

321  
Zej



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

---

---

**FACULTAD DE DERECHO**

**INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL  
PRONUNCIAMIENTO EN EL PROCEDIMIENTO  
ORDINARIO LABORAL**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
MONICA LEON JUAREZ**

MEXICO, D. F.

1996



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

**A MIS PADRES.**

**ENRIQUE SECUNDINO LEON FIGUEROA**

**ELBA JUAREZ HERNANDEZ POR SU GRAN**

**AMOR Y APOYO .**

**A MIS HERMANAS:**

**CLAUDIA LEON JUAREZ**

**GABRIELA LEON JUAREZ**

**A MIS AMIGOS.**

**POR SUS CONSEJOS Y**

**APOYO.**

## INTRODUCCION

El Derecho Laboral es una de las Ramas del Derecho que pretende equilibrar las relaciones entre los trabajadores y los patrones, haciendo que exista una relación mas justa para ambos.

Sin embargo eso no acaba con la gran diferencia que existe entre los trabajadores y los patrones, por lo que la ley trata de proteger a los más débiles que sería la clase trabajadora del país.

El legislador autoriza a las juntas a subsanar la demanda del trabajador en caso de notar irregularidades en la misma, por ejemplo que no reclamen todas las prestaciones que tienen derecho conforme a la ley por el simple hecho de haber existido una relación laboral con el patrón.

La ley trata de que todos los procedimientos sean pronto y expeditos, por lo que señala la audiencia de ley en una sola etapa la de CONCILIACION, DEMANDA, EXCEPCIONES, OPRECINIEMTO Y ADMISTON DE PRUEBAS. para beneficio del trabajador, ya que la Ley Federal del Trabajo es protectora de los trabajadores.

Sin embargo se da mucho en la práctica que a pesar de todos los intentos que han hecho los legisladores para hacer el procedimiento mas pronto, de vez en cuando aparecen obstáculos y muchas veces con el único fin de retardar el procedimiento,

retardando la impartición de la justicia, el único objetivo es entorpecerla.

Por lo anterior la Ley Federal del Trabajo ha tratado que los incidentes de Previo y Especial Pronunciamiento sean lo menos problemática para resolver la acción principal.

La Ley de la materia señala que todos los Incidentes se tramitarán dentro del expediente principal, a excepción de los casos previstos en La Ley Federal del Trabajo.

Estableciendo que todos los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en la Ley deberán de resolverse de plano oyendo a las partes, por lo que la propia ley federal del trabajo debería de ser mas clara en la tramitación de los incidentes, modificando el capítulo referente a los mismos, señalando cuales son los incidentes de previo y especial pronunciamiento y que incidentes deberán de resolverse de plano oyendo a las partes y continuándose con el procedimiento de inmediato, por lo que sería conveniente hacer modificaciones a los artículos 761, 762 y 763 de la Ley Federal del Trabajo, eliminando del artículo 761 el incidente de excusas como de previo y especial pronunciamiento, en virtud de que el mismo no suspende el procedimiento. En los casos de competencia y personalidad la junta podrá resolver en el acto el incidente planteado con los elementos que tiene a su alcance, respecto a la nulidad y acumulación la autoridad realmente necesita de un término para resolverlos con el fin de reunir los elementos suficientes, por lo que no podrá resolverlos en la propia audiencia que se planteo, sin embargo en dicha audiencia

se puede abrir el incidente y ofrecer pruebas , sin ser necesario que se señale otra fecha para la audiencia incidental.

**INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO EN EL  
PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**

**PAGINAS**

**INTRODUCCION**

**CAPITULO I ANTECEDENTES JURIDICOS DE LOS INCIDENTES 1**

<b>1.-ROMA</b>	<b>1</b>
<b>2.-GRECIA</b>	<b>2</b>
<b>3.-ESPAÑA</b>	<b>4</b>
<b>4.-MEXICO</b>	<b>6</b>
<b>a).-EPOCA COLONIAL</b>	<b>7</b>
<b>b).-EPOCA INDEPENDIENTE</b>	<b>10</b>
<b>c).-EPOCA REVOLUCIONARIA</b>	<b>12</b>
<b>d).-EPOCA ACTUAL.</b>	<b>14</b>

**CAPITULO II PROCEDIMIENTO LABORAL. 24**

<b>1.-ETAPA DE CONCILIACION</b>	<b>25</b>
<b>2.-ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES</b>	<b>30</b>



a).-RATIFICACION DE LA DEMANDA	41
b).-CONTESTACION DE LA DEMANDA	43
c).-REPLICAS	45
3.-ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS	49
a).-OFRECIMIENTO DE PRUEBAS	50
b).-OBJECCION DE PRUEBAS	67
c).-ADMISION DE PRUEBAS	74
d).-AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS	75
<b>CAPITULO III INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.</b>	<b>80</b>
1.-INCIDENTES QUE DEBEN RESOLVERSE DE PLANO	81
A).-INCIDENTE DE PERSONALIDAD	83

a).-CARACTERISTICAS	83
b).-QUIENES LO PROMUEVEN	84
c).-ORGANO JURISDICCIONAL QUE CONOCE DEL MISMO	85
d).-MOMENTO PROCESAL EN EL QUE SE PLANTEA	85
e).-EFECTOS JURIDICOS	86
f).-DEFICIENCIA EN LAS RESOLUCIONES	87
<b>2.-INCIDENTES QUE DEBERAN DE RESOLVERSE PREVIA AUDIENCIA INCIDENTAL</b>	<b>87</b>
<b>A).-INCIDENTE DE COMPETENCIA</b>	<b>87</b>
a).-CARACTERISTICAS	87
b).-QUIENES LO PROMUEVEN	92
c).-ORGANO JURISDICCIONAL QUE CONOCE DEL MISMO	93
d).-MOMENTO PROCESAL EN EL QUE SE PLANTEA	94
e).-EFECTOS JURIDICOS	94
f).-DEFICIENCIA EN LAS RESOLUCIONES	95

**B) INCIDENTE DE ACUMULACION 95**

a).-CARACTERISTICAS 95

b).-QUIENES LO PROMUEVEN 97

c).-ORGANO JURISDICCIONAL.  
QUE CONOCE DEL MISMO 97

d).-MOMENTO PROCESAL EN EL  
QUE SE PLANTEA 97

e).-EFECTOS JURIDICOS 98

f).-DEFICIENCIA EN LAS  
RESOLUCIONES 99

**C).-INCIDENTE DE NULIDAD 99**

a).-CARACTERISTICAS 99

b).-QUIENES LO PROMUEVEN 109

c).-ORGANO JURISDICCIONAL.  
QUE CONOCE DEL MISMO 109

d).-MOMENTO PROCESAL EN EL  
QUE SE PLANTEA 110

e).-EFECTOS JURIDICOS	111
D).-COMENTARIO AL INCIDENTE DE EXCUSAS	112
a).-CARACTERISTICAS	112
b).-QUIENES LO PROMUEVEN	115
c).-ORGANO JURISDICCIONAL QUE CONOCE DEL MISMO	116
d).-MOMENTO PROCESAL EN EL QUE SE PLANTEA	118
e).-EFECTOS JURIDICOS	118
CONCLUSIONES	120
BIBLIOGRAFIA	125

**C A P I T U L O I**

**ANTECEDENTES JURIDICOS DE LOS INCIDENTES**

**CAPITULO I**  
**ANTECEDENTES JURIDICOS DE LOS INCIDENTES**

"La historia del trabajo del hombre es una rama autónoma del derecho, es una conquista y una lenta evolución de los conceptos jurídicos nos demuestra las diversas etapas por la que ha atravesado el trabajo del hombre formando parte fundamental de la vida económica y social de la humanidad"<sup>1</sup>

En la historia de la humanidad ha existido la esclavitud, como en Grecia, Roma, Europa, subsistiendo hasta los tiempos modernos, al hombre esclavo se le equiparaba a las cosas y dentro de ellas se les estudiaba, pues el derecho no reconocía su personalidad de hombre y en consecuencia ninguna forma contractual era posible a este respecto, ya que el contrato implica la existencia de parte y bajo el esclavismo el trabajador ni siquiera era persona. El trabajo humano y sus problemas eran considerados y resueltos por el derecho aplicable al dominio de las cosas.

1.- Roma; No todo fue trabajo de esclavos, pues en esa época ciertos artesanos considerados hombres libres prestaban sus servicios contractualmente. Los juristas romanos hicieron una curiosa distinción al considerar el trabajo libre como una forma de arrendamiento, sucedía en ocasiones que un dueño de

---

<sup>1</sup>RODRIGUEZ PALACIO MARIO ALFONSO, AVILA CARRILLO ENRIQUE, ANDALUZ NEGRETE CARLOS, México en la Historia, Editorial Trillas S.A. de C.V., México D.F. pág.115.

esclavos permitía que otra persona se beneficiara con los servicios de ellos y ocurría algo semejante en el arrendamiento de cosas, los hombres libres comenzaron a arrendar sus servicios a semejanza de los esclavos.

Como algunos hombres libres se preocupaban por realizar actividades o prestar servicios a otros en labores no materiales o no serviles, nació el *mandatum* que se diferenciaba del arrendamiento de servicios, en que además de ser gratuito por naturaleza, entre el mandante y mandatario no existían relaciones de obediencia.

Había caído el imperio Romano y comenzado la edad media cuando surgió en Europa una institución social que comprendía a los trabajadores del agro, la servidumbre característica del sistema feudal. El colono surgió en Roma en la época del bajo imperio motivado por causas diversas especialmente por el abandono de la tierra que hicieron los hombres libres, se designan estos colonos como esclavos de la tierra, es decir ya no podían abandonarla, estos podían tener patrimonio y obligarse aunque para enajenar sus bienes necesitaban del consentimiento del propietario de la tierra.

2.- Grecia; aporta al derecho su experimentación con el régimen constitucional de las diversas estado ciudades y su discusión filosófica acerca de temas jurídicos ya sea en forma directa o indirecta, cada ciudad o polis tenía su propio derecho. En

opinión de los Griegos las autoridades debían dictar sus sentencias con fundamento en una institución de la justicia, sin encontrarse demasiado obstaculizado por normas legisladas por los dorios que destruyeron la civilización griega.

En algunas partes del mundo griego el rey aún siendo la suprema autoridad, con frecuencia estaba asistido por una asamblea popular y un aristocrático consejo de la corona, con ciertos poderes. En otras partes de Grecia el rey se encontraba colocado bajo el control de la aristocracia aunque conservaba cierta independencia en lo religioso como en lo militar. En Atenas el rey se vuelve primero electoral, luego elegido ejerce su cargo ya no en forma vitalicia sino durante 10 años, y por último se le rebaja al nivel de un magistrado para la administración de la ciudad y para cuestiones militares, más tarde se añaden otros dos magistrados.

El concepto de derecho como producto humano variable en combinación con la frecuente tendencia griega hacia un constante discusión pública de todo asunto de interés colectivo, produjo una gran diversidad de sistemas de derecho privado, solo rara vez se encuentran algunas normas concretas de derecho Griego.

"La antigua Grecia pasa por diversos períodos de tiranía, ya que algunos usurpadores generalmente conducidos al poder por los de "abajo" se comportan algún tiempo como déspotas absolutos, después de una verdadera explosión de energías



intelectuales aplicadas a la estructuración y experimentación democráticas, la Grecia postclásica cae finalmente en un rutinario nivel político de aristocracia y oligarquía local<sup>2</sup>

A partir del año 146 a. c. Grecia es sojuzgada por Roma y unos cinco siglos después en el territorio griego se establece la segunda capital del imperio Constantinopla.

3.- España.- En algunas materias se observan infiltraciones del derecho islámico cristiano en ciertas prácticas agrarias y administrativas.

Una larga guerra civil por la sucesión debilita el poder del Islam en España y ofrece una oportunidad a los cristianos independientes del norte de la península para iniciar la reconquista , esto dió lugar a una notable dispersión también contribuyo la autonomía de muchos municipios resultado de la debilidad del poder central.

El rey de Castilla gobernaba con la ayuda de las cortes, una asamblea de obispos señores feudales y representantes de los cabildos, pero gradualmente declinaba el poder de las cortes en comparación con el monárquico, importantes monumentos legislativos de España medieval son el fuero viejo de Castilla, que concede a la nobleza reconquistadora importantes

<sup>2</sup>RODRIGUEZ PALACIO MARIO ALFONSO, AVILA CARRILLO ENRIQUE, ANDALUZ NEGRETE CARLOS, Ob. Cit., pág. 140.

privilegios. La corona añade una importante obra más que primero solo fue consejo y no un código obligatorio, pero casi un siglo después de su publicación, cuando menos obtuvo el modesto lugar de derecho supletorio pesar de lo anterior esta obra por su tono explicativo moralizante y didáctico y por introducir en España una popularización medieval del derecho Justiniano de mejor calidad, tuvo un trascendental efecto orientador en el pensamiento jurídico y a la posterior legislación de España; nos referimos a las siete partidas elaboradas entre 1257 y 1263, en esta siete partidas se siente el impacto de la universidad de Bolonia, en 1348 se expide la última importante ley española de la edad media ;el ordenamiento de ALCALA como reforma de derecho civil, penal y procesal, la cuál trata de poner un mínimo de orden en el caso legislativo.

El influjo de uno de los grandes movimientos que registra la humanidad, la revolución liberal, se gestó a través de importantes construcciones ideológicas que la dotaron de un contenido filosófico, político social y económico, sus primeras manifestaciones se produjeron en las colonias inglesas de la América del norte, luego se extendió por el territorio continental europeo siguiendo perfiles trascendentales an el período llamado de la revolución Francesa, durante el cuál destruyó el absolutismo monárquico y proclamó la igualdad y la libertad de todos los hombres.

El período liberal representa para Europa la inmediata abolición de la servidumbre y de las corporaciones en busca de la nueva fórmula consistente en la absoluta libertad de trabajo que servía para caracterizar esta época histórica en las relaciones de trabajo, abolidas la esclavitud, servidumbre y corporación, los hombres se refutaron libres para prestar sus servicios personales como quisieran y a quien quisieran.

4.- México.- En el congreso constitucional de Querétaro de 1917 se establecieron las bases de una nueva teoría constitucional cuando se aceptaron las declaraciones de derechos especiales del obrero y campesino como decisiones políticas fundamentales del pueblo mexicano, los moldes tradicionales fueron desquebrajados por la explosión de las fuerzas sociales oprimidas. Durante la dictadura de Porfirio Díaz el cambio social acontecido en el país operó en el orden jurídico, siendo una transformación de la más alta importancia.

"Las clases campesinas y trabajadoras mexicanas reconocen un origen marcadamente feudal, el conquistador impone el trabajo subordinado como una carga natural que debe gravitar sobre los hombros de un pueblo vencido; el hacendado ya independiente hace más ventajosa la subordinación sobre el peón supuestamente libre."<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>ZAVALA, SILVIO, La Libertad del Movimiento de los Indios de Nueva España, Sobretiro del Número dos de las Memorias del Colegio Nacional, México, D.F. 1948, pag.92.

El art. 123 de la constitución proyectó la protección del trabajo humano que elevó a la categoría de derecho natural y negó definitivamente que los derechos del capital y de las fuerzas económicas sean parte integrante de los derechos de los trabajadores frente al capital y frente al estado y consecuentemente exigió la democratización ya no solo de la vida política, sino de la empresa y de la vida económica del pueblo mexicano.

La teoría y la práctica del derecho mexicano del trabajo tiene como fundamento principal la constitución de 1917. La constitución mexicana garantizó el ejercicio de la libertad individual, igualdad, dignidad de la persona humana, libertad de expresión. El derecho mexicano del trabajo reconoció el trabajo como un deber social.

a).- Época Colonial.- Se inicia con el descubrimiento de América, los esfuerzos de los navegantes era llegar a la india por el occidente, por lo cual Cristóbal Colon proponía emprender este camino después de múltiples esfuerzos encontró la ayuda de los reyes católicos, y el 3 de Agosto de 1492 Cristóbal Colon salió del puerto de palos con tres embarcaciones, la expedición era costada por los monarcas y por los participantes en la expedición. Entre el 11 y 12 de octubre de 1492 los tripulantes desembarcaron en la isla que llamaron San Salvador, Colón creyó que había descubierto una nueva ruta

hacia las Indias, nunca tuvo la noción de que había descubierto aquellas islas pertenecientes a las Lacayas.

