo anterior crea el supuesto de la relación o Contrato de Trabajo, norma inherente o dependiente del Derecho Objetivo.

En consecuencia, cuando la relación o Contrato de Trabajo entre el empleador y empleado es susceptible de alguna desavenencia, surge para dirimir la misma el Derecho Instrumental Adjetivo o Procesal del Trabajo que lo constituyen una serie de estudios procesales, dependiendo si el conflicto es de índole individual o colectivo, en consecuencia el Derecho Adjetivo del Trabajo es aquel que conforman un conjunto de normas jurídicas sometidas por las partes a un órgano jurisdiccional, que mediante la conciliación o el arbitraje aplicará el Derecho al caso concreto.

CAPITULO II

"DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"

- 1.- Los Presupuestos Procesales.
- 2.- Los Sujetos Procesales en materia de Trabajo.
- 3.- El Procedimiento Ordinario en materia de Trabajo.
- 4.- Procedimiento de Ejecución en materia de Trabajo.

1.- LOS PRESUPUESTOS PROCESALES

Tenemos que el significado de la palabra presupuesto determina la causa, motivo o pretexto con que se ejecuta una cosa, mientras que en estricto Derecho son los requisitos o circunstancias relativas al proceso, siendo estos los supuestos previos que necesariamente han de darse para constituir una relación jurídica procesal, regular o válida.

Eusebio Ramos nos comenta sobre el presente tema manifestando:

"Los presupuestos procesales son actos jurídicos que se realizan mediante una actividad de las partes y de las Juntas denominada Voluntad Jurídica y nunca un juicio en materia Civil o Laboral podrá desenvolverse por medio de hechos".

"El momento en que se puede dar un Proceso Laboral deberá ser en el punto en que se hayan reunido los presupuestos procesales que dan vida a la existencia del juicio, aunque el Juicio Laboral no necesita de un buen Derecho del actor para funcionar válidamente, como en el caso de los Procesos o relaciones jurídicas en materia civil, en donde es requisito insoslayable para la integración de dicha relación, que el actor y el demandado estén legitimados activamente el

uno y pasivamente el otro, como más adelante veremos al hablar sobre los presupuestos que se señalan en la Doctrina Jurisprudencial respecto del Juicio Laboral". (20)

INTEGRACION JURIDICA PROCESAL A PARTIR DE LA SATISFACCION DE LOS PRESUPUESTOS PROCESALES.- Los Presupuestos Procesales deben observarse para la integración de la Relación Jurídica Procesal en materia laboral, y quedaron precisados en la Ejecutoria dictada en el juicio de Amparo Directo 6788/61/2a.- Carlos Patrucci y Coags.- Fallando el 5 de Enero de 1964.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Lic. Angel Carvajal. Srio. Lic. Santiago Barajas Montes de Oca.-Informe 1964.-Cuarta Sala.-Pág. 17.

Los presupuestos o supuestos previos para que exista un juicio laboral, se señalan en la Tesis de comentario que me permito reescribir y con la cual se integra la Teoría de los Presupuestos Procesales, tema de la presente obra.

Así mismo, se esclarece en el Derecho Procesal Laboral, que a diferencia del Derecho Civil la Excepción de Falta de Personalidad, que es de previo y especial pronunciamiento no es revisable de oficio por la Junta, forzosamente tiene que ser opuesta por la parte a quien

(20) Ramos Eusebio, Presupuestos Procesales en Derecho del Trabajo, Cardenas Editores, México 1982. Págs. 18 a 24.

interesa, porque de no hacerlo en tiempo y forma oportuna y si la junta la tiene por acreditada al laudo que se dicte y a la conclusión del juicio, resolverá sobre el fondo del negocio y no cuestionará los Presupuestos Procesales respecto de que si se integraron o no como supuestos Previos a la Relación Jurídica Procesal.

Los Presupuestos Procesales o supuestos Previos a la existencia de la Relación Jurídica Procesal en materia laboral son los siguientes:

I.- La preposición de una demanda laboral (que generalmente debe constar por escrito y ratificarse en su oportunidad).

II.- Un órgano dotado de jurisdicción (Juntas de Conciliación y Arbitraje).

III.- Las partes que se presenten como sujetos de derecho (Trabajador o Patrón).

Los anteriores Presupuestos en nuestra opinión, son suficientes para integrar la Relación Jurídica Procesal Pública, respecto de los juicios ordinarios laborales y en algunos de los casos que se señalan en los Procedimientos Especiales y de los actos prejudiciales a que se refieren las

disposiciones contenidas en el Capítulo que trata sobre los procedimientos paraprocesales en las reformas que contemplan en la Ley de Procedimientos del Trabajo a partir del uno de mayo de 1980. No así tratándose de los juicios cuyo procedimiento es extraordinario, como por ejemplo el de huelga, en donde por disposición expresa de la ley en su artículo 923 agrega a los anteriores Presupuestos Procesales citados, la legitimación Activa y Pasiva en actor y demandado respectivamente estando prevenido en el numeral de cita, que la junta antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento deberá cerciorarse que entre los requisitos que se señalan en el artículo 920 de la ley laboral, que se refiere a los requisitos de forma, satisfacer los de legitimación activa por el actor-emplazante.

Artículo 920.- El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones que deberá reunir los requisitos siguientes:

I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán día y hora en que se suspenderán las labores o el término de prehuelga.

II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el

escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más proxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada, para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Artículo 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando este no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del Contrato Colectivo de Trabajo, o el administrador del Contrato Ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un Contrato Colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga deberá

cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

A CONTINUACION SE TRANSCRIBE LA EJECUTORIA DE LA CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION EN QUE SUSTENTA LA TEORIA DE LOS PRESUPUESTOS PROCESALES EN MATERIA DE TRABAJO.

FALTA DE PERSONALIDAD.- En materia laboral no puede alegarse como Presupuesto Procesal al formularse el laudo por las Juntas. El juicio no necesita de un buen derecho para funcionar válidamente, pues una cosa es rechazar la demanda y otra distinta resolver una cuestión de previo y especial pronunciamiento en la sentencia; un presupuesto de esta índole nunca puede ser procesal sino substancial; no tiene relación con el proceso mismo, que es lo que en materia de trabajo interesa, sino con el derecho que en él se dilucida. Los presupuestos para la existencia del juicio sólo son: la proposición de una demanda judicial, un órgano dotado de jurisdicción y las partes que se presentan como sujetos de derecho; cumpliendo ese mínimo de requisitos el pronunciamiento del juez debe ser inmediato y necesario; es indiferente que ese pronunciamiento sea en uno u otro sentido, acogiendo o rechazando la demanda, porque ello corresponde a la existencia misma del juicio. En estas condiciones, si la Junta admitió como correcta la personalidad del Secretario General de un

CAPITULO II

sindicato para representar a un grupo de sus trabajadores miembros; si por otra parte la empresa demandada no objetó esa personalidad ni puso excepción al respecto, sino que por el contrario, presentó inclusive pruebas que permiten establecer las relaciones laborales con el referido Sindicato y ella, la Junta que conoció el conflicto no estaba facultada para negarle la acción a los trabajadores a virtud de un presupuesto procesal que según su criterio no se había cumplido por cuanto que en estos casos de falta de presupuestos, como dice el tratadista Coutore, no se realizan actos jurídicos y el juicio no se desenvuelve con hechos sino con actos; esto es mediante una actividad de las partes y de los jueces dominada por la voluntad jurídica. En consecuencia, la falta de presupuestos no obsta a la sentencia, ya que un pronunciamiento judicial siempre es procedente, aunque sea mandado subsansar los actos nulos o declarando la incompetencia; de aquí que, si la Junta considera innecesario rechazar la demanda porque no se cubrían los presupuestos procesales, debió atender al hecho de que se trata de supuestos previos para que exista un juicio, pero no para dictar sentencia. Por ello procede la concesión del amparo para que la Junta deseche la excepción opuesta de falta de personalidad y entre al estudio de la cuestión debatida.

Amparo Directo 6788/61/2a.-Carlos Parucho y Coaga.
Fallando el 5 de Enero de 1964. Unanimidad de 4 votos Ponente:
Lic. Angel Carvajal, Srío. Lic. Santiago Barajas Montes de Oca.
Informe 1964. Cuarta Sala. Pág. 17 (20)

Así pues, las excepciones procesales son aquellas que se refieren a irregularidades o vicios del proceso, principalmente a la falta de presupuestos procesales, y no conciernen a la cuestión de fondo o sea los derechos litigiosos. Dichas excepciones impugnan el modo o manera de como se hizo valer la acción. Entre otras cosas podemos mencionar la incompetencia del juez, incapacidad procesal de las partes, litispendencia, etc.. En suma afectan únicamente el proceso y no a la relación material.

2.- LOS SUJETOS PROCESALES EN MATERIA DE TRABAJO.

Primeramente veremos opiniones de varios tratadistas en relación a este punto y más adelante haremos una clasificación a través de diversas interrogaciones que pueden surgir, en relación a los sujetos procesales en materia del trabajo.

Al respecto Eusebio Ramos nos comenta:

"Ya dijimos en capítulos anteriores que los sujetos de la relación jurídica procesal, son las partes y la Junta de conciliación y Arbitraje, reconociéndose a los primeros mencionados como parciales y a los segundos como imparciales, no encontramos alguna diferencia entre dichos sujetos que pueda diferenciarlos entre sí, aceptando que solamente trae a la práctica. Es de ayo conocido que la parte siempre es un sujeto de la relación jurídica procesal, pero no todo sujeto

procesal es parte de dicha relación".(21)

La definición de parte la encontramos definida en el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo que sostiene: Son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten tener un interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones; no basta el acreditar un interés jurídico, sino además, debe el sujeto para ser parte, ejercitar una acción u oponer excepciones, según sea actor o demandado.

También se desprende del contexto del Artículo 690 de la Ley en comento, que no sólo son partes en la relación procesal el actor y el demandado, sino también resultan serios las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en el conflicto, comprobando su interés jurídico o ser llamadas a juicio por la Junta.

Generalmente se asimila al vocablo de parte al de litigante y debemos entender y aceptar que el litigante siempre es parte y que por el contrario, la parte no siempre es litigante. También a las partes que forman parte de una relación jurídica procesal se les llama colitigantes, designando con ello a toda persona que disputa a otra en juicio sobre alguna cosa, ya sea con carácter de actor o demandado.

(21) Ob. cit. Ramos Eusebio.

Ahora bien, del contexto del mencionado artículo 689, la parte en la relación jurídica debe demostrar un interés jurídico no previo, sino en el proceso o juicio, fundándose lo anterior en que el actor al ejercitar una acción, no basta una simple presunción, no de su acción que es un derecho privado, sino de ciertos presupuestos procesales para formar parte de la relación jurídica procesal en el ejercicio de dicha acción, esto es un mínimo de derechos y no la plenitud como se necesita en el Derecho Común, y en igual forma para el demandado al oponer la excepción que compete para enervar o excluir el Derecho deducido por el actor.

En el Derecho Civil, se da el caso de los procesos o juicios cuya materia, como en el Comodato, el actor necesita como en el proceso laboral, un mínimo de derechos para el ejercicio de su actuación, por lo que al igual que el Contrato individual de trabajo, resulta de la Ley y su existencia cuando no haya sido declarada por las partes se demostrará con hechos e indicios, por lo que el interés jurídico que legitima a la parte en el ejercicio de su derecho de actuación, para integrar la relación jurídica procesal como presupuesto, basta que exista como una presunción a demostrarse en la secuela del procedimiento.

Como ya dijimos al comienzo del presente tema, haremos una clasificación de los sujetos procesales, mediante diversas cuestiones:

¿A qué personas se debe considerar como parte de un procedimiento o proceso laboral?.

El concepto de parte no es un término exclusivo del Derecho Procesal. La palabra, en sentido lógico, implica alguno de los elementos de un todo.

Desde el punto de vista jurídico, se refiere a los sujetos de derecho, es decir a los que son susceptibles de adquirir derechos y obligaciones. Así en el contrato, las partes son las creadoras del mismo, son las que se beneficiarán o perjudicarán con los efectos del mismo. También en cualquier relación jurídica se puede hablar de las partes de la misma, o sea, de los sujetos vinculados por dicha relación.

