

357

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

IMPUGNACION DE LAS RESOLUCIONES
INCIDENTALES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

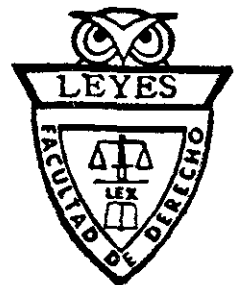
MIRIAM GONZALEZ SERRANO

DIRECTORA DE TESIS: LIC. LILIA GARCIA M.

MEXICO, D. F.

2001

290972





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradezco:

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, porque en sus aulas se educa a la juventud sobre la base de la libertad y el respeto hacia los demás.

A LA FACULTAD DE DERECHO Y A TODOS SUS PROFESORES, por enseñarme que cada día representa una oportunidad para la superación.

A MI ASESORA, LIC. LILIA GARCIA MORALES, por las atenciones y el tiempo dedicados en la elaboración de este trabajo y de quien aprendí que con perseverancia y esfuerzo se alcanzan las metas propuestas, como una muestra de agradecimiento y respeto.

A MI FAMILIA, a mi padre, madre y hermanos, porque ninguno de mis proyectos podría llevarse a cabo sin su apoyo y porque estando siempre a mi lado me alientan hacia la búsqueda de nuevos horizontes.

A MIS AMIGOS, con quienes he aprendido sobre la importancia de la lealtad, la confianza y la comunicación.

A TODAS LAS PERSONAS QUE HAN SIDO UN EJEMPLO EN MI VIDA, a través no sólo de consejos sino con su actuar comprometido con los valores de honestidad, integridad y constancia.

**IMPUGNACION DE LAS RESOLUCIONES INCIDENTALES EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL**

	Página
INTRODUCCION.....	I

**CAPITULO I
CONCEPTOS**

1. El Derecho del Trabajo.....	1
2. La relación de trabajo.....	8
A. Trabajador y patrón.....	12
B. Subordinación y salario ..	17
3. El Derecho Procesal del Trabajo.....	24
A. Principios Procesales del Trabajo ..	25
B. Acción, jurisdicción y proceso.....	27
4. Los incidentes en el procedimiento laboral.....	33
A. Personalidad.....	35
B. Competencia.....	38
C. Nulidad.....	43
D. Acumulación.....	44
E. Excusas.....	45
5. El Juicio de Garantías.....	48
A. La jurisprudencia.....	50

**CAPITULO II
ANTECEDENTES EN MEXICO DEL DERECHO LABORAL
ASPECTOS PROCESALES Y CUESTIONES INCIDENTALES**

1. Legislación laboral en la época colonial	52
---	----

2. El Derecho del Trabajo en la época independiente.....	54
3. Nacimiento del Derecho Laboral a nivel constitucional.....	61
A. Naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	63
4. Codificación Federal Laboral.....	66
A. Los incidentes en la Ley Federal del Trabajo de 1931	69
B. Reformas procesales de 1962 relativas a la obligatoriedad del arbitraje de Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	71
5. Segunda Ley Federal del Trabajo en México.....	72
A. Los incidentes en la nueva ley laboral.....	73
B. Reformas procesales de 1980.....	76
C. Tendencias actuales del Derecho Laboral.	79

CAPITULO III

LEGISLACION APLICABLE A LA IMPUGNACION DE LAS RESOLUCIONES INCIDENTALES EN MATERIA LABORAL

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	83
2. Ley Federal del Trabajo de 1970 y sus reformas de 1980	95
3. Ley de Amparo.	97
4. Jurisprudencia.....	99

CAPITULO IV

DISCREPANCIAS EN LA IMPUGNACION DE LAS RESOLUCIONES INCIDENTALES Y PROPUESTAS DE UNIFICACION

1. Violación de garantías constitucionales	111
2. Violaciones procesales y diferencias con las resoluciones incidentales.....	119
3. Celeridad y prontitud en los procedimientos.....	126

4. Propuestas de reformas legales relacionadas con la impugnación de las resoluciones incidentales en materia laboral	133
CONCLUSIONES	135
BIBLIOGRAFIA	139

INTRODUCCION

El Derecho del Trabajo surge a partir de la necesidad de proteger y otorgar derechos a la clase laborante y con dicha finalidad se fueron creando figuras para hacer posible la existencia decorosa del trabajador. En el aspecto procesal, se buscó dar efectividad a los derechos antes otorgados, buscando la igualdad real de las partes, procurando un procedimiento rápido y sencillo y facultando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para juzgar a conciencia, verdad sabida y buena fe guardada

Con la idea de concentración y sencillez en los procedimientos, la ley laboral contempla los incidentes de previo y especial pronunciamiento con un trámite simplificado y no admite sean revisados o revocados por la propia autoridad de trabajo; por lo que el medio de impugnación debe buscarse fuera del ordenamiento laboral a fin de conocer cómo pueden ser modificadas, cuando tales resoluciones resulten ilegales.

En la práctica, estas resoluciones se han venido impugnando por la vía del Juicio de Garantías. Sin embargo, observamos en los hechos, que las jurisprudencias emitidas por el Poder Judicial Federal, no coinciden en la forma de resolver las cuestiones planteadas; ya que por un lado admiten la posibilidad de que las resoluciones incidentales de personalidad y excepcionalmente las de competencia, puedan ser revisadas y modificadas por la vía del amparo indirecto, en tanto que las resoluciones incidentales de competencia, nulidad y acumulación, deban esperar a la emisión del laudo para saber hasta entonces si una interlocutoria ilegal debe ser modificada

Esta diversidad de criterios origina en la práctica la emisión de resoluciones incidentales no bien elaboradas, sino realizadas a la luz de razones subjetivas más que jurídicas por parte de la autoridad laboral, sabedora de que su actuación resulta inimpugnante ante los órganos de amparo.

A partir de esta observación, surge la preocupación por conocer los argumentos y fundamentos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiados de Circuito, utilizados para diferenciar los casos e hipótesis en que se concede la protección federal cuando se impugnan resoluciones incidentales

Partiendo de la idea de que existen situaciones que ameritan idéntica solución, nos proponemos demostrar de qué forma podrían ser impugnadas las interlocutorias emitidas en el procedimiento ordinario laboral

Para ubicar la problemática, en el capítulo I comenzaremos definiendo el Derecho del Trabajo, resaltando sus características y principios como rama del Derecho Social protector de los trabajadores, pero sin dejar de mencionar el equilibrio que persigue en las relaciones laborales. Una vez visto el aspecto sustantivo del Derecho laboral, hablaremos del ámbito procesal, con sus características propias y sus notas relacionadas con conceptos básicos procesales como son la acción, la jurisdicción y el proceso, para finalmente identificar los incidentes que se suscitan en el procedimiento ordinario laboral, su procedencia y trámite que culmina con una resolución que en la actualidad sólo puede atacarse por la vía del Juicio de Garantías, por lo que de este último también haremos mención.

En el capítulo II haremos un recorrido histórico del Derecho del Trabajo, destacando sus aspectos procesales y en particular los incidentes que han sido plasmados en la legislación.

El capítulo III contendrá la mención de las disposiciones jurídicas vigentes que se ocupan de las resoluciones incidentales y su forma de impugnación Comenzando con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como marco fundamental del Derecho en México y a continuación con la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Amparo como ordenamientos en donde localizamos las bases

jurídicas para la impugnación de las interlocutorias citadas, para concluir con la jurisprudencia del Poder Judicial Federal que establecen las directrices en cuanto al juicio de amparo directo o indirecto que debe proceder dependiendo de la resolución incidental combatida.

Finalmente, el capítulo IV contiene la exposición de los motivos jurídicos, teóricos y prácticos que nos llevan a sostener que la actual forma de impugnación de las resoluciones incidentales puede ser modificada con la finalidad de obtener procedimientos y laudos legales, eliminando prácticas viciadas de litigantes y autoridades, sin que con ello se pierda la concentración, celeridad y sencillez que deben regir los procedimientos.

CAPITULO I CONCEPTOS

El problema de la impugnación que procede en contra de las resoluciones incidentales que se dictan en el procedimiento ordinario laboral, implica la necesidad de ubicar dentro del régimen jurídico nacional y más detalladamente en el ámbito del derecho del trabajo, a las referidas sentencias interlocutorias y a los medios de inconformidad que en su contra puedan ejercerse. Para ello, en el presente capítulo se expondrán los conceptos y definiciones que permitan centrar el tema de estudio en el campo del derecho.

1. El Derecho del Trabajo

Como primer elemento, encontramos que los incidentes, trámite e impugnación se ubican dentro del aspecto adjetivo del Derecho del Trabajo, lo que hace necesario conocer qué es el Derecho laboral, su naturaleza jurídica, principios y fines. Así, dicho estudio inicia con la apreciación de esta rama dentro del Derecho en su conjunto, precisando si pertenece al Público, Privado o al Social.

Así, considerando el Derecho en su conjunto como la regulación de la conducta de los hombres en la vida social, se han elaborado diversas definiciones destacando ya su validez objetiva o intrínseca que depende exclusivamente de la justicia, bien considerando su positividad o vigencia dentro de una sociedad o ya como un ordenamiento de la razón a la que se encuentra subordinada la voluntad del legislador.

En un intento globalizador de estas teorías, Miguel Villoro define al Derecho como “ . . . un sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas

surgidos de la realidad histórica.”¹

Nosotros vemos al Derecho como un sistema único e indivisible de normas jurídicas positivas o vigentes, tendientes a regular la vida en sociedad de conformidad con los valores de justicia que imperan dentro de un tiempo y lugar determinado.

Sin embargo, también es un hecho objetivo que este orden jurídico indivisible puede regular en forma diversa a las personas y a la serie de relaciones que se presentan entre ellas, de ahí que a lo largo de la historia, se haya dividido al Derecho en Público y Privado y más recientemente en Derecho Social; haciendo hincapié en que dicha escisión no corresponde a la idea de considerar diferentes las distintas ramas que puedan llegar a aparecer en el campo del Derecho, ya que en un sentido todas las normas son dadas por el Estado y persiguen la justicia, la seguridad jurídica y el bien común.

Las primeras teorías referentes a la naturaleza de las normas jurídicas las ubican como partes integrantes de un Derecho Público o Privado, basando su clasificación ya sea en las relaciones, fenómenos o intereses que regulan o bien con base en la participación que el Estado pueda estar desarrollando en una situación jurídica determinada.²

Esta primera división encuentra su origen en la distinción romana o teoría del interés en juego, la que con la pretensión de elaborar una explicación flexible y adaptable a las transformaciones sociales, a partir de un criterio material o sustancial, afirma que la naturaleza privada o pública de un precepto depende únicamente de la índole del interés que garantice; este interés puede ser el del gobierno de la

1 VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al estudio del Derecho. Novena edición Porrúa México. 1990 P. 127.

² Cfr DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T I Décima cuarta edición. Porrúa México 1996 PP 68-69

República Romana (interés general) o bien el de cada individuo, siendo en cada caso, Derecho Público o Derecho Privado

Otra de las ideas sobresalientes que se refieren al Derecho Público y al Derecho Privado, es la teoría de la naturaleza de las relaciones jurídicas, considerada como una corriente formal que busca la diferencia de las normas no en su contenido ni en sus fines. Esta teoría estima que la diferencia entre los preceptos jurídicos, se encuentra en los efectos de las relaciones que pueden crear las normas entre las personas a las que se aplican, lo que da una configuración distinta de las relaciones jurídicas pudiendo ser relaciones de igualdad o coordinación y de supremacía o subordinación.

En síntesis, la división de las normas jurídicas en Públicas y Privadas, toman en cuenta, principalmente, a las personas a quienes se dirigen o a las relaciones que reglamentan, en todo caso el Estado (su función y conducta) es el que determina la rama del Derecho aplicable. Sin embargo, esta división clásica corresponde a períodos históricos en donde se veía a la sociedad compuesta por el Estado y frente a él individuos considerados en lo particular.

Con posterioridad cobra fuerza la sociedad organizada frente al propio Estado e inclusive frente a los particulares concebidos individualmente. Estos nuevos grupos sociales requieren de protección jurídica distinta de la existente hasta entonces. Es así como aparece un denominado Derecho Social, referido ya no a las relaciones que reglamenta, sino a los fines que persiguen las normas jurídicas pertenecientes a esta nueva rama del Derecho: la regulación y protección de la economía y el aseguramiento de una vida decorosa para el hombre trabajador.

El Derecho Social surge con la idea de nivelación de las desigualdades existentes entre los grupos sociales, imponiendo al Estado la obligación de intervenir para el logro de los fines de justicia impuestos por la propia sociedad, cuando la iniciativa individual resulta insuficiente.

José Campillo Sainz se refiere a los Derechos Sociales como “. . . un conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para que ésta le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines, y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre.”³

También, los Derechos Sociales son “. . . los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humana.”⁴

Bajo la concepción del Derecho Social como parte del Derecho que tiende a asegurar y proteger a los distintos grupos o clases existentes en un lugar y época determinados, aparece el Derecho del Trabajo, ordenamiento de la clase trabajadora que, sin embargo, persigue el equilibrio entre el trabajo y el capital, fuerzas que deben conjuntarse para el beneficio de la colectividad.

Esta nueva rama del Derecho se compone no sólo de las normas legales emitidas por el Poder Legislativo, sino que además se integra por las normas y disposiciones que nacen de la voluntad de las partes, sin que esto signifique que queda a su arbitrio negociar respecto de las garantías laborales mínimas establecidas en la legislación en forma obligatoria

Con la idea de protección del Derecho Social y del Derecho del Trabajo, se concluye que el trabajo es un derecho y deber sociales, que no es un artículo de comercio, porque su objeto es la energía humana de trabajo, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones

³ Cit por DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo. T I Décima edición Porrúa. México. 1997 P. 104.

⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit P 80

que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Una vez ubicado al Derecho del Trabajo como parte del Derecho Social, es procedente definirlo para encontrar sus principios y características.

Para el Maestro Mario de la Cueva el estatuto laboral se divide en dos partes, “. . . una parte nuclear, que es el conjunto de normas que procura determinar, en una evolución permanente, condiciones de prestación de los servicios que aseguren una existencia decorosa, digna de ser vivida por los hombres y sus familias, la parte segunda es la envoltura protectora, y dentro de ella, podemos definir al Derecho Procesal del Trabajo como el ordenamiento jurídico que se propone asegurar la realización y efectividad de los derechos sustantivos del trabajo, mediante la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.”⁵

Atendiendo a las relaciones que regula así como a la finalidad del Derecho del Trabajo, Néstor de Buen lo define como “. . . el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”⁶

Miguel Borrell define al Derecho del Trabajo como “. . . el conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas o adjetivas, destinadas a regular: a) los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales; b) los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo y c) los organismos de clase, obreros y patronales, sus características, requisitos y personalidad.”⁷

⁵ Ibidem. P. LIX.

⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op Cit P 138

⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta edición. Sista México. 1996 P 3.

Con base en lo anterior, podemos definir al Derecho del Trabajo como un conjunto de principios y normas jurídicas relativas a las relaciones que, en forma directa o indirecta, se derivan de la prestación de un servicio personal subordinado, con el objetivo de conseguir el equilibrio de los factores de la producción, siempre garantizando al trabajador una existencia decorosa.

En las definiciones precitadas, destacan los principios y características propios del Derecho del Trabajo, siendo necesario mencionar cuáles son éstas, subrayando su importancia en razón de que aun cuando no lleguen a crear derechos y obligaciones por sí mismos, los principios son inmutables y constituyen la base de elaboración de las normas.

Se pueden considerar como principios del Derecho del Trabajo los siguientes: el trabajo es un derecho y un deber sociales; persigue la justicia social, tiende a conseguir el equilibrio entre trabajadores y patrones; establece la irrenunciabilidad de derechos; libertad de trabajo; igualdad de trabajo; estabilidad; libertad sindical; in dubio pro operario, el contenido de la legislación laboral es el mínimo de derechos a favor del trabajador; respeto a la dignidad humana y existencia decorosa.

- ◆ El trabajo es un derecho y un deber sociales. Implica que a nadie puede impedirse el ejercicio de una actividad honesta. Al mismo tiempo y en razón de que la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil, está obligada a crear condiciones de vida que permitan el desarrollo de las actividades de los seres humanos

- ◆ Justicia social. Bajo este principio, se procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores, imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades; la justicia social impone deberes a los particulares frente a otros particulares, sólo por su pertenencia a determinada clase social y lleva, inclusive, al Estado a asumir responsabilidades sociales

- ◆ Conseguir el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones. Es lograr que disminuya el diferencial que en perjuicio del trabajador, resulta de que no se reconozca la validez de su trabajo. Aparece el Derecho como norma protectora que suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la relación, concede al que está en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas.
- ◆ Irrenunciabilidad de derechos. La legislación prohíbe la renuncia de derechos en perjuicio o detrimento del trabajador.
- ◆ Libertad de trabajo. Cada hombre es libre para dedicarse a la profesión, industria, actividad o comercio de su preferencia, siempre que sean lícitos. La relación de trabajo no puede tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, teniendo éste la facultad para retirarse en cualquier tiempo de la empresa. Por lo que hace a la libertad contractual, ésta se encuentra delimitada por una serie de normas que otorgan prerrogativas a favor de los trabajadores.
- ◆ Igualdad de trabajo. Implica que no deben existir diferencias entre los trabajadores, los cuales no podrán ser distinguidos por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. En relación a su remuneración, significa que por la elaboración de un mismo trabajo, los empleados deben recibir el mismo salario e idénticas prestaciones.
- ◆ Estabilidad. Implica que los trabajadores no pueden ser separados de su empleo, si no sobreviene alguna causa expresamente prevista en la legislación que autorice la terminación de la relación laboral
- ◆ Libertad sindical. Los trabajadores y patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin que se les pueda obligar a formar o no formar parte de ellos.

- ◆ In dubio pro operario. Significa que en la interpretación de las normas, se tomarán en cuenta las finalidades del Derecho del Trabajo (equilibrio entre empleados y patrones, respeto a la libertad, dignidad de quien lo presta, etc.), y en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.
- ◆ El contenido de la legislación laboral es el mínimo de derechos a favor del trabajador, por lo tanto nada impide que en los Contratos Colectivos o en los Contratos Individuales se pacten condiciones más favorables para quien presta el servicio que las que se consignan en la ley, las cuales tendrán aplicación cuando las condiciones pactadas sean inferiores o no existan en los convenios celebrados entre patrón y trabajador
- ◆ Respeto a la dignidad humana y existencia decorosa. El trabajo no es objeto de comercio, es obligación de los patrones respetar y procurar la integridad de sus empleados mediante la certidumbre en su empleo y mejores condiciones en su desempeño para satisfacer todas las necesidades materiales de él y de su familia.⁸

Baltasar Cavazos, sin dejar de reconocer la importancia de los principios enumerados y reconocidos por la doctrina como básicos en el Derecho del Trabajo, sostiene que actualmente los principios que deben fundamentar a esta rama del Derecho son: el respeto mutuo de derechos entre patrones y trabajadores; comprensión recíproca de necesidades y una coordinación técnica de esfuerzos.⁹

2. La relación de trabajo

En la vida cotidiana surgen infinidad de relaciones entre los hombres y siendo el Derecho regulador de la conducta humana, es evidente que el mismo se

⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Op Cit. P. 108-113

⁹ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar et al. Estudio comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano T.L.C. Trillas. México 1993 P 18 y 30

ocupa de aquellas. Sin embargo, el Derecho sólo se ocupa de una serie determinada de esas relaciones a las que se califica entonces de jurídicas en vista de su razón o fundamento de derecho.

Dentro de estos vínculos o nexos jurídicos, existirá siempre un primer momento del que derivaran todas las consecuencias que el Derecho ha establecido. Este primer momento puede darse con la celebración de un convenio o por la realización de una conducta o hecho previsto en la legislación.