Las islas del mar caribe ven aparecer por primera vez formas políticas como las que estaban implantadas en España, el gobierno municipal aparece desde los primeros momentos de la conquista por lo que se trataba de una de las más antiguas instituciones políticas españolas.

El desarrollo de las instituciones administrativas en América y España, además de los antecedentes precortesianos se inicia con el trasplante de las instituciones peninsulares a los nuevos territorios conquistados en un proceso ininterrumpido por más de tres siglos en que se vuelcan sobre estas tierras los elementos de la cultura occidental matizado por las instituciones hispánicas.

El acto inicial de la administración pública de Hernán Cortes al arribar a las playas mexicanas es la creación del primer ayuntamiento en el sitio de la villa rica de la Veracruz, este acto tiene una particular significación por que además de organizar la institución municipal en su forma hispánica tradicional establecía las bases para legitimar el nuevo gobierno conquistador, el poder virtual del monarca español y el poder ejecutivo de Hernán Cortes, como justicia mayor y capitán general de los nuevos reinos.

Desde el siglo XVI se inicia en la nueva España la preocupación por los estudios jurídicos en esa época provenientes de diversas ordenanzas. Cortés comenzó a penetrar en la política de los indígenas, posteriormente viene el establecimiento de la gran ciudad de Tenochtitlan, en ese lugar comenzó a desarrollarse la cultura asteca y su desarrollo político, social y económico, comenzó a aflorar el régimen de la propiedad, el servicio público y la riqueza comenzó a entrar en conflicto, los nuevos territorios eran parte integrante como provincias de reinos de la monarquía española.

Cortés instaló en Coyohcan un ayuntamiento el cual fue trasladado a México, el ayuntamiento legalizaba los actos del gobierno y quedaron designadas las primeras autoridades, Cortés realizó una amplia labor administrativa, pero siempre encontró obstáculo en el absolutismo monárquico y en la anarquía de los nuevos caciques que se multiplicaron por doquier.

Los reyes decidieron gobernar a la nueva España por medio de un Virrey de este modo quedaron todas las tierras conquistadas formando un virreinato. El consejo de indias fue el tribunal supremo de los asuntos coloniales que legislaba y ejercía funciones jurisdiccionales y administrativas, la sabiduría del consejo se refleja en la recopilación de las leyes de indias que representan un esfuerzo de la inteligencia que inspiraba los más altos principios humanos, se esforzaron por proteger a los indios. El virrey ejercía el poder de la colonia

comprendía este régimen general de derecho público tierra, agua y accesiones. Las Audiencias fueron tribunales de justicia pero desempeñaron funciones administrativas y políticas, eran tribunales regionales para las causas civil y criminal; fungían como tribunales administrativos y como gobernadoras. Se crean los gobernadores, alcaldes, mayores o corregidores según la importancia de la ciudad.

La nueva España contó con tribunales ordinarios o comunes que conocían de los juicios civiles o penales. Numerosos reglamentos administrativos se expidieron sobre las más variadas materias de administración regional y municipal. Se crean los tribunales de haciendas y de cuentas se manejaba todo el sistema financiero colonial y ejercían funciones patrimoniales bajo normas muy severas.

b).- Época Independiente.- Pesaba abrumadoramente los tres siglos de dominación Española de 1521 a 1821 con una denominación esclavizante y desigual, en los siglos antes de la independencia de México se levantaron movimientos de protesta en contra de las autoridades virreynales.

Durante los siglos XVII y XIX hubo muchos trastornos políticos y en Querétaro fue donde se inició la conspiración que debía de estallar en octubre de 1810, pero fue descubierta y precipitaron los acontecimientos, en la madrugada del 16 de septiembre de 1810 inició la guerra de independencia, desde que

se inició el movimiento de independencia fue una constante preocupación de nuestros caudillos el disponer de una organización administrativa. Hidalgo creo dos secretarias de estado para atender los asuntos administrativos del gobierno Insurgente, an un decreto ordenó la devolución de las tierras a los pueblos indígenas.

El México independiente va a proyectarse con la novedad de los principios políticos, de la filosofía política occidental tanto de Europa como de los Estados Unidos del Norte.

La estructura social de la colonia y la desigual distribución de la riqueza constituyen el fondo social, causa real, a su vez de la independencia de la nación mexicana con lo que se llega a la conclusión de que la independencia fue un problema de lucha de clases. El estado federal mexicano se integra con el conjunto de leyes constitucionales y ordinarias que regulan la creación y el funcionamiento de las instituciones públicas nacionales bajo el sistema federal, el estado federal mexicano esta compuesto de estados miembros unidos en una federación según nuestra constitución.

La legislación de reforma se inicia en el puerto de Veracruz, los principales documentos son manifiestos del gobierno constitucional a la nación, ley de nacionalización de los bienes eclesidástico, ley del matrimonio civil, ley orgánica del registro civil, se declara cesada toda la intervención del



clero en los cementerios y camposantos, se declara los días festivos y prohíbe la asistencia oficial a los funcionarios de la iglesia, ley sobre la libertad de cultos.

La promulgación de la constitución de 1857 vino a señalar la unidad del estado de derecho mexicano y la consagración del derecho de legalidad, las instituciones jurídicas liberales consagraban nuevas fuerzas a la administración pública, en los años que siguen al siglo XIX y los primeros de este la aplicación de la constitución de 1857 fue muy relativa.

c).- Época Revolucionaria.- Al comenzar el siglo XX Don Porfirio Díaz terminaba su séptimo mandato e iniciaba su octava reelección, hasta la décima que fue depuesto por la revolución. La revolución se inicia con Don Francisco I Madero, todo esto con los sucesos de Cananes y Río Blanco que luchaban por el derecho de huelga, de asociación, libertad sindical y otros derechos, por lo que se refiere a los campesinos la situación estaba igual.

La inquietud social y política creció a partir de 1900 hasta hacerse incontenible en 1910, pues en esta época existía una población campesina que conducía una servidumbre de miseria peor tratada que las bestias de carga. Los hombres querían poner fin a las bestias de carga a la dictadura gubernamental que ya no era tanto del General Díaz, sino de la burguesía territorial y del grupo llamado de los científicos. El 5 de

Octubre Francisco I Madero expidió el plan de San Luis desconociendo el régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la constitución y a la introducción del principio de no reelección, el Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la constitución violada hasta la declaración de los derechos sociales, fuente del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía de las injusticias de los trabajadores del campo, minas, fábricas y talleres.

El derecho del trabajo nació como un derecho nuevo creador de nuevos ideales y valores, después del abandono del poder del general Huerta los jefes de las tropas constitucionales iniciaron la creación del derecho del trabajo, se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a 8 horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios, posteriormente en San Luis Potosí hubo un decreto fijando los salarios mínimos, posteriormente se fueron modificando las condiciones del trabajo en cuanto a las vacaciones, prohibiciones del trabajo a los menores de edad, aceptación de la teoría del riesgo profesional, inspecciones de trabajo, reorganización de la justicia obrera. La ley de trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el art. 123 constitucional. En armonía con sus principios la ley creó las juntas de conciliación y arbitraje, encargadas del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo individuales y colectivos, jurídicos y económicos y

faculto a imponerse autoritariamente para la solución y tramitación de dichos conflictos.

Las juntas federales de conciliación y arbitraje nacieron de necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las juntas de los estados por lo que trascendían los límites de su jurisdicción.

d).- Epoca Actual.- Con el decreto del 9 de enero de 1978 se publicó en el diario oficial la modificación sufrida por la fracción XIII del artículo 123 Constitucional relativa a la capacitación de los trabajadores, dicha fracción quedó adicionada en los siguientes términos: "La empresa cualquiera que sea su actividad estará obligada a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo, la ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuáles los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

Hubo tres reformas que se dieron en la ley federal del trabajo en 1980, como la adición al artículo 47 en el sentido de que si el patrón no da aviso a la junta de la fecha y causa de la rescisión, la falta de dicho aviso por sí sola bastara para considerar que el despido fue injustificado, claro que la justificación o injustificación del despido no se deriva de un simple escrito ya que estos serán justificados si se

fundamentan en el artículo 47 de la ley de la materia, si se hace valer la excepción oportunamente y la misma se acredita ante la junta de conciliación y arbitraje, pues muchas veces el trabajador manifiesta que lo despidieron y en realidad esto nunca sucedió por lo que nunca se dio aviso por lo que se considerara injustificado el despido, a pesar de no haber despido, por el simple hecho de no dar el aviso correspondiente de acuerdo con la ley federal del trabajo, el patrón estará en posibilidad de fundamentar su aviso en las causales del artículo 47 de la ley de la materia y luego acreditar las excepciones que considere. En muchos casos realmente nunca hubo despido y el trabajador dejó de presentarse a laborar para los demandados injustificadamente por lo que el patrón no tenía obligación de extenderle el aviso a que se refiere el art.. 47 de la ley Federal del trabajo, e independientemente de esto el trabajador puede demandarlo por despido injustificado, alegando que no le entregó el aviso de referencia, esto con la finalidad de obtener un lucro indebido, siendo materia de litis, por lo que en la práctica diaria es difícil probar ante la autoridad competente el abandono de trabajo.

Si el patrón despide al actor y le da el aviso a que se refiere el art.. 47 de la ley de la materia de las causas de rescisión de la relación de trabajo y el trabajador no quiere recibir dicho aviso el patrón tendrá que dar aviso a la junta respectiva, proporcionando la dirección del trabajador para que

sea notificado por la misma, claro que esta rescisión de contrato deberá de estar perfectamente fundamentada, si no será causa de rescisión de la relación de trabajo.

El artículo 685 nos habla de las prevenciones que las juntas podrán subsanar, por ejemplo la deficiencia de la demanda de los trabajadores, por lo que se deberá suponer que "nunca podrá existir la excepción de obscuridad de la demanda", la deficiencia podrá subsanarse por ejemplo cuando se omite pedir salarios caídos, sin embargo cuando el trabajador ejercite acciones contradictorias la junta se verá en la necesidad de ejercer cualquiera de ellas en lugar del trabajador convirtiéndose en juez y en parte.

La Ley Federal del trabajo señala que habrá una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, a fin de dar en teoría "celeridad en el procedimiento", pero realmente en la práctica no se da ya que muchas veces por el exceso de trabajo de las juntas o por lo avanzado de la hora se suspenden las audiencias en el ofrecimiento de pruebas señalando otra fecha para las mismas, pudiendola señalar hasta tres meses después de la Audiencia de demanda y excepciones, por lo que muchas de las disposiciones señaladas por la ley no se acatan, quedan al criterio de cada una de las juntas respectivas. Sin embargo el primero de mayo de 1980 entró en vigor una serie de reformas de carácter procesal a nuestra ya no tan nueva legislación laboral, las

cuales tuvieron por objeto agilizar el procedimiento laboral como son:

a).-Al admitir una demanda que sea osisa, incompleta, que tenga irregularidades o en donde se ejerciten acciones contradictorias, según lo previenen los artículos 685 y 873, la junta deberá prevenir al trabajador para que la subsane en un plazo de tres días, si no lo hace y tampoco comparece a la audiencia respectiva, deberá con fundamento en el art. 879 de la ley de la materia tener por reproducida la demanda sin subsanación.

b).- No debe olvidarse que la principal función de la autoridad laboral deberá ser siempre la conciliación.

c).- Los abogados, representantes legales o apoderados de las personas morales deben ser admitidos en la audiencia de conciliación ya que sin estos no habría posibilidades de arreglo.

Hubo otra reforma al último párrafo del art. 47 de la ley de la materia, que previene que el patrón tiene la obligación de dar por escrito al trabajador o a la junta de la fecha o causa del despido y que la falta de dicho aviso bastara por sí sola para que sea considerado como injustificado. La reforma procesal del primero de mayo de 1980, hace una amplia enunciación de los principios generales del

derecho procesal del trabajo an el los artículos 685 al 688 consagrando los siguientes principios generales del derecho procesal:

**Publicidad.**- Este se refiere a que las audiencias y el procedimiento son públicos.

En relación a este principio el maestro Trueba Urbina ha dicho que "la presencia del público en las audiencias es muy conveniente para la buena marcha de la administración de la justicia laboral, pues el temor de la censura, provoca cierto control en el comportamiento de cuantas personas intervienen en el proceso e influye en la elevación del grado de ecuanimidad de los jueces del trabajo quienes para mantener su responsabilidad deben ser los primeros en someterse a los dictados de la ley"<sup>4</sup>

**Gratuidad.**-Se supone que todas las actuaciones laborales y el procedimiento laboral son "gratuitos"

**Inmediates.**-Cada etapa procesal desde la conciliación se deberá de resolverse en la misma audiencia de ser posible, o resolverse en el menor tiempo posible.

---

<sup>4</sup>TRUEBA URBINA, ALBERTO, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1980, pag. 45.

**Oralidad Predominante.**-El procedimiento laboral es predominantemente oral, ya que hay una mayor comunicación entre las partes y el juzgador.

En el proceso laboral debe predominar la oralidad e inmediatas ya estos principios simplifican el curso de los juicios y permiten a los tribunales apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de las pruebas desahogadas.

**Instancia de Parte.**-El procedimiento laboral solo podrá iniciarse con la presentación de la demanda que haga el interesado ya sea por el mismo o por conducto de sus apoderados legales.

**Economía Procesal.**-Se pueda ver en el procedimiento, ya que la intención de la autoridad es que la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrolle en una sola audiencia, también se puede ver esta economía cuando se promueve un incidente que se resolverá de plano oyendo a las partes.

Atraves de este principio se pretende que el proceso laboral se desarrolle en el menor número de actos posibles a efecto de evitar cualquier actuación que no sea esencialmente útil



**Concentración.**-Esta se puede ver por ejemplo en el caso del incidente de acumulación, que se da para que no haya contradicciones en un mismo asunto, ya que se podrían dar resoluciones contradictorias, esta concentración de juicios es muy común en la práctica.

Con esto se pretende hacer más expedito el procedimiento, por ejemplo cuando se tramitan los incidentes dentro del expediente y no por cuerda separada.

Hay otros autores que también hablan de los principios del proceso del trabajo y dicen que son:

**Principio Dispositivo.**-El poder jurisdiccional no puede manifestarse si las partes, los interesados no actúan para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan ejerciten su acción, a este principio es al que se le ha llamado iniciativa o instancia de parte, esto significa que el juzgador nada puede hacer si previamente no se lo piden los particulares, después de entablada la litis durante la secuela del proceso y presidiendo su propio desenvolvimiento el principio dispositivo continua vigente.

**Principio de Impulsión del Proceso del Trabajo.**-El proceso es fundamentalmente dinámico, es una marcha hacia la realización del punto culminante del proceso, la sentencia, este avance del proceso es el principio de impulsión del proceso mismo.

**Principio de la Formalidad en el Proceso.-**Dice Japiot respecto al formalismo procesal "es necesario no solo como exigencia de interés general para asegurar el buen funcionamiento de la justicia, sino también en servicio del interés privado del litigante, como salvaguarda de sus derechos"<sup>5</sup>, el principio formalista del proceso significa las formas precisas y determinadas de los hechos y actos jurídicos que constituyen el contenido del proceso, es decir actos y hechos procesales que son el procedimiento mismo, en otra acepción más amplia dentro del formalismo procesal se incluyen la forma oral, escrita y mixta; las formas escritas y orales tienen sus ventajas así como desventajas, ambos sistemas se combinan durante la secuela procesal y aunque uno u otro pueden preponderar, en el derecho procesal del trabajo prepondera la oralidad, pero sin embargo también se puede usar la forma escrita, ya que muchas veces por la carga de trabajo que tienen las juntas de conciliación y arbitraje del D.F., los funcionarios de las mismas piden que todo se lleve por escrito, para que se desarrollen más rápido las audiencias.

**Principio de Concentración.-**El principio de concentración rige el proceso laboral en virtud que de acuerdo con la naturaleza de esta rama de derecho los juicios laborales deben de ser muy breves en su tramitación.

---

<sup>5</sup>BORRELL NAVARRO, MIGUEL, Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Sista S.A. de C.V., México D.F. 1992, pág.74.

**Inmediación o Inmediatez del Proceso.-** Consiste este principio en que el juez o tribunal que tenga que conocer y fallar el negocio o conflicto laboral deberá estar en contacto directo con las partes a fin de que conozcan el negocio.