El concepto de sujeto procesal es más amplio que el de parte formal y que el de la parte material. Así son sujetos del proceso: el juez, los peritos, los testigos, otra serie de auxiliares de la función jurisdiccional y, desde luego, las propias partes. Las partes en sentido formal lo pueden ser en sentido material en cuanto estén capacitados para por sí actuar en el proceso persiguiendo una resolución jurisdiccional que

podrá afectarlos concretamente y en forma particular en su esfera jurídica, pero son además partes formales aquellos sujetos del proceso que, sin verse afectada concretamente y en forma particular su esfera jurídica por la resolución jurisdiccional que resuelva la controversia o conflicto, cuenten con atribuciones dadas por la Ley para impulsar la actividad procesal con objeto de obtener la resolución jurisdiccional, que vendrá a afectar la esfera jurídica de otras personas, las partes materiales. "Todo proceso laboral o de cualquier otro orden, supone tres sujetos fundamentales, dos que contienden y un tercero que decide la controversia". En un principio, por parte debemos entender "los sujetos de la acción", en contraste con "el sujeto de juicio", o sea el juez; partes son los sujetos que reclaman una decisión jurisdiccional, respecto a la prestación que en el proceso se debate". Si bien pues, son tres los sujetos fundamentales de todo proceso, dos contienden y un tercero decide, esto de ninguna forma entraña que tales tres sujetos sean los únicos, sino por el contrario, es necesario aceptar la participación de otros sujetos extraños a la relación substancial, pero no a la relación procesal formal. Tal es el caso ya mencionado de los testigos y peritos, y también lo es el de las partes en sentido puramente formal. Es claro que ambas calidades de parte material y de parte formal pueden coincidir con la misma persona, y ello es frecuente en la realidad, pero esto no implica que tal coincidencia siempre se de.

Lo esencial a la parte en el sentido procesal es que esta sea un sujeto que reclame o inste, para sí o para otros, o que esté en posibilidad de reclamar una decisión jurisdiccional respecto a la prestación que en el proceso se debate. No basta para ser parte, en sentido procesal, la sola personalidad jurídica, sino que debe tenerse la capacidad de ejercicio, entendida como la posibilidad de efectuar válidamente actos jurídicos en beneficio o perjuicio propios o ajenos.

¿Los administradores, directores, gerentes o factores son partes?.

Analizadas que fueron las partes en el proceso, en la cuestión que antecede, se concluye que no tienen el carácter de parte, en virtud de que estos no ven afectada su esfera económica-jurídica con el resultado del proceso, en mérito a que únicamente son representantes de la empresa; podrán serlo si son demandados.

¿A quién se habrá de considerar como un litigante?

Por litigio entendemos gramaticalmente hablando: pleito, controversia ante los tribunales, contienda, disputa, altercado; y por litigio en sentido jurídico: conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y por la resistencia del otro.

Litigante en consecuencia es la persona que pelea, que está en el pleito; o bien es el que realiza la actividad procesal (parte formal). Puede ser la misma que interviene en el juicio cuando insta por su propio derecho (parte material).

¿En sentido amplio y en sentido restringido, quién es un tercero en el proceso?

En sentido amplio: es toda persona que no siendo parte interviene en el proceso.

Hay terceros con interés y sin interés en el juicio (artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo). Los segundos son los terceros ajenos a la relación substancial y que pueden fungir como auxiliares en el proceso, ejemplo: testigos, peritos, abogados, etc., se caracterizan además porque en la resolución que ponga fin al proceso no verán afectada su esfera patrimonial.

En sentido restringido: tercero es aquel que prueba que el resultado del proceso le va a afectar su esfera patrimonial jurídica, aunque no de manera directa.

¿En qué etapa procesal puede intervenir un tercero interesado y que ha de hacer?

El tercero interesado puede intervenir en cualquier etapa del proceso hasta antes de que se cierre la instrucción del mismo.

La junta señalará fecha para que el tercero manifieste y pruebe su interés.

Los terceros interesados pueden ser coadyuvantes de cualquiera de las partes o deducir una acción propia.

¿Qué es la personalidad jurídica y qué es personería procesal?

Son tres conceptos que están íntimamente ligados entre sí y tienen una enorme importancia procesal. Si entendemos a la persona como un centro de imputación de contenido normativo o, lo que es lo mismo, como un sujeto de derechos y obligaciones, las ideas de capacidad, legitimación y de presentación, se refieren desde luego a la persona jurídica. La capacidad debe entenderse como la aptitud para poder ser sujeto de derechos y obligaciones. Esta capacidad puede ser de goce o de ejercicio. La capacidad la confiere la Ley, por ello se identifica en este sentido con el concepto de personalidad jurídica, entendida ésta precisamente, como la idoneidad para ser sujeto de derechos y obligaciones y que implica la concurrencia de una serie de atributos de la persona, como lo

son: el nombre, el domicilio, el estado civil, el patrimonio, etc., debe hacerse notar que todas estas características de la persona le son dadas por atribuciones normativas, y si es apta para recibirlas, se dice que por lo tanto tienen la capacidad de goce.

Frente a la capacidad de goce tenemos la capacidad de ejercicio, que es la aptitud para ejercer o hacer valer por sí mismo los derechos u obligaciones de los que sea titular. La capacidad de ejercicio presupone la de goce, pero no a la inversa. Una idea contraria a la de la capacidad es la incapacidad como ineptitud del sujeto, ya íntimamente ligados con los conceptos ya examinados de parte material y de parte formal, así como la legitimación.

La personería es una institución jurídica de muy amplia significación y aplicación que entraña la posibilidad de que una persona realice actos jurídicos por otra, ocupando su lugar o actuando por ella.

3.- EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO EN MATERIA DE TRABAJO.

El juicio ordinario laboral en la Ley vigente, de acuerdo a las últimas reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación, con fecha 4 de Enero de 1980, está contenida en el Título XIV del Capítulo Diecisiete, mismo que abordaremos

su estudio, a fin de comprender plenamente las incidencias que se suscitan en el mismo durante su tramitación.

Vemos con gran acierto en el Capítulo del Título referido al procedimiento ordinario laboral que se contiene bajo el rubro "procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje", en donde se evidencia que los artículos que lo conforman no contienen los medios probatorios como se plasmaba en la Ley de 1931 y 1970.

Ahora bien, lo que pretendemos analizar en esencia son los conflictos individuales de naturaleza jurídica, prescindiendo por ende, del estudio de los conflictos colectivos, así pues, en el momento procesal cuando se inicia el procedimiento de conformidad con el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo y que es con la presentación de la demanda, mediante escrito que de la misma se presente por parte del actor ante la Oficialía de Partes o Unidad Receptora de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, y cuyos efectos de su presentación tiene la de interrumpir la prescripción, lo que hará bastando solo señalar en la demanda el domicilio de la empresa o establecimiento, oficina o lugar donde prestó sus servicios el trabajador, mencionando además la actividad a que se dedica la fuente de trabajo, en términos de lo que prevee el artículo 712 en relación con los artículos 739 y 743 Fracción V de la Ley en comento, con el requisito de que el actuario al emplazar e juicio a los demandados (a pesar de que se ignoren

sus nombres, razón o denominación social del patrón), se cerciore que el local designado en autos es aquel en que se prestaron los servicios, asentando razón en autos y señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoya.

Una vez presentada la demanda por parte del actor ante la Oficialía de Partes o Unidad Receptora de la junta, estos organismos en el mismo, antes de que concluyan las labores, turnarán la demanda al Pleno o a la Junta Especial, en la que se señalará día y hora para que tenga verificativo la Audiencia a que se refiere el artículo 873 de la Ley de la materia consistente en la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, que será objeto de estudio en otro apartado al cual nos remitiremos.

Consideramos que al admitir la Junta la demanda se crean diversas situaciones jurídicas y que son:

a).- Si la Junta se percata que el escrito de demanda del actor, siendo éste trabajador, o de sus beneficiarios, está correcto, señalará día y hora para la celebración de la Audiencia antes mencionada, la que se verificará dentro de los 15 días inmediatos posteriores a partir del momento en que el Pleno o la Junta Especial hayan recibido de la Oficialía de Partes o de la Unidad Receptora el escrito inicial de demanda, en ese mismo acuerdo se ordenará que se notifique a las partes con diez días de anticipación la referida audiencia, cuando

menos apercibiéndole al demandado, que generalmente siempre es el patrón, que en caso de no comparecer se le tendrá por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, de acuerdo con el artículo 873 primer párrafo de la Ley Laboral.

b).- También puede suceder que la demanda del trabajador o de sus beneficiarios sea oscura o vaga, según lo preceptuado por el artículo 685 segundo párrafo de la Ley de la materia, o bien que haya una irregularidad en el escrito de demanda o que se ejerciten acciones contradictorias, en todos estos casos la Junta oficiosamente al admitir la demanda prevendrá al trabajador para que la subsane, tales irregularidades en un término perentorio de tres días y al a pesar de ello no cumpliera con dicha prevención, en la etapa de Demanda y Excepciones al exponer su queja el trabajador, la Junta nuevamente lo volverá a prevenir para que cumpla los requisitos omitidos o adiciones a la demanda en ese momento procesal según el artículo 878, fracción II del Código Laboral.

c).- Por último, en el caso de que la Junta de Conciliación y Arbitraje note que la demanda del trabajador sea incompleta, entendiéndose esto en cuanto a que la demanda no comprenda todas las prestaciones según la acción intentada derivada de la Ley, la Junta oficiosamente subsanará tales prestaciones que en su demanda omitió reclamar el trabajador de

conformidad con el artículo 685 segundo párrafo, de la Ley Laboral, esto según el lenguaje forense se denomina en principio de la suplencia de la queja.

La demanda que presente el trabajador deberá formularse por escrito, debiendo acompañar tantas copias simples de traslado de la misma como de demandados haya, además en la demanda se expresarán los hechos en que se funden sus peticiones, el trabajador y a su libre albedrío puede acompañar desde luego las pruebas para demostrar sus pretensiones (artículo 872). O bien ofrecer pruebas en el momento procesal oportuno, siendo este el de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, de conformidad con lo que establece el artículo 880 de la Ley, lo que es más recomendable, ya que la parte demandada no conocerá las pruebas sino hasta la etapa de Demanda y Excepciones. Es importante lo que establece el artículo 874 respecto a las notificaciones a juicio oportuno que se le haga a las partes; de oficio la Junta señalará nuevo día y hora para que tenga lugar la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, salvo que las partes concurren a la audiencia, lo que equivale a convalidar la falta de notificación, o en su defecto, cuando el actor se desista de las acciones que intente en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes comparecientes a la audiencia quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, las partes que fueron notificadas y que no concurrieron a la audiencia se les notificará por boletín o en estrados de la Junta; a las partes que no fueron notificadas se les hará personalmente.

Sobre la situación jurídica de las partes, el maestro J. Jesús Castorena nos dice:

"Es el estado de un asunto conforme a Derecho para determinar una resolución del órgano jurisdiccional, por lo que se establecen las cargas que las partes pretenden imponerse o por la que se libera de las que se intentan por las propias partes".(22)

Se entra en el desahogo de la audiencia a que se refiere el artículo 873 de la Ley laboral consistente en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, cuyo estudio es amplísimo, no obstante de ello diremos que el juicio ordinario del trabajo se integra con la fase autocompositiva denominada Conciliación, y fracasada la misma se entra a la subsecuente etapa denominada "de Demanda y Excepciones", en donde propiamente se trata la

(22) Castorena Jesús, Proceso del Derecho Obrero, Cárdenas Editores, México 1988, pág. 61

litis, entendiéndose por ésta la controversia suscitada respecto de los hechos o fundamentos de derecho que contenga la demanda del trabajador, con su correlativa ampliación en su caso, con las Excepciones y Defensas opuestas por el demandado en su escrito de contestación a la demanda, consecuentemente en la denominada réplica tiene por esencia la de fijar la prueba, entendiéndose por esta la fatiga procesal que tienen las partes de probar en juicio las acciones o Excepciones y Defensas opuestas según el caso.

Inmediatamente le procede a lo antes mencionado el desahogo de la etapa de "Ofrecimiento y Admisión de Pruebas", cabe advertir que la misma comprende dos períodos:

a).- El período en donde intervienen las partes donde hacen su ofrecimiento respectivo de sus pruebas y la correlativa objeción de las mismas.

b).- Un segundo período correspondiente a la calificación o admisión de las susodichas pruebas por parte de la Junta, interviniendo exclusivamente la misma.

La C. Lic. María Eugenia del Campo Carballo, en el temario del Derecho Procesal del Trabajo editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, resume el primer período antes mencionado en las siguientes etapas preclusivas:

I.- Ofrecimiento de pruebas del actor;

II.- Ofrecimiento de pruebas del demandado y objeción a las de la contraria;

III.- Objeción a las pruebas propuestas por el demandado;

IV.- Ofrecimiento de nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y

V.- En caso de que para el actor sea necesario ofrecer pruebas relacionadas con los hechos desconocidos que se desprenden de la contestación, podrá solicitar la suspensión de la audiencia de Ofrecimiento de pruebas para ofrecer las correspondientes a tales hechos.