En el Derecho del Trabajo la existencia de una relación jurídica entre trabajador y patrón, se establece a través de un primer vínculo o nexo que puede ser el contrato de trabajo, en donde se fijan y establecen las condiciones bajo las que se prestará el servicio y su remuneración o a través de la relación de trabajo que hace derivar todas las consecuencias jurídicas de la prestación efectiva del servicio.

Anteriormente, las teorías contractualistas consideraban que al iniciar cualquier actividad, era necesario un acuerdo de voluntades dirigido a producir un efecto jurídico, estableciéndose entonces un contrato. En materia laboral, dicho contrato surgía cuando se daba un acuerdo entre trabajador y patrón respecto a la labor a realizar y el salario a pagar, dando lugar a derechos y obligaciones recíprocas. Sin embargo, se vió que existían contratos de trabajo en donde la parte obrera aceptaba laborar en condiciones que podían incluso atentar en contra de su bienestar, bajo el amparo de la libertad o autonomía de voluntad para la celebración de convenios. En algunos casos, se observó que no existían siquiera convenios, por lo que se comenzó a atribuir consecuencias de derecho a la sólo prestación de un servicio personal subordinado

Con estos antecedentes, surge la teoría de la relación de trabajo, la que fue instrumentada a partir de la necesidad de separar al Derecho del Trabajo de la doctrina privatista o de derecho civil, con el propósito, además, de dignificar al

trabajador en cuanto a que su actividad no puede ser considerada como cosa dentro del comercio y, por otra parte, para asegurar al obrero condiciones dignas de vida a través de normas obligatorias e irrenunciables establecidas en la legislación laboral.

La teoría de la relación de trabajo, comienza por considerar al trabajo como una cosa fuera del comercio acorde con la idea de la dignidad del trabajo humano. Esta teoría no se centra en el acuerdo de voluntades, sino que se distingue como una situación jurídica objetiva independiente del acto o causa que le dio origen.

En cuanto al acuerdo de voluntades de las partes, éste se considera como un tránsito del subjetivismo contractualista que hace depender los derechos de un acuerdo de voluntades, al objetivismo de los hechos reales, que fundará los derechos del trabajador en su libre voluntad, y en el hecho real de la prestación de su energía de trabajo.

Es decir, de acuerdo con la teoría, tratándose del patrón no es su voluntad la que interviene para el nacimiento de la relación laboral (caso de aplicación de cláusula de exclusión y de patrón sustituto), pero si es necesaria la voluntad del trabajador para la formación de la relación. Sin embargo, el acuerdo de voluntades no puede regir a la relación de trabajo, ya que una vez que se realiza el servicio, lo que rige y determina el contenido de la relación en forma imperativa e irrenunciable, es la ley laboral, sin que el contrato de trabajo sea necesario para el nacimiento de la relación misma.

De ahí, que se considere que el trabajo subordinado no deriva de la obligación de cumplir el contrato, sino que éste existe por el cumplimiento mismo de la obligación, con la prestación del servicio o ingreso del trabajador a la empresa como condición para la aplicación del ordenamiento laboral. Es por tal motivo que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 21, prevé a la presunción de la relación de trabajo

entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, con la idea de hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal.¹⁰

Sin embargo, a nuestro juicio, no puede dejar de observarse que, si bien es cierto que la prestación del servicio da origen a la relación de trabajo, también resulta necesario el consentimiento del patrón a través de cualquier acto expreso o tácito; no sólo porque ignorar su voluntad vulneraría la seguridad jurídica de todo gobernado sino que en los hechos, sería difícil imaginar que un eventual patrón (sin su consentimiento) dé las ordenes que configuran la subordinación, sin la cual no existe una relación laboral.

Con las ideas anteriores, en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se indica que “. . . la base del ordenamiento nuevo es la idea de la relación de trabajo, que consiste en que el hecho escueto de la prestación de un trabajo subordinado crea una situación jurídica objetiva, a la que se aplica un estatuto que va de la declaración de derechos sociales a los contratos colectivos, y cuya naturaleza es esencialmente dinámica . . . [concluyendo que] . . . la relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le de origen.”¹¹

Mario de la Cueva define a la relación de trabajo como la “. . . situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”.¹²

¹⁰ Cfr DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op Cit P 181-195

¹¹ Congreso de la Unión. Sistema de Información Legislativa. “Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970”. Carpeta 313 12 de diciembre de 1968. P. 6.

¹² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op Cit P 187

En esencia, el hecho constitutivo de la relación laboral es la prestación de un trabajo subordinado, sin necesidad de formalidad, contrato o solemnidad. Y además, tiene las siguientes características:

- ◆ La prestación de trabajo se desprende del acto que le dio origen y provoca, por sí misma la realización de los efectos derivados de las normas de trabajo. En principio, las condiciones de trabajo que regularán la vida de la relación laboral estarán determinadas por el acto que le dio origen en aquellas prestaciones para el trabajador que sean superiores a la ley, los contratos colectivos y los contratos ley.
- ◆ La prestación determina la aplicación del Derecho del Trabajo, estatuto imperativo independiente de la voluntad del trabajador y del patrón.
- ◆ El servicio crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, reconocida y regulada por el Derecho que se denomina relación de trabajo.
- ◆ En el contrato el nacimiento de los derechos y obligaciones dependen del acuerdo de voluntades en tanto que en la relación de trabajo, iniciada la actividad, se aplica la legislación. Sin desconocer que los efectos de la relación laboral provienen de la ley y los contratos colectivos, pero que la prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador y del patrón, ya que no habrá relación de trabajo sin el consentimiento de este último, el cual aparece desde el momento en que comienza a dar órdenes que configuran la subordinación

Los elementos de la relación laboral se dividen en: subjetivos: trabajador y patrón; y, objetivos: prestación de un servicio personal subordinado y el salario.

A. Trabajador y patrón

Como elementos subjetivos de la relación de trabajo se encuentran el

trabajador y el patrón, personas que se obligan recíprocamente a prestar un servicio y a recompensarlo. Los anteriores no son únicos sujetos del Derecho del Trabajo, ya que en este último rubro se deben incluir a todas las personas físicas o morales que de alguna forma se encuentran integradas, intervienen o participan en alguna relación laboral.

En cuanto al **trabajador**, no hay acuerdo en su denominación, ya que también suele identificarse como empleado, obrero, operario, asalariado, jornalero, el que presta su trabajo en la contratación laboral, etc., conceptos que sin embargo tienden más a identificar el tipo de labor desempeñada por un grupo específico y no la totalidad del mundo laborante. En razón de lo anterior, se optó por el concepto de trabajador, más genérico y atribuible a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones.

Entre las notas que identifican a un trabajador, se encuentran las siguientes: Ha de ser una persona física ya que una persona jurídica es incapaz de prestar un trabajo. Esta persona física presta un trabajo por cuenta ajena; es decir, en provecho de otra persona y realiza una labor subordinada bajo la percepción de un salario ¹³

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 8º define al **trabajador**, como la “. . . persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.” Entendiendo por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Cabe mencionar, que la necesidad de especificar en la ley actual el hecho de que el trabajador debe ser una persona física, atiende a que en el proyecto de ley de 1931, se reguló el llamado contrato de equipo, pero no se precisó si sólo la persona

¹³ Enciclopedia Jurídica Omeba, T. XXV Driskill Argentina. 1986. P 977.

física podía ser sujeto de la relación o también la persona jurídica; de ahí que necesariamente la relación de trabajo se establece entre una persona física como trabajador, no siendo posible la contratación de trabajo en equipo o bien la contratación de personas morales con la calidad de trabajador, aún tratándose de los sindicatos, los cuales tienen otro tipo de relación con la parte patronal pero no una relación personal subordinada, la que sólo puede configurarse entre quien recibe el beneficio y quien efectúa materialmente el servicio.

De igual manera, no es posible que se establezca la prestación de un trabajo a través de terceras personas, ya que en tal caso se estaría en presencia de la figura del intermediario. Tampoco se considera trabajador a quien presta servicios en su propia empresa, ya que no existe concurso de voluntades

Por otra parte, la legislación laboral en virtud del principio de igualdad en el trabajo, no distingue a los trabajadores entre sí. Sin embargo, se admite cierta diferencia en función de la actividad que pueda desarrollar cada trabajador, siendo entonces diferente su denominación con relación al servicio que presta, a su duración y no a su calidad de trabajador. Así, se habla de los trabajadores de confianza, de planta y eventuales por cuanto que son diferentes sus circunstancias o sus actividades.

Importante es resaltar que siendo el Derecho del Trabajo un Derecho en expansión, existen opiniones que consideran que el campo de aplicación del mismo no debe limitarse al trabajador subordinado, sino que debe aplicarse a todo tipo de trabajador aún los llamados *independientes o libres*, no haciendo depender la figura del trabajador sino de la relación subordinada existente, en tanto que en el caso de los trabajadores libres, su determinación y definición dependería de la actividad que desarrolla a favor de otros y no de la existencia o inexistencia de un patrón determinado.¹⁴

¹⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo. Op. Cit. P. 487

En síntesis, podemos identificar al trabajador como toda persona física que realiza un trabajo (intelectual, material o de ambos tipos) bajo las órdenes y supervisión de una persona física o moral a cambio de un salario

El segundo elemento subjetivo de la relación de trabajo es el **patrón**, concepto que deriva de “ . . . patrono y éste, a su vez, del latín *patronus*.”¹⁵

El origen del término, se relaciona con las facultades del *pater familias* romano, quien actuaba como dueño de las cosas y de los esclavos. Este jefe de familia, aparece como *patrono* frente a sus esclavos liberados, quienes quedaban ligados a su antiguo amo a través del nombre, origen y domicilio legal y obligados a través de los *nura patronatus* o derechos de patronato. Entre los derechos del *patrono* sobre el entonces *liberto*, se encuentran los denominados *opera*, que eran de dos tipos *opera officiales* y los *opera fabriles*, los primeros consistían en los servicios domésticos, se consideraban como debidos; en tanto que los segundos, tenían un carácter pecuniario, en donde el *patrono* se reservaba cierto número de jornales de trabajo, en relación con el oficio, arte o profesión del *liberto*.¹⁶

En sus connotaciones modernas, la palabra patrón puede entenderse desde un punto de vista económico y uno jurídico. En el primer caso el patrón dispone de un instrumento de producción –empresa-, demasiado considerable para ponerla en marcha él solo, y es por ello por lo que necesita del trabajo ajeno. En el concepto económico del patrono, lo esencial es que éste haga trabajar a obreros o empleados por un salario a fin de obtener una mercancía o un servicio; estos bienes el patrono los considera suyos, sea para utilizarlos de un modo directo, o bien para lanzarlos al mercado y especular y realizar ganancias. Desde el punto de vista jurídico, el patrono es un sujeto de derechos y obligaciones garantizados aquéllos y exigibles éstas.

¹⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas Diccionario Jurídico Mexicano T. IV Cuarta edición. UNAM-Porrúa. México. 1991 P. 2363

¹⁶ Cfr. PETIT, Eugene. Tratado elemental de Derecho Romano. Araujo. Argentina 1940 P 82-98.

En el Derecho Mexicano, **Patrón**, de acuerdo con el artículo 10° de la ley laboral, “. . . es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

La definición debe entenderse en el sentido de que patrón es la persona que se beneficia directamente con los servicios prestados, situación importante que lo distingue de los intermediarios, quienes son las personas que contratan o intervienen en la contratación de otra para que preste servicios a un patrón, actuando en su propio nombre y no en representación de aquél, quedando obligado él mismo con los trabajadores contratados.

Sin embargo, para Néstor de Buen, el concepto legal es insuficiente porque no especifica la naturaleza subordinada del trabajo y elimina a la retribución como parte integrante de los elementos de la relación laboral. Entendiendo, este autor, como patrón a la persona “. . . quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.”¹⁷

Dentro del tema del patrón como sujeto de la relación laboral, surge la cuestión de si la empresa es equiparable al patrón o es simplemente el sitio en donde se desarrolla la actividad de trabajo; ya que podría considerarse a la empresa como empleador o patrón, con el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que lo constituyen.

Juan B. Climent sostiene que no es posible identificar a la empresa como patrón, a partir de la propia definición legal, en donde la empresa aparece como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, cuyo titular puede variar sin que tal afecte las relaciones laborales; sin que lo anterior signifique la equivalencia entre ambos conceptos. La empresa puede ser sujeto de la relación

¹⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op Cit. P 503

de trabajo, y el patrón, como su titular, tiene la personalidad representativa de esa relación.¹⁸

Sin embargo, una parte de la doctrina considera que el trabajador no necesariamente está vinculado a una persona física o moral, sino que lo está con respecto a un patrimonio destinado a un fin económico, cuya titularidad jurídica, simple o compleja, es irrelevante.¹⁹

En nuestra opinión, un patrimonio no puede ser considerado titular de derechos y obligaciones, ya que es ese patrimonio a través del cual, en todo caso, se hará frente a las obligaciones contraídas por su titular, persona física o persona moral con quien se encuentra unido un trabajador en una relación laboral.

B. Subordinación y salario

Los elementos objetivos de la relación laboral se conforman con la prestación de un servicio personal **subordinado**, mediante el pago de un **salario**. Por principio, debemos entender por prestación de un servicio personal, aquel que se lleva a cabo por una persona física en beneficio de otra persona física o moral en forma subordinada y mediante una retribución.

El término **subordinación**, “ . . . proviene del latín *subordinatio-onis*, acción de subordinar de *sub* bajo, y *ordino, avi, atum, are*; ordenar, disponer. Es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente en razón de parentesco natural o por relación social, jurídica, religiosa, etc. Es también la calidad de subordinado o subalterno, persona que se encuentra bajo las órdenes de otra.”²⁰

¹⁸ Cf. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia por Juan B. Chmént Beltrán Décima tercera edición. Esfinge. México 1997. P. 69.

¹⁹ Cf. DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo. Op. Cit P. 23

²⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. T. IV Op. Cit P. 3001

Como elemento esencial de las relaciones laborales, la subordinación es de reciente introducción en el marco jurídico, ya que hasta la ley de 1931 se consideraban como elementos para configurar el contrato de trabajo: la dirección y la dependencia, de los cuales, el primero servía para designar la relación técnica que se da entre el trabajador y el patrono, que obliga a aquél a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones u órdenes que reciba, en tanto el segundo se refería a la relación económica que se creaba entre el prestador de trabajo y el que lo utilizaba, una situación de hecho consistente en que la subsistencia del trabajador depende del salario que percibe. En palabras de Krotoschin, la dependencia del trabajador reside en que el mismo "... no hace de un determinado objeto el contenido del contrato, como ocurre en los contratos de Derecho común, sobre todo, no se obliga únicamente a prestar trabajo, sino que entra en los servicios del empleador, aportando una parte esencial de su persona a la relación jurídica que lo une con aquel. En esto reside la esencia de la llamada dependencia personal."²¹

Sin embargo, los conceptos de dirección y dependencia no se encuentran en todas las relaciones de trabajo, por lo que se hizo necesario eliminarlos como elementos esenciales de aquellas; siendo sustituido por el término de subordinación, el cual en un aspecto genérico, se basa en las necesidades de la empresa por cuanto a que la subordinación tiene relación con las tareas que le son encomendadas a cada trabajador y aparece como presupuesto para la existencia de una serie de derechos y obligaciones derivados de la relación laboral a la que da origen.

En un sentido económico, a decir del autor De Litala, por subordinación "... debe entenderse más en el sentido técnico-económico, esto es en el reconocimiento del poder del administrador de dirigir del modo mejor las energías del empleado, que en un sentido meramente disciplinario, por cuanto en la ejecución de la relación se debe tener siempre en cuenta el principio del respeto jerárquico."²²

²¹ Cit. por Enciclopedia Jurídica Omeba T XXV. Op Cit P 131

²² Cit por Enciclopedia Jurídica Omeba T IV Driskill. Argentina. 1986. P 427

En su acepción jurídica, la subordinación consiste en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlos; el patrono dispone y fiscaliza, entonces, como acreedor de una prestación contractual.

En otras palabras, la **subordinación** es vista como “. . . una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo”²³

En un concepto legal, la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo de 1970 define a la subordinación como “. . . la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.”²⁴

Por su parte, el artículo 134 fracción III de la ley laboral, establece como obligaciones de los trabajadores el desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo, siendo causa de rescisión de la relación laboral desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

En tanto que la jurisprudencia emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1917-1995; Tomo V; Materia del Trabajo; 1a. parte, tesis 530, pág. 350, entiende por subordinación lo siguiente:

²³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. P.203

²⁴ Congreso de la Unión. Sistema de Información Legislativa “Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970” Op. Cit. P 6

“SUBORDINACION, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.”

En este orden de ideas, considerando a la subordinación como el poder de mando y deber de obediencia, podemos afirmar que existen límites en cuanto a que sólo existe durante el tiempo de duración de la relación laboral, durante la jornada de trabajo y únicamente respecto al trabajo contratado.

Así, podemos reseñar que la subordinación es un elemento esencial de la relación de trabajo y la distingue de cualesquiera otras relaciones o convenciones de prestación de servicios en virtud de la obligación que nace para el trabajador de desarrollar su actividad cumpliendo con las obligaciones e instrucciones dadas por el patrón dentro de los límites legales y contractuales. Observando siempre, que dichas instrucciones tienden a administrar la energía del trabajador para el desarrollo eficiente de las actividades de la empresa.

El segundo elemento objetivo de la relación de trabajo es el salario, el cual desde un punto de vista económico, representa para el trabajador un ingreso o rédito, fijo y preestablecido; en tanto que para el patrón el salario es un egreso o costo de la producción de bienes o servicios; es decir, todo gasto que le origina al empleador el uso del trabajo subordinado puede considerarse salario.

En un sentido jurídico, pero sin soslayar los fines sociales del concepto, el salario es “ . la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa.”²⁵

²⁵ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. P.297.

En un sentido más amplio, por salario puede entenderse toda entrega de dinero o en especie que el patrono haga al trabajador a cambio de su labor ordinaria, y que constituya un beneficio para dicho trabajador.

Como se observa de las anteriores definiciones, el concepto económico del salario es más amplio que el jurídico, ya que incluye prestaciones que quedan excluidas de este último, tales como indemnizaciones, contribuciones de seguridad social o de tipo asistencial; prestaciones que configuran el llamado **salario indirecto**, que a semejanza del salario en sentido jurídico estricto, constituyen un ingreso, directo o indirecto del trabajador y son un medio económico de subsistencia o atención de las necesidades del trabajador y su familia; pero la obligación de su pago puede estar a cargo de terceros ajenos a la relación laboral y no del propio empleador.

La finalidad social del salario vista en los conceptos anteriores, deriva del hecho de que la prestación del trabajo es inseparable de la persona física que lo presta, por lo que la misma requiere de un salario suficiente para su subsistencia y que además le permita cubrir los gastos necesarios para que el trabajo se cumpla.

Ahora bien, siendo más precisos, el salario no retribuye únicamente el trabajo prestado, sino la disponibilidad en favor del empleador de la capacidad productiva del trabajador de la cual éste depende para obtener los medios económicos necesarios para su subsistencia.

En atención a lo anterior, Krotoschin considera más exacto definir a la remuneración “ . . . como la contraprestación del patrono que éste debe no sólo por los servicios prestados, sino, en general, por el hecho de que el trabajador se pone a su disposición, se somete y se subordina al plan y a la organización del trabajo de un ajeno, basando su existencia en ello.”²⁶

²⁶ Cfr. Enciclopedia Jurídica Omeba T. XXV. Op Cit P 134.