**Principio de Publicidad.-** Ni en el proceso penal ni en el civil o mercantil triunfa el principio de la publicidad tan rotundamente como sucede en el derecho procesal del trabajo, la publicidad en materia laboral esta fundada en los grandes intereses sociales que se encuentran en juego con motivo de la calificación de una huelga o de la sentencia de un conflicto de orden económico, la publicidad es una seguridad del negocio, de que el conflicto se ventila ante los tribunales de trabajo y será resuelta en forma limpia y honesta, las audiencias en los negocios serán públicas, puede pasar que alguna audiencia tenga que celebrarse a puerta cerrada por razones explicables, claro que esto en la práctica no se da ya que todas las audiencias se llevan de maneras pública.

**Principio de apreciación de Pruebas en Conciencia.-** El maestro Trueba Urbina dice que en realidad este principio de apreciar las pruebas en conciencia, considera que no es ni más ni menos que el principio de equidad que desgraciadamente ningún juez del trabajo lo aplica, ya que muchas veces por la

carga de trabajo que tienen las juntas de conciliación y arbitraje no aprecian las pruebas debidamente.

El artículo 841 de la ley de la materia establece que los laudos se dictan a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia sin sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

La Suplencia de la Deficiencia de la Queja.-El artículo 685 de la ley de la materia señala que la junta subsane la demanda del trabajador, adicionando las prestaciones que hayan sido omitidas por el actor y que se deriven de la acción ejercitada, la suplencia de la deficiencia de la queja es una obligación que se les impone por parte de la ley.

**C A P I T U L O   I I**

**PROCEDIMIENTO LABORAL.**

## CAPITULO II

## PROCEDIMIENTO LABORAL

El maestro Cipriano Gomez Lara nos habla del procedimiento laboral como " un procedimiento procesal por que esta eslabonado con otros, todos ellos dados dentro del conjunto de actos de las partes del órgano jurisdiccional y de los terceros ajenos a la relación substancial, que se enfocan o proyectan hacia un acto final de aplicación de una ley general a un caso concreto para dividirlo o resolverlo".<sup>6</sup> El procedimiento laboral es una ayuda para el "mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero - patronales, ya que nos lleva a la solución de los conflictos entre estos.

El procedimiento laboral esta configurado por una serie de etapas para la mejor impartición de la justicia. El maestro Nestor de Buen dice " que el derecho procesal es un conjunto de normas, cuyo objeto concreto es precisamente el proceso, este es un instrumento para hacer efectiva la justicia y la seguridad jurídica"<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup>GOMEZ LARA, CIPRIANO, Teoría General del Proceso, Segunda Reimpresión, Textos Universitarios, UNAM, México 1980, pág. 34.

<sup>7</sup>DE BUEN LOZANO, NESTOR, Derecho Procesal, Editorial Porrúa, S.A., México 1988, pág 50.

El trabajador puede ejercer una acción individual o colectiva para exigir el cumplimiento de sus derechos conforme a la ley, o a los derechos que puedan derivar de un contrato colectivo o individual de trabajo.

1.-Etapas de Conciliación.-La conciliación es un método dirigido a toda la humanidad para resolver las diferencias que existen entre los diferentes grupos sociales para llegar a un entendimiento, el estado trata de que tanto trabajadores como patrones comprendan sus diferencias para poder resolverlas, el estado propone una solución al conflicto mediante las normas establecidas en la ley para que esta solución sea justa para trabajadores como patrones, la Etapa de conciliación se da para que haya una seriedad en las conciliaciones, esto se dio por la gran cantidad de problemas que han surgido a través de los tiempos entre la clase trabajadora y los patrones por lo que se intento la función de conciliar para la solución de los mismos, esto es para que el conflicto que se suscitó se resuelva lo antes posible y no se entre en las etapas siguientes, de las cuales se hablara mas adelante, esta se da antes de entrar de lleno al procedimiento o al conflicto surgido entre trabajadores y patrones, precisamente es para tratar de evitar este procedimiento o juicio, ya que estos conflictos se han generalizado y abarcan sectores de la sociedad cada día más grandes, estos conflicto se ven más en los países subdesarrollados donde el desempleo es más grande y la riqueza está en manos de unos cuantos. Sería conveniente que en la

etapa conciliatoria estuvieran presente tanto el patrón como el trabajador personalmente, para ver la posibilidad de llegar a un arreglo satisfactorio para ambas partes<sup>8</sup>, esto debería de ser una obligación de las partes acudir a la conciliación pues esto agilizaría el juicio, en caso de que no se llegue a ningún arreglo conciliatorio se continuaría con el procedimiento, para el caso de que no se haya llegado algún arreglo entre las partes esto no quiere decir que mas adelante no se pueda conciliar, ya que se puede llegar a la solución del conflicto en cualquier etapa del juicio, la conciliación se puede dar en cualquier etapa del juicio ya que la idea de las autoridades de la junta es llegar a un arreglo entre las partes y no llevar todo un juicio que es mas tardado y puede ser un riesgo para ambas partes, la ley dice que las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía procesal concentración y sencillas, claro que esto en la realidad no se da por la burocracia y negligencia del personal y de las autoridades que integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no dándose cuenta que la conciliación sería una forma de agilizar los conflictos laborales, ya que la misma trata de llegar a un arreglo justo y equitativo para las partes, esta se da para evitar consecuencias posteriores, así como para evitar gastos innecesarios y muchas veces litigios inútiles. Rafael Caldera nos dice que la conciliación es un acercamiento de las partes para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo de acercamiento que

---

<sup>8</sup>GONZALEZ LARA, CIPRIANO, Ob. Cit., pág. 246.



realiza generalmente ante personas u organismos ya establecidos oficialmente y compuestos voluntariamente por las partes, sin embargo la oficina internacional del trabajo dice que la misma da a las partes en litigio la oportunidad de reducir sus reclamaciones a proposiciones justas, facilita el acuerdo entre las partes evitando así los gastos que traería un procedimiento y asegura un riesgo razonable basado en la buena voluntad de cada una de ellas para comprender el punto de vista de la otra, la conciliación es un procedimiento en virtud del cual las partes encuentran sus derechos y obligaciones de acuerdo con los principios universales de derecho. La conciliación tiene importancia social por que mediante este procedimiento las partes llegan a un acuerdo sin los consecuentes incidentes enojosos que conlleva un juicio, es practicada por los particulares, por los interesados en juicio, y puede ser privada es decir sin la intervención del representante de la autoridad.

La conciliación es la primera audiencia dentro de un juicio y la junta procurará avenirlos tratado de hacer ver a las partes involucradas los riesgos de llevar todo el juicio hasta el final, si las partes llegan a un acuerdo la solución propuesta pondrá término al conflicto citado y el convenio al que lleguen lo podran hacer ante las juntas de Conciliación y arbitraje, conforme al derecho, a la moral y a las buenas costumbres, siendo elevado a la categoría de laudo o sentencia ejecutoriada a petición de las partes ante los tribunales del trabajo, si la conciliación fracasa es decir si las partes no

pueden encontrar ni aceptar una conciliación la junta la declarará terminada y les hará saber lo que proceda desde luego que va a proceder a continuación.

La Conciliación debe versar sobre los hechos y no sobre el derecho, que es irrenunciable para el trabajador, salvo que se refiera a un derecho incierto sujeto a la comprobación en el juicio.

La conciliación es una etapa del procedimiento que posiblemente podría ser el más importante ya que es el que conserva la armonía en las relaciones obrero patronales, es la que establece la paz social en el caso del conflicto laboral, encontramos en todas las ramas del derecho que la conciliación es una figura constantemente socorrista para la solución de los conflictos, en el derecho laboral es fundamental esta etapa, pues no es posible seguir el trámite de cualquier conflicto sin antes agotarla, sin embargo en la práctica vemos que ante las juntas de trabajo a esta etapa se le ha relegado y no se le da la importancia que realmente tiene pasando a un segundo plano, un aspecto meramente formal, sin saber que con esta etapa se podrían evitar muchos conflictos laborales y la carga de trabajo bajaría, esta etapa se da más en el aspecto colectivo, porque un procedimiento laboral perjudicaría más los intereses tanto de los trabajadores como de los patronos, esto quizá se deba a que no hay una reglamentación adecuada para el desarrollo del procedimiento conciliatorio, sin embargo la

conciliación es la que en un determinado momento puede mantener el equilibrio entre los factores de la producción, del capital y del trabajo, la conciliación significa la acción de conciliar, poner de acuerdo, esta es hasta cierto punto como un presupuesto procesal indispensable para integrar válidamente el proceso laboral, no solo termina en la instancia conciliatoria, pues sigue funcionando durante todo el desarrollo del procedimiento, si se llega a un convenio se da por terminada el conflicto, en caso contrario se pasa a la etapa de Demanda y Excepciones.

La etapa conciliatoria se desarrollara como lo señala el art. 870 de la Ley Federal del Trabajo :

I.- Las partes compareceran personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

II.- La junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio .

III.- Si las partes llegan a un acuerdo , se dará por terminado el conflicto .El convenio respectivo , aprobado por la junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

IV.- Las partes de común acuerdo podrán solicitarse suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la junta por una sola vez la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes , quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley.

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes , pasando a la etapa de Demanda y Excepciones;y

VI.- De no haber ocurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio y deberán presentarse personalmente a la etapa de Demanda y Excepciones.

2.-Etapa de Demanda y Excepciones.- Después de la conciliación la siguiente etapa vendría siendo la de demanda y excepciones, y para que se integre esta es indispensable el acto jurídico del demandante, que es la acción individual que se ejerce para el cumplimiento del derecho del trabajador que conforme a la ley le corresponde. Esta acción iniciara un procedimiento que comensara con la presentación de la demanda ante oficialía de partes de la junta de conciliación y arbitraje ya sea local o federal según el giro o actividad de los demandados, las cuáles turnaran a la junta especial que le corresponda, esta demanda deberá de ir acompañada de tantas copias como demandados haya, "se supone" que con fundamento en la ley de la materia dentro de las 24 hrs. siguientes a la presentación de la demanda se deberá señalar día y hora para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, pero debido a la gran cantidad de trabajo que tiene la junta esto no se ve en la práctica señalándose una audiencia dentro de los 15 días siguientes, ordenando la junta notificar a las partes con 10 días de anticipación antes de la audiencia, apercibiéndose al demandado que en caso de no comparecer a

dicha audiencia se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho a ofrecer pruebas. Todo esto solo queda plasmado en la ley, ya que la realidad es otra. Cuando se presenta una demanda en oficialía de partes esta la turna a la junta especial que le corresponda y esta a su vez la turna al secretario de acuerdos correspondientes quien puede tardar meses para darle fecha de audiencia alegando la "gran" cantidad de trabajo que tiene y van señalando fecha de audiencia después de tres o más meses, lo que hace que el objetivo del procedimiento laboral en la realidad nunca se llegue a dar, una vez que el juicio tiene fecha de audiencia se turna con el actuario correspondiente, otra gran traba para poder hacer el juicio laboral pronto y expedito, y una vez notificadas correctamente las partes dentro de los 10 días de anticipación que señala la Ley federal Del Trabajo se dará inicio al procedimiento de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas.

La etapa de demanda y excepciones se desarrollará como lo marca el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo:

I.- El presidente de la junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumple los requisitos omitidos o no subsanará las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones

a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

III.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso, estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la junta la expedirá a costa del demandado;

IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmandolos o negándolos, y expresando los que ignoró cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V.- La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

VI.- Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrareplicar brevemente, agregándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII.- Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la junta

acordará la suspensión de la audiencia, y señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

VIII.- Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Si la junta notara alguna irregularidad en el escrito de demanda del trabajador o sus beneficiarios, le señalara los defectos u omisiones que encuentre y lo prevendrá para que en el término de tres días los subsane, la junta solo podrá suplir estas deficiencias en el momento de admitir la demanda, esto sería en cuanto a las prestaciones que le corresponden de acuerdo con la acción intentada y con los hechos expuestos. Los elementos esenciales de la demanda son :

a).-El nombre del actor es decir quien demanda y ejercita las acciones correspondientes, ya que la aplicación de la justicia debe ser a petición de parte, el promovente que invoca la protección del derecho, ya que en el caso de existir demanda es indispensable que este conozca el nombre de quien lo está demandado, pues si no se le colocaría en estado de indefensión , para producir su defensa y recabar las pruebas necesarias , aparte de que la autoridad quedaría imposibilitada para poder valorar los elementos integratorios de la supuesta relación obrero patronal.

En materia laboral los conflictos obrero patronales derivan de la existencia previa de una relación del mismo carácter y dicha relación esta integrada por personas ciertas y determinadas y por lo mismo con mayor razón para que se identifiquen ante la autoridad jurisdiccional correspondiente.

b).-Nombre del demandado, dicho requisito "no se considera indispensable" ya que sería injusto que la parte obrera o actora que por no conocer el nombre de su patrón o su calidad jurídica quedase imposibilitado del ejercicio de sus acciones, de ahí se consigna que cuando los trabajadores no conozcan con exactitud el nombre y apellido del patrón o de la denominación o razón social de la empresa deberán precisar en su escrito inicial la ubicación de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó el trabajo y la actividad a la que se dedica el patrón, por lo menos, claro que esto muchas juntas no lo entienden, ya sea por la ignorancia o negligencia de las personas que integran dicho organismo y aun con esta disposición previenen al trabajador para que señale el nombre correcto y completo del o de los demandados y de la persona moral y si no los señala no se le da trámite a la demanda del trabajador o actor, o sea no se puede llevar a cabo las etapas correspondientes que serían la de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento de pruebas.



c).- Objeto de la demanda.- Las acciones u objetos constituyen un requisito, el objeto de la demanda o lo que se pide jurídicamente se traduce en las acciones ejercitadas, si la demanda implica una reclamación, forzosamente existe algo que se reclama, sin embargo pueden darse supuestos en los que los actores se reservan en su escrito inicial su derecho para ejercitar las acciones correspondientes de demanda y excepciones. En la rama del derecho procesal laboral los actores tienen la obligación de precisar en su demanda con claridad los puntos petitorios y fundamentos legales.

d).-Autoridad competente, este es un requisito indispensable para poder integrar válidamente el proceso, ya que es la única manera para que el poder jurisdiccional pueda legitimar su intervención y poner en movimiento el procedimiento, tenemos que la ejecución de laudo tendrá que solicitarse exclusivamente ante el presidente de la junta.

e).-Expresión de los hechos y fundamentos de derecho, requisito indispensable para la integración del acto jurídico de demanda, al no precisar hechos fundamentales de tal objeto. Es indispensable que si en la demanda se ejercitan acciones ante la autoridad existan necesariamente los hechos fundatorios o constitutivos de tales acciones, para que la autoridad pueda valorar sus elementos y para no dejar a la parte demandada en estado de indefensión. El artículo 685 que es el primero de las reformas procesales en su párrafo

segundo dice que "cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley derivan de la acción intentada o procedente conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta en el momento de admitir la demanda señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que en el término de tres días los subsane de cuando la demanda sea oscura o vaga".<sup>9</sup> La junta podrá subsanar la acción intentada por el trabajador, mas no subsanar la demanda o cambiar toda la demanda por otra acción ya que la misma carece de facultades para variar la acción intentada y al momento de dictar resolución la autoridad no podrá dictar una resolución diversa a la acción intentada.

Al respecto se ha establecido la siguiente Jurisprudencia. DEMANDA INCOMPLETA OPORTUNIDAD DE CORREGIRLA POR PARTE DE LA JUNTA LABORAL. En términos del segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, la facultad de las juntas de Conciliación y Arbitraje para suplir las deficiencias de la demanda, "en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente conforme a los hechos expuestos por el trabajador", debe de ejecutarse únicamente en el momento de admitir dicha demanda, y no en el laudo, pues aceptar lo contrario implicaría dejar en estado de indefensión a la parte demandada, por no haber sido materia de la litis los puntos

<sup>9</sup>CLINENT BELTRAN, B. JUAN., Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, Cuarta Edición, Editorial Esfinge S.A. de C.V., México 1990, pág. 479.

objeto de la ampliación. Asparo Directo 636/82, Autobuses México - Puebla "Estrella Roja", S.A. de C.V., 27 de Octubre de 1982. Unanidad de votos. Ponente: J. Jesús Duarte Cano. Secretario: Martín Amador Ibarra. Informe 1982, Tercera Parte, Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, pág. 225.

La sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción aun cuando se haya presentado la misma ante una junta de conciliación y arbitraje diferente a la competente, por ejemplo si se presentara la demanda ante la junta federal de conciliación y arbitraje y la autoridad competente es la Junta Local de Conciliación y arbitraje con la sola presentación de la demanda queda interrumpida la prescripción, claro que esto muchas veces esta viciado por los particularidades de los conflictos obrero patronales. Una vez recibida la demanda la junta especial deberá señalar día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que se supone deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes.

Audiencia de Conciliación, demanda y excepciones fecha de la. Debe notificarse personalmente. Si por haber sido ilegalmente notificadas las partes de la fecha en que se celebraría la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, la junta señala nueva fecha para que tenga verificativo tal audiencia el auto relativo debe notificarse personalmente a las partes en acatamiento a lo dispuesto por el art. 752 de la ley

laboral. Aspero Directo 1617/85, Jose Olivera Mejía, 18 de noviembre de 1985. 5 votos ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretario: Aureliano Pulido Cervantes. (Dos Precedentes en el mismo sentido), Informe 1985. Cuarta Sala, pág. 23.

La ilegalidad de la notificación, puede darse cuando se notifica en un domicilio diferente al domicilio de la demandada o no se notifica la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas como lo señala el artículo 873 de la ley laboral donde dice que el plano de la junta especial, dentro de las 24 hrs siguientes, contadas a partir del momento en que recibe el escrito de demanda, dictará acuerdo en el que se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes al que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará que se notifique personalmente a las partes con 10 días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con el percibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia. El actor puede no comparecer a la audiencia sin que por ello deba suspenderse la secuela del procedimiento, en la actualidad ni siquiera con la incomparecencia de las partes debe suspenderse la audiencia, el

actor a esta audiencia puede comparecer personalmente o por conducto de su apoderado legal, así como la parte demandada, siempre y cuando las personas que comparezcan acrediten su personalidad como apoderados o representantes de las partes ya sea mediante carta poder o testimonio, dichos documentos deberán ser en original o en copias certificadas.

La ley nos dice que la etapa de demanda y excepciones se va a desarrollar haciendo la junta una exhortación a las partes para llegar a la solución del conflicto laboral y si estas persisten en su actitud dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán de tomar las medidas necesarias para una mayor rapidez y sencillez del proceso.

Cuando la junta nota alguna irregularidad en la demanda del trabajador lo prevendrá para que en el término de tres días subsane dichas irregularidades, pero esto no significa que si no subsana dichas irregularidades dentro de los tres días fijados le recaerá sanción alguna ya que no hay apercibimiento por lo que en el momento de dictar resolución deberá allegarse la autoridad solo los elementos a su alcance.

Demanda laboral. El auto de la junta que la subsana incluyendo prestaciones no comprendidas en ella, es impugnabile

mediante el juicio de asparo indirecto, por virtud de las reformas procesales introducidas en el año de 1980, el artículo 685 , párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo dispone: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedentes, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta en el momento de admitir la demanda , subsanará esta". Ahora bien, en los casos en que la junta subsane la demanda del trabajador incluyendo prestaciones no comprendidas en ella, tal determinación no constituye un simple auto admisorio susceptible en su afectación de ser separado el momento de dictar el fallo definitivo; ya que la junta no podría partir de base distinta de la establecida en ese auto, so pena de incurrir en incongruencia por no examinar la litis como queda trabada y en caso de que llegare a resolver sobre las bases contenida en ese auto , no sería legalmente posible su impugnación mediante el juicio de asparo directo, ya que esa violación no es de las previstas por el artículo 159 de la ley de asparo. Asparo en revisión 966/82, Antonio Haddad, 11 de enero de 1983, Unanimidad de votos: Ponente Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Carlos Loranca Muñoz. Informe 1983, tercera parte, Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, pag. 268.

La demanda inicia a instancia de parte, por lo que es requisito indispensable la firma del promovente, ya que si la

demanda no se encuentra firmada implica que no hay instancia de parte, lo que ocasiona la declaración de inexistencia jurídica de la misma, según la ejecutoria de amparo en revisión 249/84.

Los actores tienen la obligación de señalar en su demanda las condiciones de modo, tiempo y lugar, o sea la forma en que acontecieron los hechos, así como el lugar y fecha, y las personas que intervinieron en ellos, para que el demandado o los demandados no queden en estado de indefensión al ser vaga u obscura la demanda del actor y pueden preparar su defensa, así como sus pruebas, ya que dichas pruebas tienen por objeto demostrar los hechos controvertidos en la contestación de la demanda.

a).-Ratificación de la Demanda.- El actor o su apoderado expondrá su demanda, ratificandola o modificandola preciaando los puntos petitorios, pudiendo hacer todas las modificaciones y aclaraciones que estime pertinentes y para el caso de que las mismas sean aclaraciones o hechos nuevos, la parte demandada podrá solicitar a la Junta que se señale día y hora para dar contestación a las aclaraciones o modificaciones hechas por la parte actora, sin embargo muchas veces la junta toma dichas modificaciones a la demanda como aclaraciones a la misma y no como modificaciones de fondo, por lo que al solicitar la parte demandada que se difiera la presente audiencia en virtud de

las modificaciones hechas por el actor, muchas veces por la interpretación de cada junta se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo así como las aclaraciones hechas a la misma, por lo que la junta debería de cuidar realmente el curso de la audiencia y hacerle saber al demandado si se trata de modificaciones o simples precisiones de los hechos, para que el demandado no quede en estado de indefensión, por los diferentes criterios de la autoridad.

El actor puede modificar su demanda sin variar la naturaleza de la misma y en el caso de que modifique la demanda la junta deberá de suspender la audiencia, señalando una nueva fecha. El actor puede incluso cambiar su acción, por ejemplo, demanda la indemnización constitucional y en la audiencia de demanda y excepciones la modifica y demanda la reinstalación, siendo esto es procedente.

No se podrá ampliar la demanda una vez ratificada la misma, se puede ampliar o modificarla en el momento de exponerla y antes de ratificarla y para el caso de que en la réplica la quiera modificar o variar no procederá ya que solo se tendrá como réplica.

El actor podrá modificar o sea cambiar la naturaleza de la demanda o ampliar adicionar nuevos hechos sin cambiar la naturaleza de la misma, la ley federal del trabajo nos dice que puede ampliarse la demanda en la etapa de demanda y



excepciones, por lo que la ampliación que haga el actor resulta legal.

El artículo 879 de la ley de la materia señala que la audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones se tendrá por reproducida su demanda, si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador del patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

**DEMANDA CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO.Efectos.** No implica que deban tenerse por probadas las acciones ejercitadas, sino únicamente tenerse por ciertos los hechos afirmados en la demanda debiendo por ello la junta estudiar si tales hechos acreditan la justificación de las acciones ejercitadas.(D - 6081/58, Ramón Villarreal Sánchez, 5 de noviembre de 1958)

b).-Contestación de la Demanda.- Una vez que ha sido expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito, si el demandado trae su contestación por escrito así como el actor sus adiciones a la demanda esto provocara una celeridad al procedimiento que beneficiara a ambas partes. En este último

caso, estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación, si no lo hace la junta lo expedirá a costa del demandado, en su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios, debiendo debatir los hechos y dar las explicaciones que considere necesarias, debiendo contestar todos y cada uno de los hechos de la demanda, la parte demandada deberá oponer sus excepciones y defensas ya que si no lo hace esto lo podría perjudicar en la resolución ya que la junta no subsanara dichas deficiencias de la demanda. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario.

La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos, La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho. Si se da el caso de que la parte demandada o su representante no comparece a la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas, pero esto no significa que necesariamente se condene a los demandados, ya que la junta tendrá que estudiar la demanda del actor y este debió de haber acreditado sus acciones.

La excepción de incompetencia no exige al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la junta se declara incompetente se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo. Si la parte actora hace algunas aclaraciones de fondo a su demanda el demandado podrá contestarlas en el acto o pedir a la junta se suspenda la audiencia por tratarse de hechos diferentes y aclaraciones de fondo o sea de hechos nuevos, no conocidos por el demandado, y la junta deberá de suspenderla señalando nuevo día y hora para su celebración y para el caso de que no la suspenda el demandado quedara en estado de indefensión, si las aclaraciones hechas a la demanda son meras aclaraciones de forma o sea no se trata de hechos nuevos sino de aclaraciones a los hechos ya conocidos por el demandado y señalados en el escrito inicial de demanda no deberá de suspenderse la audiencia, el demandado deberá de contestarlos y si no lo hace se le tendrán por ciertos.

c).-Réplicas.-La réplica es un derecho potestativo del actor e irrelevante, por lo que no es obligación del actor replicar ya que no lo perjudica en nada, claro que si lo considera necesario puede hacer valer su derecho a replicar, sobre todo porque la réplica forma parte de la litis. Las partes podrán por una sola vez replicar y contrareplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren.

Si el demandado reconviene al actor, esté procederá a contestar de inmediato, o bien a solicitud del mismo, la junta

acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los 5 días siguientes, al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas.

**AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. CONTRADEMANDA.** Cuando en un juicio laboral además de oponerse una excepción se contrademanda ejercitando una acción, la autoridad juzgadora no debe de hacer caso omiso de la excepción opuesta por el demandado ni convertir la acción contrademanda en excepción, sino que debe de estudiar tanto la acción original como la contrademanda en relación con sus correlativos excepciones.

Al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictara el laudo como lo señala el artículo 882 de la ley de la materia. La suprema corte de justicia ha establecido en jurisprudencia definida que as en la audiencia de demanda y excepciones donde se fija la litis contestatio y que la réplica y contraréplica o dúplica tiene que hacerse necesariamente con elementos propios de la demanda y contestación; pero sin variar la substancia, son alegaciones que las partes hacen con relación a sus acciones y excepciones, debidamente planteadas en su demanda y contestación, en la práctica vemos que las autoridades de trabajo no toman en cuenta la réplica o dúplica produciendo un retraso innecesario en el proceso.

En la demanda del actor tiene que señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la junta para recibir notificaciones, ya que si no lo hace las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso y en los términos previstos por la ley, esto realmente podría perjudicar al trabajador, pues se le podría pasar la audiencia para el desahogo de las pruebas, ya que el procedimiento va a seguir su curso, o sea si no comparece para ofrecer pruebas las mismas se le declararán desiertas o en el desahogo de las mismas se le podría declarar confeso al no comparecer, y todo por una notificación que se hizo por estrados o boletín de la cuál no tuvo conocimiento alguno, por lo que es importante el señalamiento del domicilio para oír y recibir notificaciones, así mismo el demandado también deberá de señalar domicilio en el lugar de la junta para oír notificaciones o recibir las por que de no señalarlo las notificaciones personales le serán hechas por estrados o boletín en los términos de ley, esto podría perjudicarlo de la misma manera que al actor y tendría que ir diario a la junta para conseguir la información por boletín o por estrados. Las notificaciones se pueden hacerse personales, por estrados o boletín laboral.

Todas las notificaciones deben hacerse conforme a las formalidades exigidas por la ley, de esto depende la seguridad y firmeza en el procedimiento, la regla general dice que todas las notificaciones se harán por estrados o boletín laboral, con excepción de las que deban hacerse personalmente por que la ley

así lo estipula, dicha notificación personal se puede llevar a cabo con la persona que busce mediante cédula la cuál tiene determinados requisitos: Lugar, día y hora en que se practique la notificación, número de expediente, nombre de las partes, nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas y copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

Se tiene que notificar personalmente a las partes para la audiencia de Conciliación, Demanda, excepciones, ofrecimiento y Admisión de pruebas, a falta de notificación de alguna de las partes se señalara nuevo día y hora para la audiencia respectiva, también se podría dar una ilegalidad en la notificación, que sería cuando se notifica en lugar distinto a la demanda.

El día y hora señalada para llevar a cabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas la parte actora y demandada deben comparecer ante la junta, la actora normalmente señalara apoderado legal para que la represente durante el juicio, el demandado si es simple persona física y se demanda como tal, hasta una carta poder suscrita ante dos testigos o un notario publico, si se trata de persona moral deberá acreditar su personalidad mediante un documento publico la existencia de la sociedad y las facultades de quien le otorga el nombramiento de apoderado de la persona moral, sin el compareciente lo hace como representante legal

de la persona moral y deberá exhibir el testimonio público respectivo que acredite su nombramiento sus facultades y legal existencia de la persona moral de que se trate en el que se deberá de consignar quien y además con que carácter y facultades le otorgo su nombramiento de representante legal. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extiende la secretaría del trabajo y previsión social o la junta local de conciliación y arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

### **3o-Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas**

Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral, al derecho y a las buenas costumbres y en especial:

- I.-Confesional;**
- II.-Documental;**
- III.-Testimonial;**
- IV.-Pericial;**
- V.-Inspección;**
- VI.-Presuncional;**
- VII.-Instrumental de actuaciones;**
- VIII.-Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.**

Con las pruebas se pretenden probar o acreditar determinadas cuestiones y las mismas deben tener relación con los hechos controvertidos, por lo que la admisión de las mismas depende tanto de la relación con los puntos controvertidos, así como que las mismas se encuentren ofrecidas conforme a derecho.

Dichas pruebas deben de ir acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

a).-Ofrecimiento de Pruebas.-Terminada la etapa de demanda y excepciones se pasa a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, siendo este el momento procesal oportuno para ofrecer todas las pruebas que consideren necesarias, después de concluida esta etapa del procedimiento no se admitirán nuevas pruebas a menos de que sean hechos supervinientes o que tengan por objeto probar tachas en contra de los testigos.

La prueba es básica ya que es el medio primordial amparada por la ley en favor de una de las partes como son:

La prueba confesional.- En el desahogo de esta prueba las posiciones se pueden hacer de manera oral o por escrito, las cuales deben tener relación con la litis planteada, en relación a las controversias suscitadas en el presente juicio, las posiciones que se hagan oralmente deberán constar en el acta y las que se exhiban por medio de un escrito deberán de agregarse a los autos, la ley dice que las posiciones deberán de calificarse previamente lo que no se da en la práctica, ya que



como se menciona anteriormente esto en la práctica rara vez se da, ya que en muchas juntas se hacen las posiciones oralmente y el absolvente las va contestado y la junta o el auxiliar de la junta no se percatan de las posiciones que le están formulando al absolvente.

En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes como lo señala el art.790 de la ley Federal del Trabajo:

I.-Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;

II.-Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos, no deberán ser insidiosos o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una versión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;

III.-El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la junta, después de tomar

conocimiento de ellos , resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV.-Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, este se mandará agregar a los autos y deberá ser firmada por el articulante y el absolvente;

V.-Las posiciones serán calificadas previamente , y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;

VI.-El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y

VII.-Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasiva, la junta, de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto, de tenerlo por confeso, si persiste en ello.

La prueba confesional es un medio para llegar al conocimiento de la verdad aunque muchas veces dicha confesión no es clara o se advierte que fue obtenida por medio de preguntas capciosas, para obtener la confesión de alguna de las

contra partes, por lo que debe pedirse a la junta que la cite ante su presencia sin estar auxiliado por abogado o consejero alguno que responda a las preguntas o posiciones que se le articulen, la parte que esta citada para el desahogo de su confesional esta obligada a concurrir ante la junta si no lo hace se le tendrá por confesa de las posiciones que le articule la otra parte o sea se le tendrán por ciertas las posiciones hechas por su contraparte.

La contestación a la demanda y las actuaciones del juicio, solo muestran que el demandado acudió al juicio mas no invalidan la confesión ficta. Muchas veces las preguntas son hechas de manera capciosa, son hechas con malicia para confundir al absolvente, por lo que para el desahogo de esta prueba se requiere la presencia de la autoridad como se da en la práctica o sea del auxiliar de la junta, aunque muchas veces por la cantidad de trabajo de los mismos dejan a las partes solas para el desahogo de dicha probanza y no se dan cuenta de que las preguntas no se encuentran formuladas conforme a derecho, ya que las mismas deberán de formularse en sentido afirmativo.