Para determinar la naturaleza de la prueba es procedente estudiar las diferentes facetas de la misma:

a).- Los motivos de la prueba son las razones que producen mediata o inmediatamente la convicción del Juez, debiéndose distinguir los móviles de las partes al ofrecer las pruebas, o sea las razones por las que se ofrecen, y los motivos o razonamientos del juzgador sobre el fundamento de los medios de prueba.

b).- El objeto de la prueba lo constituyen los hechos, en cambio el Derecho no es objeto de prueba.

c).- El fin de la prueba consisten en que el juzgador, mediante el procedimiento lógico del razonamiento, encuentre la verdad.

d).- Y los medios o instrumentos de la prueba, por los que el juzgador obtiene los elementos suficientes para alcanzar la verdad, constituyen otro de los objetos o facetas de la prueba, y todos ellos unidos forman la naturaleza de la prueba.

La Ley Federal del Trabajo en su capítulo XII, en el artículo 776, determina cuáles son los medios de prueba, que son admisibles en el proceso; señalando la Confesional, Documental, Testimonial, Pericial, Inspección, Presuncional, Instrumental de Actuaciones y Fotografías, y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, y en el artículo siguiente dispone que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

La misma Ley señala la forma de desahogo en cada una de las pruebas antes enumeradas, así como los apercibimientos a las partes cuando éstas obstruyen el desahogo de las mismas"(23)

Finalmente el segundo período constituido por la calificación o admisión de las pruebas ofrecidas por las partes que hacen la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que al admitirlas deben de estar fundadas y motivadas, a la luz del artículo 16 Constitucional, y que las mismas se relacionen con la litis trabada, debiendo desechar aquellas contrario-sensu que no se relacionen con la litis o no estén ofrecidas conforme a Derecho, o de que las mismas carezcan de los elementos necesarios para su desahogo.

Por último el procedimiento ordinario concluye con el desahogo de todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes, y las que admitió la Junta dando la regla general el artículo 884 de la Ley Laboral que determina que abierta la audiencia se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado, o en su caso, aquellas que hubiesen sido señaladas para

(23) Del Campo Carballo, María Eugenia, Temario del Derecho Procesal del Trabajo, Editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del D.F., México 1985, pág. 121.

desahogarse en su fecha; en la fracción II de dicho artículo se determina que si faltare por desahogarse alguna prueba por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciendo uso de los medios de apremio a que se refiere nuestra Ley; en la fracción III se establece que en el caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran esa obligación, a solicitud de parte, la Junta lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

4.- PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA DE TRABAJO

El objetivo de este tema es la manifestación del poder coactivo del Estado para poder hacer cumplir sus determinaciones.

La doctrina procesal del trabajo distingue en la actividad jurisdiccional fases o períodos: el de Instrucción y el de Ejecución.

El período de Instrucción está constituido por la Conciliación, Demanda, Contestación, Pruebas, su desahogo y los

Alegatos; y el período de Ejecución que está constituido por el procedimiento de ejecución, que es el que constituye el último período del proceso del trabajo y tiene como fin el cumplimiento del laudo. Si resulta condenado el demandado y no cumple espontáneamente con el laudo, entonces interviene la coacción del poder público, haciendo que se cumpla por medio de la fuerza del Estado como supremo regulador del equilibrio social.

Hablando de su concepto así como de los actos que comprende el procedimiento de ejecución, tenemos que el Título Quince, Capítulo I de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a las disposiciones del procedimiento de ejecución; se puede definir la Ejecución según el maestro Trueba Urbina como: "El conjunto de actos dirigidos a asegurar la eficacia práctica del laudo jurídico y económico o cualquier otra resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje".

La finalidad de este procedimiento es lograr el cumplimiento efectivo de la resolución jurisdiccional de carácter definitivo y firme, o sea que el procedimiento de ejecución está encaminado a hacer efectivo el laudo y su objeto es la realización del fin procesal.

Los principios fundamentales del procedimiento de ejecución son la definitividad o ejecutoriedad de las resoluciones. Las disposiciones de este título rigen la

ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanente y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son aplicables a los laudos arbitrales, las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las juntas.

Los actos que comprende el procedimiento de ejecución son los siguientes:

- a).- La solicitud de la parte que obtuvo.
- b).- El auto de requerimiento y embargo (artículo 950).
- c).- La diligencia de requerimiento (artículo 951, Fracciones I, II y III).
- d).- El embargo en su caso.
- e).- Los proveimientos necesarios, tales como nombramiento de depositario, vigilarlo, decretar el cambio de depositario si así procede, inscripción del embargo y la ampliación en el caso que fuese procedente (artículo 965), etc.
- f).- El remate (artículos 967 a 972) y por último la adjudicación (artículos 973 a 975).

El cumplimiento voluntario de los laudos lo encontramos en el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo que nos señala que los aludos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la en que surta efectos la notificación, sin embargo, el propio precepto señala que las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento, o sea que si llegan al cumplimiento a un término mayor que el señalado para el cumplimiento voluntario del laudo, deberá estarse a lo que las partes hayan concertado, siempre y cuando esto haya sido aprobado por el Presidente de la Junta, pues no habiendo disposición expresa en relación con los convenios de cumplimiento de laudo, el Presidente para aprobarlos deberá aplicar prudentemente y con apoyo en las circunstancias que motiven el convenio en forma analógica con lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, también se puede suponer que se cumpla voluntariamente a un laudo fuera del término de 72 horas (ejemplo, cuando la parte vencida en juicio exhibe billete de depósito lo que sucede frecuentemente en las juntas), antes de que la parte que lo obtuvo, solicite el auto de ejecución y el Presidente lo pronuncie.

El cumplimiento forzoso de los laudos está encomendado en el artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo que señala a quien corresponde el cumplimiento forzoso de los

laudos y de acuerdo con este precepto legal, los órganos de ejecución son:

a).- Los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente.

b).- Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c).- Los Presidentes de las Juntas Especiales.

Se puede considerar que los Presidentes son los ordenadores delegando facultades a los Actuarios para que ellos sean los ejecutores.

La realización del cumplimiento forzoso de los laudos conforme a los artículos 951, fracciones III a VI, 953, 954 y 955 del ordenamiento legal citado, prevee la intervención de los Actuarios de las Juntas para dar cumplimiento a lo ordenado en el auto de ejecución.

También los artículos 941, 942 y 943 se refieren a la ejecución por medio del exhorto y prevee la intervención de Presidentes de Juntas que no conocieron del asunto en el cumplimiento forzoso de los laudos y el primero de estos preceptos, faculta a los mismos para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución.

Al hablar del auto de ejecución con efectos de mandamiento en forma, tenemos que conforme a lo dispuesto por el artículo 16 Constitucional, ninguna persona puede ser molestada sino por virtud de un mandato escrito que funde y motive la causa legal del procedimiento, así puea, aunque en materia de trabajo rige el principio de informalidad en las actuaciones de las partes, dicho principio no es aplicable a las actuaciones del tribunal quien como ordena la Constitución debe fundar y motivar los mandamientos que pronuncie. En tales condiciones el auto de requerimiento y embargo a que se refiere el artículo 950 de la Ley Federal del Trabajo, al ser dictado por el Presidente a solicitud de parte, deberá ser formal, tanto en su fundamento como en su motivación, aunque no se requiere de las palabras sacramentales.

En relación a la condena, tenemos que hay condena líquida cuando en el laudo se especifica el monto de la misma, y se dice que hay condena concreta cuando en el laudo se ordena la entrega de una cosa determinada.

Entre los laudos ejecutivos están aquellos que ordenan a pagar una cantidad de dinero, sólo hay que decir que es presupuesto jurídico que la cantidad sea líquida y por tal debe entenderse aquella que es cierta y determinada o que puede inferirse de los términos del laudo.

El artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo dice que: La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por ésta la cuantificada en el mismo.

El artículo 949 de la Ley Laboral dispone: Que siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente cuidará que se le otorgue personalmente. En caso de que la parte demandada radique fuera del lugar de la residencia de la Junta, se girará exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación Permanente al de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo a su domicilio para que se cumplimente el laudo.

La intención del Legislador respecto de los incidentes de liquidación se encuentra plasmada en lo que dispone el artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo, en donde el legislador ya no prevee la necesidad de los incidentes de liquidación; este precepto señala que la ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida expresamente señalado en el laudo, entendiéndose por ésta la cuantificada en el mismo, lo que da a entender que el Presidente para despachar auto de ejecución, cuando la parte que obtuvo haya solicitado, deberá expresar en el mismo en números el monto de la condena a que se refiere

dicho laudo y por la que se va a requerir al deudor, de lo que se desprende que el legislador no prevee la necesidad del incidente de liquidación.

Por otro lado vemos que no es procedente la caducidad en el procedimiento de ejecución; el artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo señala que: "Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento", o sea que este incidente de caducidad opera durante el procedimiento de instrucción y ya líneas arriba se hizo una diferenciación entre este período y el de ejecución, en donde se presupone la existencia de una sentencia o laudo y después del cual el derecho de acción deja de existir, en virtud de que se genera un nuevo derecho que es el de ejecución al que ya nos hemos referido y en donde no es factible la caducidad.

No fuera de los casos a que se refieren los artículos 947 y 948 con las limitaciones a que se refiere la última parte del precepto legal invocado (art. 947), en primer término este artículo señala que en caso de que el patrón no acate el laudo pronunciado por la Junta, pero se refiere a los casos en que la materia de la controversia es la reinstalación del trabajador en el puesto que venía desempeñando, entonces se dará por terminada la relación de trabajo y el patrón tendrá que indemnizarlo con el importe de tres meses de salario y se

fixará la responsabilidad del conflicto de conformidad con lo dispuesto en las Fracciones I y II del Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo y además tendrá que pagar los salarios caídos desde la fecha en que estos dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad en los términos del artículo 162 del ordenamiento legal citado.

Si la negativa a someterse a aceptar el laudo pronunciado por la junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519, fracción III último párrafo de esta Ley (artículo 948).

Como ya se expresó líneas arriba, fuera de estos casos no pueden los empresarios negarse a aceptar un laudo porque éste es una resolución que afecta al interés público y que no puede ser derogada por la voluntad de un particular, por lo cual los laudos deben cumplirse a través del procedimiento de ejecución.

El artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo señala que a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo,

aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I.- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnización, salario, pensiones y demás prestaciones devengadas hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador.

De lo que se desprende que antes de estallarse una huelga sí se podrá asegurar los derechos de los trabajadores en los casos a que se refiere la fracción I del precepto legal invocado.

Ahora bien, también en el caso de que una empresa esté emplazada a huelga sin haberse estallado la misma es evidente que sí podrá seguirse un procedimiento de ejecución, por ejemplo la reinstalación ordenada en un laudo.

Como complemento a este tema diremos que el embargo es el acto procesal por virtud del cual se aseguran ciertos y determinados bienes a fin de dar cumplimiento a la resolución dictada por la autoridad competente.

Existen dos clases de embargo, uno provicional o precautorio (fracción II del artículo 857), y el otro que tiene por objeto hacer cumplir un laudo definitivo en un juicio laboral; en el embargo el actuario embargará los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena y los gastos de ejecución; es un acto de coacción que se practica aunque el deudor no se encuentre presente. Los embargos pueden ser en dinero, muebles, créditos y rentas, inmuebles, de fincas urbanas y sus rentas, de una empresa o establecimiento y de cuentas bancarias, (artículo 956 al 964 del ordenamiento legal citado).

Después del embargo procede el remate de conformidad con lo dispuesto por los artículos 967 al 972.

Se entiende por remate de venta judicial de los bienes embargados al mejor postor, dicha venta debe realizarse conforme a la Ley, en subasta o almoneda pública y tiene como fin el obtener fondos suficientes para hacer real liquidación en beneficio del trabajador como lo ordena el laudo, el remate se debe llevar a cabo de conformidad con lo dispuesto por el artículo 971 de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos:

I.- El día y hora señalados se llevará a cabo en el local de la Junta correspondiente.

CAPITULO II

II.- Será llevado a cabo por el Presidente de la Junta quien lo declarará abierto.

III.- El Presidente concederá un término de espera que no podrá ser mayor de media hora para recibir posturas.

IV.- El Presidente calificará las posturas y concederá un minuto entre puja y puja;

V.- El actor podrá concurrir a la almoneda como postor presentando por escrito su postura sin necesidad de cumplir el requisito a que se refiere el artículo 974 de la Ley Laboral, y

VI.- El Presidente declarará fincado el remate a favor del postor.