En su definición legal, el salario aparece en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo como “. . . la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.” Dicho salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al empleado; respetando el principio de irrenunciabilidad de los salarios y el de que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Además, el salario debe ser remunerador y de acuerdo con la ley, debe ser proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada de trabajo, sin que pueda ser inferior al mínimo. Debe cubrirse periódicamente, en forma semanal a los obreros y quincenal al resto de los trabajadores, sólo en forma excepcional se admite su pago en forma mensual para los trabajadores a comisión. Como una forma de evitar las antiguas tiendas de raya, el salario debe pagarse en moneda del curso legal (arts. 5 fracciones V, VI y VII, 85, 88, 101 y 286 de la LFT).

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en jurisprudencia publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo; 1a. parte, tesis 485, pág. 321, señala los alcances del salario y prestaciones que lo integran, a saber:

“SALARIO. PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN. De los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrono al trabajador, sino que además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, en favor del obrero.”

Sobre el carácter esencial del salario en la relación de trabajo, una parte de la doctrina considera que la remuneración es más una consecuencia de la prestación del trabajo y no constituye un elemento de existencia en la relación laboral, ya que su ausencia no conlleva la inexistencia del vínculo laboral, aún y cuando reconozcan en

teoría al salario como elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece *a posteriori*, como una consecuencia de la prestación del servicio.²⁷

En tanto que para otros autores, más que la subordinación, es la remuneración la que configura una relación laboral, quedando con ello comprendidos dentro del Derecho Laboral un grupo mayor de personas que prestan un trabajo y reciben a cambio una contraprestación económica. Haciendo hincapié en que si no existe la obligación del pago de un salario o si se está ante la presencia de un trabajo gratuito no existe el carácter de trabajador.²⁸

Nosotros consideramos que para el nacimiento de la relación laboral basta la presencia de un trabajador y un patrón así como la prestación del servicio en forma subordinada. A partir de esto, surgen diversos derechos y obligaciones para ambas partes consignados en la legislación laboral, entre otros, el pago del salario.

Asimismo, consideramos que la doctrina que ve al salario como elemento esencial de la relación laboral se refiere al mismo no como la prestación que se presenta en el momento mismo del nacimiento de la relación, sino como la obligación que se tiene de pagar un salario una vez que se presta un servicio personal subordinado; de ahí que sea correcto señalar que la ausencia de esta obligación supone la no-aplicación del ordenamiento laboral, sin que lo anterior signifique que la ausencia del pago del salario constituya la inexistencia de la relación laboral.

Vistos los elementos subjetivos y objetivos de la relación de trabajo, podemos concluir que para el nacimiento de la relación laboral basta la presencia de un trabajador y un patrón así como la prestación del servicio en forma subordinada. A partir de esto, surgen diversos derechos y obligaciones para ambas partes consignados en la legislación laboral, entre otros, el pago del salario.

²⁷ Cf. DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. P. 194 y 204

²⁸ Cf. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. P. 20 y 573

3. El Derecho Procesal del Trabajo

Una vez analizado el Derecho del Trabajo así como los conceptos fundamentales de la relación laboral, conviene resaltar el aspecto adjetivo, en razón de que el tema se centra propiamente en las incidencias que se presentan dentro del procedimiento laboral, de ahí que sea necesario definir al Derecho Procesal del Trabajo, resaltando sus principios y características, así como los distintos conceptos que se relacionan con el tema en estudio.

El Derecho Procesal del Trabajo, se constituye por “ . . . las normas que tienden a dar efectividad al derecho sustantivo, cuando éste es violado por alguno de los factores de la producción o por algún trabajador o un patrón.”²⁹

Porfirio Marquet Guerrero, considera al Derecho Procesal del Trabajo como los “. . . principios, normas e instituciones que regulan los aspectos teóricos generales de índole procesal, así como las reglas procedimentales que permiten encausar adecuadamente el conocimiento, tramitación y resolución de los conflictos de trabajo.”³⁰

Para Miguel Borrell Navarro, “. . . el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por el o entre el capital y el trabajo y que tienden a darle efectividad al derecho laboral sustantivo, especialmente cuando éste es violado por los dos factores de la producción o por uno solo de ellos. También puede afirmarse que es la rama de la ciencia del Derecho que establece y regula el conocimiento, tramitación y resolución a través de los órganos jurisdiccionales del trabajo de las cuestiones y conflictos entre los trabajadores, patrones

²⁹ Congreso de la Unión. Sistema de Información Legislativa. “Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970”. Op Cit P. 27.

³⁰ MARQUET GUERRERO, Porfirio. México, realidad laboral a fines del siglo XX. En México su realidad laboral a finales del siglo XX UNAM México. 1997. P. 117

y organismos de clase con motivo de las relaciones laborales.³¹

En términos generales, podemos considerar al Derecho Procesal del Trabajo como el conjunto de normas jurídicas que tienden a dar efectividad a los derechos sustantivos del trabajo, cuando sus disposiciones son transgredidas por los trabajadores o patrones, dando lugar a un conflicto que será resuelto a través de la intervención de los órganos jurisdiccionales.

A. Principios Procesales del Trabajo

Cuando se hizo referencia a los principios del Derecho del Trabajo se dijo que éstos constituyen la base de elaboración de las normas, sin que lleguen a constituir derechos u obligaciones por sí mismos. De igual manera, en el campo procesal, los principios son las ideas fundamentales del procedimiento laboral que lo diferencian de los procesos que se ventilan ante otros órganos jurisdiccionales.

La legislación laboral en su artículo 685 establece que el proceso será público, gratuito, inmediato, oral en forma predominante y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso y deberá subsanar la demanda cuando sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley deriven de la acción y de los hechos expuestos por el trabajador.

De lo preceptuado en la legislación, se desprenden los principios del procedimiento laboral:

- ◆ **Publicidad.** Los procesos y sus audiencias deben ser públicas, por excepción podrá ordenarse que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los

³¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit P 496.

negocios, la moral o las buenas costumbres. La publicidad también puede entenderse en el sentido de la imperatividad del procedimiento por ser de orden o interés público.

- ◆ **Gratuidad.** Acorde con el artículo 17 Constitucional que prohíbe las costas judiciales, en el procedimiento laboral la gratuidad implica que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto.
- ◆ **Inmediación.** Se pretende que quienes deben juzgar de los conflictos laborales estén, durante el proceso, en constante contacto con sus actuaciones para que puedan resolver con pleno conocimiento y en conciencia.
- ◆ **Oralidad.** En el proceso laboral existe la posibilidad de efectuar la mayoría de los actos de manera oral, con la ventaja de una mayor comunicación entre las partes y la Junta, con la certeza de la información que quedará por escrito.
- ◆ **Instancia de parte.** Este principio dispositivo obliga a iniciar el procedimiento con la presentación de la demanda del particular; sin embargo, existe un carácter inquisitivo que obliga a las Juntas a actuar de oficio en el desarrollo del proceso, recabando pruebas, cuidando que los juicios no queden inactivos, solicitando informes, ejecutando los laudos, etc.
- ◆ **Economía.** Se refiere a la simplificación del número de audiencias e incidentes; con la finalidad de dar celeridad al procedimiento, otorgando a las Juntas la facultad para regularizar el procedimiento sin revocar sus resoluciones así como el declarar la preclusión de oficio sin necesidad de acusar rebeldía.
- ◆ **Concentración.** Los procedimientos laborales deben mantener una unidad para evitar disparidad de criterios en distintas resoluciones sobre un mismo asunto, de ahí que

se prevé la acumulación de juicios y la tramitación de incidentes dentro del expediente principal.

- ◆ Sencillez. Implica una ausencia de formalismos en el procedimiento, es suficiente que las partes precisen sus puntos petitorios aun cuando falten sus fundamentos.
- ◆ Principio tutelar o de equilibrio procesal que se manifiesta con la obligación de las Juntas para subsanar la demanda incompleta o bien requerir al trabajador cuando ésta sea obscura o irregular.
- ◆ Juzgamiento a conciencia, verdad sabida y buena fe guardada, con la obligación de fundar y motivar las resoluciones de la Junta conforme a los artículos 14 y 16 Constitucionales.
- ◆ Teoría de la prueba. Se integra con las siguientes características: en el procedimiento laboral se admiten todos los medios de prueba no contrarios a la moral o a las buenas costumbres; la Junta tiene amplias facultades para allegarse de pruebas; las pruebas deben ser valoradas a conciencia sin sujetarse a reglas rígidas; sustitución del principio de que quien afirma está obligado a probar sus afirmaciones; obligación de las partes a aportar todos los elementos de que dispongan para contribuir a la comprobación de los hechos, en donde la mayor carga probatoria la reporta el patrón en cuanto a condiciones de trabajo; correspondiendo al trabajador, en todo caso, acreditar la existencia de la relación laboral. se admite el principio de adquisición procesal que releva a una parte de la carga de la prueba cuando la otra aporta el elemento necesario para acreditar un hecho.

B. Acción, jurisdicción y proceso

El contenido de este apartado es importante en razón de que los conceptos de acción, jurisdicción y proceso, son mencionados como los pilares de la

Teoría General del Proceso, y con base en los mismos analizaremos los incidentes que se presentan en el juicio laboral. Consideramos importante estos conceptos, en razón de que los incidentes que suscitan en el procedimiento provienen en algunos casos, de la delimitación de la jurisdicción y los elementos personales de la acción y actos que efectúan dentro del proceso; los que determinan el grado de importancia y la posibilidad de su impugnación que corresponda en cada caso.

En primer lugar, para tratar de entender la naturaleza de la acción, se han elaborado distintas teorías, a saber:

- ◆ La acción como derecho a la jurisdicción, en la cual la acción es un poder jurídico que faculta para acudir a los órganos de la jurisdicción, existe con derecho o sin él, con pretensión o sin ella y todo individuo tiene ese poder jurídico aún antes de que nazca su pretensión concreta y aun y cuando no se ejerza efectivamente.
- ◆ La teoría de la acción como derecho potestativo, supone un poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la ley por el órgano jurisdiccional. Es un derecho potestativo al que no le corresponde una obligación, porque el sujeto al que se dirige no es un deudor de una prestación.
- ◆ Como derecho abstracto de obrar, la acción es un derecho que se tiene para provocar la función jurisdiccional, con o sin fundamento; con derecho a una sentencia no necesariamente favorable.
- ◆ Como instancia proyectiva, la acción es un derecho de instar, es pretender algo de alguien en un procedimiento. Es proyectiva porque no se detiene en el órgano jurisdiccional sino que se proyecta, hacia otro tercer sujeto (demandado), vinculándolo y trayéndolo a la relación procesal.³²

³² Cfr. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Sexta Edición. UNAM México. 1983. P 131-137

José Ovalle Favela, define a la acción como el “. . . derecho que se confiere a las personas para promover un proceso ante los órganos jurisdiccionales, para obtener una resolución sobre una pretensión litigiosa y lograr, en su caso, la ejecución forzosa de lo juzgado.”³³

Siguiendo los lineamientos del artículo 17 Constitucional, consideramos a la acción como un derecho que se otorga a los gobernados para acudir ante los órganos jurisdiccionales creados para dirimir controversias a través de los procesos legalmente establecidos, evitando la autodefensa.

El concepto de acción es comunmente identificado con la **pretensión**, sin embargo, la acción es el poder jurídico para poner en movimiento la actividad jurisdiccional y se dirige hacia el Estado, en tanto que la pretensión se refiere a la declaración que hace una persona solicitando la actuación específica del órgano jurisdiccional y va en contra de persona determinada en razón de un derecho material o sustantivo que pretende el sujeto.

Frente a la acción e incluso a las pretensiones, aparecen las excepciones, consistentes en cuestiones que opone la contraparte demandada para impedir un pronunciamiento de fondo o bien para conducir a una absolución. La excepción, en términos generales, es la “. . . oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada, mediante el ejercicio de la acción, en el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de poner termino a la relación procesal, lo absuelva totalmente o de un modo parcial”³⁴

Conviene detenernos un poco en el punto de las excepciones, en virtud de

³³ OVALLE FAVELA, JOSE. Derecho Procesal Civil. Sexta edición. Harla México. 1995 P. 6.

³⁴ DE PIÑA, Rafael et José Castillo Larrañaga. Derecho Procesal Civil. Décima novena edición Porrúa México. 1990. P. 171.

que los incidentes en el juicio laboral, se plantean vía excepción en los casos de la personalidad y competencia del juzgador, con la finalidad de oponerse a la continuación del proceso por no haberse satisfecho los presupuestos procesales antes señalados; entendiéndose por presupuestos procesales “...el conjunto de condiciones cuya presencia o ausencia es necesaria para la válida integración y desarrollo de la relación procesal.”³⁵

Por otra parte, al definir el concepto de acción, se concluyó que el derecho otorgado a los particulares tiende a poner en movimiento la actividad jurisdiccional del Estado; de ahí que sea necesario definir a la **Jurisdicción**.

El término jurisdicción proviene del latín “...*jurisdictio-onis*, poder o autoridad que se tiene para gobernar o poner en ejecución las leyes, o para aplicarlas en juicio. O bien, si se atiende a las voces latinas *ius*, derecho, recto, y *dicere*, proclamar, declarar, decir, significa proclamar el derecho. De manera vulgar se entiende por jurisdicción el campo o esfera de acción o de eficacia de los actos de una autoridad, y aun, de un particular.”³⁶

En el antiguo Derecho Romano, la *jurisdictio*, según la etimología, *jus dicere* (decir el derecho), significó tanto proponer una regla de derecho como aplicar una regla preexistente. En un sentido menos extenso, la *jurisdictio* comprendía más especialmente: el poder del magistrado de organizar la instancia y de enviar a las partes ante un juez, *judicare jubere*; o de juzgar él mismo el asunto, *judicare*: derecho que no ejerce bajo las acciones de la ley, y, el poder de dar solemnidad a los actos jurídicos cuyas formas derivaban de las acciones de la ley.³⁷

El concepto actual de jurisdicción, no comprende la facultad de la autoridad para proponer una regla de derecho, ya que dicha función eminentemente

³⁵ OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Op Cit. P 84

³⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas Diccionario Jurídico Mexicano T. III Cuarta edición UNAM-Porrúa. México. 1991. P. 1884

³⁷ Cfr. PETIT, Eugene. Tratado elemental de Derecho Romano. Op Cit P 640.

legislativa se encuentra establecida para órganos especiales, como son la Cámara de Diputados y de Senadores, principalmente; en tanto que los órganos encargados de la función jurisdiccional, emiten únicamente sentencias que pueden hacer cumplir coercitivamente, y que si bien al convertirse en jurisprudencias pueden dar lugar a una especie de reglas generales, impersonales y abstractas, no alcanzan el rango de leyes propiamente dichas.

La doctrina se refiere a la jurisdicción, como la “... función que ejercen órganos del Estado, independientes o autónomos para conocer y resolver, a través del proceso, los litigios que planteen las partes y, en su caso, para ordenar que se ejecute lo resuelto o juzgado.”³⁸

La actividad que desarrolla el Estado para conocer y resolver de litigios, está conferida constitucionalmente en los artículos 14, 16 y 17, en los cuales se establece la prohibición de la autodefensa y la obligación de las partes para acatar las resoluciones dictadas por los órganos competentes una vez sustanciados los procedimientos en la forma y límites legalmente establecidos

Relacionado con el tema de la jurisdicción de los órganos del Estado, es preciso mencionar que ésta no sólo se encuentra sujeta a la forma en que deben desarrollarse los procedimientos de acuerdo con la ley, sino que además los tribunales se encuentran obligados a actuar dentro de los ámbitos competenciales definidos, fuera de los cuales sus determinaciones carecen de validez.

Así, aparece una doble importancia de la jurisdicción en el tema de estudio, como actividad del Estado tendiente a resolver litigios y además como una actividad limitada en cuanto a un ámbito competencial, el que de ser transgredido da lugar a uno de los incidentes motivo de análisis a través de este trabajo: el incidente de falta de competencia.

³⁸ OVALLE FAVELA, José Derecho Procesal Civil. Op Cit P 6.

Una vez ejercido el derecho de acción otorgado Constitucionalmente y determinado el órgano jurisdiccional competente, las partes quedan sujetas a un **proceso**, el cual es visto de diversas maneras, destacando las más importantes ya como una relación, una institución o una situación jurídica.

Como relación jurídica, el proceso se compone de relaciones que ligan a las partes con los órganos de la jurisdicción y a las partes entre sí. Por su naturaleza, es una relación jurídica autónoma (porque es independiente de la relación jurídica material), compleja (genera derechos y obligaciones que se extienden a lo largo del procedimiento, ligadas entre sí por la finalidad que persiguen) y perteneciente al Derecho Público, porque el proceso supone el ejercicio de la actividad jurisdiccional del Estado. El contenido del proceso, son los derechos y las obligaciones de los sujetos en una relación en movimiento³⁹

La teoría del proceso como relación jurídica, se ha interpretado como insuficiente, en razón de que más que derechos y obligaciones, dentro del proceso surgen una serie de cargas y expectativas para cada una de las partes, siendo las consecuencias de la inactividad procesal una desventaja para quien se abstuvo pero no implica tener frente así un derecho a favor de un acreedor.

Como una institución jurídica, el proceso está destinado a la satisfacción de pretensiones, es de carácter público en cuanto su finalidad es regular la función pública jurisdiccional, de naturaleza imperativa.⁴⁰

Con estos antecedentes, surge la teoría del proceso como situación jurídica, en donde el proceso aparece como un conjunto de expectativas, posibilidades, cargas y liberación de cargas de cada una de las partes y que significa, a decir de

³⁹ Cfr. ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Proceso, autocomposición y autodefensa. UNAM. México, 1991. P. 126

⁴⁰ Cfr. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Op. Cit. P. 239-245

Goldschmidt, el “ . . . estado de una persona desde el punto de vista de la sentencia judicial que se espera con arreglo a las normas jurídicas . . . ”⁴¹

Siguiendo a esta teoría, entendemos que las expectativas, se refieren a la obtención de una ventaja procesal y, en definitiva, de una sentencia favorable; su contrafigura son las perspectivas de una sentencia desfavorable. A su vez, la parte que puede proporcionarse una ventaja procesal mediante un acto, tiene una posibilidad; mientras que si tiene que realizar un acto para prevenir un perjuicio procesal, le incumbe una carga procesal, de las que a veces le libera la ley.

Por otra parte, aunque se utilizan indistintamente, conviene distinguir al proceso del **procedimiento y del juicio**, siendo aquél un método o secuela de actos y trámites preestablecidos en la ley para dirimir controversias; en tanto que el juicio se aprecia como etapa final del proceso que se configura con la emisión de la sentencia.⁴²

En este orden de ideas, el proceso se caracteriza por su finalidad compositiva del litigio, y para efectos de esta tesis, lo identificaremos como el conjunto complejo de actos desarrollados por el Estado a través del órgano jurisdiccional competente, por las partes interesadas y por los terceros, tendientes a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido. Lo que aplicado al Derecho del Trabajo nos lleva a considerar al proceso como el conjunto de actividades que realizan las partes, los terceros y la Junta de Conciliación y Arbitraje, con el fin de lograr la resolución del conflicto laboral planteado.

4. Los incidentes en el procedimiento laboral

Dentro del proceso, en ocasiones aparecen algunos obstáculos de carácter

⁴¹ Cit por ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Niceto Proceso, autocomposición y autodefensa. Op. Cit P 127-128

⁴² Cfr Instituto de Investigaciones Jurídicas Diccionario Jurídico Mexicano. T. III Op Cit P 1848.

procesal y excepcionalmente de fondo o sustantivos, que impiden o dificultan la tramitación del juicio principal; lo que hace necesario el trámite de unos subprocedimientos que en forma de juicio y satisfaciendo formalidades esenciales de todo procedimiento, tienden a resolver los mencionados obstáculos. Estos miniprocesos son los incidentes.