La ley dispone que cuando deba absolver posiciones una persona moral bastara que concurra el representante legal sin requerir la especificación del mismo, el cual deberá de tener poder bastante para absolver posiciones. Es posible solicitar se cite a absolver posiciones a directores administradores, gerentes y en general a las personas que

ejersan actos de dirección, administración en las empresas demandadas, así como los miembros de la directiva de los sindicatos como lo señala el artículo 11 de La Ley Federal del Trabajo, procederá dicha prueba cuando los hechos que dieron origen al conflicto sean propios de ellos o intsrvinieron en los mismos, si la persona que deba absolver posiciones ya no labora para la empresa se pedirá a la misma el último domicilio que tenga registrado y si a pesar de estar notificado no concurre será presentado por la policía.

El artículo 780 de la ley de la materia señala que cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concorra a absolver posiciones. Tratándose de personas morales, la confesional se desahogara por conducto de su representante legal, el artículo anteriormente señalado dice que dicha prueba se desahogara por conducto de su representante legal sin requerir la especificación del mismo; por lo que se evita cualquier error en la designación de tal representante, o que al señalar al gerente de la empresa y no a la empresa por conducto de su gerente, pueda darse lugar a que no se considere parte en el juicio a la persona citada ya que se desecha por formalismos la confesional a cargo de la empresa demandada propuesta por el actor.

Confesión.-Quienes puedan absolver posiciones a cargo de la persona moral. La determinación de la junta de ordenar la recepción de la prueba confesional a cargo de la sociedad

demandada, por conducto de la persona física que acredite tener facultades para absolver posiciones a nombre de la misma, es correcta, toda vez, que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 766, fracción I de la ley Federal del Trabajo, el absolvente por parte de la empresa debe de tener poder bastante para hacerlo, y no forzosamente por conducto de quien indique el oferente en su escrito de pruebas, tanto mas si en el caso ni al gerente, ni al administrador general de la socie

dad demandada, cuya confesión propuso, les atribuyó hechos sobre los cuáles pudiera versar su confesión. Amparo Directo 457/80, Maximiliano Rivera Sánchez, 30 de Junio de 1981: Unanimidad de votos ponente: José Martínez Delgado; Secretario: Fernando Cotero Bernal. Informe 1981, Tercera parte, Primer Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer circuito: pág. 197

El artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo dice que las partes podrán solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

La confesional para hechos propios deberá desahogarse por la persona a quien se le imputan los hechos en lo personal y

no podrá autorizar a otra persona para que lo represente ya que este es un acto personalísimo, dichas personas están obligadas a confesar personalmente sobre los hechos que les sean propios y no podrán autorizar a otra persona a absolver posiciones en su nombre.

Las personas que han sido llamadas para absolver posiciones en su confesional para hechos propios no podrán ser llamados como testigos.

Las preguntas que se hagan al absolvente de dicha probanza deberán ser propias de aquel, debiéndose de tratar situaciones o actos que correspondan al absolvente y no de apreciaciones, las preguntas deberán de estar relacionadas con la controversia materia del juicio.

Para que la prueba confesional sea admitida por la junta las posiciones que se hagan deberán concretarse a los hechos controvertidos, en sentido afirmativo sin que sean insidiosas, el absolvente deberá de contestar a las posiciones que se le formulen sin ayuda de asesor o apoderado, tampoco podrá auxiliarse de apuntes, y deberá de contestar si o no y hacer las aclaraciones que considere pertinentes.

Las posiciones se podrán hacer por escrito u oralmente las cuales deberán de calificarse por la junta para ver si se

encuentran formuladas conforme a derecho o sea que reúnen todos los requisitos establecidos por la ley.

La Confesión es el reconocimiento de una persona sobre un hecho propio, de la prueba confesional se puede decidir un juicio y ser suficiente para resolverlo, siempre y cuando su confesión sea clara y perfectamente referida a los hechos controvertidos, haciendo inútil el estudio de otras pruebas, ya que reconoce las acciones y las excepciones dependiendo del caso, sin embargo si la misma no es clara deberá de relacionarse con las demás pruebas para llegar a una resolución.

Si la persona citada para absolver posiciones, no concurre en la fecha y hora señalada, se le tendrá por confeso de las posiciones que se le articulen.

La prueba testimonial.-La parte que ofrezca la prueba testimonial solo podrá ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido, indicando los nombres y domicilios de los mismos y si existe algún impedimento para presentarlos, deberá de pedir a la junta que los cite, manifestando los motivos justificados por los que no los puede presentar, cuando el testigo radique fuera del lugar de residencia de la junta deberá presentar el oferente el interrogatorio por escrito, de no hacerlo se le declarará desierta dicha probanza.

El artículo 815 de la ley Federal del trabajo señala que para el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I.-El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos , salvo lo dispuesto en el art. 813 y la junta procederá a recibir su testimonio.

II.-El testigo deberá de identificarse ante la junta , cuando así lo pidan las parte, y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la junta le concederá tres días para ello;

III.-Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos .Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del art. 813 de esta ley;

IV.- Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio ocupación y lugar en que se trabajo y a continuación se procederá a tomar su declaración;

V.-Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente.La junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto que se trate y no se hayan hecho con



anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;

VI.-Primeramente interrogará al oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La junta cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;

VII.-Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;

VIII.-Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y

IX.-El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción.

El oferente de la prueba testimonial deberá señalar el nombre y domicilio de los testigos aun cuando él se comprometa a presentarlos, los testigos que se ofrecieron en las pruebas no pueden substituirse por otros en el momento de la testimonial.

El testigo deberá de identificarse si así lo solicitan las partes y si no tiene identificación se le concederá un término de tres días para que se pueda identificar, los testigos deben de ser interrogados por separado y se les deberá de tomar sus generales y apercibirlos de las penas que incurren al declarar con falsedad, claro que el testigo cuando llega a desahogar dicha probanza ya va perfectamente aleccionado por el abogado defensor, para que conteste todas las preguntas de tal forma que lo beneficien, al terminar la prueba testimonial la contraparte podrá repreguntarlo con la finalidad de hacerlo caer en contradicciones y que el oferente de la prueba no acredite los extremos que pretende probar, e incluso la contraparte puede tachar de falsos a los testigos, por ejemplo en el caso que sean parientes del oferente o tengan algún interés en el presente juicio, o en el caso de que el actor presente como testigos a otros trabajadores de los demandados que también demandaron a los mismos, se podrán tachar de falsos.

Los testigos pueden probar determinados hechos, pero también en un momento dado pueden perjudicar al oferente de la prueba, por no encontrarse debidamente preparados en virtud de ser testigos falsos, que esto es lo que realmente se da en la práctica y dichos testigos debieron haber presenciado los hechos y no ser solamente testigos de oídas, los testigos que son propuestos para acreditar un despido, deberán de precisar las

circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se llevó el despido.

Al ocurrir un hecho puede suceder que hay personas que estaban presentes y por lo tanto pudieron ver u oír el hecho que aconteció, y estas personas pueden ir ante las juntas de conciliación y arbitraje a repetir lo que pudieron captar o como sucedieron los hechos materia de la controversia suscitada entre las partes, un hecho al percibirse por diversas personas puede provocar reacciones diferentes o, puede tener una sensación equivocada aunque de buena fe, cada parte puede llevar sus testigos a los cuáles le preguntara hechos en relación con la demanda o la contestación a la misma y la contraparte tiene el derecho de repreguntarlos para cerciorarse de que los mismos sean idóneos, se puede ofrecer la tacha de testigos si la contraparte se da cuenta que los mismos son falsos que realmente nunca presenciaron ni oyeron los hechos descritos en la demanda o contestación a la misma hasta después de desahogada la testimonial, las preguntas se pueden presentar por escrito o hacerse oralmente.

El testigo deberá de identificarse cuando así lo pidan las partes y si en ese momento no tiene identificación la junta le dará un término de tres días para que concurra a identificarse. Muchas veces los apoderados de la contraparte en plena prueba testimonial están aleccionando a los testigos y haciéndoles señas, claro que esto se da por que no hay un lugar

específico para que puedan permanecer los testigos en un lugar aislado y no tengan contacto con la persona que los pueda aleccionar o decirle que le están preguntado a los otros testigos.

Las preguntas que se le hagan a los testigos deberán de tener relación con la litis planteada en el juicio, se desecharan las que resulten inútiles o intrascendentes, desechandose las que llaven implícitas la contestación, lo cual se da mucho en la práctica. La preguntas y repreguntas se harán constar en el acta.

Las repreguntas sirven para desvirtuar las declaraciones de los testigos, o sea se trata de demostrar las contradicciones en que incurrieron los testigos y carecen de credibilidad sé las contradicciones se refieren a circunstancias esenciales de los hechos. Los testigos que se ofrecieron en el ofrecimiento de pruebas no pueden ser substituidos por otros.

Si la contraparte estima que los testigos ofrecidos son falsos puede formular la tacha a los testigos, al concluir el desahogo de la misma, puede darse el caso en que los testigos sean familiares del oferente de la prueba, al artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo dice que las objeciones o tachas a los testigos se formularan oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la junta.

Las pruebas concernientes a la falsedad de un testigo debe rendirse en la audiencia de desahogo de pruebas, sin que se requiera una audiencia incidental.

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

TESTIGOS TACHAS A LOS, en materia laboral tachas constituyen solamente circunstancias personales que concurren en el testigo y hacen que su dicho sea analizado con cuidado por el juzgador por tener con alguna de las partes parentesco, amistad o enemistad, o por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, pero no se refirse al contenido de las declaraciones, ni menos a que con otras pruebas se desvirtúe lo manifestado por el testigo, pues en este caso los miembros de la junta atendiendo a las circunstancias mencionadas son soberanas para apreciar la prueba. Amparo Directo 7912/81, Pedro Manuel Hernández López, 20 de Junio de 1983.5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez, Secretario : Rogelio Sánchez Alcauter.

El artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que un solo testigo podrá formar convección, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara,

si fue el único que se percató de los hechos; si la declaración no se encuentra en oposición con otras pruebas que obren en autos, que concurren en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

**Prueba pericial.**-Existen determinados hechos sobre los que no puede opinar una persona ajena al conocimiento de determinada ciencia o arte y aun cuando el tribunal esta capacitado teóricamente para apreciar las pruebas requiere asesoramiento técnico o de especialistas que le permitan conocer mejor los hechos materia del conflicto, a los cuáles se les conoce con el nombre de peritos y al ofrecer las pruebas cada parte tiene derecho de nombrar a su perito y si la opinión de los peritos no es igual, se requiere un perito tercero en discordia que venga a dirimir la controversia, el cuál nombrará la junta de conciliación y arbitraje, los peritos deberán concretarse a la técnica de la ciencia que conozcan ofrecer la prueba pericial el perito que se ofrezca en dicha probanza puede ser relevado por otro perito que concurra a la audiencia, y no necesariamente el señalado en el ofrecimiento de pruebas, en el caso del trabajador si el lo pide la junta le señalara un perito, no siendo necesario que manifieste que en virtud de que el mismo no cuenta con los medios suficientes para sufragar dicho gasto solicita a la junta le nombre un perito, resultando irrelevante.

La parte demandada tiene obligación de presentar a su perito el día y hora que señale la junta para la protesta del cargo y rendición del dictamen, no así la parte actora ya que la propia junta cita al perito. El perito puede protestar el cargo y solicitar otra fecha para rendir el dictamen para allegarse de documentos y elementos suficientes para rendir su declaración, las partes pueden hacerle todas las preguntas que consideren necesarias.

Al ofrecer las partes la prueba pericial deberá aportarse con los elementos necesarios para que se lleve a cabo, deberá de acompañarse del cuestionario que desahogara el perito.

El artículo 825 de la Ley de la materia señala que en desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

I.-Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia;

II.-Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la ley e inmediatamente rendirán su dictamen ; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;

III.-La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede; la

junta señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;

IV.-Las partes y los miembros de la junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes;

V.-En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la junta designará un perito tercero.

El perito tercero en discordia que designe la junta, debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento como lo señale el artículo 826 de la ley de la materia.

**Prueba Documental Pública.**-Son documentos públicos aquellos cuya formulación esta encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones, estos documentos harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

**Prueba Documental Privada.**-Existen otros documentos que no tienen el carácter de públicos y que pueden aportar las partes en juicio, hay una gran variedad por ejemplo un contrato de trabajo, hasta publicaciones en los periódicos y que sirven para demostrar la veracidad de sus afirmaciones. En la reforma de 1980 se estableció la obligación del patrón de conservar los



documentos que indica el art.804 de la ley federal del trabajo que serían los contratos individuales de trabajo, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley, listas de raya o nóminas del personal, cuando se lleven en el centro de trabajo o recibos de pago de salarios; controlas de asistencia cuando se lleven en el centro de trabajo, comprobantes de pagos de participación de utilidades, vacaciones, prima vacacional, así como aguinaldo y los demás que señale la ley, dichos documentos deben de conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después, y algunos otros durante el último año y hasta un año después de que se extinga la relación laboral.

b).-Objecion de pruebas.- Si se ofrecen originales de los documentos privados estos harán prueba plena, no siendo necesario ningún medio de perfeccionamiento, solo para el caso de que sean objetados en cuanto a su autenticidad de contenido y firma deberá de ofrecerse los medios de perfeccionamiento adecuados, como sería la ratificación de contenido y firma y para el caso de que se desconociera la firma se ofrecerá la pericial, cuando una de las parte objeta un documento por falso a ella le corresponderá probar su objeción, ya que quien ofrece dicho documento tiene la presunción de que el documento es auténtico. Si no se objetan las firmas de las documentales se entiende que corresponden al propio firmante, al hecho de reconocer la firma puesta en un documento, entraña el reconocimiento de su contenido, a menos que alegue que firmo

por error, dolo e intimidación lo cual deberá de probarlo el que firmo dicha documental.

Si los documentos objetados en cuanto a autenticidad de contenido y firma son reconocidos en la confesional como propios y reconoce la firma como suya quedan perfeccionados desde ese momento y ya no se llevaría a cabo la pericial ni ningún otro medio de perfeccionamiento.

Si se ofrece como documental una copia simple o fotostática se deberá de ofrecer el cotejo y compulsas con su original señalando el lugar donde se encuentre el original en caso de que dicha documental sea objetada a menos de que la misma se encuentre certificada por un funcionario con fé pública.

Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar donde éstos se encuentren como lo señala el artículo 801 de la ley de la materia.

El artículo 802 de la ley federal del trabajo nos dice que un documento privado es aquel que la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se repete proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea.

El artículo 804 de la ley de la materia dice que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los siguientes documentos:

I.-Contratos individuales de trabajo que celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato-ley aplicable;

II.-Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o recibos de pago de salarios;

III.-Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV.-Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldo, así como las primas a que se refiere esta ley;

V.-Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción primera deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año

después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral. El incumplimiento del artículo antes citado, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario.

**Prueba de Inspección Judicial.**-Existen hechos que constan físicamente y que es posible apreciar por la simple vista o por otros sentidos, por ejemplo, el nombre del trabajador que aparece en las listas de raya de la empresa, por lo que la parte actora puede solicitar la inspección de listas de raya o cualquier otro documento que tenga obligación el patrón de conservar con fundamento en el art. 804, ya sea en el domicilio de la empresa por conducto del actuario o por economía procesal en el local de la junta, la parte que ofresca dicha probanza deberá señalar el lugar donde se encuentren dichos documentos, deberá precisar el objeto materia de la misma, los períodos que abarcará los máximos serán de un año, ya que si se ofrece por un período mas grande la junta solo lo deberá aceptar por un año, aún cuando la contraparte no oponga la prescripción, los objetos y documentos que deberán ser examinados y al realizarse el cuestionario para acreditar los extremos que se pretenden probar deberá hacerse de manera afirmativa para evitar divagaciones en su desahogo.

El patrón tiene la obligación de exhibir y conservar los documentos relacionados con el trabajador como listas de asistencia, tarjetas checadoras, recibos de pago, alta del IMSS etc. y en caso de que la parte actora solicite la inspección sobre dichos documentos y la demandada no los exhibe la junta deberá de apercibirlo con fundamento en los artículos 784 y 804 de la ley Federal del Trabajo y se le deberá de tener por ciertos los hechos que pretende probar el trabajador, pero cabe la posibilidad de desvirtuar dichos hechos con otras pruebas.