Celebrada la diligencia de remate se procederá a la adjudicación (artículos 973 a 975 de la Ley Federal del Trabajo).

Por último, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo, los actos de los Presidentes, Actuarios o Funcionarios legalmente habilitados

son revisables; por lo que hace a los Presidentes por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuando se trate de Actuarios, por el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial y también en el caso de los funcionarios habilitados, y cuando se trate del Presidente de la Junta por el pleno de la misma.

La revisión deberá interponerse dentro de los tres días siguientes a la en que se tenga conocimiento del acto que se impugne (artículo 851), y el artículo 852 completa el procedimiento de revisión de los actos de ejecución.

Definitivamente procede el recurso de revisión contra los actos de ejecución y estos se encuentran consagrados expresamente en el artículo 849 del ordenamiento legal citado.

De lo que se establece en los artículos 849 al 852 y lo expuesto líneas arriba, se considera que si son revisables los actos procesales de ejecución.

C A P I T U L O I I I

"LOS INCIDENTES EN MATERIA DE TRABAJO"

1.- CONCEPTO DE INCIDENTE EN:

Para llegar al concepto de Incidente entre el Derecho Procesal Común y el del Trabajo, primeramente veremos la génesis de esta figura procesal que en cualquier proceso judicial tiende a interrumpir el mismo; e inclusive hasta cuando ya han causado estado.

Eduardo Pallares conceptualiza el significado de incidente diciendo que:

"La palabra incidente deriva del latín incidens (acontecer, interrumpir, suspender), significa en su acepción más amplia lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal." (24)

Ahora bien, enfocándose la terminología Incidente al Campo del Derecho propio del autor entiende:

(24) Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, Undécima Edición, México 1977, pág 406.

"Y jurídicamente la cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal. La palabra incidente puede aplicarse a todas las excepciones, a todas las contestaciones, a todos los acontecimientos accesorios que se originan en un negocio e interrumpen o alteran o suspenden su curso ordinario." (25)

Afirma el tratadista de cita que tanto la Ley como la jurisprudencia reconocen también a los incidentes o cuestiones incidentales con el nombre de "artículos", pero afirma que la verdadera palabra jurídica es la de INCIDENTE y que bajo este nombre los regula la Ley.

Al hablarnos del conocimiento de los incidentes el mencionado Jurista nos comenta:

"Los incidentes fueron desconocidos en los primeros tiempos del Derecho Romano, por la razón de que imperando en el procedimiento de aquel pueblo el sistema formulario, no tuvieron entrada hasta que la litis contestatio, no significando ya la formula pretoriana, se reducía a una simple exposición y contradicción de la demanda entablada, no produciendo ninguna innovación en el pleito, cuyo efecto estaba reservado a la sentencia." (26)

(25) Id. pág. 406.

(26) Id. pág. 406.

Centrándose Eduardo Pallares a nuestro Derecho patrio afirma:

"Nuestro Derecho antiguo no reconoció expresamente los Artículos e Incidentes... pero la necesidad de resolver las cuestiones que pudieran promoverse con tal carácter durante el pleito, trajo necesariamente la consecuencia de que esos incidentes estuvieran autorizados en el fondo de las Leyes... la doctrina de los incidentes comprende diversos problemas de importancia práctica evidente, como son estos: ¿Deben los incidentes resolverse antes de la cuestión principal?, ¿Suspenden el curso del juicio?, ¿Las sentencias que lo resuelven tienen la fuerza de la cosa juzgada material y son verdaderas sentencias?. (Al respecto para dar respuesta a lo anterior, alude al Derecho Comparado).

En el Derecho Romano. Sólo se consideraban como sentencias las resoluciones sobre la cuestión principal. Todas las demás que surgían durante el juicio se reservaban para la definitiva.

El Derecho Germánico. Modificó ese sistema que tiene la ventaja de hacer más rápido el procedimiento y originó las llamadas sentencias interlocutorias o sea las que resuelven los incidentes antes de que se llegue al final del juicio. Tienen

ese nombre porque se refieren a cuestiones LOCUTORIAS, es decir, a las que surgen "inter locutus" (El Jurista mencionado citando a De la Maza) dice a este respecto "El problema de las interlocutorias, según los más autorizados romanistas, está íntimamente ligado con el de la cosa juzgada.

Los textos reservan la palabra sentencia para expresar técnicamente una decisión jurisdiccional que se pronuncia definitivamente sobre la demanda... las interlocutorias que no reciben el nombre de sentencias son decisiones rectoras del procedimiento que, de ordinario, solo cumplen esta misión, aunque alguna vez emplearon para fijar la cuestión de derecho, para expresar la opinión del juez sobre las discutidas, o para resolver poco a poco las que se presentasen. De ahí que, por no tener sin un valor en cierto modo subordinado a la cuestión principal, no fuesen apelables las interlocutorias ni producen la cosa juzgada.

Derecho Canónico. Lo mismo que en el germánico consideró como sentencias verdaderas a las interlocutorias y admitió que los incidentes se resolvieran antes que la cuestión principal y que no poco de ellas paralizan el curso del juicio, sistema que fué adoptada por las leyes españolas y por nuestros códigos, mas aún las interlocutorias también alcanzan la fuerza

de la cosa juzgada en las cuestiones incidentales que resuelven.

Los Autores Clásicos. Distinguieron diferentes clases de incidentes: los puros y simples, que sólo conciernen al procedimiento; los relacionados con la cuestión litigiosa principal, cuya decisión podía causar un gravamen irreparable en la sentencia definitiva y finalmente, aquellos que resuelven cuestiones que prejuzgan el fondo del negocio.

El Derecho Moderno. Representado por el Código Italiano en vigor y la Ley Procesal alemana, se orienta en un triple sentido: a) El de restringir la admisión de los incidentes; b) El de no considerar como sentencias sino como ordenanzas o autos, las resoluciones de las cuestiones que surjan incidentalmente en el juicio; c) No otorgar a dichas resoluciones la autoridad de cosa juzgada; d) El de evitar que los incidentes suspendan el curso del juicio" (27)

Por su parte Néstor de Buen Lozano al referirse a lo que entiende por Concepto de Incidente, citando a Gausp explica:

(27) Id. pág 406 y 407

"En un proceso, se pueden producir modificaciones del objeto procesal en cualquiera de sus elementos definidores: sujetos, objeto y título. El cambio de nombre en virtud de una rectificación introducida por el actor respecto del demandado constituye una modificación subjetiva. Una corrección del cálculo matemático acerca de lo reclamado, implica el cambio de objeto y una aclaración sobre el verdadero significado del vicio que alega como motivo de nulidad de un contrato lo cual implica el cambio de título... Esos cambios se pueden producir en virtud de diversas circunstancias y entre ellas el *Ius Superveniens* si es que debe influir sobre la controversia... a esa situación la denomina "Crisis del Proceso". (28)

Néstor de Buen prosiguiendo con la exposición de Guasp alude: "Los procesos pueden experimentar además anomalías de menor rango cuando se altera la conexión que existe entre la pretensión y la oposición a la pretensión. Se trata de dudas que surgen sobre la conexión que existe entre la pretensión y la oposición y que recibe el nombre de "cuestiones"... pues bien, hay una verdadera anomalía o crisis objetiva del proceso siempre que después de planteado el cuestionario normal del mismo surjan algunas dudas que no pertenezcan a la lista

(28) De Buen Lozano Nestor, "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., México 1988. pág. 387.

inicialmente establecida. Este es precisamente el incidente, ya que el incidente no quiere decir otra cosa que cuestión normal" la alteración procesal que consiste en la originación de cuestiones que no pertenecen al tema lógico normalmente, establecido... cabe que la relación afecte tanto a las cuestiones de trámite, en cuanto al Juez o a las partes, en cuanto al objeto procesal, en cuanto a la educación del procedimiento, o en cuanto a la validez o nulidad de algunos actos procesales, como a las de fondo". (29)

De lo anterior expuesto vemos que la figura procesal denominada incidente es equiparable a la palabra artículo pero que la ley lo ha identificado con el nombre primero y el mismo surge durante el procedimiento ya que pueden suceder repercusiones entre las partes contendientes, entre una parte litigiosa y el juzgador y éste a su vez con aquel y su interposición pueden suceder dentro del procedimiento; en su ejecución y después de concluído por último los efectos del procedimiento; algunos son dilatorios, otros perentorios y algunos tienen los efectos jurídicos inherentes a la cosa juzgada; con lo anterior podemos evidenciar con meridiana claridad la suma importancia que reviste el estudio de los incidentes.

(29)Ibidem. págs. 387 y 388.

1.1 EL DERECHO COMUN.

La regla general de los incidentes la contiene el artículo 88 del Código de Procedimientos Civiles el cual preceptúa que los incidentes se tramitarán, cualquiera que sea su naturaleza con un escrito de cada parte, y tres días para resolver. Si se promueve prueba, deberá ofrecerse en los escritos respectivos, fijando los puntos sobre los que verse, y se citará para audiencia indiferible dentro del término de ocho días, en que se reciba, se oigan brevemente las alegaciones y se cite para sentencia interlocutoria que deberá pronunciarse dentro de los ocho días siguientes.

Por otra parte la regla general en el Derecho Común es que cuando se planteé algún incidente no suspenderá el curso del procedimiento sometido ante el juzgador.

Lo contrario a lo anterior es la excepción y que son los llamados Incidentes de Previo y Especial Pronunciamiento, esto es su tramitación si impide la continuación del procedimiento en tanto no se resuelva el mismo, en éste orden de ideas el artículo 78 de la Ley Procesal Civil del D.F., cita los incidentes que forman artículo de previo y especial pronunciamiento al establecer que solo formarán artículo de previo y especial pronunciamiento la nulidad de actuaciones por falta de emplazamiento. Los incidentes que se susciten con

motivo de otras nulidades de actuaciones o de notificaciones se tramitarán y resolverán en términos de lo dispuesto por el artículo 88.

Ahora también es regla general en el Derecho Común que todos los incidentes que se planteen como consecuencia de los presupuestos procesales se resolverán o decidirán en la audiencia previa y de conciliación a que se refiere el artículo 272-A de la ley en cita que establece "Una vez contestada la demanda y en su caso la reconvencción el juez señalará de inmediato fecha y hora para la celebración de una audiencia previa y de conciliación dentro de los diez días siguientes, dando vista a la parte que corresponda con las excepciones que se hubieren opuesto en su contra por un término de tres días. Si una de las partes no concurre sin causa justificada, el juez le sancionará con multa hasta por los montos establecidos en la fracción II del artículo 62 de este Código. Si dejaren de concurrir ambas partes sin causa justificada, el juez procederá a examinar las cuestiones relativas a la depuración del juicio.

Si asistieren las dos partes, el juez examinará las cuestiones relativas a la legitimación procesal y luego se procederá a procurar la conciliación que estará a cargo del Conciliador adscrito al juzgado. El conciliador preparará y propondrá a las partes, alternativas de solución al litigio. Si los interesados llegan a un convenio, el juez lo aprobará de

plano si procede legalmente y dicho pacto tendrá fuerza de cosa juzgada.

En caso de desacuerdo entre los litigantes, la audiencia proseguirá y el juez que dispondra de amplias facultades de dirección procesal, examinará en su caso, las excepciones de conexidad, de litispendencia y cosa juzgada, con el fin de depurar el procedimiento.

De lo anterior transcrito, en el Derecho Común en la audiencia denominada previa y de conciliación la depuración que hace el juez estriba, en el exámen de la legitimación procesal y de las excepciones de conexidad, litispendencia y cosa juzgada estas tres últimas figuras procesales constituyen los denominados presupuestos procesales. Al respecto José Ovalle manifiesta: "Son requisitos sine quanone para que pueda darse una relación jurídica procesal entre partes contendientes, además en la referida audiencia se resolverán mediante la depuración del juicio todas las excepciones existentes en Derecho común sean o no de previo y especial pronunciamiento a excepción de la incompetencia del juez; cuya excepción dilatoria consiste en denunciar la falta de presupuesto procesal consistente en la competencia del organo jurisdiccional". (30)

(30) Ovalle Favela José, "Derecho Procesal Civil". Editorial Harla. 3a. Edición. México 1989 pág.86.

Como ya sabemos tal incompetencia se puede promover por declinatoria e inhibitoria la que nos omitimos estudiar por no ser el objetivo de nuestro trabajo pero que su tramitación y substanciación se hace a través del procedimiento ya indicado que prevé el artículo 88 del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal pero que al igual que el incidente de nulidad de actuaciones el de incompetencia es de previo y especial pronunciamiento.