El término incidente, “. . . proviene del latín *incidere*, que significa sobrevivir, interrumpir, producirse. Procesalmente los incidentes son procedimientos que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo, relacionadas inmediata y directamente con el asunto principal.”⁴³

Los incidentes, siguiendo a Jean Claude Tron Petit, tienen las siguientes características

- ◆ Eventualidad, en tanto que es factible que se den o no en la substanciación normal de cualquier proceso.
- ◆ Vinculatoriedad y accesoriadad, ya que la materia de los incidentes debe tener una inmediata y directa vinculación con el asunto principal.
- ◆ Sencillez y expeditéz, en tanto que la tramitación debe estar exenta de formulismos, basta con que el promovente satisfaga los elementos básicos de una petición y asuma la carga de probar sus afirmaciones, siendo su trámite sencillo y rápido para no entorpecer ni retardar la solución del principal, su objetivo es evitar que la justicia se retrase o quede incumplida y sólo en casos excepcionales tienen efectos suspensivos.
- ◆ Seguridad, que se preserva a través de respetar las formalidades esenciales que sean racionales y congruentes con la problemática incidental.

⁴³ Ibidem. P. 1665.

- ◆ Provisionalidad, en virtud de que las resoluciones que ponen fin a los incidentes, son de carácter interlocutorio y tienen eficacia sólo sobre la cuestión procesal a que se refieren, no tienen el carácter de cosa juzgada ni pueden ser invocadas en otro juicio a menos que la resolución expresamente se refiera a diversos procesos.⁴⁴

Con estas características, la Ley Federal Trabajo establece como incidentes de previo y especial pronunciamiento las cuestiones de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, algunos de los cuales suspenden el juicio en lo principal hasta su resolución. Además, la legislación permite el trámite de distintos incidentes entre los que destaca el incidente de liquidación una vez pronunciado el laudo y ante la falta de elementos para cuantificar las eventuales condenas (arts. 762 y 843).

De conformidad con esta legislación, los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal en donde se promueve y se resolverán de plano; es decir, la autoridad laboral se avocará a su resolución inmediata, suspendiendo la audiencia o diligencia lo necesario para oír a las partes. Excepcionalmente, se llevarán por cuerda separada o se resolverán como cuestiones de previo y especial pronunciamiento con suspensión o no del procedimiento. En los casos de los incidentes de nulidad, competencia, acumulación y excusas deberá señalarse fecha para la celebración de una audiencia incidental. Aunque en los casos del incidente de excusas, por disposición expresa de la ley, no se suspende el procedimiento (arts. 711, 761, 763, 765)

A. Personalidad

El concepto de personalidad se encuentra ligado al de persona. Así, al decir persona física, nos referimos al sujeto jurídico individual, al hombre en cuanto tiene derechos y obligaciones; en tanto que el término de persona moral se otorga a las asociaciones dotadas de personalidad.

⁴⁴ TRON PETIT, Jean Claude Manual de los incidentes en el juicio de amparo. Segunda edición Themis México, 1998, P. 17.

La personalidad viene a identificar a los sujetos de derecho; en el caso de las personas físicas, la personalidad jurídica no se confunde con la existencia de la persona aunque la suponga.

La personalidad, dentro de los procedimientos, a decir del Lic. Ignacio Burgoa, “... no es la facultad o aptitud de comparecer en juicio por sí mismo (capacidad), ni se identifica con la legitimación activa o pasiva, sino que entraña la cualidad reconocida por el juzgador a un sujeto para que actúe en un procedimiento eficazmente, pero con independencia del resultado de su actuación. Tener personalidad en un negocio judicial entraña estar en condiciones de desplegar una conducta procesal dentro de él. Desde este punto de vista, la personalidad es un concepto opuesto al de *ser extraño o ajeno* a un juicio determinado. La personalidad puede existir originariamente o por modo derivado: El primero caso comprende al sujeto que por sí mismo desempeña su capacidad de ejercicio al comparecer en juicio esté o no legitimado activa o pasivamente; en el segundo, la persona que lo ostenta no actúa por su propio derecho, sino como representante legal o convencional de cualquiera de las partes procesales, independientemente de la legitimación activa o pasiva de éstas.”⁴⁵

Sobre el particular, conviene distinguir la legitimación en el proceso o personalidad como idoneidad para comparecer en juicio y como cuestión sobre la que versa el incidente, con la *legitimación en la causa*, en virtud de que esta última atiende a la titularidad del derecho reclamado y se dilucida hasta la emisión del laudo de fondo.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se establece que el incidente que impugna la personalidad de las partes, es de previo y especial pronunciamiento aun y cuando no se requiere la fijación de una audiencia incidental especial, lo que obliga a la Junta a resolver de plano y en el cuaderno principal (arts. 762 y 763)

⁴⁵ BURGOA ORIHUELA, Ignacio El Juicio de Amparo. Trigésima edición. Porrúa México. 1992 P 356.

Este incidente tiene lugar cuando se pone en duda la calidad con la que las personas comparecen a juicio. En este sentido, la legislación laboral establece que las partes deben acreditar su interés jurídico en el proceso, oponiendo acciones y excepciones. Estas, pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado autorizado, de conformidad con los documentos y/o manifestaciones establecidas en los artículos 692, 693 y 694 de la ley en comento. A saber, las partes pueden comparecer a juicio por conducto de apoderado conforme a las siguientes reglas:

- ◆ Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta.
- ◆ Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite.
- ◆ Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado.
- ◆ Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extiende la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.
- ◆ Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma.

- ♦ Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas anteriores, cuando de los documentos lleguen al convencimiento de que se representa a la parte interesada.

Así, en los casos los apoderados no acrediten la calidad con la que comparecen, tendrá lugar el incidente de personalidad, a fin de dilucidar la calidad procesal de los sujetos en el juicio.

B. Competencia

La palabra competencia proviene de las voces latinas “. . . *competentia* (*competens, entis*), relación, proposición, aptitud, apto, competente, conveniencia. En un sentido general se alude a una idoneidad atribuida a un órgano de autoridad para conocer o llevar a cabo determinadas funciones o actos jurídicos.”⁴⁶

La competencia como ese ámbito, esfera o campo dentro del cual una autoridad jurisdiccional puede desempeñar válidamente sus funciones y atribuciones, vista a *contrario sensu* nos lleva a definir a la incompetencia, la que en ese orden de ideas, podemos señalar como la falta de jurisdicción de un juez para conocer de determinada causa en virtud de que la norma jurídica no le atribuye las facultades para conocer, tramitar y resolver.

Las cuestiones de competencia, doctrinal y legalmente tiene una primera división en objetiva y subjetiva. La primera de ellas se actualiza en función del órgano jurisdiccional que conocerá de las controversias, en tanto que la competencia subjetiva se refiere a la persona física que es la titular del órgano jurisdiccional, la cual debe ser imparcial para la decisión, evitando toda animosidad, positiva o negativa, en favor o en

⁴⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas Diccionario Jurídico Mexicano T I Cuarta edición UNAM-Porrúa. México 1991 P 542

perjuicio de cualquiera de las partes.⁴⁷

Por su parte, la competencia objetiva se determina atendiendo a los siguientes criterios:

- ◆ **Materia.** La división toma en consideración la creciente necesidad de conocimientos especializados, respecto de las normas sustantivas que deberán ser aplicadas para dirimir o solucionar la controversia. En cuanto al ámbito laboral, la competencia material también encuentra una subdivisión entre los asuntos considerados de competencia Federal y aquellos cuyo conocimiento corresponde a las autoridades de las entidades federativas, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 123, apartado 'A', fracción XXXI de la Constitución General. Asimismo, conviene resaltar que no se consideran cuestiones de incompetencia el argumento a través del cual el demandado patrono desconoce la relación laboral, señalando que el vínculo jurídico que lo unía con el demandante era de naturaleza civil o mercantil.
- ◆ **Grado.** En función de la instancia del tribunal ante el cual se promueve. Presupone las diversas instancias del proceso y la división jerárquica de los órganos que desempeñan la función jurisdiccional.
- ◆ **Territorio.** Implica una división geográfica del trabajo, que se determina por circunstancias y factores de tipo geográfico, económico y social
- ◆ **Cuantía o importancia del asunto.** Determinado por el monto económico sobre el que versa la controversia.
- ◆ **Turno.** Sistema de distribución de los asuntos nuevos entre diversos órganos jurisdiccionales, ya sea en razón del orden de presentación de dichos asuntos, o en

⁴⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición Porrúa México 1996 P. 186-198

razón de la fecha en la cual inician.

- ◆ **Previsión.** En casos de tribunales igualmente competentes, la previsión implica que el juez que primero conozca del asunto, es el que determina a su favor la competencia excluyendo a los restantes.

En materia de trabajo, la legislación obliga a la autoridad a pronunciarse en relación a su competencia de manera oficiosa y en cualquier etapa del procedimiento. Inclusive, oyendo a las partes, podrá resolver de plano si cuenta con elementos suficientes para decidir; en todo caso, el Presidente de la Junta deberá intervenir personalmente en la votación de la resolución (arts. 610 frac I, 701 y 703).

En cuanto al incidente, éste se establece como de previo y especial pronunciamiento, debiendo la autoridad laboral suspender el procedimiento, señalando fecha para la celebración de una audiencia incidental. Siendo importante resaltar que aun y cuando la interposición de un incidente de competencia suspende el procedimiento, con la finalidad de evitar prácticas dilatorias, se impone al demandado la carga de contestar la demanda en la misma audiencia, so pena de tenerse por confesa la reclamación cuando no se le haya dado respuesta en ese momento y con posterioridad la autoridad sostenga su competencia (arts. 701, 762, 763 y 878 fracción V).

La competencia de las autoridades jurisdiccionales para conocer de los juicios que se interpongan ante ellas, sigue las reglas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 698, 699, 700 al 706, 600-IV, 606 y 527 entre otros.

La competencia por materia, se divide en Federal y Local, entre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Local de cada Entidad Federativa. Correspondiendo a la Junta Federal, el conocimiento de los conflictos que se refieran a las ramas industriales y empresas a que se refiere el artículo 527 de la ley, además de las cuestiones de capacitación, adiestramiento y seguridad e higiene en los centros de

trabajo. En tanto que resulta competencia de las Juntas Locales, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean competencia de las Juntas Federales (arts. 527, 698 y 699).

La competencia en razón del territorio, de conformidad con el artículo 700 de la Ley laboral, se rige por las normas siguientes:

- ◆ Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios.
- ◆ Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre: La Junta del lugar de prestación de los servicios, si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos; o bien, la Junta del lugar de celebración del contrato; por último, la Junta del domicilio del demandado.
- ◆ En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento
- ◆ Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, es competente la Junta del lugar donde se hizo.
- ◆ En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, resulta competente la Junta del domicilio del demandado.
- ◆ Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

Un caso de competencia en razón de la cuantía, se observa en el artículo 600 fracción IV de la ley en comento, en el cual se establece que las Juntas Federales de Conciliación podrán actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y

resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

También en la legislación laboral encontramos algunos casos de competencia por prevención, como la señalada en el artículo 770 en donde se establece que para tramitar y resolver las cuestiones de acumulación, resulta competente la Junta de Conciliación y Arbitraje que hubiere prevenido

Por otra parte, una vez planteada la incompetencia por inhibitoria, la autoridad deberá resolver remitiendo de inmediato el expediente al Tribunal que considere competente y si éste a su vez se declara incompetente, remitirá los autos a la autoridad que deberá resolver, la que de conformidad con los artículos 701, 704 y 705 podrá ser:

- ◆ El Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de: Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa; y, las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa.
- ◆ 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 reciprocamente.
- ◆ Por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se susciten entre: Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje; Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas; y, Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

Por disposición expresa del artículo 706 de la ley laboral, será nulo todo lo actuado ante Junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda; cuando la

incompetencia se suscite entre dos Juntas Especiales de la misma Junta; en los casos de huelga y cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio en el periodo de conciliación.

C. Nulidad

La nulidad de los actos procesales, es una acción que se concede a las partes en un juicio “. . . contra actuaciones judiciales que estiman violatorias de un derecho o contrarias a las normas que rigen un procedimiento, las cuales aun cuando no ponen obstáculo al curso del juicio, deben plantearse y resolverse antes de que éste termine por sentencia ejecutoria.”⁴⁸

Como incidente, implica el trámite de un breve procedimiento a fin de nulificar los actos jurisdiccionales viciados y proceder a su corrección legal.

En materia laboral no existe un capítulo especial que se refiera a la nulidad de actuaciones; su trámite y procedencia aparece a lo largo de toda la legislación, de donde se obtiene que el incidente que verse sobre la nulidad se considera como de previo y especial pronunciamiento, obliga a la autoridad a suspender el procedimiento y a señalar fecha para la celebración de la audiencia incidental cuya resolución deberá ser firmada por el Presidente de la Junta del conocimiento (arts. 610, 762 y 763).

El incidente de nulidad resulta procedente, entre otros supuestos cuando las notificaciones no se practiquen de conformidad con las normas legales que se ocupan de ellos; en relación a lo actuado ante autoridad incompetente; cuando las actuaciones no se realicen en días y horas hábiles; cuando el secretario de acuerdos no autorice una actuación procesal, salvo que ésta hubiere sido encomendada a otros

⁴⁸ Instituto de Investigaciones Jurídicas Diccionario Jurídico Mexicano. T III Op. Cit P 2234.

funcionarios; en los casos en que las resoluciones no sean firmadas por los integrantes de la Junta; actos realizados por funcionarios que no hubieren sido nombrados en los términos de ley y en general cuando no se siguen las formalidades en cada actuación

La declaración de procedencia del incidente de nulidad, entraña la aceptación de la ineficacia del acto nulo y de aquellos subsiguientes en tanto resulten consecuencia directa de aquel. Sin embargo, en los casos de las notificaciones, podrá declararse su inoperancia si de autos se advierte que el incidentista se ha manifestado sabedor de alguna resolución; situación que nos lleva a concluir que el acto viciado no necesariamente será declarado nulo, siendo posible su extinción por convalidación o por preclusión.

D. Acumulación

Acumulación proviene del latín “. . . *accumulatio*, es el resultado de reunir o juntar varias cosas, ya sea materiales o inmateriales . . . En materia procesal ocurren diversas posibilidades de acumulación en cuanto a los sujetos que ejercitan sus acciones, y en cuanto a las pretensiones que pueden plantearse en la demanda . . . Se reconoce generalmente, que la acumulación obedece a razones de economía procesal y a la necesidad y conveniencia de evitar que, de seguirse separadamente los diversos procesos pudieran dictarse sentencias contradictorias, lo que acarrearía grave daño al prestigio de la administración de justicia, además de los perjuicios que necesariamente podrían irrogarse a las partes”⁴⁹

En la legislación laboral, la procedencia de la acumulación, así como los efectos de la misma se consignan de la siguiente manera:

- ◆ Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo

⁴⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas Diccionario Jurídico Mexicano. T. I. Op. Cit. P. 97.

demandado, en los que se reclaman las mismas prestaciones. En este caso, de declararse la acumulación, no surtirá efecto alguno lo actuado en el juicio o juicios acumulados y únicamente surtirán efecto las actuaciones del juicio más antiguo.

- ◆ Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo. El efecto de la acumulación es el de resolver los conflictos en un sólo laudo.
- ◆ 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, se resolverán los asuntos en un mismo laudo.
- ◆ En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias, los asuntos serán vistos en una sola resolución.

E. Excusas

Al hablar de la competencia, hicimos referencia a la competencia subjetiva, como la idoneidad de la persona física titular del órgano jurisdiccional, de quien se busca su imparcialidad para la decisión, evitando toda animosidad positiva o negativa, en favor o en perjuicio de cualquiera de las partes. Ideas acordes con el imperativo Constitucional del artículo 17, en el cual se pretende la impartición de justicia de manera pronta, expedita e imparcial.

En este orden de ideas, aparecen los impedimentos, las excusas y la recusación. Los impedimentos, son todas aquellas razones, situaciones, parentescos o circunstancias que hacen presumir la parcialidad del juzgador; cuando aparece alguna de estas causas, el titular del órgano jurisdiccional está obligado a señalar dicho

impedimento y dejar de conocer del asunto (excusarse); en caso de no hacerlo, la parte que se considere afectada podrá hacerlo del conocimiento del superior a través de la recusación con la finalidad de que se abstenga de resolver en el caso concreto.

Así, la excusa “. . . constituye un acto propio del juzgador mediante el cual, invocando razones de incompatibilidad, sin gestión de parte, se abstiene de seguir interviniendo. Ello puede hacerse, bien por decisión propia, no sujeta a calificación por parte de otra autoridad, bien mediante un solicitud dirigida al órgano competente para que previa calificación de las razones, le autorice a dejar de cumplir el deber primordial del juzgador de conocer y resolver la controversia.”⁵⁰

El incidente relativo a las excusas, si bien señalado como de previo y especial pronunciamiento en lo general, en lo particular se admite que el mismo no suspende el procedimiento (art. 711 LFT), aun y cuando para su tramitación haya de señalarse fecha para la celebración de la audiencia respectiva en la cual resolverá autoridad distinta a aquella que plantea el impedimento o bien que conoce de la recusación que plantean las partes cuando la autoridad no se excusa.

En el artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patronos ante las Juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

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

- ◆ Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio.

⁵⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho Procesal del Trabajo. Op Cit P. 207

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

En tales casos, no existe la recusación pero si la obligación por parte de las autoridades de excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, cuando se encuentren comprendidos en alguno de los supuestos o impedimentos antes señalados.

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

- ◆ Las instruirán y decidirán: 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; o, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, tratándose del Presidente de la Junta Federal y el Gobernador del Estado cuando se trate del Presidente de la Junta Local.

- ◆ La excusa se deberá promover por escrito y bajo protesta de decir verdad, ante las autoridades antes señaladas, dentro de las 48 horas siguientes en la que se tenga conocimiento del impedimento. Al solicitarse se acompañarán las pruebas que lo justifiquen.
- ◆ 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, dicte resolución.
- ◆ Si la excusa es declarada improcedente, la autoridad competente podrá sancionar, al que se excusó, con amonestación o suspensión del cargo hasta por 8 días y en caso de reincidencia en el mismo asunto, será destituido
- ◆ Si se comprueba el impedimento, la autoridad será sustituida 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, y éste por el Secretario, el Presidente de la Junta Permanente de Conciliación por el Secretario de la misma; y los representantes obrero y patronal, por sus respectivos suplentes.
- ◆ Aunado a lo anterior, el funcionario impedido y recusado, será sancionado con amonestación o suspensión del cargo.

5. El Juicio de Garantías

Una vez que hicimos referencia a los incidentes que se tramitan en el procedimiento laboral, como parte de este estudio, conviene adelantar que en la legislación laboral no existe consignado un medio de impugnación que pueda ejercitarse en contra de las resoluciones incidentales, siendo por lo tanto el juicio de amparo el medio a través del cual se manifieste la inconformidad de las partes a lo resuelto por la

Junta. En ese orden de ideas, es necesario definir al juicio de garantías en el presente apartado.

El juicio de amparo, está considerado como uno de los medios procesales a través de los cuales se pretende la defensa de la Constitución, con la única finalidad de conservar la normativa constitucional, impidiendo su violación a través de los actos de las autoridades.