**INSPECCION EN DOCUMENTOS DEL PATRON DEMANDADO.** Para que la inspección que se practique en la documentación del patrón demandado pueda hacer prueba en contra del trabajador en relación con el pago de salarios y otras prestaciones, es preciso que el actuario que desahogue la diligencia de fe de que en ellos aparece la firma del trabajador, por que de no existir estas ningún valor probatorio tienen los documentos exhibidos, dado que son elaborados en forma unilateral por dicho patrón. Amparo Directo 1160/79, Judith Rosedal Aredo, 23 de enero de 1980. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete, Secretario: Alma B. Leal de Cabellero, informe 1980 tercera parte, segundo tribunal colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, pág. 197.

En la prueba de inspección se pueden objetar los documentos de la misma y se podrá ofrecer una pericial sin que esta resulte extemporáneo, pues fue hasta ese momento cuando se

tuvo conocimiento de esos documentos, por lo que es el momento procesal para ofrecer dicha prueba.

El artículo 829 de la ley Federal del Trabajo señala que en la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

I.-El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la junta;

II.-El actuario requerirá se le ponga a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;

III.-Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes;

IV.-De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.

Prueba Presuncional.-Esta es la más difícil ya que se trata de demostrar indirectamente la verdad de los hechos, ya que la junta deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido, la presuncional legal es cuando la ley lo establece expresamente y hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel.

Para la apreciación de dicha prueba se debe de observar que se encuentren probados los hechos de los cuales se deriven las presunciones y por otro lado que exista una relación necesaria entre la verdad conocida y la que se busca.

La Prueba Instrumental.-Esta prueba se constituye por el número de actuaciones que obran en el expediente con motivo del juicio y la junta deberá de tomar en cuenta las actuaciones que obran en el expediente.

PRUEBAS PRESENTACION EXTEMPORANEA DE LAS .º inexistencia de violaciones procesales, es verdad que en los procesos laborales no se exigen las estrictas formalidades que rigen los procesos civiles; sin embargo no por ello debe de aceptarse que en materia laboral no existan actos jurídicos procesales que se desenvuelvan ordenada y progresivamente y que tanto las partes como la junta del conocimiento están obligadas a acatarlas; por o tanto si una de las partes aporta en la audiencia pruebas determinados documentos que obran en su poder, sino que ese ofrecimiento de pruebas lo realiza hasta después de que la junta dicto la resolución correspondiente sobre la admisión de pruebas es inconcuso que dicha junta estuvo en lo correcto al no admitirlas atento a lo establecido por las fracciones V y X del artículo 760 de la ley federal del trabajo. Amparo Directo 4679/73, Luis Estebn Veyta Bravo. 27 de Marzo de 1974, Unanimidad de cuatro votos. Ponente

Jorge Saracro Alvarez. Secretaria: Bertha Alfonsina Navarro.  
Boletín Semanario Judicial de la Federación, año I marzo  
Número 3, 1974, pág 75.

c).- Admisión de Pruebas.-En la apreciación de las pruebas a habido abusos lamentables ya que para admitirlas la junta las debe de razonar estableciendo una relación lógica entre los hechos y las pruebas rendidas.

En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas el actor o actora deberá de ofrecer sus pruebas y estas deben de tener relación con los hechos que se están controvertiendo, el demandado posteriormente ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de la parte actora, y la actora también podrá objetar las pruebas del demandado, las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando se relacionan con las ofrecidas por la contraparte y no se haya cerrado el período de ofrecimiento de pruebas, la ley dice que si el actor solicita que se suspenda la audiencia en virtud de que necesita ofrecer otras pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se derivan de la contestación a la demanda, una vez que han sido ofrecidas todas las pruebas correspondientes, la junta resolverá cuáles pruebas se admiten y cuáles se desechan, la apreciación de las pruebas así como su estimación puede hacerse al pronunciar el laudo que pone fin al conflicto y que la calificación de procedencia y utilidad de las pruebas ofrecidas, para los efectos de su admisión no puede extender y prejuzgar de la eficacia de



dichas pruebas, de tal suerte que basta que los elementos probatorios ofrecidos tengan relación con los hechos fundatorios de las acciones intentadas, para que deban admitirse por las juntas de conciliación y arbitraje, una vez concluida dicha etapa solo se admitirán las que se refieran a hechos supervinientes o de tachas, después de este período se da las partes un término para alegatos.

La junta desechará las pruebas que no tengan relación con la litis planteada o que las mismas resulten inútiles o intrascendentes.

d).- Audiencia de Desahogo de Pruebas.- Una vez que la Junta admite las pruebas ofrecidas por las partes va a señalar día y hora para el desahogo de las mismas, que dice la ley que se señalara audiencia dentro de los días hábiles siguientes a su admisión, así mismo la junta girara los oficios necesarios o hará las notificaciones para que se puedan desahogar las pruebas admitidas, cuando por la naturaleza de las pruebas no se puedan desahogar todas en una sola audiencia la junta va a señalar las fechas en que se desahogaran procurando que se desahoguen primero las del actor y luego las del demandado, o las que hubiesen sido señaladas para desahogarse en esa fecha, la ley dice que esto no deberá de exceder de 30, días pero realmente esto la junta no lo sigue y se pueden llegar a desahogarse después de meses.

Si alguna de las pruebas no se puede desahogar en virtud de que no esta debidamente preparada se suspenderá la audiencia y se señalara nuevo día y hora para su desahogo, si faltasen por desahogar copias o documentos que las partes solicitaron a alguna autoridad la junta requerirá a dichas autoridades para que les envíe los documentos solicitados, y si dichas autoridades no se los envían, entonces la junta se lo comunicara al superior jerárquico para que les aplique las sanciones correspondientes; desahogadas las pruebas las partes pueden formular sus alegatos o la junta les puede dar un término para que los formulen.

Una vez concluida esta etapa la junta declarara que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar y se pasara a la etapa de alegatos cerrandose la instrucción previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar declarara cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo el cuál deberá de contener, un extracto de la demanda y contestación réplica y contraréplica y en su caso la reconvencción y la contestación de la misma, señalamiento de los hechos controvertidos, una relación de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que se consideran probados, las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso de lo alegado y probado y los puntos resolutivos.

El actor ofrecerá las pruebas, después de que las haya ofrecido le corresponde ese derecho al demandado, el cuál podrá objetar las pruebas del actor, así como el actor podrá objetar las pruebas del demandado, una vez desahogadas las pruebas de las partes y alegatos se declara cerrada la instrucción. La junta tiene amplias facultades para que por cualquier medio pueda llegar al esclarecimiento de la verdad de la forma que lo juzgue conveniente, claro que las diligencias que se lleven a cabo para el esclarecimiento de la verdad deben estar relacionadas con las pruebas rendidas por las partes.

El principio de la carga de la prueba es de carácter civilista esta igualdad civilista se basa en la regla de que el que afirma esta obligado a probar arrojando la carga de la prueba al trabajador ya que su demanda parte de hechos afirmados por el mismo, por lo que tuvo que cambiar ya que dejaba al trabajador en estado de indefensión, en virtud de que el patrón es el que guarda los documentos con lo que se podrían probar sus afirmaciones e incluso los testigos ya que estos laboran por lo regular para la empresa demandada, esta carga de la prueba operaba a favor del patrón, y se supone que el derecho laboral viene a ser protector de los trabajadores y mediante la inversión de la carga de la prueba en el despido ya que el trabajador no obstante que afirma no esta obligado a

probar, sino únicamente que prestaba sus servicios para la empresa desahogada y a esta le corresponde probar que no lo despidió o que lo despidió justificadamente.

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

En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I.-Fecha de ingreso del trabajador
- II.-Antigüedad del trabajador;
- III.-Faltas de asistencia del trabajador;
- IV.-Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V.-Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado;
- VI.-Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de fecha y causa de su despido;
- VII.-El contrato de trabajo;
- VIII.-Duración de la jornada de trabajo;
- IX.-Pagos de días de descanso obligatorios;

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

79

**X.-Disfrute y pago de vacaciones;**

**XI.-Pago de las primas dominical, vacaciones y de  
antigüedad;**

**XII.-Monto y pago de salario;**

**XIII.-Pago de la participación de los trabajadores en las  
utilidades de las empresas;y**

**XIV.-Incorporación y aportación al fondo nacional de la  
vivienda.**

**C A P I T U L O   I I I**

**INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO  
EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**

**CAPITULO III****Incidentes de Previo y Especial Pronunciamiento en el  
Procedimiento Ordinario Laboral**

Los incidentes son las cuestiones accesorias que surgen durante el procedimiento, los cuales se clasifican entre los que tienen un procedimiento especial, o sea los que ponen obstáculo para la substanciación del procedimiento los cuales se substancian en la misma pieza de autos y los que tienen una regulación general que por no poner obstáculo a la demanda se substancian en pieza separada sin suspender el curso del procedimiento. Como regla general los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal como lo señala el art. 761 de la Ley Federal del Trabajo y se resolverán de plano oyendo a las partes, salvo en los casos que se señale una audiencia incidental por ejemplo en los casos de acumulación, nulidad, competencia y excusas, como lo señala el artículo 763 de La ley Federal del Trabajo dentro de las 24hrs, lo cual nunca sucede en virtud de que en la práctica la audiencia incidental se señala en un mes o en quince días, no hay un límite para su celebración, esto hace que el procedimiento se dilate mas de lo normal, como excepción, se tramitarán por cuerda separada y se señalara una audiencia incidental cuando la junta necesita de allegarse de pruebas para poder resolver.

La junta puede declararse incompetente de oficio en cualquier estado de los autos, hasta antes de la audiencia de

desahogo de pruebas, cuando una de las partes opone la excepción de incompetencia deberá de ser antes del período de demanda y excepciones.

Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en la ley de la materia se resolverán de plano oyendo a las partes.

1.-Incidentes que Deben Resolverse de Plano.-Incidente según Guasp<sup>10</sup>No quiere decir otra cosa que cuestión anormal, la alteración procesal que consiste en la originación de cuestiones que no pertenecen al tema lógico normalmente establecido.La normalidad sin embargo tiene ciertas reglas y exige por lo tanto en un orden creciente de la intensidad que se trata de cuestiones que surjan durante un proceso que se relaciona con el tema básico del litigio sin formar parte integrante de él y que imponga por naturaleza una resolución por lo menos conceptualmente de la decisión que recaiga sobre el ámbito normal del litigio<sup>10</sup>

Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia se substanciará y resolverá de plano oyendo a las partes y continuandose el procedimiento de inmediato, esto significa que una vez planteado el incidente la junta se avocara a su resolución inmediata, suspendiendo la audiencia o diligencia solo por el tiempo necesario para oír a las partes

---

<sup>10</sup>GOMEZ LARA, CIPRIANO, Ob. Cit., pág. 246,



y resolver de inmediato, continuandose el procedimiento de inmediato, esta regla no es absoluta ya que puede pasar lo que prevee el art.. 763,de que señala que cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas dentro de las 24 hrs siguientes se señalara día y hora para la Audiencia Incidental en la que se resolverá.

Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en la ley, se resolverán de plano oyendo a las partes, esto se puede dar cuando hay elementos suficientes para resolverlos sin necesidad de audiencia incidental.

En los casos de nulidad, competencia, acumulación y excusas la ley indica que dentro de las 24hrs siguientes se señalara día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá, se suspenderá el procedimiento al promoverse cualquiera de los incidentes antes mencionados al día siguiente se dictara acuerdo para la celebración de una audiencia incidental, en el que se resolverá el incidente planteado, resulta ilógico pensar que se tenga que esperar un día para que se señale audiencia ,claro que en la práctica muchas veces se señala en la misma audiencia se señala día y hora para la audiencia incidental, y esto viene a retardar aún mas el procedimiento ya que de por si al promover un incidente el mismo retrasa el juicio y muchos litigantes los promueven con el único fin de retardar el procedimiento por lo que la Ley federal del Trabajo en su artículo 763 deberá de señalar una

sanción de 30 días de salario mínimo vigente, cuando el incidente promovido por una de las partes del juicio sea notoriamente improcedente, esto con el fin de que solo se promuevan incidentes estrictamente necesarios y realmente la justicia sea mas pronta y expedita.

A).-Incidente de Personalidad:

a).-Características.- La personalidad es la calidad jurídica de las partes para poder actuar en juicio en nombre de una persona física o moral. Ignacio Burgos dice que " no es la facultad o aptitud de comparecer en juicio por sí mismo, sino que entraña la cualidad reconocida por el juzgador a un sujeto que actúe en un procedimiento eficazmente originariamente o por modo derivado". El Juicio de Amparo 9º, Editorial Porrúa, S.A. ,México, 1973, pág.330.

Las cuestiones de personalidad deberán de resolverse de plano oyendo a las partes y en el caso de que la parte actora objete la personalidad de la demandada deberá de promover un incidente de personalidad, en la etapa de demanda y excepciones y la junta deberá de resolverlo en la misma audiencia.

Este incidente se encuentra en el grupo de los que exigen un previo y especial pronunciamiento, pero no requiere de la fijación de una audiencia especial, debe resolverse de plano y no por cuerda separada.

El maestro Jorge Trueba Barrera dice que la personalidad es el estado jurídico que guarda una persona con un juicio determinado, la situación jurídica que origina el mandato, la representación legal o lo que nosotros llamamos representación necesaria, la personalidad no es mas que la manifestación del poder de representación.

Las juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores cuando de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que en efecto se representa a la parte interesada y este poder se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias, aunque no se expresen en el mismo.

b).-Quienes lo promueven.-Las partes en el juicio puede acudir en forma personal o por medio de apoderados o representantes legales y deberán de acreditar su personalidad por medio de:

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

II.-Cuando el apoderado actúe como representante de la persona moral deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite.

III.-Cuando el compareciente actúe como apoderado de la persona moral podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial y carta poder de la persona que tenga facultades para otorgar poderes.

IV.-Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que extienda la secretaria del trabajo y previsión social o la Junta local de conciliación y arbitraje.

El incidente de personalidad podrán promoverlo los demandados personalmente o por conducto de sus apoderados o representantes legales debidamente acreditados como tales.

c).-Órgano jurisdiccional que conoce del mismo.-Las Juntas Locales o federales de Conciliación y arbitraje serán las que conocerán de los incidentes de personalidad planteados por las partes ante dichas autoridades en la audiencia de demanda y excepciones, ya que es el momento procesal oportuno para plantearlo y las mismas son las que podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes o apoderados de los trabajadores y de los demandados ya sean personas físicas o morales.

d).-Momento procesal en que se plantea.-El incidente de personalidad deberá plantearse en el momento procesal oportuno que vendría siendo el de demanda y excepciones y una vez que

la junta ha reconocido la personalidad no se podrá promover en virtud de que la junta no puede revocar sus propios acuerdos, pudiéndose impugnar solamente por el aspero, dicho incidente deberá de ser resuelto en la audiencia y continuarse con el procedimiento, por lo que se deberá de modificar el artículo 763 de la ley de la materia y señalar que cuando se promueva un incidente de personalidad dentro de una audiencia o diligencia se substanciará y resolverá de plano oyendo a las partes, continuandose con el procedimiento de inmediato.

e).-Efectos Jurídicos.-Cuando se promueva el incidente de personalidad se deberá de ofrecer , pruebas en el mismo y la junta decidirá si las pruebas que se ofrecieron son suficientes para desacreditar la personalidad de alguna de las partes.

Si la parte actora promueve un incidente de personalidad de la demandada, la parte demandada deberá contestar la demanda oponiendo sus excepciones y defensas y manifestar lo que le convenga ofreciendo pruebas en el incidente planteado ya que si no contesta la demanda y se le tiene por reconocida la personalidad la junta acordará que se le tiene contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho a ofrecer pruebas.

Para el caso de que la junta no la reconozca la personalidad no podrá comparecer a juicio y sus efectos serán

los mismos que si no hubiese comparecido ninguna persona a juicio.

f).-Deficiencia en las resoluciones.-Muchas veces por la inadecuada preparación y estudio del personal de las juntas admiten incidentes de personalidad y desconocen la personalidad de la contraparte aun cuando no se encuentra fundamento legal alguno para desconocerle la personalidad a pesar de que la misma se encuentra debidamente acreditada conforme a la ley, ocasionando un retardo en el procedimiento y la única salida por combatir este acuerdo de la junta es el amparo.

## **2.-Incidentes que Deberán de Resolverse Previa Audiencia Incidental**

Estos incidentes son los que ponen obstáculo para la substanciación del procedimiento ya que son de previo y especial pronunciamiento, los cuales su substancian en la misma pieza de autos o sea en el mismo expediente.