Así el artículo 35 de la Ley en comento establece: "Salvo la incompetencia del órgano jurisdiccional, las demás objeciones aducidas respecto de los presupuestos procesales y las excepciones dilatorias se resolverán en la audiencia a que se refiere el artículo 272 A".

La resolución que determina una cuestión incidental como ya vimos es a través de una sentencia interlocutoria y que puede ser planteado antes o después de dictada sentencia definitiva; al respecto el artículo 79 fracción V del Código de Procedimientos Civiles del D.F., establece:

Art. 79.- Las resoluciones son: 398 fracción II, y de la L.O. el art. 288 fracciones. I y IV.

I.- Simples determinaciones de trámite, y entonces se llamarán decretos; 71, 89, 90, 103, 115, 132, 684 y 686, y de la L.O. el art. 196.

II.- Determinaciones que se ejecuten provisionalmente y que se llaman autos provisionales; 89, 90, 195, 209, 211, 213, 217, 252, 253, 684, 685, 686, 691, 697 y 698.

III.- Decisiones que tienen fuerza de definitivas y que impiden o paralizan definitivamente la prosecución del juicio, y se llaman autos definitivos; 89, 90, 137 fracción II y 700 fracción II.

IV.- Resoluciones que preparan el conocimiento y decisión del negocio ordenando, admitiendo o desechando pruebas, y se llaman autos preparatorios; 137 fracción I, 277, 285, 298, 694 y 714.

V.- Decisiones que resuelven un incidente promovido antes o después de dictada la sentencia, que son las sentencias interlocutorias 70, 71, 78, 137 fracción IV, 141, 186, 237, 252, 386, 558, 691, 700 fracción III. 723, 741, 833, 900, 926 y 938, de la L.O. el artículo 288 fracción II.

VI.- Sentencias definitivas, 81, 82, 84, 86, 87, 90, 91, 92, 93, 94, 137 fracción I, 698. 700 fracción I y 945 última parte, y del T.E. de J. de Paz el art. 20 fracción VII; de la L.O. del art. 288 fracción II.

Incidente de falta de personalidad.- También se tramita en la vía incidental pero no es de previo y especial pronunciamiento, al respecto el artículo 47 del Código de

Procedimientos Civiles del D.F. depura la terminología jurídica de falta de personalidad por la de legitimación procesal, que es un presupuesto procesal que el juez tiene la obligación de examinar aun oficiosamente en cualquier momento del juicio, a menos que lo haga cualquiera de las partes contendientes en proceso.

Otro caso de presupuesto procesal es la llamada litispendencia que de conformidad con el artículo 38 de la ley que se comenta procede cuando un juez conoce ya del mismo negocio sobre el cual el procesado es el mismo demandado. El que la oponga debe señalar precisamente el juzgado donde se tramita el primer juicio y si se declara procedente, se remitirán los autos al juzgado que primeramente conoció del negocio cuando ambos jueces se encuentren dentro de la jurisdicción del mismo tribunal de apelación. Se dará por concluido el procedimiento si el primer juicio se tramita en juzgado que no pertenezca a la misma jurisdicción de apelación.

De lo anterior se advierte que la litispendencia o litigio pendiente extingue el proceso posterior al primero, subsistiendo éste únicamente.

La excepción de la cosa juzgada es otra excepción que como presupuesto procesal también extingue el proceso, esta también prevé que un mismo litigio ha sido sometido a dos diversos procesos pero aquí se presupone que el primer juicio

ha concluido por sentencia firme. Tal excepción debe de resolverse en la audiencia previa y de conciliación que prevee el artículo 272-A del Código de Procedimientos Civiles.

Por último la excepción de conexidad de la causa como presupuesto procesal, tiene por objeto de que un juicio promovido primeramente por una de las partes se acumule a otro diverso que aunque en esencia no sean iguales, si tengan conexidad con la causa de pedir a fin de que se resuelvan conjuntamente y el juzgador pueda emitir una sentencia acorde a las causas conexas.

Otras excepciones dilatorias que se resuelven en la audiencia previa y de conciliación son: la falta de cumplimiento de plazo o de la condición a que esté sujeta la acción intentada por existir una obligación sujeta a una condición suspensiva o a plazo por parte del demandado.

La división, es cuando existen pluralidad de fiadores, los mismos exigen al actor que divida su reclamación entre todos previo convenio que establece el artículo 2827 del Código Civil.

La Excusión es cuando al actor se le exige que primero ejercite su acción en contra del deudor principal y de resultar infructuosa entonces sí el fiador responderá en su caso de la obligación contraída por éste.

Otras cuestiones incidentales son:

El incidente de tachas de testigos que son las circunstancias que invoca alguna de las partes en juicio para probar que los testigo que ofreció y depusieron por su colitigante los mismos incurrieron en circunstancias que afectan su credibilidad y la resolución de dicho incidente se reserva hasta la sentencia definitiva, artículos 363 y 371 del Código de Procedimientos Civiles del D.F.

El artículo 137 Bis del Código de Procedimientos Civiles, establece que se puede promover en vía incidental la caducidad de la instancia al preceptuar en su primer párrafo: la caducidad de la instancia operara de pleno derecho cualquiera que sea el estado del juicio desde el emplazamiento hasta antes que concluya la audiencia de pruebas, alegatos y sentencia, si transcurrido 180 días hábiles contados a partir de la notificación de la última determinación judicial no hubiere promoción de cualquiera de las partes.

El artículo 141 de la ley en cita prevé el incidente de gastos y costas al decir, las costas serán reguladas por la parte a cuyo favor se hubieren declarado y se substanciara el incidente con un escrito de cada parte, resolviéndose dentro del tercer día.

A excepción de la regla general que vimos con antelación también se pueden oponer las defensas y excepciones de ejecución de sentencias, al tenor de lo establecido por el artículo 531 del Código de Procedimientos Civiles que dice: "Contra la ejecución de las sentencias y convenios judiciales no se admitirá más excepción que la de pago, si la ejecución se pide dentro de ciento ochenta días ; si ha pasado ese término, pero no más de un año se admitirán, además las de transacción, compensación y compromisos en árbitros; y transcurrido mas de un año serán admisibles también la novación, la espera, la quita, el pacto de no pedir y cualquier otro arreglo que modifique la obligación, y la falsedad de instrumento, siempre que la ejecución no se pida en virtud de ejecutoria o convenio constante en autos. Todas esas excepciones, sin comprender la de falsedad deberán ser posteriores a la sentencia, convenio o juicio, y constar por instrumento público o por documento privado judicialmente reconocido o por confesión judicial. Se substanciarán estas excepciones en forma incidental, con suspensión de la ejecución, sin proceder ésta, cuando se promueva en la demanda respectiva el reconocimiento o la confesión, 88, 129, 131 y 529; y del T. E. de J. de Pal el artículo 24 fracción III.

Quando el Juez dicta Sentencia respecto de la controversia que se le ha sometido a su consideración, esto es, declara el derecho al caso concreto; tal sentencia puede ser de

"condena de dar" en consecuencia la parte que ganó deberá promover el "Incidente de liquidación de sentencia" previsto en el artículo 515 de la ley que se comenta y que reza: Si la sentencia no contiene cantidad líquida, la parte a cuyo favor se pronunció, al promover la ejecución presentará su liquidación de la cual se dará vista por tres días a la parte condenada. Si ésta nada expusiere dentro del término fijado se decretará la ejecución por la cantidad que importe la liquidación; más si expresare su inconformidad, se dará vista de las razones que alegue a la parte promovente por tres días y de lo que replique, por otros tres al deudor. El juez fallará dentro de igual término lo que estime justo. Esta resolución será apelable en el efecto devolutivo. 69, 79 Frac. V, 85, 88, 133, 204, 516 y 715.

En la justicia de paz no tiene cabida la substanciación de incidente alguno Artículos 17, 18, 19 de la Justicia de Paz.

Ahora bien, del estudio pormenorizado de los incidentes en Derecho Común debemos de concluir: que se clasifican como de "Artículo de previo y especial pronunciamiento" los que suspenden el procedimiento como la incompetencia, nulidad de actuaciones, litispendencia, conexidad, falta de personalidad entre otros y que los mismos se deciden en la audiencia previa y de conciliación a excepción

de la primera nombrada; hay otros incidentes que se deciden al final del juicio, cuando se emite la sentencia definitiva, otras hasta su ejecución; otros cuando han causado ejecutoria vgr. el incidente gastos y costas, y en la llamada justicia de paz no tiene cabida la interposición de incidente alguno.

Ahora pasaremos al estudio de los Incidentes en Materia de Trabajo.

1.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Las diferencias que existen entre el concepto de incidente en Derecho Común y en el Derecho Procesal del Trabajo, a pesar de que dicha figura jurídica está regulada por la Teoría General del Proceso, vemos que en materia de trabajo, tiene ciertas diferencias con el Derecho Común, en razón de que en la materia que nos ocupa los incidentes cuando son procedentes, generalmente modifican el contenido de fondo y de forma de la controversia debatida por las partes, así vemos que generalmente el incidente cambia la situación jurídica debatida en el principal, por ejemplo en el caso de la impugnación de la falta de personalidad por una de las partes, trae como consecuencia que la autoridad le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, y si no está legitimado de una fuente de origen se le tendrá por perdido su derecho para ofrecer pruebas, con fundamento en el Artículo 873 de la ley de la materia, lo anterior advierte, que el juicio normal

que debe prevalecer, en razón del incidente mencionado, queda reducido a una situación procesal muy diversa, en razón de que al hacerle efectivo el apercibimiento del numeral invocado deviene que se le tenga en su contra la fatiga de probar, esto es, que asuma la carga de la prueba, lo que irremediablemente se traducirá en un juicio desfavorable a sus intereses, por el hecho mencionado.

Lo anterior no sucede en el Derecho Común, en razón de que existen mas facultades amplísimas para representar a las partes en juicio, existiendo también recursos como el de apelación para hacer más satisfactorio tal representación.

Por otro lado en materia de trabajo existen marcadas diferenciaciones del incidente, como por ejemplo el de sustitución patronal, en el que no obstante de existir cosa juzgada, al hacer efectivo el cumplimiento mediante la ejecución respectiva del laudo condenatorio, tenemos que una tercera persona extraña al procedimiento, denominada patrón sustituto, reporta las cargas derivadas del juicio que se entabló en forma primaria al demandado inicial o patrón sustituido, lo anterior se da en razón de que como ya hemos visto la ley laboral su imperativo es el proteger a la clase más débil en razón del principio de subrogación, por ser los derechos de los trabajadores de orden público y social, las prestaciones adquiridas con motivo de su relación o contrato de trabajo, son irrenunciables y en consecuencia la

responsabilidad deberá ser a cargo del nuevo patrón denominado sustituto, por lo que en ese caso mediante el incidente respectivo, éste reportará todos los derechos adquiridos por los trabajadores con el patrón substituido; pero lo anterior, no se dá en Derecho Común, en razón de que como ya expusimos en los contratos que lo rigen, impera el principio de la voluntad de las partes, mismas que previo mutuo consentimiento quedarán obligadas en la medida de su voluntad, lo anterior no implica que la ley supla un derecho que hayan adquirido o en su defecto hayan renunciado en el contrato por el cual se obligaron.

Concluyendo el punto en cuestión, tenemos que la diferencia que estriba entre los incidentes en Derecho Común y en materia de trabajo, es en razón de que los que se tramitan en el derecho mencionado primeramente no tienen la funcionalidad de orden público y social que revisten los segundos.

2. ANALISIS DE LOS ARTICULOS 761 AL 765 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Los incidentes están regulados en el Título Catorce Capítulo IX de la Ley Federal del Trabajo, bajo el rubro "De los Incidentes", de los artículos 761 al 765, donde se enumera los Incidentes expresamente y las reglas generales aplicables;

así, el artículo 761 nos da la regla general de que: "Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley"

De lo anterior, se desprende que en materia procesal del trabajo los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal; descartándose con ello, que se substancien por cuerda separada, como en el Derecho Común; en su última parte establece la excepción al decir "Salvo los casos previstos en la Ley.