Ignacio Burgoa define al amparo como “. . . un juicio o proceso que se inicia por la acción que ejercita cualquier gobernado ante los órganos jurisdiccionales federales contra todo acto de autoridad (*lato sensu*) que le causa un agravio en su esfera jurídica y que considere contrario a la Constitución, teniendo por objeto invalidar dicho acto o despojarlo de su eficacia por su inconstitucionalidad o ilegalidad en el caso concreto que lo origine.”⁵¹

Con una definición más enfocada a los efectos del juicio de amparo, Juventino V. Castro lo considera como “. . . un proceso concentrado de anulación –de naturaleza constitucional– promovido por vía de acción, reclamándose actos de autoridad, y que tiene como finalidad el proteger exclusivamente a los quejosos contra la expedición o aplicación de leyes violatorias de las garantías expresamente reconocidas en la Constitución; contra los actos conculcatorios de dichas garantías; contra la inexacta y definitiva atribución de la ley al caso concreto; o contra las invasiones recíprocas de las soberanías ya federal ya estatales, que agraven directamente a los quejosos, produciendo la sentencia que conceda la protección el efecto de restituir las cosas al estado que tenían antes de efectuarse la violación reclamada –si el acto es de carácter positivo–, o el de obligar a la autoridad a que respete la garantía violada, cumpliendo con lo que ella exige –si es de carácter negativo–.”⁵²

⁵¹ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Op. Cit P 177

⁵² CASTRO, Juventino V. Garantías y amparo. Décima edición Porrúa. México. 1998 P. 303

En nuestra opinión, el Juicio de Amparo se revela como un medio jurídico que tiende a la preservación de la constitucionalidad, a través de un proceso iniciado por los gobernados en contra de los actos de autoridades que vulneren sus derechos constitucionales, con la finalidad de restituir las cosas al estado en que se encontraban antes de la violación o bien obligándole a esta autoridad a ejecutar el acto a que se encuentra jurídicamente constreñido.

A. La jurisprudencia

Para efectos de este trabajo cobra importancia la jurisprudencia en virtud de que es a través de las sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiados de Circuito, como se ha venido decidiendo la procedencia del amparo en contra de las resoluciones incidentales que se pronuncian dentro del procedimiento laboral. Sin embargo, en estas tesis se encuentran contradicciones entre los distintos órganos y épocas en que se ha dividido su publicación, lo que nos lleva a determinar cuáles tienen eficacia ya en razón del tiempo o del órgano jurisdiccional que las pronuncie.

La vigencia y eficacia de las tesis jurisprudenciales, son aspectos que serán tomados en consideración al analizar las resoluciones más importantes que existen en relación con el tema en estudio, ya manifestando nuestra oposición a las que se aplican en algunos rubros o bien señalando los motivos por los cuales, en otros casos, las consideramos correctas.

La jurisprudencia se define como las, “. . . interpretaciones y consideraciones jurídicas integrativas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones e

interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señale la ley.”⁵³

En el orden jurídico mexicano, la jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas en tratándose de la que decreta el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito; los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales o federales.

La Jurisprudencia que establezca cada uno de los Tribunales Colegiados de Circuito es obligatoria para los Tribunales Unitarios, los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del fuero común de los Estados y del Distrito Federal, y los Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales o federales.

La jurisprudencia se integra por resoluciones que se sustenten en cinco sentencias no interrumpida por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por ocho ministros, si se trata de jurisprudencia del Pleno, o por cuatro ministros en los casos de jurisprudencia de las Salas. En el caso de Tribunales Colegiados, la votación deberá ser unánime

También constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluciden las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados; así como aquellas tesis realizadas por petición de modificación realizada al Pleno o a la Sala correspondiente, con motivo de un caso concreto.

⁵³ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Op. Cit. P 821

CAPITULO II ANTECEDENTES EN MEXICO DEL DERECHO LABORAL

ASPECTOS PROCESALES Y CUESTIONES INCIDENTALES

En este capítulo hablaremos de los antecedentes de la legislación laboral únicamente en México porque sería demasiado extenso mencionar la evolución de la materia a nivel mundial. En forma particular se destacarán aquellos antecedentes que se refieran al aspecto procesal del trabajo y en especial a los incidentes que se suscitan dentro del mismo, su trámite e impugnación.

1. Legislación laboral en la época colonial

El origen del Derecho Mexicano se encuentra en los diversos ordenamientos jurídicos que rigieron en la Nueva España, de ahí que este apartado inicie mencionando las disposiciones jurídicas vigentes a partir de la llegada de los españoles al nuevo mundo, y que se relacionan con el tema del presente estudio.

El trabajo, como actividad humana destinada a la obtención de satisfactores o a la consecución de determinados fines económicos siempre ha existido, y ha sido organizado ya como forma de colaboración con una comunidad ya como parte de un régimen de esclavitud y finalmente como una forma de obtener los recursos para la subsistencia de quien lo realiza. En esta última etapa aparece el Derecho del Trabajo, ante la necesidad de evitar la explotación de los trabajadores y otorgarles condiciones dignas de vida.

Con esos objetivos, se emiten en la Nueva España las primeras disposiciones tendientes a proteger al trabajador mexicano, quien se encontraba a disposición de los españoles y de sus haciendas. Sin embargo, puede decirse en términos generales, que las disposiciones existentes fueron teoría de escasa o sin aplicación fáctica en beneficio de los nativos mexicanos, pero que deben mencionarse como

ejemplo de la preocupación de entonces por evitar la sobreexplotación de los trabajadores.

Las **Leyes de Indias** recopilan las disposiciones dictadas en la Nueva España en materia de trabajo, en ellas se establece el trabajo voluntario, una jornada de 8 hrs., descansos semanales, pago de séptimo día, trabajo de mujeres, edad mínima de 14 años para trabajar, protección contra labores insalubres y peligrosas, casas higiénicas, atención médica obligatoria y descanso pagado por enfermedad, se limitó el monto de las retenciones a favor del patrón por deudas del obrero. En materia procesal, se autorizó a los trabajadores el cobro de créditos en forma ejecutiva acudiendo ante jueces ordinarios, para el correspondiente embargo y un porcentaje de interés por mora en el pago del salario y se estableció el principio procesal de **verdad sabida** a favor de los indios.⁵⁴

Los movimientos franceses de invasión a España y la caída de la Corona de aquel país, llevan a implantar a las Cortes de Cádiz como gobierno español a principios del siglo XIX. Estas Cortes emiten la Constitución jurada en España el 19 de marzo de 1812 y en la Nueva España el 30 de septiembre del mismo año. No obstante, en México ya iniciaba el movimiento de independencia, con el cual comienzan a aparecer diversas regulaciones en materia de libertad de trabajo; así, el 6 de diciembre de 1810, Miguel Hidalgo decreta la abolición de la esclavitud. En 1811, en los **Elementos Constitucionales** de Ignacio López Rayón, se suprimen los exámenes de artesanos del anterior régimen de gremios y con su desaparición, se permitió a todos los hombres el establecimiento libre de fábricas y oficios de su conveniencia, sin ser necesario licencia de ingreso a un gremio

José María Morelos y Pavón, presentó el 14 de septiembre de 1813 ante el Congreso de Chilpancingo, sus **Sentimientos de la Nación**, en donde aparece

⁵⁴ Cfr. H. Cámara de Diputados. Derechos del Pueblo Mexicano. "México a través de sus Constituciones" T. XII. Artículos 123-136. Cuarta edición Miguel Ángel Porrúa. México 1996 PP 80-92.

consignado el deber de que en las leyes se obligue a constancia y patriotismo, se modere la opulencia y la indigencia, de tal suerte que el jornal del pobre aumente, mejore sus costumbres y lo alejen de la ignorancia, la rapiña y el hurto.

2. El Derecho del Trabajo en la época independiente

La declaración de independencia no trajo grandes avances en materia laboral para los habitantes del nuevo país; de hecho, para los trabajadores las condiciones continuaron siendo similares a las existentes con anterioridad a la guerra. Formalmente, siguieron aplicándose las disposiciones vigentes en la época de la Nueva España anteriores al 24 de febrero de 1821 en que se expide el **Plan de Iguala** (o de las 3 Garantías) que declara la Independencia de México y el establecimiento de una **Monarquía Constitucional**; y, que en materia de trabajo autoriza a todos los habitantes para optar por cualquier empleo considerado idóneo. Por otra parte, el **Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano**, que establece la abolición de la Constitución Española, autoriza la vigencia de las leyes, órdenes y decretos anteriores en el territorio del imperio hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no pugnen con los reglamentos, leyes, órdenes y decretos expedidos en consecuencia de la independencia.

El 24 de agosto de 1821 se firma el **Tratado de Córdoba** que ratifica el Plan de Iguala en cuanto a la Independencia de México. Para el 27 de septiembre de 1821 el ejército entra a la capital del país y al día siguiente se establece el primer gobierno independiente cuya finalidad sería la elaboración de una Constitución.

Con la Constitución del 4 de octubre de 1824 se establece la República Representativa Popular Federal como forma de gobierno en el país, pero no se contemplan aspectos del Derecho del Trabajo, a pesar de que desde 1823 la jornada había aumentado a 18 horas, los salarios habían sido rebajados en perjuicio de niños y mujeres principalmente. Con la Constitución de 1836 se cambia el sistema de gobierno para instaurar un régimen centralista y un cuarto poder, pero siguen sin aparecer

regulaciones específicas en materia de trabajo. Más tarde, el gobierno de Santa Ana no autoriza ningún beneficio para las clases más pobres del país; comienzan a desarrollarse luchas y planes intestinos con miras a desaparecer dicho gobierno. Para 1842 es elaborado un Proyecto de Constitución que en materia laboral prohíbe los privilegios para ejercer de manera exclusiva o monopólica cualquier género de industria, comercio o profesión.

Con el triunfo de la Revolución de Ayutla, la expulsión de Santa Ana, el 15 de mayo de 1856 aparece el **Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana** expedido por Ignacio Comonfort. Antes, el 17 de febrero de 1856 Comonfort había reunido un Congreso que se encargaría de elaborar una nueva Constitución.

En el proyecto de Constitución, aparecían preceptos relativos al Derecho del Trabajo, como la preferencia de los mexicanos sobre los extranjeros en igualdad de circunstancias, para todos los empleos, cargos o comisiones de nombramiento de las autoridades en que no fuere indispensable la calidad de ciudadano, procurando mejorar la condición de los mexicanos laboriosos, premiando a los que se distinguiesen en cualquier ciencia o arte, estimulando el trabajo y fundando colegios y escuelas prácticas de artes y oficios (art. 37 del proyecto y art. 32 del texto aprobado).

A pesar de que existían consignados derechos para los trabajadores, la Constitución de 1857 no contiene grandes avances en materia de trabajo, y aunque se discutió su inclusión, tuvo mayor resonancia la concepción individualista en defensa de la propiedad privada y de la libertad de trabajo y de industria, que impedían la intervención legal en su desarrollo.

Finalmente, la Constitución sancionada el 5 de febrero de 1857 se ocupó de la libertad de profesión, industria y trabajo en el artículo 5º, cuyo texto aprobado decía que: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que

tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro” El 10 de junio de 1898 se agrega a este artículo la obligación de prestar trabajo cuando es impuesto por autoridad judicial, además de los servicios de armas, electorales, cargos concejiles y las de jurado.

Con la llegada de Maximiliano de Habsburgo en 1863 como Emperador en el país, aparecen nuevas reglas de carácter social para protección de campesinos y trabajadores. Así, en el **Estatuto Provisional del Imperio Mexicano**, del 10 de abril de 1865, se establece la obligación estrictamente de carácter temporal para prestar un servicio personal en alguna empresa determinada, prohibiendo los trabajos gratuitos y forzosos y requiriendo la autorización de padres o tutores en el caso del trabajo de menores. El 5 de septiembre, se decreta la libertad de los esclavos que ingresen a territorio nacional, conservándose, la obligación para servir al patrón de 5 a 10 años.

El 1° de noviembre se expide la denominada **Ley del Trabajo del Imperio**, en donde otorga libertad a trabajadores del campo para separarse de las fincas si no tuvieren deudas a su cargo así como libertad a los dueños para despedir a los trabajadores; jornada y tiempo para comer, descansos; pago en moneda corriente sin que puedan ser obligados los trabajadores a gastarlo en tiendas de raya; los trabajadores no podrán ser compelidos judicialmente a pagar al patrón deudas mayores a 10 pesos; autoriza descuentos de 1/5 del jornal por deudas contraídas, en casos de enfermedad se proporcionaría asistencia y medicinas que se descontarían al jornalero, etc. El incumplimiento a sus disposiciones implicaba una multa de 10 a 200 pesos.⁵⁵

El Imperio de Maximiliano es derrocado y Benito Juárez retoma el poder en el país. La situación de la clase laborante continua sin mejoras, existen despidos

⁵⁵ Cfr. *Ibidem*. PP. 130-133.

masivos, paro de industrias, protestas y represión. Juárez emite los Códigos Civil y Penal del 13 de diciembre de 1870 y 1° de abril de 1872 respectivamente.

No existiendo aún el Derecho del Trabajo configurado como una disciplina autónoma, el Código Civil de la época es el que contiene las disposiciones relativas al trabajo en el título relativo al mandato, ejercicio de las profesiones y del contrato de trabajo; diferenciando en primer lugar a la prestación de servicios del arrendamiento o alquiler de obras. Establece la obligación del jornalero a prestar sus servicios bajo las órdenes y dirección del patrón; deja a la voluntad de las partes el modo y tiempo del servicio y cuando no se determina el tiempo ni la obra por estar recibido el trabajador a prueba, puede ser despedido a voluntad suya o del patrón, sin indemnización; en los demás casos, el patrón tendría absoluta libertad para dar por concluido el contrato sin responsabilidad alguna. En cuanto a la retribución, se estaría a las costumbres del lugar, a la clase de trabajo, sexo, edad y aptitud del trabajador, y en materia procesal se permitieron los juicios sumarios cuando tuvieran por objeto el cobro de salarios debidos a jornaleros, dependientes o domésticos.

La condición de represión de los movimientos obreros se ve claramente en el Código Penal de la época, en donde se estableció el arresto y multa a quien ocasionare motín o violencia con el objeto de hacer que subieran o bajaran los salarios o jornales de los operarios, o con el fin de impedir la libertad de industria o trabajo.⁵⁶

No obstante las anteriores disposiciones, el malestar de la clase laborante comienza a salirse del control de las autoridades. Entre 1094 y 1916, se gestan los grandes movimientos de principios de siglo así como legislaciones estatales que comienzan a ocuparse de las condiciones de vida de los trabajadores.

Para efectos del tema de estudio, sólo nos detendremos en los aspectos

⁵⁶ Cfr Ibidem. P 132

procesales de las leyes que fueron apareciendo en el período del México independiente, sin dejar de mencionar que los principales avances en ellas se encuentran en la nueva regulación que se da a los accidentes de trabajo, respecto de los cuales se establece la responsabilidad civil a cargo del patrón, prohibición de reducciones salariales, descanso semanal, jornadas de 8 y 9 horas diarias, nulidad de renunciaciones e indemnizaciones, etc.

En materia procesal, encontramos legislaciones que dan competencia a los tribunales civiles para dirimir conflictos de trabajo, como la Ley de Accidentes de Trabajo de Vicente Villada (Estado de México, 30 de abril de 1904), dispone que se ventilen en juicio sumario las contiendas que tuvieren por objeto el cobro de los salarios y demás acciones que se deriven de esa ley. La Ley sobre Accidentes de Trabajo emitida por Carlos Plank (Zacatecas, 24 de julio de 1916), fija la competencia de los jueces de primera instancia y señala que los conflictos serían resueltos a través de juicios verbales y con la posibilidad de recurrir el fallo que emitieran los jueces comunes. La Ley del Trabajo expedida por Gustavo Espinosa Mireles (Coahuila, 27 de octubre de 1916), atribuye a los Presidentes Municipales la facultad de inspección, vigilancia y conciliación con posibilidad de arbitraje si lo solicitaban las partes. En caso de no existir conciliación ni arbitraje, se dejaban a salvo los derechos de las partes para ocurrir ante los tribunales comunes.

También aparecen disposiciones que crean organismos especializados para dirimir conflictos de trabajo, como la Ley del Trabajo dictada por Salvador Alvarado (Yucatán, 11 de diciembre de 1915). Ya desde mayo de 1915, se había instituido un Consejo de Conciliación y un Comité de Arbitraje, como poder independiente con facultades legislativas en cuanto a la imposición de normas para la prestación de los servicios, mismos que son sustituidos por unos Tribunales Industriales, las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje con arbitraje obligatorio

En Jalisco, con las reformas a la Ley del Trabajo de Manuel Aguirre

Berlanga (28 de diciembre de 1915), se crean las Juntas de integración tripartita (por especialidad) de carácter municipal, minero, agrícola e industrial, que deberán dar cumplimiento de la ley y resolverán las contiendas que se susciten mediante juicio sumarísimo desahogado en una sola audiencia, siendo sus resoluciones irrecurribles y dictadas con arreglo a lo preceptos de la ley, a su conciencia y buena fe, siendo las únicas autoridades competentes, con excepción de la interpretación de la ley que corresponde al Ejecutivo del Estado.

En Michoacán, el Gral. Alfredo Elizondo (28 de enero de 1916), emite un decreto que establece el Departamento del Trabajo, encargado de oír todas las quejas ocasionadas por huelgas y dificultades entre capitalistas y obreros, resolvía previa citación de la parte contraria, de manera amigable y sin menoscabo de los intereses de ninguno de los contendientes, siendo sus resoluciones inapelables.

Particularmente es pertinente resaltar que en esta época se dan los grandes movimientos del movimiento obrero violentamente reprimidos. El primero de ellos se presenta en Sonora (el 31 de mayo y 3 de junio de 1906), con la huelga de los mineros de Cananea, quienes en el pliego de peticiones hecho llegar a los patrones, pedían un trato igual para los mexicanos en relación con los trabajadores extranjeros, reclamando una planta laboral constituida mayoritariamente por nacionales al menos en un 75%; asimismo, reclamaban que los ascensos en los puestos de trabajo se debieran a las aptitudes de los solicitantes.

En Río Blanco, Orizaba aparecen las protestas ante el establecimiento de un **reglamento de fábrica** impuesto por los patrones de la industria textil destructor de la libertad de los trabajadores. Los trabajadores declaran la huelga y los patrones un paro general. Es Porfirio Díaz quien resuelve en forma arbitral dicho conflicto mediante un laudo de 4 de enero de 1907 que los trabajadores se niegan a cumplir por no consignar derechos a su favor. En materia de conflictos, este laudo señala que en caso de reclamaciones, el obrero deberá presentar escrito firmado al administrador, quien deberá

resolver de manera justa en un plazo de 15 días, por lo mismo se comprometen los obreros a no promover huelgas, pudiendo separarse del servicio si no quedan satisfechos con la resolución.

El descontento social ya no puede ser controlado ni reprimido y para 1910 el gobierno de Porfirio Díaz llega a su fin. Durante los poco más de 2 años del gobierno de Madero se crea el Departamento de Trabajo (ley de 18 de diciembre de 1911), como oficina dependiente de la Secretaría de Fomento que fungía como intermediario en la contratación y quien tenía la tarea de procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, así como servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo solicitaren los interesados.

El violento gobierno de Huerta, impide seguir avanzando en la materia, pero al término de este período, en las legislaciones vuelven a aparecer beneficios para la clase trabajadora. Posteriormente, Venustiano Carranza, el impulsor de la Constitución de 1917 en su Plan de Guadalupe no previó mejora alguna para los trabajadores, ya que el principal objetivo de su lucha era el derrocamiento del régimen de Victoriano Huerta. Hasta el decreto que adiciona y reforma dicho plan, del 12 de diciembre de 1914, se propone revisar las legislaciones civiles, penales y de comercio a fin de mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases prioritarias.