### **A).-Incidente de Competencia:**

a).-Características.-Las cuestiones de competencia son las cuestiones susitadas en un tribunal para conocer de un asunto o abstenerse de entrar en su conocimiento, serán competencias de las juntas locales de conciliación y arbitraje, las que no sean competencia de las federales y las Juntas federales de conciliación y arbitraje serán competentes para

conocer de las materias señaladas en el artículo 123, apartado A, fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de La Ley Federal del Trabajo. Conforme al artículo 527 de la ley Federal del Trabajo, compete a la autoridad Federal conocer de los asuntos cuando se trate de :

**"I.-Ramas Industriales:**

**1.-Textil;**

**2.-Eléctrica;**

**3.-Cinematográfica;**

**4.-Hulera;**

**5.-Asucarera;**

**6.-Minera;**

**7.-Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la abstención de hierro metálico y acero a todas sus formas y liga y los productos laminados de los mismos;**

**8.-De hidrocarburos;**

9.-Petroquímica;

10.-Carpentera;

11.-Calera;

12.-Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13.-Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14.-De celulosa y papel;

15.-De aceites grasas vegetales;

16.-Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean envasados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17.-Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18.-Ferrocarrileros;



19.-Maderera Básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de Triplay o aglutinados de madera;

21.-Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio; y

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

## II.-Empresas:

1.-Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2.-Aquéllas que actúen de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,

3.-Aquéllas que ejecuten trabajos, en Zonas Federales o que se encuentren bajo Jurisdicción Federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o mas entidades Federativas;

contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo....<sup>11</sup>

La competencia por razón del territorio se rigen por las siguientes características:

a).-Si se trata de Juntas de Conciliación las del lugar de prestación del servicio

b).-Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede decidir entre ;la junta del lugar de prestación de los servicios, si estos se presentaron en varios lugares será la junta de cualquiera de ellos; la Junta del lugar de celebración del contrato; la Junta del domicilio del demandado.

La Junta puede declararse incompetente de oficio antes del desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos suficientes para poder declararse incompetente.

Si la junta se declara incompetente, con citación de las partes remitirá el expediente a la Junta o Tribunal que corresponda y si dichas autoridades también se declaren

---

<sup>11</sup>CLINENT BELTRAN, B. JUAN ,Ob. Cit.,pág.376.

incompetentes para conocer del caso se deberá de remitir el expediente a la autoridad que deberá decidir la competencia.

La excepción de incompetencia de las juntas deberá oponerse en la etapa de demanda y excepciones, como excepción de previo y especial pronunciamiento, las partes deberán ofrecer pruebas en el incidente planteado las cuales deberán de tener relación con el incidente planteado.

La parte actora deberá de ratificar su demanda y la demandada deberá de dar contestación a la misma aun cuando oponga la excepción de incompetencia de la Junta para conocer del asunto.

Cuando existe pluralidad de demandados es competente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer del juicio en su totalidad ya que habiendose ejercitado todas las acciones en un solo libelo laboral , no debe dividirse la continencia de la causa esto lo señala el Semanario Judicial, esto se da cuando alguno de los demandados encuadren dentro del art..123 constitucional fracción XXXI.

b).-Quienes lo promueven.-Las partes que tiene interes en el juicio pueden promover el incidente de competencia y la Junta de oficio se puede declarar incompetente para conocer del asunto y remitirá los autos a la Junta especial que considere competente y si esta a su vez se declara incompetente deberá de

remidir los autos a la autoridad que pueda resolver la cuestión de competencia.

c).-Órgano jurisdiccional que conoce del mismo.- La competencia se decidirá por :

I.-Por el pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de:

a).-Juntas de Conciliación de la misma entidad Federativa

b).-Las diversas juntas Especiales de la Junta de Conciliación y arbitrajs de la misma entidad federativa.

II.-Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma ; entre sí recíprocamente.

III.-Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se sucite entre:

a).-Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje.

b).-Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

c).-Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.

d).-Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano Jurisdiccional.

Cuando otra Junta recibe el expediente va a declarar nulo lo actuado y comensara el procedismento a partir de la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

d).-Momento procesal en el que se Plantea.- Este Incidente deberá plantearse al iniciarse el período de demanda y excepciones, acompañado de los elementos que se funda en ese momento, después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las cuáles deberán de referirse únicamente a la cuestión de incompetencia. La Junta de Oficio podrá declararse incompetente, y podrá resolver en la misma audiencia, por lo que se deberá de modificar el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo señalar que cuando se promueve un incidente de competencia dentro de una audiencia o diligencia se substanciará y resolverá de plano oyendo a las partes, continuandose el procedimiento de inmediato.

e).-Efectos Jurídicos.-En el caso de que la junta se declare incompetente para conocer de un determinado juicio, deberá de mandar el expediente a la junta que corresponda y que

considere competente y se comenzara el procedimiento en la junta que sea declarada competente, teniendose por nulo todo lo actuado. Si la junta se declara competente el juicio se seguirá ante la misma, señalándose que la demandada aún cuando se promueva un incidente de competencia deberá de contestar la demanda en la misma audiencia, ya que si no lo hace se le tendrá por confesado de la demanda.

f).-Deficiencia en las Resoluciones.-En la actualidad cualquier incidente puede retardar el procedimiento, en virtud de que la junta alegando la cantidad de trabajo que tiene se tarda semanas o hasta meses para resolver un incidente y los litigantes sabedores de la tardanza de la junta promueven incidentes para retrasar mas el juicio en perjuicio del actor.

#### B).-Incidentes de Acumulación

a).-Características.-La acumulación puede proceder de oficio o a instancia de parte cuando actúan las mismas partes. La acumulación procede cuando son los mismos demandados, las mismas prestaciones derivada de una misma relación laboral o conflicto por lo que se acumulan para evitar resoluciones contradictorias, los conflictos se resolverán por la misma junta en una sola resolución, o sea pueden existir varios procesos acumulados y un mismo laudo.

La acumulación es procedente en los siguientes casos:

I.-Cuando se trata de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en donde se reclaman las mismas prestaciones.

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

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 laboral.

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

La ley cubre todos aquellos casos en que puedan presentarse acumulación, además la misma legislación asienta un interesante principio en el sentido de que si llegase a proceder la acumulación el juicio más reciente se acumula al más antiguo. Los objetivos logrados a través de la acumulación del juicio mas nuevo al mas antiguo surtirá sus efectos solo las actuaciones del juicio mas antiguo. La tramitación de la acumulación será la correspondiente a los incidentes, cuando se promueva dicha acumulación se señalará dentro de las 24 hrs siguientes el día y la hora para la audiencia incidental en la que se resolverá.

Las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en los centros de trabajo no serán acumulables a ningún otra acción.

b).-Quienes la promueven.-La acumulación es la medida procesal tendiente a solicitar por una de las partes que un juicio iniciado anteriormente se acumule al que se esta promoviendo, con la finalidad de que ambos juicios sean resueltos en una sola sentencia, puede proceder de oficio o a instancia de parte.

c).-Organo Jurisdiccional que conoce del mismo.-Las Juntas de Conciliación y arbitraje son las que conocerán del mismo, ya que son las competentes.

d).-Momento Procesal en el que se plantea.-Ha surgido la duda del momento en que deberá plantearse su tramitación, siendo la etapa de demanda y excepciones el momento para plantearlo, una vez que el actor formuló su demanda, el demandado deberá de contestarla independientemente de que promueva el incidente de acumulación oponiendo en la contestación en la demanda sus excepciones y defensas y en caso de no hacerlo se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.



e).-Efectos Jurídicos.-La resolución incidental de la acumulación puede ser que se declare procedente y se acuerde la acumulación de los incidentes o que se declare improcedente dicha acumulación y al declararse procedente la misma producirá los siguientes efectos:

I.-Cuando se trata de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones no surtirán efectos todo lo actuado en el juicio o juicios acumulados, únicamente surtirán sus efectos las actuaciones del juicio más antiguo.

II.-Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo, 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 en todos los casos en que por su propia naturaleza, las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias los conflictos se resolverán por la Junta en una sola resolución.

**ACUMULACION.AUTO QUE DECLARA PROCEDENTE E IMPROCEDENTE.**"El artículo 159 de la ley de amparo en ninguna de sus fracciones establece las violaciones de procedimiento que las juntas pudieran cometer al considerar procedente e improcedente la acumulación ;por tanto dichas violaciones no son reclamables en amparo directo, sino ante un juez de Distrito."Amparo Directo

2875/81.Ferrocarril del Pacífico S.A.,11 de Noviembre de 1981.unanimidad de 4 votos.Ponente, David Franco Rodríguez.Secretario.Rogelio Sanchez.

f).-Deficiencia en las Resoluciones.- La junta se tarda mucho tiempo para resolver sobre la acumulación y esto lo único que hace afectar el procedimiento y lo peor de todo es que a veces declara procedentes acumulaciones que conforme a la ley no deberían de acumularse por no encontrarse en ninguno de los supuestos establecidos en el art.. 766 de la Ley federal del Trabajo, por lo que para hacer mas pronta y expedita la jsticia se deberá de modificar el art. 763 de la ley de la materia en el sentido de que la autoridad tendrá un término de 15 días para resolver dicho incidenta.

C).-Incidentes de Nulidad:

a).-Características.-La nulidad parece como una medida de seguridad jurídica.El maestro Eduardo Pallares nos dice que la nulidad es "Aquel que por carecer de alguno o algunos de los requisitos que la ley exige para su constitución o por no existir su presupuesto legal, no produce los efectos jurídico que debiera producir o solo los produce provisionalmente"<sup>12</sup>.

La nulidad se divide en nulidad relativa y absoluta :

---

<sup>12</sup>PALLARES, EDUARDO, Diccionario de Derecho Procesal Civil, editorial Trillas ,México ,pág.573.

**Nulidad Relativa.**-Cuando en un acto a pesar de que se reúnan un mínimo de elementos que le dan realidad jurídica, las omisiones o transgresiones que el mismo acusa son de tal gravedad que su vida en cierto modo puede reputarse precaria ya que solo dura hasta el momento que se produce la resolución Judicial que lo invalida.

**Nulidad Relativa.**-Cuando un acto esté afectado de infracciones que no son de suma gravedad, puesto que no vulneran normas consideradas de orden público.

La Nulidad es una forma procesal que puede derivar con la declaración de nulidad de un determinado acto, pero no es la única vía para lograrlo, si el proceso se inicia con la notificación mal hecha y llega a dictarse un laudo que causa ejecutoria, lo que implicaría el planteamiento de una cuestión de nulidad, de todas maneras el interesado tendría expedito el juicio de garantías en amparo directo, invocando ser persona extraña al juicio precisamente por no haber sido notificado y emplazado.

En General los Incidentes de nulidad tienen por objeto que se declare la invalidez de una actuación y por regla general las subsecuentes por defecto de:

**Competencia.**-Será nulo todo lo actuado ante la junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda.

**Actuación en día inhábil.**-Las actuaciones de las juntas deberán practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que la ley no disponga otra cosa.

**Falta de Formalidad de una actuación.**-Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan saberlo.

**Actuación Fuera de Término.**-Los términos comenzarán a correr al día siguiente al que surta efectos la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

**Notificación.**-La notificación es el medio legal para que las partes o un tercero conozca del contenido de una resolución judicial, las notificaciones pueden ser por estrados, boletín, edictos o cédulas.

La primera notificación personal se hará de conformidad con lo que señala el artículo 743 de la ley de la materia:

I.-El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local , señalado en autos para hacer la notificación;

II.-Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución , entregando copia de la misma; si se trata de persona moral , el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquélla;

III.-Si no está presente el interesado o su representante, se le dejara citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;

IV.-Si no obstante el citatorio , no esta presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local , y si estuvieren éstos cerrados , se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;

V.-Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado , su representante o la persona con quien se entiende la diligencia a recibir la notificación , ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; y

VI.-En el caso del artículo 712 de esta Ley, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos , es aquel en que se prestan o prestaron los servicios.

En todos los casos a que se refiere este artículo , el actuario asentará razón en autos , señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoya.

El artículo 712 nos dice que cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demandada el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.

La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.

La nulidad de Notificaciones se encuentra prevista en el art.. 752 que hace referencia a los artículos del 739 al 752,,

ya que dice que serán nulas todas las notificaciones que no se hagan conforme a los artículos antes señalados.

El Artículo 742 señala que se harán personalmente las notificaciones siguientes:

I.-El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo.

II.-El auto de Radicación en el Juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y arbitraje en los expedientes que les remitan otras juntas;

III.-La resolución en donde la Junta es declarada incompetente;

IV.-La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviere interrumpida o suspendida por cualquier causa legal ;

V.-El auto que cite a absolver posiciones;

VI.-La resolución que deban conocer los terceros extraños al Juicio;

VIII.-El laudo;

IX.-El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado ;

X.-El auto por el que se ordena la Reposición de actuaciones ;

XI.-En los casos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley;y

XII.-En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la junta"

Las cédulas de notificación deben de contener:

"I.-Lugar, día y hora en que se practique la notificación;

II.-El número de expediente;



III.-El nombre de las partes;

IV.-El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas, y

V.-Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula."

La nulidad consistirá en la ineficiencia de la actuación y de sus consecuencias directas, una actuación nula no afecta a otras posteriores si estas tienen una vida independiente, por ejemplo el caso del desahogo de pruebas en que la nulidad de unas no afectará en principio a las demás, la falta de citación de un testigo podrá provocar la nulidad de la declaración de la deserción de la prueba, pero no tendrá efectos si la diligencia de inspección esta hecha en forma posterior, pero no anterior a la declaración de nulidad.

No ocurre lo mismo cuando la nulidad deriva de la inobservancia de una etapa procesal cuyo desahogo es sine que non, para que celebren las otras, por ejemplo la falta de etapa conciliatoria determina la nulidad de todo lo actuado

posteriormente, salvo si se hubiere celebrado convenio que ponga fin al negocio.

La regla fundamental se contiene en el art. 764 de la ley de la materia, que contiene un principio de certeza y economía procesal "Si de autos consta que una persona es sabedora de una notificación mal hecha u omitida surtira sus efectos como si estuviese hecha conforme a la ley y el incidente que promueva será desechado de plano" el Incidente de Nulidad se promoverá en el expediente principal y una vez interpuesto se deberá de señalar dentro de las veinticuatro horas siguientes día y hora para la audiencia incidental, en donde se oirá a las partes y se recibirán las pruebas correspondientes, resolviendo de inmediato.

La Nulidad es la sanción que tiene por utilidad asegurar la observancia de la norma que sanciona, o sea que que trata de reponer la violación, preservando contra las consecuencias de esta los intereses de la norma que esta destinada a proteger.

Esta cuida los fines de las formas ya que el defecto o falta de forma se traduciría en la existencia de una situación inconveniente y por ello el legislador priva de efectos

jurídicos a determinados actos cuando estos no han cumplido las formalidades establecidas por la Ley.

La Ley Federal de Trabajo no contiene una reglamentación sistemática de la nulidad, el artículo 714 de la Ley Federal del Trabajo establece que son nulas todas aquellas actuaciones no celebradas en horas y días hábiles , las previstas en el artículo 752 de la ley de la materia donde dice que serán nulas todas las notificaciones que no se practiquen de conformidad por lo dispuesto en el capítulo VII, título 14 de la Ley Federal del Trabajo señalado anteriormente.

El artículo 744 de la ley de la materia nos dice que las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello , el mismo día que se dicte la resolución si concurre al local de la junta o en el domicilio que hubiese designado y no se hallare presente , se le dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario ; si la casa o local está cerrado , se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo.

El actuario asentará razón en autos.

El artículo 745 de la ley Federal del Trabajo señala que el Pleno de las Juntas , Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje , podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales, las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:

I.-Las personales; el día y la hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvó disposición en contrario en la Ley; y

II.-Las demás; al día siguiente al de su publicación en el boletín o en los estrados de la junta.