Por su parte el artículo 762 de la Ley de la materia, enumera los incidentes que deben tramitarse como "de previo y especial pronunciamiento", es decir, aquellos que suspenden la tramitación de la controversia hasta en tanto no se resuelva el incidente planteado; el mismo establece:

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

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

El artículo en comento nos establece la regla general y especial por la cual deben de tramitarse los incidentes como artículo de previo y especial pronunciamiento, esto es, porque paralizan el juicio principal en tanto no se resuelva mediante interlocutoria las incidencias planteadas y estimamos que el legislador le quizo dar, este trámite en razón de los efectos jurídicos trascendentales que produce la nulidad, ya que su procedencia abroga inclusive laudos ejecutoriados, la competencia en su caso su trascendencia sería la de dictar el derecho al caso concreto una Autoridad sin facultades para ello, y la personalidad, conlleva de ser procedente, que la persona objetada de la misma sea contumaz, en juicio teniendo como consecuencia inminente un laudo condenatorio en su contra. Por lo que se refiere a la acumulación y excusas en nuestro concepto son meras dilaciones procesales, no obstante la última mencionada si puede repercutir a la parte en juicio, que su contrario tenga vínculos de parentesco familiar con las autoridades laborales.

Por su parte el artículo 763 del ordenamiento citado nos da la regla general de la tramitación de los incidentes que no son de previo y especial pronunciamiento al establecer:

Quando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolvera de plano oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Quando 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.

Del análisis del presente artículo, se advierte la regla general que es aplicable a los incidentes que por exclusión no sean de previo y especial pronunciamiento, lo que conlleva a determinar que éstos no suspenden el procedimiento, y como dicho ordenamiento lo señala, promovido a instancia de parte en audiencia o diligencia respectiva, la misma se substanciará y resolverá de plano cumpliendo con la garantía de seguridad jurídica, esto es, oyendo a las partes, y en su parte infine del numeral en cita, en nuestra opinión inadecuadamente, establece la regla general de los incidentes de previo y especial pronunciamiento estudiados con antelación lo que hace obscuro el numeral para este último caso, estableciendo que dentro de las veinticuatro horas la Junta señalará audiencia incidental en la que resolverá mediante la correlativa sentencia interlocutoria.

Así bien el artículo 764 nos indica que:

Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

CAPITULO III

Por lo que se refiere al artículo 764 en forma impropia en nuestro parecer establece la figura de la convalidación jurídica de las resoluciones o notificaciones mal hechas o omitidas por las Juntas, en el sentido de que haciéndose sabedoras las partes de las mismas en autos cobran plena validez por dicha convalidación y en consecuencia todos sus efectos jurídicos; consideramos que sobre esta regla debe tenerse como excepción el emplazamiento ya que es de orden público y por lo tanto no se convalida, concluyendo el artículo en comento como consecuencia obvia que en caso de incidente de nulidad de actuaciones promovido por las partes ya sabedoras de las mismas, y que conste en autos, el incidente respectivo será desechado de plano.

Por último el artículo 765 de la Ley Federal del Trabajo, nos establece que:

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

En nuestra opinión el presente artículo es una mera repetición innecesaria y ociosa del artículo 763, que reitera que los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial se resolverá de plano oyendo a las partes, o en su caso consideramos también que es una repetición de la regla general a que se refiere el artículo 763 de la Ley en comento.

3. INCIDENTES ESPECIALES QUE REGULA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como incidentes especiales, tenemos que el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala los siguientes:

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

Por lo que se refiere al Incidente de Nulidad de Actuaciones ; el fundamento del mismo está regido por los artículos 752 de la ley al decir:

Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en este capítulo.

Por su parte el artículo 714 de la Ley establece:

Las actuaciones de las juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que esta Ley no disponga otra cosa.

También el artículo 721 de la Ley preceptúa:

"Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios..."

De lo anterior advertimos que tanto las notificaciones como medios de comunicación procesal así como las actuaciones de las juntas por sus funcionarios deben ceñirse a lo que ordena la Ley so pena de declararse nulo a petición de parte interesada.

Por su parte el Incidente de Competencia, se refiere a las controversias competenciales existentes entre los diversos tribunales de trabajo, los cuales pueden ser:

a).- Por materia, en lo que se refiere a las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje.

b).- En razón del territorio, cuya regulación lo establece el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo y cuya resolución competencial estará a cargo de las Autoridades a que se refiere el artículo 705 de la Ley.

Así el artículo 706 de la Ley establece la regla general consistente en la nulidad de lo actuado ante la Junta incompetente:

"Será nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda y lo dispuesto por los artículos 704 y 928 fracción V de esta Ley, o en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el período de conciliación".

El incidente de Falta de Personalidad se encuentra relacionado con diversos artículos de la Ley que lo reglamentan o nos dan la pauta para su interposición, como los siguientes:

"Artículo 689.- Son parte en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones"

CONTRARIO SENSU, las personas que no acrediten su interés jurídico se les podrá oponer incidente de falta de personalidad, por tal circunstancia y no obstante de ello a pesar de tener interés jurídico para ejercitar acciones u oponer excepciones en su caso si está mal representada porque no exhiba documento alguno que acredite fehacientemente su representación procederá tal objeción mediante el Incidente en comento; en todos los supuestos a que se refiere el artículo 692 de la Ley que dice:

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

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

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

II.- Cuando el compareciente actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

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

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

El capítulo X del título en comento regula el incidente de Acumulación, el mismo procede oficiosamente o a petición de parte y en los casos a que se refiere el artículo 766 de la Ley, al decir:

I.- Cuando se trate de juicio promovido por el mismo demandado, en los que se reclaman las mismas prestaciones;

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

III.- Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y

IV.- En todos aquellos casos que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.

De declararse procedente la acumulación el juicio más reciente se acumulará al más antiguo, artículo 767 de la Ley Federal del Trabajo, no son acumulables las acciones derivadas con las obligaciones patronales en materia de capacitación y

adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en los centros de trabajo; en caso de que se ejercitaran dichas acciones será del conocimiento de la Junta Federal, artículo 768 de la Ley Federal del Trabajo.

Los efectos de la acumulación declarada precedente lo establece el artículo 769 de la Ley Federal del Trabajo:

I.- En el caso de la fracción I, del artículo 766, no surtirá efecto alguno lo actuado en el juicio o juicios acumulados y únicamente surtirán efecto las actuaciones del juicio más antiguo; y

II.- En los casos previstos por las fracciones II, III y IV del artículo 766, los conflictos se resolverán por la misma Junta en una sola resolución.

Por último el artículo 770 de la Ley Federal del Trabajo, establece el procedimiento a seguir en caso del incidente de acumulación, al decir:

Para la tramitación y resolución de la acumulación, se observarán las normas contenidas en los artículos 761 al 765. Será competente para conocer de la acumulación la Junta de Conciliación y Arbitraje que hubiere prevenido; observándose en lo conducente, lo dispuesto en el Capítulo III de este Título.

Finalmente, como incidente de previo y especial pronunciamiento tenemos a las excusas; que se refieren a las causas que enumera el artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo:

Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patronos ante las Juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

I.- Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;

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

III.- Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;

IV.- Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;

V.- Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;

VI.- Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;

VII.- Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y

VIII.- Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

Las excusas son obligatorias a los representantes del gobierno de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los auxiliares, artículo 708:

Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas, y los auxiliares, no son recusables, pero deberán excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, cuando se encuentren comprendidos en alguno de los supuestos a que se refiere el artículo anterior. De no hacerlo incurrirán en la responsabilidad a que se refiere esta ley.

La resolución de las excusas competen a las siguientes autoridades de trabajo, artículo 709:

Las excusas se calificarán de plano, y en su tramitación se observarán las normas siguientes:

I.- Las instruirán y decidirán:

a) El Presidente de la Junta, cuando se trate del Presidente de una Junta Especial o de la de Conciliación, del Auxiliar o del Representante de los Trabajadores o de los Patrones.

b) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, tratándose del Presidente de la Junta Federal y el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando se trate del Presidente de la Junta Local.

II.- La excusa se deberá promover por escrito y bajo protesta de decir verdad, ante las autoridades señaladas en la fracción anterior, dentro de las 48 horas siguientes a la en que se tenga conocimiento del impedimento. Al solicitarse se acompañarán las pruebas que lo justifiquen;

III.- La autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas, de inmediato dicte resolución; y

IV.- Si la excusa es declarada improcedente, la autoridad competente podrá sancionar, al que se excusó, con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia en el mismo asunto, será destituido.

El artículo 711, es contradictorio con el 762 de la materia, en razón de que el primero manifiesta que no suspenderá el conflicto sometido a la Junta, en tanto el segundo manifiesta lo contrario.

Art. 711 El procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la excusa, salvo disposición en contrario de la Ley.

4. FORMAS QUE REGLAMENTA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LOS INCIDENTES.

En el presente estudio nos apegaremos a lo dicho por Francisco Ross Gámez en su obra intitulada "Derecho Procesal del Trabajo" en razón de que este autor es el que hace a nuestro juicio una amplia clasificación de los diversos incidentes que contempla la Ley Federal del Trabajo.

Así pues dicho tratadista manifiesta al referirse a los incidentes, "que el principio procesal de dispersión es contrario al de concentración porque el primero propio del Derecho Civil es el que contiene pluralidad de recursos y cuestiones incidentales que hace que la justicia sea dilatada; en cambio el principio de concentración hace todo lo contrario, es decir, concentra las etapas procesales haciendo la justicia más pronta, característica del Derecho del Trabajo, más sin embargo, admite el autor de cita la procedencia de los recursos e incidentes porque su carencia conllevaría a una contraproducente impartición de justicia".

"Respecto de la Ley de 1931, alude dicho tratadista que tratándose de cuestiones incidentales " era más a fin al principio de concentración cuando expresamente establecía que en ningún caso le daría substanciación especial sino que se decidiría de plano, excepción hecha de las que se referían a la competencia de la Junta".

"Por su parte la Ley de 1970, afirma por el contrario, un resultado que prolija en las cuestiones incidentales, con el agravante de que salvo la excepción de nulidades de notificación convalidadas a todos los demás, se les da un trámite especial mediante un pequeño procedimiento. Agregando que la Ley de cita careció de una congruencia sistemática jurídica ya que estableció a los incidentes a lo

largo de todo su contexto, tanto en el capítulo de Derecho Procesal, como en los demás capítulos que se contenían".

"En lo que se refiere a las Reformas procesales de 1980; dice que se conserva la misma característica, pero con una mejor y correcta sistemática jurídica, la exposición de motivos reza lo siguiente "Capítulo IX. INCIDENTES; El capítulo IX de la iniciativa se refiere a los incidentes que puedan surgir en el proceso; es bien sabido que los incidentes procesales pueden constituir un serio obstáculo para la impartición de justicia especialmente si su planteamiento obedece al propósito de entorpecerla. Por esa razón, se procura regularlos en forma más completa, llenando lagunas que actualmente existen en la Ley, y rigiendo en lo posible su trámite por los principios de concentración y economía procesal".

"Para ello se establece que cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, siempre que no se trate de cuestiones que se refieran a la nulidad, competencia y personalidad. Si los incidentes que deban tramitarse son de acumulación o excusas dentro de las veinticuatro horas siguientes a su promoción deberá señalarse día y hora para la audiencia incidental, continuándose el procedimiento de

inmediato. Así, sin desvirtuarse la función y el significado que tienen los incidentes en el juicio, se puede lograr que unos se resuelvan de plano oyendo a las partes en la misma audiencia en que se hubieren suscitado, en tanto que para otros se instaure un mecanismo sencillo en el que se cumplen las formalidades del procedimiento". (31)

Ross Gámez afirma que la definición que da tanto Eduardo Paliare quien a su vez cita a Emilio Reus del concepto de incidente resulta restringida, porque su acepción jurídica que según implica:

"a) La cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal; dejan también de contemplar:

b) Los incidentes que se presentan en función de la autoridad.

c) Los incidentes que se presentan después del proceso.

(31) Ross Gámez Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, Segunda Edición, 1986.

d) Los incidentes que se presentan en ejecución de laudo, en la que se encuentra concluido el curso de la acción principal, al haber quedado dirimida la controversia con la resolución final correspondiente.

e) Los incidentes en forma excepcional también puede surgir entre una o más partes contra el juzgador, vgr., la recusación.

f) Los incidentes pueden aparecer de la autoridad para con las partes, vgr., el caso de la excusa.

Resumiendo Ross Gámez afirma: "Es verdad que la palabra Incidente, puede aplicarse a todas las excepciones, a las contestaciones y en general a todos los acontecimientos accesorios que se originan en un negocio, e interrumpen o alteran o suspenden su curso ordinario, tomando en cuenta su concepción genérica... y que el incidente siempre accede a un juicio que normalmente se sucita como controversia entre las partes y que requiere la decisión del juzgador que puede ser mediante sentencia interlocutoria, o inclusive mediante la decisión del juicio principal". (32)

Las formas de resolución de los incidentes en materia de trabajo afirma el autor citado:

(32) Ibidem. pág. 492.

a) Se resuelve previo procedimiento con audiencia de la contraparte, en el que se haga valer sus derechos (regla general).

b) Puede resolverse sin substanciación de procedimiento alguno, esto es de plano; vgr. tratándose de nulidad de notificaciones convalidadas.

c) Los incidentes que se resuelven junto al principal en el laudo vgr. incidente de tachas de testigos.