En 1916 estalla una huelga de los electricistas, quienes son violentamente reprimidos por el régimen carrancista, quien quiso aplicar en forma retroactiva un decreto emitido el 1º de agosto de 1916 y que atribuía vigencia a la legislación juarista que prohibía los mítines con el fin de elevar salarios que se consideraba atentaban contra de la libertad de industria o trabajo. Es necesario mencionar que la legislación juarista establecía como sanción la prisión y multa, en tanto que Carranza la actualizó señalando como pena, la muerte a quien infringiera sus disposiciones y suspendiera el trabajo en las empresas destinadas a prestar servicios públicos, a los que incitaran la

suspensión, presidieran reuniones o asistieran a las reuniones y a quienes destruyeran los efectos de la propiedad de las empresas, provocando alborotos públicos.⁵⁷

Como vemos, desde la llegada de los españoles en el siglo XV y hasta inicios del siglo XX, los derechos de los trabajadores se consignaron formalmente en diversas legislaciones, pero no tenían eficacia práctica, por el contrario, fueron severamente reprimidos cuando alzaban sus voces para mejorar sus condiciones de vida laborante. Con la entrada en vigor de la Constitución de 1857 comienzan a vislumbrarse movimientos más cercanos a la realidad laboral, aun y cuando se vieron limitados por la entonces imperante idea liberal que poco a poco fue sustituida por las ideas de orden social que se fueron plasmando en las legislaciones de la materia.

3. Nacimiento del Derecho Laboral a nivel constitucional

Una vez iniciado el movimiento revolucionario, el devenir del Derecho del Trabajo toma otros rumbos no sólo formalmente a través de la legislación sino que en forma fáctica se obligó a los patrones a cumplir con los ordenamientos jurídicos que fueron apareciendo a partir de la promulgación de la Constitución de 1917.

El año de 1917 se presenta como el nacimiento del Derecho del Trabajo a nivel Constitucional en México y en el mundo e inicia el 14 de septiembre de 1916, cuando Venustiano Carranza convoca al pueblo a la elección de representantes a una Asamblea Constituyente, para reformar la Constitución de 1857 como se autorizaba en las Adiciones del Plan de Guadalupe.

Con el ánimo liberal, el proyecto inicial presentado al Constituyente de 1916 contenía la intención de reformar únicamente el artículo 5º, reiterando que nadie podría ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo judicial y los trabajos públicos obligatorios. No se

⁵⁷ Cfr. *Ibidem* PP. 133-149

admite convenio que implique pérdida o menoscabo de la libertad, proscripción o destierro o renuncia temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo y autorizando al Poder Legislativo para emitir leyes en materia de trabajo.

La discusión de estas reformas en sesiones del 28 de diciembre de 1916 y del 13 de enero de 1917, llevaron a la conclusión de la necesidad de crear un nuevo articulado referido a las cuestiones de trabajo. La intención de la nueva capitulación era la de fijar con precisión los derechos correspondientes a las clases trabajadoras a fin de armonizar sus intereses con los del capital, bajo la óptica de igualdad entre ambos; reconociendo el derecho estatal para intervenir como fuerza reguladora en las cuestiones laborales y señalando las condiciones de trabajo y de previsión social para los trabajadores. También se vió la necesidad de legislar en cuestiones de controversias, para ser resueltas por organismos adecuados en forma pronta y gratuita, resultando ser la conciliación y el arbitraje los que mejor satisfacían ambos requerimientos, como corporaciones de avenencia libre, pero sin otorgarles potestad para imponer sus resoluciones.

La pugna por la defensa de los derechos laborales y su inclusión a nivel Constitucional llevó a la elaboración de un proyecto específico en materia de trabajo. Este proyecto definía en 28 fracciones la facultad del Congreso y de las legislaturas locales para legislar sobre el trabajo de carácter económico bajo las siguientes directrices: jornada de 8 horas; prohibición del trabajo nocturno de mujeres y menores de 16 años; jornada de 6 horas para los menores de 12 a 16 años; por cada 6 días de trabajo 1 de descanso, descanso para las mujeres después de parto y prohibición de trabajo físico considerable durante el embarazo; descansos para lactancia.

También se ocupó del salario mínimo; igualdad en el salario por trabajo igual; prohibición de embargo al salario mínimo; fijación del salario mínimo por comisiones municipales y pago en efectivo; tiempo extraordinario y forma de pago;

habitación para empleados, escuelas, enfermerías, mercados, servicios municipales y centros recreativos; responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; higiene y salubridad, prevención de accidentes; sindicatos, huelgas, paros; preferencia de créditos de los trabajadores; colocación gratuita de trabajadores; condiciones nulas en los contratos; establecimiento de cajas de seguros y cooperativas para construcción de casas.

En materia de conflictos se pensó en un Consejo de Conciliación y Arbitraje de integración tripartita, con arbitraje desarrollado en virtud de un escrito previo de compromiso de las partes, siendo potestativo la aceptación del arbitraje mismo o del laudo que llegare a pronunciarse. En caso de despido, se otorga al trabajadores la opción de ejercer la acción de indemnización o la de cumplimiento de contrato.

Este proyecto fue aprobado como artículo 123 en sesión del 23 de enero de 1917, por 163 votos, agregando que el objeto de las disposiciones laborales es todo trabajo y no sólo el económico, y estableciendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; dejando a los Estados la libertad para desarrollar sus postulados según lo demandaran las condiciones de cada localidad.

Con la autorización legislativa, el 28 de julio de 1917 y el 14 de enero de 1918 se expiden las primeras leyes del trabajo en Yucatán y en Veracruz, respectivamente. En tanto que en 1917, Carranza emite diversos decretos en relación a la integración de Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje integradas por representantes obreros, empresariales y del gobierno; en estos decretos faculta al Ejecutivo para incautarse de los establecimientos industriales en caso de paro ilícito por parte de los patrones, dentro del Distrito y Territorios Federales.

A. Naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Una vez creados los organismos encargados de la resolución de conflictos

laborales (Juntas de Conciliación y Arbitraje), surge la cuestión en relación a su naturaleza, así como el cuestionamiento de si se trataban de verdaderos organismos jurisdiccionales con facultades suficientes para ejecutar sus resoluciones. El origen de la discusión se encuentra en las primeras leyes del trabajo dictadas en México, ya que las mismas facultaban a los jueces civiles para resolver los conflictos relacionados con las cuestiones laborales. Posteriormente comienzan a crearse organismos dedicados a la solución de los conflictos laborales, pero se admite que su arbitraje así como el cumplimiento de sus resoluciones sería potestativo para las partes y sólo en algunos casos se admitía la obligatoriedad e imperatividad de las nuevas autoridades.

Más tarde, se consigna en el Proyecto del artículo 123, fracciones XX y XXI, que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarían a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y los patronos y uno del gobierno. En el proyecto se autorizaba al patrón para negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado a virtud del escrito de compromiso, quedando obligado a indemnizar al obrero con el importe de 3 meses de salario, además de la responsabilidad resultante. La redacción aprobada establece una Junta de Conciliación y Arbitraje de integración tripartita y autoriza de igual manera a las partes a no someter sus diferencias al Arbitraje o a no aceptar el laudo de la Junta, dando por terminado el contrato de trabajo y con la obligación a cargo del patrón, de indemnizar al trabajador ⁵⁸

Esta redacción constitucional, aceptando las figuras de la insumisión al arbitraje y al laudo, pondría en duda la obligatoriedad del arbitraje de las Juntas así como la imperatividad de sus resoluciones. Discusión que se prolonga desde 1918 hasta 1924 cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoce la verdadera naturaleza de organismos de carácter jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y sostiene que sus resoluciones pueden hacerse cumplir en forma coactiva

⁵⁸ Cfr. *Ibidem*. PP. 479-483 y 508-511

En principio, la Corte entendía que era facultad exclusiva del Poder Judicial el poder resolver conflictos con relación al cumplimiento de un contrato de trabajo, teniendo las Juntas únicamente competencia en el caso de las demandas en relación a un trabajo que se estuviera llevando a cabo en el mismo momento y no cuando el trabajo mismo o el contrato hubiesen fenecido; por otra parte, de admitirse la imperatividad y el carácter ejecutivo de sus resoluciones se les extenderían facultades que, se decía, no les había conferido la Constitución.

Para 1924, la Corte establece que la competencia de las Juntas no se refiere únicamente a conflictos colectivos de trabajo, sino también a los individuales, sin que esto implique caracterizarlas como tribunales especiales de los prohibidos por el artículo 13 Constitucional. Sus funciones judiciales están determinadas a partir de que están autorizadas para decidir cuestiones de derecho entre las partes, no obstante que formen parte del Poder Ejecutivo. Tienen pleno poder para hacer ejecutar sus resoluciones porque así lo autoriza la Constitución, al atribuirles el encargo de aplicar la ley y por su potestad para decidir en conflictos individuales.

Una vez finalizada la discusión sobre la naturaleza de las Juntas, surge otra cuestión, ya que existiendo leyes vigentes a nivel local y proyectos federales en materia laboral, se llegó a problemas prácticos de aplicación, por lo que se hizo necesario delimitar los conflictos y aplicación de la ley tomando en cuenta los ámbitos federales o locales que pudieran verse afectados. Así, de 1925 a 1927, la Secretaría de Industria emite diversas circulares que señalan la competencia de su Departamento de Trabajo considerando la afectación directa a la economía nacional y el límite de la jurisdicción de las Juntas de los Estados. De esta forma, se declaran materias de jurisdicción federal lo relativo a las áreas de ferrocarriles, energía, petróleo, minerales e industria textil.

Finalmente, por decreto del 17 de septiembre de 1927 se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, las que serían

competentes: a) en las zonas federales; b) en los problemas y conflictos que se susciten en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contrato o concesión federal; c) en los conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más Estados, o un Estado y las zonas federales; d) en los conflictos y problemas que se deriven de contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza, a su vez en un Estado y en otros de la República, y e) en los casos en que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo, se haya aceptado la jurisdicción del Gobierno federal.

Con estos antecedentes, el 31 de agosto de 1929 se modifica la Constitución, publicándose el 6 de septiembre del mismo año la reforma a los artículos 73 fracción X y el preámbulo del artículo 123 Constitucionales, para dejar únicamente al Congreso General la facultad de expedir leyes en materia de trabajo, considerando que no era benéfico para los trabajadores la promulgación de leyes ambiguas o contradictorias que además eran motivo de desaliento para los capitalistas. Por otra parte, esta reforma también toma en cuenta el hecho de que existen industrias que pueden afectar la economía general del país, y que por tal motivo debieran estar sujetas a las mismas normas económicas y legislativas de producción, también se consideraba que aceptar diversas leyes produciría el efecto de que las empresas se trasladarían a aquellas entidades de legislación poco rigurosa, propiciando diferencias económicas y políticas entre los Estados. El punto principal de la reforma se refiere a la unidad de la ley, autorizando la aplicación de la misma por parte de los gobiernos locales

4. Codificación Federal Laboral

Tras la reforma de 1929 que desautoriza a las legislaturas locales para expedir leyes en materia del trabajo, comienzan a aparecer distintas iniciativas de Ley

Federal del Trabajo. El 12 de marzo de 1931 el presidente Pascual Ortíz Rubio envía una iniciativa de Ley que fue promulgada el 18 de agosto del mismo año.

En esta primera Ley Federal del Trabajo, comienzan a vislumbrarse los caracteres de la relación de trabajo y el fin social que persigue, al señalar la exposición de motivos que “. . . el vínculo jurídico que se establece entre el trabajador y el patrón va más allá de un intercambio de bienes patrimoniales: trabajo y salario. . .”⁵⁹, concediendo pleno valor a los derechos humanos del trabajador, pero sin dejar de reconocer que la prosperidad nacional se vincula también a los intereses de la producción, y el respeto a los intereses de ambas partes, produciría un equilibrio tutelado por el poder público.

Se reconoce como trabajador a “. . . toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo...”; en tanto que patrón sería “. . . toda persona física o moral que empleara el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo. . .” (arts. 3º y 4º).

En relación al contrato individual, esta ley reglamenta en forma minuciosa e irrenunciable sus efectos, suspensión y terminación; apartándose de la reglamentación del derecho común, que deja a la voluntad de las partes la determinación de las consecuencias de sus contratos. En materia de salario, la ley se ocupa de su forma, lugar y periodicidad de los pagos, máximo embargable frente a acreedores, preferencia en el pago en caso de quiebra, establecimiento de un salario mínimo; en condiciones de trabajo se reglamentó la jornada, descansos, vacaciones, protección de mujeres y menores trabajadores prohibiendo su trabajo nocturno, así como su empleo en labores peligrosas e insalubres; la higiene, la seguridad y la moralidad de los trabajadores. En forma especial se reglamentan los trabajos domésticos, en embarcaciones, ferrocarriles, de campo, pequeña industria, industria a domicilio e industria familiar.

⁵⁹ Cfr. Congreso de la Unión Sistema de Información Legislativa. “Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931.” Carpeta 134 22 de mayo de 1931. P. 5.

En sus artículos 17 y 18, esta ley conceptúa al contrato individual de trabajo como aquél por virtud del cual "... una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida." Resalta la importancia de la prestación del servicio, la que presume la existencia de un contrato cuando ésta se presenta, y señala la obligatoriedad de las normas de la ley, cuando no existieran estipulaciones escritas que determinaran los efectos de la prestación del servicio. Los artículos 24 a 39 de la ley se refieren a la necesidad de que el contrato de trabajo constare por escrito, sus requisitos, elementos y duración.

Considerando que el origen de la insumisión se encuentra en la época en que a las Juntas sólo se les atribuía la facultad para conocer de conflictos económicos y no individuales, aparece el problema de determinar en qué casos podría presentarse la insumisión al arbitraje y al laudo que emitieran las Juntas. Así, la exposición de motivos de la ley de 1931, distingue entre estos dos tipos de conflictos, los cuales tendrían un procedimiento particular para ser llevados a cabo y una solución distinta tratándose de la insumisión al arbitraje y al laudo

En el caso de los conflictos de naturaleza económica en donde se trata de obligar a una de las partes a que proporcione nuevas condiciones de trabajo (salarios, jornadas, procedimientos, etc.), no pueden ser resueltos mediante la aplicación de una norma de derecho, sino que deben tenerse en cuenta otras consideraciones de carácter social y económico. En tales casos, la actividad del Estado no es sólo jurisdiccional sino que aparece para distribuir lo que a cada parte le corresponde. En este caso, la propia Constitución no planteó el arbitraje obligatorio, sino que dejó en libertad a las partes para acudir a las Juntas para la resolución del conflicto o para no acatar el laudo una vez pronunciado. En este caso, si el patrón se negare a someterse al arbitraje o a acatar el laudo se pensó en cancelar los contratos con la obligación de indemnizar a los trabajadores con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad resultante del conflicto (art. 601 de la ley).

Tratándose de los conflictos de naturaleza individual o colectiva que versen sobre el cumplimiento de una ley o un contrato, las partes están obligadas a someterse a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes tendrán la posibilidad de acudir a la fuerza pública para hacer cumplir sus resoluciones. Esta obligación de someter las diferencias al arbitraje y de aceptar el laudo pronunciado por las Juntas, surge a partir de considerar que la función jurisdiccional es una de las actividades esenciales del Estado cuya efectividad no puede ser dejada al arbitrio de las partes y, por otra parte, no podía desconocerse que si una persona había contraído una obligación, sería contrario a toda noción jurídica el autorizarle a negarse a discutir su derecho ante los tribunales o a desobedecer una sentencia condenatoria. Sin embargo se admite excepcionalmente que si el laudo condenatorio obligaba a reinstalar a un trabajador en su puesto, se trataba entonces de una obligación de hacer y por tanto el patrón podría negarse a cumplirla por aplicación de los principios de derecho común, transformándose la obligación en el pago de daños y perjuicios para el trabajador.⁶⁰

A. Los incidentes en la Ley Federal del Trabajo de 1931

En cuando a los incidentes, motivo de esta tesis, la ley de 1931, en general, señalaba que las cuestiones incidentales no tendrían ningún trámite especial, sino que se decidirían de plano, con excepción de las cuestiones de competencia.

La competencia de las autoridades se divide en federal y local. Asimismo, se establece la competencia por territorio, la que correspondía a las autoridades atendiendo al lugar de la ejecución del trabajo; al del domicilio del demandado si son varios los lugares designados para la ejecución del trabajo o si temporalmente se ocupa al trabajador en lugar distinto de su domicilio; la del lugar donde se celebra el contrato en caso de que el demandado no tuviese domicilio fijo o tuviere varios domicilios; la del último domicilio del demandado en caso de ausencia legalmente comprobada; la del domicilio del demandado tratándose de conflictos de

⁶⁰ Cfr. *Ibidem* PP 12-15.

patrones o de obreros entre sí, con motivo del trabajo; y, en los casos de cancelación de un registro, el lugar en donde se hizo (arts. 342, 429 y 430).

Las cuestiones de competencia se decidían por inhibitoria o bien por declinatoria e inclusive la autoridad podría declinar su competencia en cualquier estado del procedimiento en caso de advertir su incompetencia; siendo nulo todo lo actuado por la Junta incompetente (arts. 431, 432, 433 a 439).

En el caso de la nulidad de actuaciones, se consideraban nulas todas aquellas notificaciones, citaciones y emplazamientos realizados en contra de lo dispuesto en la ley. Una vez planteada una cuestión de nulidad, la Junta debía resolver de plano sin substanciación de incidente. Igualmente se consideraban nulas las actuaciones realizadas fuera de los días y horas hábiles (art. 446 y 456).

Respecto a la acumulación, se estableció que podría decretarse de oficio o a petición de parte, la que se resolvería sin necesidad de audiencia especial ni otra substanciación, aplicando para decretar su procedencia las disposiciones del Código Federal de Procedimientos Civiles (art. 478).

En cuanto a la competencia subjetiva de la persona física integrante de las Juntas, la ley de 1931 establecía la posibilidad de impugnar su actuación por medio de la recusación realizada por alguna de las partes o bien a través de la excusa hecha valer por el propio juzgador que se encontrare en alguna de las hipótesis de impedimentos señalados en el propio ordenamiento (arts. 486 a 499).

Con posterioridad pero aun durante la vigencia de la ley laboral de 1931, se dan diversas reformas en la materia. Así, en 1942, se amplía la competencia de las autoridades federales, siendo de su exclusividad conocer de los asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera y azucarera, minería, hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por

el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; a empresas que ejecutan trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones.

La ley de 1931 establecía que las relaciones entre el Estado y sus trabajadores se regirían por las leyes del servicio civil expedidas en la materia, situación que perduró hasta 1960 en que se crean un apartado 'B' al artículo 123 que contiene la reglamentación especial para aquellos trabajadores que presten sus servicios para el Estado.

B. Reformas procesales de 1962 relativas a la obligatoriedad del arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Otra reforma importante en materia procesal, aparece en 1962, cuando se elimina la posibilidad para los patrones de negarse a someter los conflictos individuales al arbitraje o a no acatar el laudo pronunciado por la Junta. Con estas adiciones, en forma clara y sin duda se establece que ya no se "... permite a los patrones negarse a someter el conflicto al arbitraje de la Junta o a aceptar el laudo dictado."⁶¹ La exposición de motivos del 26 de diciembre de 1961 en relación con las fracciones XXI y XXII del artículo 123 apartado 'A' establecía:

"SEPTIMO. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del Derecho del Trabajo y va unida a la idea de la Seguridad Social, que es uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad, a través del Seguro Social, cuando ya no son aptos para el trabajo y que, en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes

⁶¹ Poder Ejecutivo Federal. "Iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo como consecuencia de las modificaciones a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI, inciso 'A' del artículo 123 Constitucional." *Revista Mexicana del Trabajo. Órgano de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.* Publicación Bimestral. 5ª época. Tomo X. Abril de 1963. Número Especial P. 44.

intelectuales al servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufre.