En el caso de que se promueva el incidente de incompetencia y proceda, deberá de ser declarado nulo todo lo actuado ante la junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda, o cuando se haya celebrado convenio que ponga fin a la demanda.

b).-Quienes lo promueven.-La nulidad es promovida por quienes tienen algún interés jurídico en el juicio y algún acuerdo o resolución les pueda o les afecte.

c).-Organo Jurisdiccional que conoce del mismo.- El Incidente de Nulidad se interpondrá ante la junta de conocimiento, en el expediente principal, en el que una vez interpuesto se deberá señalar dentro de las 24 hrs siguientes día y hora para la audiencia incidental, o que en la practica no se da, ya que muchas veces se señala dicha fecha días después, en esta audiencia se oirá a las partes y se recibirán

las pruebas correspondientes resolviendo de inmediato, claro que esto en la practica no se da pues un incidente de nulidad después de la audiencia respectiva la junta se puede reservar para resolver.

d).-Momento Procesal en el que se plantea.- La Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de nulidad de actuaciones dice que "La nulidad de actuaciones solo procede antes que se produzca la sentencia ejecutoriada". Tesis de Ejecutoria 1917 - 1975, apéndice al semanario judicial de la Federación, Cuarta Parte, Tercera Sala, México 1975., pág. 769.

Los Incidentes de Nulidad se pueden promover aún después de cerrada la instrucción en el juicio respectivo ya que esto no es suficiente para considerar que las partes no puedan impugnar las actuaciones que se consideren nulas, ya que este es un medio de defensa que se puede impugnar antes de que se dicte el fallo definitivo ya que solo tiene la restricción de que quien lo promueve no se haya manifestado sabedor de la resolución combatida, debe de tramitarse y aceptarse el incidente de nulidad de actuaciones aunque ya se haya cerrado la instrucción siempre y cuando no se haya dictado el laudo, ya que el derecho de promover la nulidad no se encuentra precluido e incluso las propias juntas de oficio pueden revisar el procedimiento y enmendarlo si consideran que se omitieron algunas formalidades, teniendo facultades incluso para allegarse a las pruebas que estima necesarias para mejor proveer, por lo tanto con mayor razón procederá el trámite de alguna de las

partes para promover el incidente de nulidad, sin embargo si ya se encuentra autorizado el laudo por la junta será improcedente el incidente de nulidad que se promoviera, ya que el laudo es una resolución que no admite recurso alguno y no puede ser revocado por la Junta.

El incidente de nulidad no se podrá promover después de pronunciada la sentencia que causo ejecutoria ya que se destruiría la firmeza de la cosa juzgada, pero cuando la nulidad solicitada solo afecta actuaciones practicadas con posterioridad al fallo y relativas a la ejecución del mismo, si puede plantearse y resolverse el incidente de nulidad de estas últimas actuaciones, se le deberá dar a la autoridad un término de 15 días para resolver el incidente planteado en virtud de que necesita allegarse de elementos suficientes para poder resolverlo, por lo que se deberá de reformar el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo.

e).-Efectos Jurídicos.- La nulidad aparece en el derecho como una medida de seguridad jurídica puesto que con sus efectos se obtiene la invalidez de todos aquellos actos jurídicos procesales que no reúnan los requisitos formales preestablecidos por la ley. Se puede declarar procedente el Incidente de Nulidad, por lo que se declarará nulo Todo lo actuado, hasta el auto y notificación impugnadas, teniéndose que regularizar las notificaciones y autos mal notificados, si la junta declara improcedente el incidente de nulidad que se

promovió, por que no existen violaciones al procedimiento declarará firmes las actuaciones y notificaciones que se impugnaron.

f).-Deficiencia en la Resoluciones.- Como todos los demás incidente este es otro de los cuales una de las partes se puede valer para retrasar el procedimiento y promoverlo sin un fundamento legal real y sin los elementos suficientes para promoverlo, siendo la única intención la de retardar el procedimiento y ganar tiempo, por lo cual la junta debería de poner especial atención a este tipo de incidentes que se promueven sin causa alguna y poner alguna medida de apremio para los abogados que usan artimañas, para dilatar el procedimiento.

D).-Comentario al Incidente de Excusas

a).-Características.-Impedimentos son los hechos o circunstancias personales que le ocurren a un funcionario y que le obligan a inhibirse del conocimiento de determinado juicio, por ser un obstáculo para la impartición de justicia en forma parcial."Constituyen la razón o motivo que hace valer un magistrado, juez o secretario para inhibirse del conocimiento del negocio".Las excusas son circunstancias de hecho que constituyen un obstáculo para el funcionario de que se trate tenga imparcialidad e independencia sin las cuales no pueda desempeñar rectamente sus funciones.

La ajeneidad en el manejo de los juicios laborales es una garantía de seguridad jurídica para las partes, de ahí que se prohíba la forma terminante de que los integrantes de los tribunales laborales intervengan en un asunto que represente las siguientes hipótesis conforme al artículo 707 de la ley de la materia:

Cuando tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o por afinidad dentro del segundo grado con cualquiera de las partes.

Cuando tengan el mismo parentesco, pero dentro del segundo grado con algún representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes.

Cuando tenga interés personal directa o indirectamente dentro del juicio.

Cuando alguno de los litigantes haya sido denunciante el funcionario de que se trate.

Cuando sea apoderado defensor de alguna de las partes o haya emitido opinión sobre el mismo.

Cuando sea socio, arrendatario, trabajador o patrón de alguna de las partes.

Cuando sea tutor o curador o por haber estado bajo la tutela o curatela de alguna de las partes.



Cuando sea deudor o acreedor de alguna de las partes.<sup>13</sup>

Tales situaciones que impiden a los funcionarios conocer de determinados negocios se debe al interés personal involucrado ya que el mismo puede favorecer o perjudicar a alguna de las partes, siendo que el principio de justicia debe aplicarse con imparcialidad, resulta lógico que quien va a aplicarla se encuentre libre de toda pretensión o compromiso moral o económico con aquellos que están interviniendo en el juicio en calidad de partes.

Cuando son los propios funcionarios representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas o los auxiliares quienes se dan cuenta que están impedidos para conocer de determinado juicio por alguna de las causas anteriormente señaladas deberán excusarse, en caso de no hacerlo incurrirán en responsabilidad.

Estos funcionarios deberán de presentar una solicitud de excusas y en caso de no hacerlo cualquiera de las partes que sepan que los mismos no pueden conocer del asunto podrán ocurrir ante las autoridades competentes, denunciando a dichos funcionarios y ofreciendo las pruebas pertinentes para acreditar el impedimento.

La junta no es la autoridad competente para resolver el incidente de excusa, ya que la autoridad competente sería el

---

<sup>13</sup>CLIMENT BELTRAN ,B. JUAN., Ob. Cit., pág.442.

Presidente titular de la Junta, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del estado o el Jefe del Departamento del D.F., según el caso y estas autoridades podrán resolver de plano o señalar una audiencia para oír al interesado, este incidente aún cuando se encuentre regulado en el artículo 762 de la Ley Federal del trabajo como de Previo y Especial Pronunciamiento el mismo no se tramita como tal, ya que no suspende el procedimiento como lo señala el artículo 711 de la Ley Federal del Trabajo, donde dice que el procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la excusa, salvo disposición en contrario de la ley por lo que realmente no hay reglas estrictas para la tramitación de los incidentes, por lo que se deberá de reformar el art. 761 de la ley de la materia donde deberá de señalar que los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, a excepción del incidente de excusas el cual debe de tramitarse por cuerda separada y el art. 762 deberá de señalar como incidentes de Previo y Especial Pronunciamiento únicamente:

I).-Nulidad

II).-Competencia

III).-personalidad

IV).-Acumulación

b).-Quiénes la Promueven.- Cuando hay circunstancias impositivas para conocer la autoridad de un determinado asunto se presentará de oficio dicho impedimento o con la ética que

el ejercicio del cargo requiere, tales funcionarios deben excusarse del conocimiento de dicho juicio, de no hacerlo así incurrirán en responsabilidad. El incidente debe ser promovido no por las partes sino por el mismo representante que quiera excusarse alegando los motivos. Por su misma naturaleza la ley indica que el procedimiento no deberá de suspenderse salvo disposición en contrario a la ley. Cuando alguna de las partes conozca que alguna de las autoridades está impedida para conocer de determinado juicio y no se abstenga de hacerlo podrá acudir con las autoridades, haciendo por escrito la denuncia acompañada de las pruebas correspondientes.

La promoción del incidente de excusas en la audiencia o diligencia ante la junta, podrá efectuarse únicamente por las partes como denuncia de impedimento, contra los representantes y no podrá plantearse como solicitud de excusa de éstos por que la junta actualmente carece de competencia para intervenir en la tramitación.

c).-Órgano Jurisdiccional que conoce del mismo.- La Junta actualmente carece de competencia para intervenir en la tramitación del incidente de excusas, ya que no es competente para resolver ni siquiera para determinar la admisión o desechamiento de su trámite, ni tampoco para decidir las pruebas conducentes ya que su intervención cuando se promueve por escrito ante ella en una audiencia o diligencia debe consistir en dar cuenta con el escrito a la autoridad competente para resolver, no suspendiéndose el procedimiento.

Estas excusas se instruirán y decidirán por :

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 ;

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

II.-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 ;

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

d).-Momento procesal en el que se Plantea.-Las excusas se pueden plantear desde la primera audiencia o desde el momento que se tiene conocimiento del asunto.

e).-Efectos Jurídicos.-Las autoridades competentes tendrán dos vías para tramitarlos, la primera sería resolverlo de plano con los elementos que tenga para ello ;la segunda señalando día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir las pruebas de inmediato dicte resolución.

Quando se trata 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"

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

Si se comprueba el impedimento se substanciará de la siguiente forma:

•El Presidente de la Junta por el secretario General de mayor antigüedad.

El Presidente de la Junta Especial por el auxiliar de la propia Junta, este por el Secretario.

El Presidente de la Junta permanente de Conciliación por el Secretario de la misma.

El representante de los trabajadores y de los Patronos por su respectivo suplente.º

f).-Deficiencia en las resoluciones.- Esta deficiencia se podría traducir como en los otros incidentes que muchas veces el único propósito para promoverlas es para retardar el procedimiento.

**CONCLUSIONS**

### CONCLUSIONES

PRIMERA.-El procedimiento laboral es principalmente oral, con la finalidad de que el juicio sea mas pronto y expedito, inicia solamente a instancia de parte, significa que lo tiene que promover la persona afectada , por ejemplo en el caso de que un trabajador sea despedido por el patron de su empleo , el mismo podrá ejercitar su acción para hacer valer sus derechos.

SEGUNDA.-Las audiencias en las Juntas de Conciliación y Arbitrajs son públicas y empiezan con la conciliación que es una de las etapas mas importantes de procedimiento laboral, ya que su fin es la solución de un conflicto evitar un largo procedimiento.

TERCERA.-En la etapa de Demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, deberán de comparecer el actor y el demandado a través de apoderado debidamente acreditado, si es persona moral mediante un testimonio notarial o con carta poder en caso de ser persona física.



**CUARTA.**-La parte demandada al contestar la demanda deberá oponer todas sus excepciones y defensas.

**QUINTA.**-La Ley admite todas las pruebas que se encuentran ofrecidas conforme a derecho en la etapa de ofrecimiento de pruebas y posterior a esta etapa solo cuando se trata de tachas a los testigos o pruebas supervinientes.

**SEXTA.**-La prueba confesional se deberá desahogar en el caso del codemandado físico en forma personal y en el caso de las personas morales la deberá desahogar la persona que tenga facultades expresas.

**SEPTIMA.**-En los Incidentes de competencia, acumulación y excusas deberá de señalarse día y hora para la audiencia incidental, para que las partes puedan ofrecer la pruebas necesarias, los Incidentes regularmente se tramitan en el expediente principal, los cuales por regla general se resuelven de plano, los incidentes de Previo y Especial Pronunciamiento, deberán de ser resueltos antes que la principal.

**OCTAVA.**-El incidente de personalidad deberá plantearse en la etapa de demanda y excepciones y resolverse en el mismo expediente de plano.

**NOVENA.**-El incidente de competencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia, ya que si no lo hace y la junta se declarará competente se tendrá por confesado de la demanda se puede promover dicho incidente cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, donde se configuran las mismas prestaciones y acciones, esto se da para evitar resoluciones contradictorias, ya que la junta resolverá el juicio en una sola resolución.

**DICINA.**-El incidente de excusas es el obstáculo para que un funcionario sea imparcial en un juicio, los funcionarios puede excusarse de conocer determinado asunto cuando se encuentren impedidos, si no lo hacen así podrían incurrir en responsabilidad, hasta ser dstituidos de su cargo, ya que el mismo podría favorecer o perjudicar a alguna de las partes.

**DECIMOPRIMERA.**-El incidente de nulidad tiene por objeto dejar sin efecto la ineficiente actuación o una actuación nula que afecta el procedimiento.

**DECIMOSEGUNDA.**-La Ley Federal del Trabajo debería de regular de manera mas clara los Incidentes , por lo que se propone la reforma de los artículos 761,762 y 763 de la ley de la materia, debiendo quedar plasmados dichos artículos de la siguiente manera:

**Artículo 761.**-Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueva, a excepción del incidente de excusas el cual debe de tramitarse por cuerda separada.

**Artículo 762.**-Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

**I.-Nulidad**

**II.-Competencia**

**III.-Personalidad;y**

**IV.-Acumulación**

**Artículo 763.-** Cuando se promueve un incidente de Personalidad y Competencia dentro de una audiencia o diligencia se substanciará y resolverá de plano oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, acumulación y excusas en el término de 15 días deberá de resolverse y para el caso de que el incidente sea notoriamente improcedente se sancionará al incidentista con una multa de 30 días de salario mínimo vigente.

## BIBLIOGRAFIA

## BIBLIOGRAFIA

1.-BERNUEZ CISNEROS Miguel, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Décima Segunda Edición, Editorial Porrúa, México D.F., 1990.

2.-BRICEÑO RUIZ Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Colección Textos Jurídicos Universitarios, México 1990.

3.-BORRELL NAVARRO Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera edición, Editorial Sista S.A. de C.V., México D.F. 1992.

4.-CARANELLAS Guillermo, Los Fundamentos del Nuevo Derecho, Buenos Aires, 1945.

5.-CAVAZOS FLORES Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Segunda edición, Editorial Trillas, México, 1982.

6.-CLIMENT BELTRAN Juan B., Formulario del Derecho del Trabajo, Décima Segunda Edición, Editorial Esfinge, México D.F. 1993.

7.-DE BUEN Nestor, Derecho Procesal, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988.

8.-DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 3ª Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1975.

9.-DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima Segunda Edición, México D.F. 1990.

10.-DE PINA Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México 1952.

11.-DIAZ DE LEON Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, Editorial Porrúa S.A. de C.V., México 1990.

12.-GOMEZ LARA Cipriano, Teoría General del Proceso, segunda Reimpresión , Textos Universitarios, UNAM, México, 1980.

13.-GOTTSCHALK Gomez y Bermudes, Curso de Derecho del Trabajo, Cárdenas editor y Distribuidor, México D.F. 1979.

14.-GUERRERO Euquerio, Manual del derecho del Trabajo, Décima Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1981.

15.-MEDINA LIMA Ignacio, Breve Antología Procesal, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1973.

16.-MUÑOZ RAMON Roberto, Derecho del Trabajo ,Primera edición, Editorial Porrúa S.A. DE C.V. .,México 1983.

17.-RAMIREZ PONSECA Francisco, La Prueba en el Procedimiento Procesal, Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. de C.V., México, 1978.

18.-RODRIGUEZ PALACTOS Mario Alfonso, AVILA CARRILLO Enrique, ANDALUZ NEGRETE Carlos, México en la Historia, Editorial trillas S.A. de C.V., México D.F. 1987.

19.-TRUEBA URBINA Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1980.

20.-TRUEBA URBINA Alberto, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1972.

21.-ZAVAIA Silvio, La libertad del Movimiento de los Indios de Nueva España, Sobretiro del Número dos de las Memorias del Colegio Nacional, México, D.F., 1948.

#### "LEGISLACION"

1.-LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentarios y Jurisprudencia por Clement Baltran R. Juan, Séptima Edición, Editorial Rofinge, S.A. de C.V., Naucalpan, Edo. de México, 1993.



2.-LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentarios y Jurisprudencia  
por Clement Beltran B.Juan, Cuarta Edición, Editorial Esfinge,  
S.A. de C.V.,Naucalpan, Edo.. de México.

3.-RAMIREZ PONSECA Francisco, Comentarios a las Reformas  
de la Ley Federal del Trabajo , Primera Edición,Publicaciones  
Administrativas y Contables,S.A.,México 1980.

V: B  
NV  
II-8-76