Los efectos de las resoluciones de los incidentes dice Ross Gamez, son los siguientes:

1) Por la propia naturaleza del incidente no se cuestiona el fondo del asunto. (regla general)

2) En forma dilatoria , puede concluir el juicio, como en el caso de falta de capacidad procesal o personalidad.

3) En forma perentoria también lo puede concluir en el caso de la caducidad procesal o desistimiento de la acción por inactividad procesal.

Los Incidentes en las Reformas a la Ley de 1980:

La Ley de cita da una reglamentación plena de los incidentes a partir del artículo 761, que elimina en forma categórica la tramitación de los incidentes por "cuerda separada", al establecer: que los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley; por su parte el artículo 762, enuncia que las cuestiones de:

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

Su tramitación será de Previo y Especial Pronunciamiento; lo anterior en razón de que dichas figuras procesales conforman lo que en el lenguaje forense constituyen los presupuestos procesales, los que se hacen indispensables y previos para integrar válidamente el proceso y su desarrollo.

El artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, contiene la regla general al prevenir "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". (trámite genérico)

El propio artículo 763 de la Ley Laboral da la excepción de la regla general al establecer "que tratándose de nulidad, competencia, acumulación o excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá. (trámite específico)

Complementa la regla general el artículo 765 de la Ley de la materia al establecer "que los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en la Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes. (No reglamenta trámite específico alguno, por lo cual deberán resolverse conforme a la reglamentación general).

El artículo 764 de la Ley, como excepción a la regla; establece la Convalidación de cuestión incidental tratándose de nulidad al señalar "que si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviera hecha conforme a la Ley, y en este caso el incidente que se promueva será desechado de plano".

Por último algunos incidentes cuentan con su propia tramitación a su caso concreto, en el caso de las tercerías excluyentes de dominio y preferencia, revisión de los actos del ejecutor, caducidad, etc.

Término de la Duración de los Incidentes:

La Ley no lo establece más sin embargo dentro de su articulado se puede concebir dos situaciones:

a) Según lo expresado por los artículo 761, 763, 765, de la Ley de la materia, la duración de la resolución de los incidentes debe ser de plano.

b) También se tiene el criterio de aplicar el artículo 735 de la Ley Laboral que establece la regla general, que cuando no se establece un término fijo para la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, éste será de tres días hábiles.

De lo anterior, se concluye que la duración de la resolución de los incidentes, puede ser de plano o en su caso de tres días hábiles posteriores a su planteamiento.

A continuación estudiaremos los incidentes, atendiendo a la clasificación que hace Ariel Ríos Aguilera, citado por el Lic. Ross Gámez, en consideración de que creemos que dicha clasificación reúne un método científico, para la comprensión de los mismos, y que son:

Primera Categoría.

Casos en que se ordena aplicar un trámite incidental:

1. Tratándose de tercerías excluyentes de dominio, que de conformidad con el artículo 976 de la Ley laboral, tiene por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros.

También pueden ser las tercerías de preferencia en el pago, que de conformidad con el artículo mencionado, tiene por objeto obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados.

La tramitación de las tercerías mencionadas las regula el artículo 977 de la Ley laboral.

2. Tratándose de la ejecución de fianzas de las providencias cautelares que se exhiben para garantizar los daños y perjuicios que origina el secuestro, de conformidad con lo establecido con el artículo 984 de la multicitada Ley.

3. Tratándose de la acumulación, que no es otra cosa que el presupuesto procesal de litispendencia o conexidad de la causa, cuyo estudio lo hicimos en otro apartado, cabe advertir que la acumulación tiene una excepción relativa sobre capacitación y adiestramiento, higiene y seguridad, de conformidad con los artículos 699 y 768 del Código laboral.

Segunda Categoría.

Casos en que el incidente tiene un trámite propio:

a) Declinatoria de competencia, regulado por el artículo 878 fracción V, en relación con el artículo 703 de la Ley laboral.

b) Declaración oficiosa de competencia, regulada por el artículo 701 en relación con el artículo 704 de la Ley de la materia.

c) Tratándose de excusas en términos del artículo 709 fracción de la ley de cita.

d) Lo referente a la nulidad de notificaciones en términos del artículo 752, en relación con el artículo 742 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

e) Tratándose de la caducidad de la instancia por inactividad procesal, de conformidad con el artículo 763, en relación con el 771 de la Ley en cita.

f) Tratándose de las medidas o providencias cautelares de conformidad con los artículos del 857 al 864 de la Ley de la materia; aquí vemos que dicho incidente se puede tramitar antes de juicio, y que es el único caso que se tramita

por cuerda separada, ya que la regla general es como ya expresamos, que cuando se plantea un incidente se resuelve juntamente con el principal.

g) Tratándose a lo relativo a los cambios de administración que se solicita de administrador, por denuncia del depositario interventor, en términos del artículo 964 fracción dos de la Ley de la materia.

Tercera Categoría.

Casos en que el incidente no tiene procedimiento y se tiene que aplicar la regla general:

1. Tratándose de tercerías coadyuvantes, adyacentes o adheivaas, artículo 977 de la Ley Federal del Trabajo.

2. Tratándose de nulidad de actuaciones, artículo 752 de la Ley laboral.

3. Tratándose del recurso de revisión de los actos del ejecutor, artículo 852 de la Ley Federal del Trabajo.

4. Tratándose en Derecho Colectivo, al levantamiento de una suspensión colectiva de la resolución de trabajo, artículo 431 de la Ley Federal del Trabajo.

5.- Tratándose de revisión de incapacidad temporal, artículo 491 de la Ley Federal del Trabajo.

6.- Tratándose de revisión de grado de incapacidad de los dos años siguientes al haberlos fijado de conformidad con el artículo 497 de la Ley Federal del Trabajo.

7.- Tratándose de reposición o reinstalación del trabajador accidentado, artículo 498 de la Ley Federal del Trabajo.

8.- Tratándose de Incidente de calificación de huelga, artículo 929 a 931 de la Ley Federal del Trabajo.

9.- Tratándose de la declaración de patrón sustituto, artículos 41 y 765 de la Ley federal del trabajo.

10.- Tratándose de responsabilidad patronal, esto es cuando el patrón se niegue a aceptar el laudo pronunciado por la junta, de conformidad con el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

11.- La oposición de una de las partes que participe un tercero en el juicio, artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo.

12.- Tratándose de las tachas de testigos, de conformidad con el artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo.

Con lo anterior queda plenamente evidenciado, la mayoría de los incidentes que existen en materia de trabajo, que los mismos quedan clasificados, en razón de aplicarse la regla general o cuando la ley les da un trámite específico, o cuando la Ley es omisa al respecto.

5. CONCEPTO DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.

Ya vimos que tanto la Ley Laboral como el Derecho común reconocen al incidente con el nombre de "artículos", y sabemos que toda controversia se desarrolla a través de etapas procesales, así pues, desde el punto de vista objetivo se puede evidenciar que las etapas procesales se conforman de:

- a) El escrito inicial de demanda,
- b) Escrito de contestación a la demanda,
- c) Período de ofrecimiento y admisión de pruebas,
- d) Período de desahogo de pruebas,
- e) Conclusiones o alegatos,
- f) Cierre de Instrucción, y
- g) Laudo o Sentencia.

Por lo anterior, diríamos que estas etapas son las que contiene un proceso normal que tendría cualquier juicio, sea civil, mercanti, penal o laboral, ahora bien, se dice que el proceso es anormal cuando dentro del mismo ocurren ciertas incidencias, las cuales obstaculizan y entorpecen el juicio paralizando el mismo hasta que estas se resuelvan, lo anterior es conocido como Incidentes de Previo y Especial Pronunciamiento, ya que suspenden la tramitación del juicio principal hasta que haya una resolución judicial.

En resumen, Incidentes de Previo y Especial Pronunciamiento son aquellos que impiden que un juicio siga su curso mientras no se resuelvan por referirse a presupuestos procesales sin los que el proceso no puede ser válido.

Con lo anterior concluimos que se les llama de Previo y Especial Pronunciamiento porque han de resolverse mediante una Sentencia que únicamente a ellos concierna y no por la definitiva en la que se deciden las cuestiones litigiosas.

5.1 INCIDENTES CON TAL CARACTER EN LA LEY.

Como es sabido los incidentes, son las cuestiones accesorias que surgen durante la tramitación del juicio principal, y como se ha visto de los mismos, la ley de la materia les asigna un procedimiento especial para algunos, y

otros que tienen una regulación general, algunos incidentes ponen trabas para que continúe el proceso principal, los denominados de previo y especial pronunciamiento y que los enumera el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, y por exclusión los que no son tienen una regulación general en base al artículo 763 del ordenamiento invocado, el mismo cobró vida a partir de las reformas procesales surgidas en el año de 1980, y cuya tramitación según el numeral de cita, dispone una substanciación en la cual se resolverá de plano, lo anterior es acertado porque a las partes no se les veda la garantía de audiencia contenida en el segundo párrafo del artículo 14 Constitucional lo cual se identifica con la garantía de seguridad jurídica de dicho ordenamiento en cita; el mismo seguimiento, sin suspender el procedimiento, es aplicable a los incidentes de nulidad, competencia, acumulación y excusas, pero con una modalidad que según el artículo 763 del código laboral menciona, que señalará una audiencia incidental dentro de las veinticuatro horas siguientes a su plantamiento, en la que se resolverá de plano; en la práctica advertimos que generalmente al menos en el Distrito Federal por el cúmulo de trabajo en los Tribunales Laborales es nugatorio la aplicabilidad a la letra del último artículo en comento ya que la audiencia incidental se señala con mucha dilación a lo ordenado, mas sin embargo por las cuestiones procesales a dirimir en dichos incidentes tales como: la nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas la autoridad laboral en la audiencia incidental analizará las pruebas de las

partes para que en su oportunidad mediante una Sentencia Interlocutoria, decida sobre las cuestiones planteadas de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, y creemos que las partes, según el caso, afectada por dicho fallo podría o podrá combatir la misma, mediante el amparo indirecto ante el Juez de Distrito en Materia de Trabajo y en su caso agotar el Recurso de Revisión ante el Tribunal Colegiado de Trabajo en turno, discintiendo que tales circunstancias sean violaciones al procedimiento y que por ello se combata hasta el Laudo definitivo, ya que son violaciones o actos que tienen sobre las personas o las cosas una ejecución de imposible reparación al tenor de lo establecido por el artículo 114 fracción IV de la Ley de Amparo en vigor, mismo que nos indica:

"El amparo se interpondrá ante el Juez de Distrito:
IV.- Contra actos en el juicio que tengan sobre personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación".