OCTAVO. Es necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad de sus empleos mediante las reformas consiguientes de las fracciones XXI y XXII del inciso "A" del artículo 123 de la Constitución, para dar plena vigencia al propósito del Constituyente de 1917, modificando los textos a fin de evitar que los patronos no se sometan al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje o rechacen el laudo que dicte, cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXI. Las diversas situaciones que pueden mediar en un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la ley, para eximir al patrón de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.⁶²

Las adiciones realizadas a las fracciones XXI y XXII autorizan la insumisión al arbitraje y al laudo en forma genérica, pero limita esta prerrogativa patronal al no poder hacerla valer en los casos de despido injustificado. Por otra parte, autoriza a los patronos a no cumplir con el laudo en los casos que determine la legislación secundaria.

A partir de las reformas constitucionales se legisló sobre los casos en que validamente podría el patrón negarse a cumplir con el contrato de trabajo. Esta obligación nace en el momento en que la Junta le impone la reinstalación a través del laudo, en cuyo caso la parte patronal podrá hacer valer la posibilidad de no reinstalar y en cambio, indemnizar los daños y perjuicios causados al trabajador.

5. Segunda Ley Federal del Trabajo en México

La ley de 1931 toma como base de los derechos que reconoce, la celebración de un contrato de trabajo, pero dicha situación comienza a cambiar ante la serie de injusticias cometidas en contra de los laborantes que no contaban con un contrato escrito. Es entonces cuando se desarrolla la teoría de la relación laboral, la cual

⁶² Poder Ejecutivo Federal. "Iniciativa de reformas a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del inciso 'A' del artículo 123 de la Constitución General de la República del 26 de diciembre de 1961." Revista Mexicana del Trabajo Órgano de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Publicación Bimestral. 5ª época. Tomo X. Abril de 1963. Número Especial P. 13-14.

deriva derechos y obligaciones para los trabajadores y los patrones desde el momento mismo en que se inicia la prestación personal del servicio subordinado; y, bajo esta tesis, se promulga la Ley Federal del Trabajo a partir de un proyecto del 10 de diciembre de 1968, publicada en el Diario Oficial el 1° de abril de 1970.

Entre las diferencias más importantes existentes entre esta Ley y la anterior de 1931, destaca la definición de trabajador en donde no se incluye la calificación del servicio material o intelectual ni la necesidad de un contrato de trabajo, por el contrario, se destaca la prestación de un trabajo personal subordinado.

En materia de convenios y renunciaciones, se establece la nulidad de éstas últimas y se admite la validez de los convenios y liquidaciones celebrados entre trabajadores y patrones siempre que los mismos se realicen por escrito, conteniendo una relación circunstanciada de los hechos que lo motivaron y de los derechos comprendidos en él, debiendo ratificarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Esta ley contiene disposiciones en relación a las condiciones generales de trabajo: jornada, vacaciones, días de descanso, salario, reparto de utilidades, habitaciones, capacitación profesional, antigüedad, trabajos especiales, riesgos de trabajo, autoridades de trabajo, prescripción, etc. Respecto a la capacitación, se consideró benefica para ambas partes porque los trabajadores podrían ascender en los casos de vacantes y puestos de nueva creación, suprimiéndose por tanto el contrato de aprendizaje el que era un instrumento que a pretexto de enseñanza para posterior contratación o ascenso, permitía dejar de pagar los salarios debidos.

A. Los incidentes en la nueva ley laboral

En materia procesal, la nueva ley clasifica a los conflictos según los intereses en juego, en controversias individuales o colectivas; y, según su naturaleza, en jurídicos o económicos. Estos litigios habrían de resolverse mediante procedimientos

parcialmente orales y escritos, cuya finalidad consiste en facilitar una justicia pronta y expedita, teniendo las autoridades la facultad para investigar la verdad de los hechos a través de diligencias o probanzas para mejor proveer.

Respecto a los incidentes motivo del presente estudio, la ley de 1970 estableció en su original artículo 725 la forma en que debían sustanciarse los incidentes; así, señaló que las cuestiones incidentales se resolverían juntamente con lo principal, a menos que la autoridad estimara que debían resolverse previamente o que se promovieran después de dictado el laudo. En estos casos, la Junta podría ordenar la suspensión del procedimiento o bien podría tramitar el incidente por cuerda separada, citando a las partes para una audiencia en la que dictaría resolución después de oír las y recibir las pruebas.

Las cuestiones de competencia, debían promoverse como excepción declinatoria ante el tribunal laboral, en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, para el efecto de que al concluir dicha audiencia, la Junta tramitara el incidente, citando a las partes para una audiencia de pruebas y alegatos, dentro del término de 5 días; los que una vez desahogados darían lugar a una resolución en el término no mayor de 24 horas (arts. 734, 711).

Asimismo, la Junta quedaba facultada en el artículo 736, para declararse en forma oficiosa sobre su incompetencia, pero en tal caso debía citar a las partes a una audiencia de pruebas y alegatos dictando la resolución correspondiente dentro de un término de 3 días. En el caso de declarar su incompetencia, debía remitir los autos a la *autoridad que estimare competente*; la que al recibir el expediente y de declararse también incompetente, tendría la obligación de remitir al Pleno el asunto para que éste determinará cuál de las Juntas debía conocer del asunto.

Esta ley establece la nulidad de todo lo actuado en una Junta incompetente, salvo en los procedimientos de huelga en los que no podía promoverse

cuestión alguna de competencia. (arts. 737, 736 y 458 fracción V)

En el caso de las nulidades, la ley de 1970 en sus orígenes estableció que las notificaciones serían nulas de no realizarse con apego a lo dispuesto a las normas procesales. Las partes podían hacer valer la nulidad a través del incidente respectivo, en cualquier estado del proceso, siempre que no se hubiera dictado el laudo correspondiente. En tales casos, propuesta la nulidad, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas, dictaría resolución dentro del término de 24 horas (arts. 695 y 711)

En lo referente a las recusaciones y excusas, la ley de 1970 consignó las causas que darían motivo a estas incidencias en los artículos 739 y 740, concediendo a las partes la oportunidad de recusar a los representantes ante las Juntas cuando se encontraran en uno de los impedimentos consignados en la ley. La recusación debería ejercitarse al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, cuando la causa de recusación fuese anterior al pleito y se tuviera conocimiento de ella, en ningún caso podría hacerse valer después de cerrada la sustanciación del negocio. Una vez interpuesta la recusación, la Junta remitiría el expediente a la autoridad que debía decidirla o bien podría desecharla de plano.

El trámite de la recusación se llevaría a través de una audiencia en la que se oírían a las interesados, se recibirían pruebas y se dictaría resolución. Declarada procedente, el representante recusado sería sustituido y en caso contrario continuaría con el conocimiento del asunto imponiéndose al recusante una multa de 50 a 500 pesos o arresto hasta por 36 horas (arts. 742, 613, 635, 670, 743).

También podría darse el caso de que el funcionario se excusare del conocimiento del asunto, en cuyo caso, las autoridades que conocieran de la misma resolverían en una audiencia al interesado y recibiendo las pruebas pertinentes. De

declararse improcedente la excusa, podría imponerse una amonestación o suspensión del cargo hasta por 8 días a quien sin causa promovió dicha cuestión (art. 742).

En términos generales, las sentencias que en las cuestiones incidentales pronuncieran las Juntas, no podrían ser recurribles, en virtud de que por disposición expresa del artículo 816 se estableció que las resoluciones de las Juntas no admitirían ningún recurso, ya que estas autoridades no podrían revocar sus resoluciones.

En otro orden de ideas, entre las reformas que ha venido sufriendo la ley de 1970 interesan las acaecidas en los años de 1975 y 1978 en donde se amplía la competencia de las autoridades federales en la industria automotriz, productos químicos, farmacéuticos y medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empaçado, enlatado de alimentos y bebidas envasadas, madera básica, vidriera y tabacalera.

B. Reformas procesales de 1980

La Ley Federal del Trabajo tiene como una de sus principales reformas la llevada a cabo en 1980, referidas al aspecto procesal y a las consecuencias jurídicas derivadas de la falta de aviso por parte del patrón del despido realizado a un trabajador.

En la exposición de motivos de esta reforma se menciona que el objetivo de la misma es procurar la economía procesal y la concentración en el menor número de actos de las diligencias que deban practicarse, incluyendo hipótesis para dar mayor celeridad al procedimiento, eliminando etapas y actos procesales, todo ello sin menoscabo de que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y sin que se altere la equidad jurídica de las partes. Destaca en la reforma, el predominio de los principios de oralidad e inmediatez que debe regir el procedimiento.

Estas reformas destacan el principio de igualdad de las partes en el proceso, con el propósito de equilibrar la situación de las mismas, considerando al

trabajador como la parte débil en el juicio. En este sentido, se faculta a las Juntas para subsanar la demanda incompleta del trabajador y para requerir la aclaración cuando sus demandas sean obscuras. Asimismo, podrán corregir cualquier irregularidad u omisión que encontraren en el juicio, sin que esto implique la posibilidad de revocar sus resoluciones.

Los primeros capítulos relativos al procedimiento laboral, establecen la no exigencia de forma determinada en las actuaciones, en armonía con la sencillez del proceso, las cuales en cualquier caso deben ajustarse a las normas que rigen el curso de los juicios laborales, llenando un mínimo de requisitos legales para dar unidad y congruencia a todo procedimiento. Se regula lo relativo a la capacidad, personalidad e interés jurídico de las partes, capacidad para comparecer en juicio de los menores e intervención de la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores para la continuación de los procedimientos. En este último caso, se admite que los juicios iniciaran a instancia de parte, pero los Presidentes de las Juntas deberán cuidar que los mismos no queden suspendidos.

La reforma se encarga de los aspectos de competencia, atribuyendo a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje jurisdicción sobre los asuntos que versen en materia de capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene en las empresas, los cuales no serán acumulables a ninguna otra demanda salvo la huelga. Las cuestiones de competencia, sólo podrán promoverse por declinatoria en la audiencia inicial a fin de evitar retrasos en los juicios. Con la misma finalidad, se suprime la recusación y se admite en cambio la promoción de impedimentos y excusas por parte del juzgador, con la pretensión de que sea un funcionario imparcial y ajeno a los intereses de las partes.

En la actuación de las Juntas, se persigue que el procedimiento se desarrolle en forma lógica, sencilla y regular, autorizando el empleo de medios de apremio para asegurar la marcha normal del procedimiento en contra de las partes o de sus representantes cuya presencia física es requerida atento al principio de inmediatez.

Con la finalidad de lograr una pronta impartición de justicia para la clase trabajadora, se establece la posibilidad de admitir las demandas y ordenar la notificación correspondiente aún y en el caso de que el trabajador desconozca el nombre del patrón. En materia de notificaciones, se consigna que las mismas podrán realizarse en forma personal o por boletín, a través de exhortos y despachos en el caso de diligencias a realizarse en el extranjero o en lugar distinto del local de la Junta.

Los incidentes, de conformidad con los principios de concentración y economía procesal, deben resolverse de plano dentro de la misma audiencia o diligencia en que se promuevan, siempre que no se trate de nulidad, competencia, personalidad, acumulación, excusas o sustitución patronal en los cuales deberá señalarse fecha de audiencia.

Una reforma importante que sufre el aspecto procesal laboral, es el relativo a los medios de prueba admitidos, su valoración y la carga probatoria atribuida a cada una de las partes en el juicio. En forma genérica se admiten todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral o al derecho, las cuales deberan referirse a los hechos no confesados por las partes. La exposición de motivos deja a un lado el criterio de que **quien afirma está obligado a probar los hechos constitutivos de su acción**, en razón de que no siempre quien está obligado cuenta con los elementos probatorios para hacerlo, ya que es frecuente que la contraparte o terceros ajenos sean quienes dispongan de los medios con los que el actor podrá probar lo que afirma. Por estas razones, se exime de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios se esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y se obliga al patrón a conservar y exhibir documentación correspondiente a la situación laboral de sus trabajadores. Finalmente, se deja a las Juntas la libertad para apreciar las pruebas, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos, pero razonando el resultado de su evaluación.

La iniciativa admite el recurso de revisión en contra de los actos realizados en ejecución de los laudos, convenios o resoluciones que ponen fin a las

tercerías y los dictados en las providencias cautelares. Pero no se admite la revocación ni recurso alguno en contra de las resoluciones de las Juntas, procurando la economía procesal, sin dar lugar a una segunda instancia.

Se regula la conciliación como forma de abreviar tiempo en la resolución de conflictos de intereses. En las etapas de demanda y excepciones se establecen las consecuencias de la no comparecencia de las partes, teniendo por ratificado el escrito inicial o por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, si quien no comparece es el actor o el demandado respectivamente.

Siendo las anteriores reformas, las que actualmente rigen los procedimientos en materia de trabajo, las que más adelante se analizarán detalladamente cuando hablemos de los incidentes, su trámite y los recursos que contra los mismos puedan ejercitarse.

C. Tendencias actuales del Derecho Laboral

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Una vez destacada la evolución legislativa laboral, no pueden soslayarse los movimientos tendientes a lograr la emisión de una nueva Ley Federal del Trabajo.

Así, encontramos, sobre la base del concepto de productividad, la firma de un **Acuerdo Nacional para la elevación de la productividad y la calidad**, firmado por grupos de empresarios y líderes sindicales el 25 de mayo de 1992. Este pacto procura un cambio cualitativo que permita hacer más y mejor las cosas, utilizando racionalmente los recursos disponibles; el incremento buscado tiene que ser fruto de la coordinación de esfuerzos y coordinación entre trabajadores y patrones. Con tal objetivo, se establecen diversas líneas de acción, entre las que destacan: modernizar las estructuras empresariales, sindicales y gubernamentales; fomentar y mejorar las relaciones laborales y el ambiente propicio para el desempeño del trabajo; propiciar la superación de los trabajadores a través de su permanente capacitación, a fin de lograr su

participación en el mejoramiento de la empresa, el trabajo en equipo, seguridad en el empleo, considerando que la mano de obra no es un factor de costo a minimizar, etc.⁶³

Posteriormente, el 13 de agosto de 1996, se firman los **Principios de la Nueva Cultura Laboral** por parte de las autoridades del trabajo y sectores obreros y patronales del país. Estos principios parten de los imperativos económicos de globalización e integración mundiales, a los que México no puede permanecer ajeno e indiferente. La idea principal de estos principios son alentar la cooperación entre los factores de la producción, así como los procesos educativos y de capacitación, al interior de los centros de trabajo y fuera de ellos, como los medios para la valorización del trabajo humano, el aumento de la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias.⁶⁴

Las líneas de acción de los empresarios y de los trabajadores se encuentran en discusión, destacando que los grupos obreros pugnan por el respeto a los derechos adquiridos, en tanto que los empresarios buscan la **flexibilización** de las relaciones laborales. Sin embargo, contrario a las políticas de la flexibilización laboral, la Organización Internacional del Trabajo considera que la flexibilidad y la desregulación laboral no garantizan la generación de empleo, por el contrario, el exceso en estas políticas puede provocar un descenso en la calidad del trabajo.⁶⁵

Teniendo cada grupo social sus propios objetivos, pero dejando ver que se busca el equilibrio entre los factores de la producción trabajador y patrón, se han elaborado diversas propuestas para reformar la Ley Federal del Trabajo, entre las que destacan las realizadas por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex).

⁶³ Cfr. "Acuerdo Nacional para la elevación de la productividad y la calidad." El financiero. Miércoles 27 de mayo de 1992. PP 30-31.

⁶⁴ Cfr. "Principios de la Nueva Cultura Laboral." Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1996 P. 1-7.

⁶⁵ Cfr. GOMEZ SALGADO, Arturo "Desconfía la OIT de nueva política contra el desempleo" El financiero. Jueves 24 de julio de 1997 P 33

La Unión Nacional de Trabajadores propone: contratación colectiva, bilateralidad y exclusividad en la contratación; planta laboral y estabilidad en el empleo; derecho a un salario digno; libre sindicación; derecho de huelga sin restricciones ni controles estatales; garantías procesales para el trabajador; igualdad de derechos de los trabajadores y derogación del apartado B del artículo 123 constitucional; prohibición de trabajo a menores; medidas protectoras a la mujer trabajadora e igualdad de derechos; reducción de la jornada máxima de trabajo a 35 horas sin detrimento del salario; creación de un registro público de sindicatos y contratos colectivos; eliminación de la requisita; eliminación de la toma de nota de las directivas sindicales; eliminar injerencia estatal y patronal en la vida de los sindicatos; bilateralidad en el establecimiento de mecanismos para elevar la productividad y garantizar a los trabajadores su participación permanente de los beneficios; eliminación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y creación de juzgados de lo laboral con autonomía propia, etc.⁶⁶

Los líderes empresariales, por conducto de la Coparmex (Confederación de Patrones de la República Mexicana), han manifestado que entienden el concepto de flexibilidad laboral como la forma de organizar el trabajo para dar mayor rentabilidad a las unidades fabriles y aumentar el salario y las prestaciones a sus trabajadores, más no significa, despidos o cancelación de derechos laborales. La reforma que impulsa este sector implica el pago por horas y la desaparición del salario mínimo como parámetro económico para ser sustituido por un certificado de competencia laboral de acuerdo con el cual la remuneración del trabajador se hará con base en su preparación y habilidades. Por lo que hace a la contratación eventual, se ha dicho que esto aumentaría en un 25% la oferta de empleo.

La revisión sobre puntos jurídicos propuesta por los empresarios abarca también, la racionalización de las causas de rescisión de contratos; limitación de responsabilidades en juicios laborales por el pago de salarios caídos; eliminación de los

⁶⁶ Cfr GOMEZ SALGADO, Arturo. "Fuera el Ejecutivo de la iniciativa de reforma laboral, clama la UNT." El financiero Lunes 8 de junio de 1998 P 30

contratos ley; recuento previo antes de estallar las huelgas; eliminación del sistema de escalafón ciego; mecanismos para procurar mayor eficacia en los sistemas de justicia, reducción de la base sindicada, aceleración de las negociaciones para decidir la titularidad de los sindicatos; reconocimiento de la figura del aprendiz y contratos de capacitación que no impliquen relación laboral.⁶⁷

Bajo estas perspectivas, no podemos negar que aun y cuando la Ley no ha sido reformada, en la práctica las condiciones de trabajo se han venido adaptando a los conceptos de flexibilidad a través de los pactos colectivos y las contrataciones individuales, principalmente por lo que hace a la contratación temporal y pago por hora, lo que hace necesario adecuar la legislación pero con el ánimo de trazar nuevos límites dentro de los cuales se desenvuelvan las relaciones de trabajo sin desconocer los movimientos globalizadores mundiales.

En el aspecto procesal, las tendencias indican la desaparición de las Juntas de Conciliación como organismos dependientes de los Poderes Ejecutivos, para integrarlos al Poder Judicial, dentro del cual se pretende la profesionalización de sus funcionarios a través de la llamada carrera judicial, teniendo como objetivo la exacta aplicación de la ley laboral, lejos de las manipulaciones que aún se observan en la práctica, principalmente, en las Juntas del interior de la República, que ante el virtual abandono del que son objeto, interpretan y aplican el derecho en la forma que les resulta más conveniente; por lo que la reforma antes referida se hace indispensable

⁶⁷ Cfr BOUZAS, Alfonso et Enrique de la Garza. Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México. Op. Cit. PP. 84-86.

CAPITULO III LEGISLACION APLICABLE A LA IMPUGNACION DE LAS RESOLUCIONES INCIDENTALES EN MATERIA LABORAL

Este capítulo tiene como objeto el reseñar las diversas disposiciones jurídicas que se ocupan de la impugnación de las resoluciones incidentales. A partir de los preceptos y jurisprudencias que se expondrán a continuación, será posible llegar a un intento de propuesta respecto a la forma en que las interlocutorias referidas puedan ser revisadas. El orden en la exposición del presente apartado, será a partir de la jerarquía establecida constitucionalmente, comenzando por los preceptos de la Carta Magna que se relacionen con el tema así como las diversas Leyes Federales en la materia y finalmente con las ejecutorias emitidas por el Poder Judicial.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La primer disposición que debemos destacar de la Constitución, es precisamente el artículo primero, en el cual se establece que: "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece."