5.2 POR EXCLUSION, LOS QUE NO SUSPENDEN EL PROCEDIMIENTO.

Nosotros consideramos que por exclusión los incidentes que no son de previo y especial pronunciamiento y que enumera el artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo, la tramitación de algunas figuras procesales no obstante al no suspender el procedimiento en la práctica hasta que se agotan todas y cada una de sus fases para culminar con Sentencia

Interlocutoria, retrasan el procedimiento aunque no lo suspenden pero a final de cuentas surten los mismos efectos ya que las Juntas no concatenan el impulso procesal tanto del principal como del incidente, ya que generalmente reanudan el primero hasta que resuelven el segundo, y los más comunes son los incidentes que a continuación se enumeran:

a) Incidente de Caducidad de la Instancia quien Néstor de Buen lo denomina caducidad de la caducidad y que está regido por los artículos 761 y siguientes del Código laboral, donde se establece que para que se tenga por desistida la acción por inactividad procesal se necesita no mediar promoción alguna o diligencia durante el término de seis meses, y dicha promoción debe ser necesaria para su continuación, contrario sensu, cuando una promoción no sea necesaria para dicha continuación del procedimiento, sólo en este caso operará la caducidad, lo anterior queda invalidado si están desahogadas las pruebas del actor, contrario sensu, no necesariamente las del demandado, tampoco procederá cuando esté pendiente de resolución, las anteriores excepciones las establece la parte in fine del primer párrafo del artículo 763 de la ley en cita, en donde en su segundo párrafo se establece el procedimiento incidental a seguir argumentando que cuando el demandado solicite se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas por inactividad procesal la Junta citará a las partes a una audiencia incidental en la que después de oírlas, esto es en razón de la garantía de audiencia establecida en el

segundo párrafo del artículo 14 Constitucional, en donde recibirá las pruebas de las partes las que deberán de referirse a la procedencia e improcedencia del desistimiento, que por cierto está mal llamado ya que a nuestro modo de ver no existe ya que se da en forma tácita por la parte accionante por dicha inactividad procesal imputable en su contra, se dictará la Interlocutoria respectiva.

b) La Substitución Patronal contenida en el artículo 41 en relación con el 765 del Código Laboral, el mismo se da con motivo de la derivación o tramitación de un conflicto o en el procedimiento de ejecución, el primero se puede fundamentar en el artículo 689 y 690 que establece el primero el concepto de partes en el proceso del trabajo de personas físicas o morales, siempre y cuando demuestran su interés jurídico en el mismo y ejerciten acciones u opongan excepciones y el siguiente manifiesta que las personas que puedan ser afectadas por el fallo que se pronuncie en un conflicto de trabajo podrán intervenir en él comprobando su interés jurídico o ser llamadas a juicio por la Junta, esto último es totalmente diverso porque se refiere a las personas llamadas a juicio, también puede darse en ejecución del procedimiento cuando se presenta la situación de que la persona demandada inicialmente ya no sea el patrón al ejecutar el laudo condenatorio en su contra, lo que se llama jurídicamente patrón substituído y el nuevo que ocupa su lugar, la ley lo denomina patrón substituto mismo que deberá responder del laudo condenatorio emitido en contra del primero

y para tal efecto el procedimiento a seguir es la regla general contenida en el artículo 765 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial se resolverán de plano oyendo a las partes, lo anterior si bien es cierto que el patrón substituto se le oye en juicio, pero consideramos que nada mas de forma, esto es, fincar la responsabilidad de un juicio de que no fue parte, y de que el mismo responderá por las consecuencias de hecho y de Derecho del demandado inicial, esto es, fincar la responsabilidad de que si es responsable de la fuente de trabajo como patrón, más sin embargo, de fondo no es oído ni vencido en juicio, violando con ello a nuestro parecer la garantía de Audiencia consagrada en el artículo 14 Constitucional, y de ahí la grandeza o si se quiere lo delicado que se traduce en los efectos que puede producir un incidente de substitución patronal.

c) Tenemos al Incidente de Liquidación, que el mismo se da en ejecución de laudo y que se refiere el artículo 843 en su última parte de la Ley Federal del Trabajo, y esto es sólo por excepción siempre y cuando sea necesario cuantificar cantidades líquidas mediante operaciones aritméticas y que inclusive dicho procedimiento también se tramita de acuerdo a lo establecido por el artículo 763 y 765 de dicho ordenamiento legal invocado, lo que en la práctica forence el mismo tiene una serie de impactos o repercusiones legales que son objeto inclusive de ser revisado por el propio Tribunal Colegiado en

Materia de Trabajo, esto es generalmente la Junta señala Audiencia incidental en que las partes ofrecen las planillas respectivas estimatorias de cuantificación, que generalmente van a discrepar por obvias razones de interés económico sostenidas por las partes en pleito, las que impugnarán la interlocutoria correspondiente mediante amparo indirecto ante el Juzgado de Distrito de dicha materia, y la que a su vez por las mismas razones de discrepancia económica impugnarán mediante el recurso de Revisión el que conocerá el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo que será quien resolverá en última instancia la cantidad económica que deberá pagar el condenado.

Con lo anterior se advierte que no obstante que no paraliza el procedimiento, hasta que no se resuelva el incidente en cuestión no se cumplirá con lo condenado en el fondo del asunto lo que avala nuestro comentario en el proemio de este trabajo.

6. LA APLICABILIDAD DE LOS INCIDENTES, ANTES, DURANTE Y DESPUES EN EL PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE TRABAJO.

Como se ha visto, el tema de los Incidentes en materia de Trabajo es de suma importancia ya que los mismos se pueden presentar antes de iniciar un juicio de trabajo, lo anterior en base al artículo 4^o parte infine de la Ley Federal

del Trabajo en relación con el artículo 982 que establece los denominados procedimientos paraprocesales o voluntarios que en Derecho Común se denominan actos prejudiciales, no obstante que no tienen ningún rango de índole jurisdiccional los mismos pueden ser objeto de incidentes, en el caso de la Nulidad de las actas administrativas fundatorias de causales de rescisión imputables al trabajador, por los supuestos a que se refieren las fracciones del artículo 47 del Código Laboral, en razón de que no fue notificado del aviso respectivo, porque las personas que intervinieron en el acta administrativa no estuvieron en los momentos en que ocurrieron los hechos que son requisitos o presupuestos procesales para surtir sus efectos rescisorios imputables al trabajador.

Como ya vimos durante el procedimiento se dan los incidentes más comunes, los contemplados en el artículo 761 tales como personalidad, acumulación excusas, incompetencia y nulidad, y los que se presentan después del procedimiento pudiendo ser los de sustitución patronal, liquidación, tercerías coadyuvantes y excluyentes, de nulidad en el incidente de ejecución por falta de firma de Laudo que no está debidamente requisitado etc...

A mayor abundamiento, tenemos que los Incidentes pueden presentarse o surgir en cualquier estado del procedimiento laboral, es decir antes, durante o después del procedimiento.

CONCLUSIONES.

1a.- Los incidentes son una figura procesal que deben tener necesariamente cualquier ordenamiento jurídico procesal.

2a.- Los incidentes son una figura procesal autónoma, que tiende a dirimir cuestiones que no han sido definidas en el procedimiento, son estudiados por la Tería General del Proceso y en consecuencia son aplicables a cualquier juicio sea civil, penal, laboral, administrativo, etc.

3a.- Los incidentes, no son remedios procesales como lo denominan los tratadistas en la Doctrina sino depuradores del procedimiento para que se dicte plenamente el Derecho al caso concreto.

4a.- Los incidentes indirectamente muchas veces producen los efectos jurídicos inherentes a la cosa juzgada, la sentencia interlocutoria que les recae.

5a.-La sentencia interlocutoria que resuelve el incidente, muchas de la veces trasciende al fondo de la controversia sometida al juzgador.

6a.- La sentencia interlocutoria que resuelve un incidente produce efectos exclusivamente dilatorios, vgr, excusas, impedimentos.

7a.- El incidente produce efectos dilatorios, la sentencia interlocutoria que lo resuelve mediante otra nueva excepción produce efectos perentorios, vgr. nulidad después de prescripción.

8a.- Los incidentes pueden presentarse entre las partes litigantes, entre juez y un tercero, partes y juez, entre juez A quo y juez Ad quem y viceversa.

9a.- Un incidente puede abrogar la cosa juzgada o la situación de que a causado estado una sentencia, vgr. la substitución patronal.

10a.- Un incidente a la Ley del artículo 14 Constitucional 2o párrafo, su violación entraña la garantía de la audiencia previa.

11a.- En nuestra opinión los incidentes en el Derecho Común, tienen una mejor regulación y sistematización, en virtud de que en la audiencia denominada "previa y de conciliación" que regula el artículo 272-A del Código de Procedimientos Civiles, señala que el juez oficiosamente examinará las excepciones relativas a la legitimación procesal de las partes, y en su caso hará la depuración del procedimiento, estudiando las excepciones de conexidad, litis-pendencia y cosa juzgada que en esencia constituyen los presupuestos procesales sin los cuales no puede darse una relación jurídica, así se resuelve en

la mayoría de los incidentes que se plantean, haciendo congruente el principio procesal de economía y concentración de los actos procesales.

12a.- En materia de trabajo los incidentes no tienen una sistematización al igual que en el Derecho Común, en razón de que se pueden presentar antes del juicio, durante el mismo y en ejecución de laudo, cuya tramitación también es dispersa porque el artículo 763 de la ley de la materia establece la regla general que se resolverán de plano, mas sin embargo en su última parte da una regla específica cuando se trata de nulidad, competencia, acumulación y excusa, y por otro lado en forma unilateral da un trámite específico para la resolución de determinadas cuestiones incidentales, por lo que se propone que se acate la regla general a que se refiere el artículo 763 en su primer párrafo de la ley en mención, en donde se establece en vía de excepción los incidentes que forman artículo de previo y especial pronunciamiento.

13a.- A efecto de satisfacer la Garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 Constitucional se propone que la regla especial que establece el artículo 763 de la Ley federal del Trabajo en su primer párrafo, se legisle como en el Derecho Común, dándose vista a las partes, aportando pruebas y citando para audiencia dentro de ocho días en donde se les oigan sus alegaciones y así emitir sentencia interlocutoria.

14a.- Toda vez que en la práctica forence las juntas, tanto locales como federales no tienen un criterio uniforme ya que no precisan o atienden al concepto de previo y especial pronunciamiento cuando se presenta un incidente de tal carácter se recomienda que éstas atiendan tal situación, pues administran tanto la cuestión incidental como la principal sin entender que el incidente en mención suspende totalmente el procedimiento en lo principal.

15a.- Los tribunales de trabajo tienen el criterio jurisprudencial por lo que se refiere a la falta de personalidad de que la misma es una violación al procedimiento, y por lo tanto se debe atacar mediante amparo directo una vez existiendo laudo, criterio del cual no somos partidarios, en razón de que se trata de un presupuesto procesal que debe atacarse mediante el amparo indirecto, porque no es posible que tratándose de un presupuesto procesal como el de falta de personalidad se prosiga todo un juicio para después impugnar tal circunstancia a través del juicio de garantías, el cual de ser fundado ordena la reposición del procedimiento a partir de la cuestión incidental planteada.

16a.- Como en la mayoría de las veces la Junta no resuelve al momento las cuestiones planteadas de manera incidental en apego a los artículos 761, 763 y 765 del Código laboral, se propone que se aplique la regla general que

establece el artículo 735 de la ley en comento, mismo que establece el término de tres días para la resolución de alguna práctica procesal o un acto procesal.

17a.- Se propone que la ley laboral prevea la convalidación en casos similares que impliquen cuestiones incidentales, como en el caso del artículo 764 de la ley en comento que establece la convalidación de nulidad de actuaciones, haciéndose así efectivo el principio de concentración procesal.

BIBLIOGRAFIA.

- BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, editorial Pac, México, 1989.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, editorial Harla, México, 1985.
- CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 lecciones de Derecho laboral, editorial Trillas segunda edición, México, 1982.
- CORDOVA ROMERO, Francisco Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986.
- DAVALOS MORALES, José Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa S.A., México, 1985.
- DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa S.A., México, 1980.
- , Derecho del trabajo, Tomo II, Porrúa S.A., México, 1976.
- , La Reforma del Derecho Procesal Laboral, Porrúa S.A., México, 1980.

DE LA CUEVA, Mario,

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tercera edición Editorial Porrúa S.A., México, 1975.

DEL CAMPO CARBALLO, Ma. Eugenia,

Temario del Derecho Procesal del Trabajo, editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del D.F., México, 1985.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio,

Diccionario de Derecho Procesal Penal y de Términos Usuales en el Proceso Penal, Tomos I y II, Porrúa S.A., México, 1986.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo,

Introducción al Estudio del Derecho, trigésima tercera edición, Porrúa S.A., México, 1982.

GOMEZ LARA, Cipriano,

Teoría General del Proceso, manuales I, II y III, segunda reimpresión, editado por la facultad de Derecho de la UNAM, S.U.A.

Teoría General del Proceso, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1987.

- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del trabajo undécima edición, editorial Porrúa, México 1980.
- PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal, décima cuarta edición, Porrúa S.A., México, 1981.
- Diccionario de Derecho Procesal, Editorial Porrúa, undécima edición, México 1977.
- PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial José María Cajica Jr., S.A., México 1956.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, segunda edición, editorial Pac, S.A., México, 1980.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco, Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo, Editorial Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. México 1980.
- RAMOS Eusebio, Presupuestos Procesales en Derecho del Trabajo, Cardenas editores, México 1982.
- ROSS GAMEZ Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, editorial Cárdenas Editor y

TRUEBA URBINA Alberto.

TENA RAMIREZ, Felipe,

VALLARTA ROBLES, José Antonio,

Distribuidor, Segunda Edición
México 1986.

Nuevo Derecho Procesal del
Trabajo, Editorial Porrúa,
Terera Edición, México 1975.
Tratado Teórico Práctico de
Derecho Procesal del Trabajo,
Primera edición, Editorial
Porrúa, México 1965.

Derecho Constitucional Mexi-
cano, vigésima primera edi-
ción, Porrúa, S.A., México,
1985.

Temario de Derecho procesal
del Trabajo, editado por la
Junta Federal de Conciliación
y Arbitraje, México, 1985.