Como inicio, encontramos que es a partir de este precepto como se crean constitucionalmente las garantías en beneficio del gobernado, al disponer que es la Carta Magna quien otorga a los individuos los derechos fundamentales propios de su existencia así como los remedios jurídicos para su eficaz cumplimiento. Además, este artículo establece la garantía de igualdad ante la ley de todo gobernado, al señalar la obligación a cargo de todos los órganos del Estado de respetar las garantías de todo individuo (persona física o persona moral), sin hacer distinción de sexo, nacionalidad, raza, religión, etc.

Más específicamente, a través de este artículo aparece que las garantías individuales se consagran en toda la Constitución y no sólo en el capítulo I de dicho ordenamiento, con lo que se extiende el ámbito de protección constitucional hacia las garantías sociales y laborales del artículo 123 de la Carta Magna.

Asimismo, la importancia de dicha disposición es tal, ya que todo el Derecho del Trabajo y los procedimientos, entre ellos el laboral, tienen origen constitucional y se encuentran consignados como garantías en los artículos 5º, 14, 16 y 123 principalmente, los que por virtud del artículo primero de la Constitución, no pueden restringirse ni suspenderse sino únicamente en los casos específicamente establecidos.

A continuación hablaremos de los preceptos constitucionales que se refieren a la materia laboral, como son el artículo 5º y los aspectos importantes para el tema que se contienen en el artículo 123. Posteriormente, haremos mención de aquellos que se ocupen de la materia procesal y de amparo, que se relacionen con el tema.

En el artículo 5º, si bien no encontramos aspectos procesales, si tenemos una fuente del Derecho del Trabajo, como disposición que establece la libertad de todo individuo para elegir el trabajo que mejor convenga a sus circunstancias particulares, en tanto se trate de un trabajo lícito, con su pleno consentimiento y con su justa retribución, que se traduce en un salario mínimo o un salario remunerador convenido entre las partes, del cual sólo podrán ser privados por determinación judicial. En cuanto a los trabajos obligatorios y gratuitos, sólo podrán ser aquellos que señala el propio precepto, el cual deja a las leyes la determinación de las profesiones que requieren título para su ejercicio.

La libertad de elegir ocupación se encuentra protegida en beneficio del trabajador, con la prohibición que existe en contra de todo contrato o convenio en el cual se pacte la pérdida o sacrificio de la libertad de la persona o bien su proscripción o

destierro e inclusive la renuncia a ejercer determinada actividad o menoscabo de los derechos políticos y civiles del trabajador. Dichos contratos sólo obligan a prestar el trabajo convenido por el tiempo que fije la ley, sin que pueda exceder de un año en perjuicio del trabajador y con la prohibición de ejercer coacción sobre éste en caso de incumplimiento, lo que sólo dará lugar a la responsabilidad civil.

El ejercicio de esa libertad laboral puede ser vedada por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernativa acorde a la ley en los casos en que se ofendan los derechos de la sociedad. Facultades limitativas que no toman en cuenta si deben o no cumplirse determinados requisitos para el ejercicio de la profesión, industria o comercio, sino los derechos de los terceros y de la sociedad que puedan verse afectados con dicha actividad.

En síntesis, este artículo se ocupa de la libertad del individuo para elegir la ocupación que más le agrade, garantizando la Constitución el respeto a dicha decisión con las limitaciones señaladas. Ahora bien, el trabajo como actividad subordinada, se encuentra protegido por el artículo 123 de la Carta Magna. De este último precepto, únicamente haremos mención de las fracciones que tienen relación con el tema de la tesis. Así, encontramos que en el artículo 123 en su apartado A, fracciones XX, XXI y XXII establece el arbitraje ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje como sistema para dirimir las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo.

Entre las principales acciones constitucionales que se otorgan a los trabajadores están las de cumplimiento de contrato o indemnización de 3 meses de salario cuando se depida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, en cuyo caso no se permite la insumisión al arbitraje por parte del patrón aunque si podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente el patrón será responsable por la separación del servicio hecha por el trabajador debido a su falta de probidad o malos tratos en su persona y familiares.

De importancia en cuanto al incidente de competencia, se encuentra la fracción XXXI, apartado A del artículo 123, en la cual se establece la distinción por materia en la aplicación de las leyes laborales. Esta fracción en su inciso a), señala las ramas industriales y de servicios de competencia exclusiva de las autoridades federales; en su inciso b), menciona como competencia federal, aquellos conflictos en que actúen empresas administradas por el Gobierno Federal, o bien que trabajen en virtud de un contrato o concesión federal e inclusive aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o bajo jurisdicción federal, en aguas territoriales o en la zona económica exclusiva de la Nación. También aparecen como competencia federal, los conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, cuando se trate de contratos colectivos obligatorios en más de un Estado, así como los casos en que se ventilen las obligaciones patronales en materia educativa, capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene en los centros de trabajo.

También como parte de la competencia laboral, aunque en su aspecto legislativo, mencionaremos al artículo 73 fracción X, en donde se deja al Congreso General, la facultad para legislar y expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.

Ya con estas figuras jurídicas, en particular con lo relativo al arbitraje como medio de solución de conflictos, veremos a continuación los artículos 14, 16 y 17 de la Constitución, los cuales forman los preceptos generales que rigen los procedimientos incluyendo el laboral y que como garantías deben ser respetados por toda autoridad al momento de desarrollar su labor jurisdiccional.

Comenzaremos por el artículo 17 Constitucional, por ser éste el precepto que prohíbe la venganza privada y obliga a los particulares a acudir ante los Tribunales a ventilar sus conflictos y a reclamar su derecho. Frente a esta obligación de los particulares, el Estado se obliga a establecer los órganos jurisdiccionales necesarios, en

los que se deberá administrar justicia en forma gratuita, en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial.

Con relación al tema de estudio, este artículo 17 Constitucional implica la obligación a cargo del Estado de crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje necesarias y con el personal suficiente para resolver los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, cumpliendo con el principio de prontitud que inclusive se ha mencionado a lo largo de este trabajo como uno de los fines del establecimiento de incidentes dentro del procedimiento. Sin embargo, en los hechos, las Juntas han sido rebasadas por el cúmulo de asuntos que superan con mucho la capacidad de los tribunales para resolverlos, lo que ha llevado a la casi nula administración de justicia pronta y expedita que señala este precepto.

Por cuanto a la imparcialidad de los tribunales a que hace referencia este artículo, en materia laboral lo podemos constatar con la integración tripartita de las Juntas, con la participación de un representante del Gobierno, uno del capital y otro del trabajo.

Una vez creadas las Juntas de Conciliación y Arbitraje previstas en el artículo 123 y con las finalidades a que se refiere el artículo 17 antes mencionados, a continuación hablaremos de los artículos 14 y 16, dos preceptos constitucionales básicos que se refieren a los requisitos que deben cumplir las autoridades para invadir la esfera de los derechos individuales, tales como la forma en que deben realizarse los procedimientos, así como los aspectos previos al mismo proceso que deben cumplirse, como es el de autoridad competente que se relaciona inmediatamente con el incidente del mismo nombre que es motivo del tema de estudio.

Ambos artículos se encuentran plenamente relacionados, por cuanto a que consignan las llamadas garantías de **seguridad jurídica: audiencia y legalidad**. Siendo la garantía de audiencia la oportunidad concedida a los particulares para ser

oidos en juicio en tanto que por la garantía de legalidad, se obliga a las autoridades a seguir los procedimientos con los requisitos y las formas establecidos, previos a los actos que se dirijan a los gobernados.

Como punto de partida, el artículo 14, establece la garantía de irretroactividad de la ley, en virtud del cual queda prohibido aplicar la legislación en forma retroactiva en perjuicio de persona alguna; es decir, la irretroactividad implica la no aplicación de la ley sobre hechos, actos o situaciones producidos con anterioridad de la vigencia de la norma jurídica, lo que desde luego incluye a la legislación laboral y que inclusive se ha llegado a sostener debe tomarse como principio de aplicación de las jurisprudencias que en la materia se emitan.

Debido a la garantía de **audiencia**, las autoridades están obligadas a seguir un procedimiento o juicio previo a toda persona a quien pretenda privarse de su vida, libertad, propiedades, posesiones o derechos; dicha actividad jurisdiccional, deberá substanciarse ante los tribunales previamente establecidos en los que se observen las formalidades esenciales del procedimiento y finalmente, el fallo que se dicte, deberá ser conforme a las leyes existentes con anterioridad al hecho que hubiere dado motivo al juicio.

En el caso de la garantía de audiencia, conviene resaltar lo que la doctrina ha dicho que debe entenderse por formalidades esenciales; siendo la primera de ellas el proporcionar al demandado una noticia completa de la demanda o del acto privativo que pretenda realizar la autoridad administrativa, otorgando al demandado una oportunidad razonable para contestar la reclamación, también llamada oportunidad de defensa. Otra formalidad esencial se traduce en otorgar a las partes el derecho a la prueba, en donde la autoridad admita aquellas pertinentes e idóneas que se ofrezcan, se desahoguen y se valoren conforme a derecho, concluyendo con una resolución que decida el litigio planteado, sin que en ningún momento se haya dejado en estado de

indefensión a las partes.⁶⁸

En cuanto a la garantía de **legalidad**, ésta se traduce en la obligación impuesta a las autoridades, en materia penal, para emitir su sentencia de conformidad con las penas decretadas en la ley y exactamente aplicables al delito de que se trata; en materia civil (administrativa o del trabajo), la sentencia deberá ser de acuerdo a la letra o a la interpretación de la ley o bien a los principios generales del derecho. Esta garantía llevada al campo del Derecho Laboral, se traduce en la obligación a cargo de las autoridades de emitir sus resoluciones acordes con la Constitución, la ley de la materia, sus reglamentos, los principios generales que deriven de los anteriores ordenamientos, los principios generales del derecho e inclusive, abarcando más de lo preceptuado constitucionalmente, la legislación secundaria también se refiere a los principios generales de justicia social, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

También como parte de la garantía de **legalidad**, el artículo 16 Constitucional ordena a las autoridades competentes a expedir un mandamiento escrito que funde y motive la causa legal del procedimiento; requisitos que debe cumplir todo acto de molestia que afecte la persona, familia, domicilio, papeles o posesiones de todo gobernado. En una segunda parte de la que no nos ocuparemos por no tener relación con el tema, este artículo se encarga de contemplar las condiciones para determinados actos de autoridad como son la privación de la libertad, los careos y las visitas domiciliarias.

A diferencia del artículo 14, la garantía de seguridad jurídica contemplada en el artículo 16 es más amplia, ya que este último regula los requisitos que debe cumplir toda autoridad en cualquier acto de molestia sobre el particular, lo que incluye a los actos de privación de los que se encarga aquél precepto. Debido a esa amplitud, por medio de esta garantía se protege todo el sistema jurídico.

⁶⁸ Cfr. H. Cámara de Diputados Derechos del Pueblo Mexicano "México a través de sus Constituciones." T. III. Artículos 12-23. Cuarta edición. Miguel Ángel Porrúa. México. 1996 PP. 98-99.

En forma particular, como parte importante de esta garantía y directamente relacionada con el tema de estudio, se encuentra la condición de que todo acto de molestia provenga de autoridad competente y que dicho acto se encuentre fundado y motivado. Por autoridad competente, debemos entender a aquella autoridad que actúe dentro de la esfera de facultades que constitucional y legalmente le corresponda.

Sin embargo, sobre el tema de la autoridad competente a que se refiere este precepto, la doctrina y la jurisprudencia han diferenciado entre una competencia constitucional, jurisdiccional y la legitimidad de las autoridades, para decidir la procedencia del juicio de amparo en cada caso; diferencias de las que más adelante hablaremos no sin antes hacer notar que esta distinción no se encuentra consignada en la Carta Magna, por lo que nos inclinamos a sostener que no debe ser un criterio válido para permitir que ciertos actos de autoridades incompetentes sean inimpugnables en la práctica.

Algunos autores consideran a la competencia constitucional relacionada con la división de poderes que existe en el país, siendo ésta la referida a la órbita de las atribuciones de los diversos poderes; es decir, es aquella que concierne al conjunto de facultades con que la Constitución inviste a determinado órgano del Estado siendo la única protegida por medio de las garantías individuales. En tanto que la llamada competencia ordinaria o jurisdiccional, se refiere al conjunto de facultades con que la ley secundaria inviste a determinada autoridad, y ésta no puede reputarse como garantía de seguridad jurídica en términos del artículo 16, aunque paradójicamente se sostiene que sí puede ser materia del amparo si se hizo ver dicha cuestión ante la autoridad ordinaria.⁶⁹

La jurisprudencia publicada en el Apéndice 1917-1988, segunda parte,

⁶⁹ Cfr. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías individuales. Vigésima cuarta edición Porrúa México 1992 PP 600-601

pág. 659, distingue lo siguiente:

“COMPETENCIA CONSTITUCIONAL Y JURISDICCIONAL. NATURALEZA DE LAS.- Por competencia constitucional debe entenderse la capacidad que de conformidad con lo dispuesto en los preceptos de la Carta Fundamental, corresponde a un tribunal de determinado fuero, para juzgar sobre determinadas materias, y por competencia jurisdiccional, la capacidad de un órgano parte integrante de un tribunal, para conocer, con exclusión de los demás órganos que dependen del mismo tribunal, y de tribunales del mismo fuero, de un asunto determinado: esto es, en el primer caso, es capacidad exclusiva de los tribunales de un fuero, el conocimiento del asunto, mientras que en el segundo los diversos órganos que integran los tribunales de ese fuero tienen capacidad para conocer del negocio y sólo por razones de técnica jurídica, se divide entre ellos la competencia; de tal manera que la resolución por virtud de la cual un tribunal decide su incompetencia constitucional, implica que la cuestión que le fue sometida, por ningún órgano de su fuero puede ser resuelta, y que, en consecuencia, se trata de una materia que corresponde a tribunales diversos, en tanto que la resolución dictada por un tribunal, en los casos de competencia jurisdiccional, sólo produce el efecto de que el asunto se lleva al conocimiento de otro tribunal del mismo fuero.”

De acuerdo con lo anterior, el requisito de la competencia tiene su origen en la necesidad de que todo acto de autoridad esté expresamente facultada para emitir el acto de que se trate, sin que exista prohibición constitucional para ello; sin que se haga referencia a la distribución de trabajo que limita bajo diversos criterios el ejercicio de las atribuciones asignadas a un órgano determinado.

Asimismo, la competencia se ha distinguido de la legitimidad de la autoridad, en virtud de ser distintos los requisitos que debe satisfacer una persona para ser electa o designada como autoridad y otra son el conjunto de atribuciones que la ley otorga a un órgano de Estado a través de los cuales se determina su competencia.

Continuando con lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 16 Constitucional, debemos entender por fundamentación la obligación a cargo de las autoridades de citar los preceptos que se adecuen al caso concreto. En tanto que la motivación implica la expresión de las razones por las cuales se considera que existe adecuación entre la norma general y el caso específico del que se trate. En materia laboral, las autoridades aun y cuando dicten sus resoluciones a verdad sabida y buena fe

guardada, deben fundar y motivar sus actos para cumplir con lo dispuesto por el artículo 16 constitucional.

Para efectos del tema de estudio, consideramos que la fundamentación no sólo debe ser referida al precepto que rija el acto sobre el que se está juzgando, sino al precepto constitucional y legal que autoriza o faculta a la autoridad para la emisión del acto; es decir, la fundamentación también impone a la autoridad la obligación de citar los artículos en los cuales apoye su competencia a fin de que el acto sea constitucionalmente válido. En este sentido, la jurisprudencia del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, tomo 77, mayo de 1994, Tesis P./J.10/94, página 12, sostiene lo siguiente:

COMPETENCIA. SU FUNDAMENTACION ES REQUISITO ESENCIAL DEL ACTO DE AUTORIDAD. Haciendo una interpretación armónica de las garantías individuales de legalidad y seguridad jurídica que consagran los artículos 14 y 16 constitucionales, se advierte que los actos de molestia y privación deben, entre otros requisitos, ser emitidos por autoridad competente y cumplir las formalidades esenciales que les den eficacia jurídica, lo que significa que todo acto de autoridad necesariamente debe emitirse por quien para ello está facultado expresándose, como parte de las formalidades esenciales, el carácter con que se suscribe y el dispositivo, acuerdo o decreto que otorgue tal legitimación. De lo contrario, se dejaría al afectado en estado de indefensión, ya que al no conocer el apoyo que faculte a la autoridad para emitir el acto, ni el carácter con que lo emita, es evidente que no se le otorga la oportunidad de examinar si su actuación se encuentra o no dentro del ámbito competencial respectivo, y es conforme o no a la Constitución o a la ley; para que, en su caso, esté, en aptitud de alegar, además de la ilegalidad del acto, la del apoyo en que se funde la autoridad para emitirlo, pues bien puede acontecer que su actuación no se adecúe exactamente a la norma, acuerdo o decreto que invoque, o que éstos se hallen en contradicción con la ley *fundamental* o la *secundaria*.

Contradicción de tesis 29/90. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito y el Tribunal (en la actualidad Primero) Colegiado del Décimo Tercer Circuito. 17 de junio de 1992. Unanimidad de dieciocho votos. Ponente Carlos de Silva Nava. Secretario. Jorge D. Guzmán González.

El Tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el martes diecinueve de abril en curso, por unanimidad de dieciséis votos aprobó, con el número 10/1994, la tesis de jurisprudencia que antecede. México, Distrito Federal, a veintidós de abril de mil novecientos noventa y cuatro.

Así, encontramos que como una tercera formalidad esencial del procedimiento está la obligación de que la autoridad fundamente su competencia para la emisión del acto de que se trate a fin de que éste sea constitucionalmente válido

Siguiendo con la mención de los preceptos constitucionales que se relacionan con el tema, encontramos al artículo 106 que faculta al Poder Judicial de la Federación como órgano resolutor de las controversias que por razón de competencia se susciten entre los Tribunales de la Federación, entre éstos y los de los Estados o del Distrito Federal, entre los de un Estado y los de otro, o entre los de un Estado y los del Distrito Federal.

Debemos mencionar que la actividad que desarrolla el Poder Judicial Federal en cumplimiento de este precepto no lo hace como autoridad de amparo, ya que en este caso, la actuación de este Poder tiende a hacer cumplir la competencia constitucional; en tanto que como autoridad de amparo puede avocarse al conocimiento de las cuestiones de competencia legalmente otorgada o llamada jurisdiccional.

Ahora bien, las cuestiones incidentales de competencia, personalidad, nulidad, acumulación y excusas pueden eventualmente ser decididas por el Poder Judicial Federal como autoridad de amparo; de ahí que a continuación mencionemos los dos preceptos constitucionales que se refieren a la procedencia del mencionado juicio a partir de los cuales más adelante podremos señalar la vía en que las resoluciones incidentales pronunciadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje son actualmente impugnadas.

El artículo 103 establece las controversias cuya resolución corresponde a los tribunales federales, siendo éstos los siguientes: las leyes o actos de autoridad que violen las garantías individuales; las leyes o actos de autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados o la esfera de competencia del Distrito Federal y

las leyes o actos de las autoridades de los Estados o del Distrito Federal que invada la esfera de la autoridad federal.

La doctrina ha identificado a este precepto como aquel que define únicamente la procedencia del juicio de amparo en contra de los actos y leyes a que se refiere; sin embargo, diferimos de esta observación por cuanto a que el juicio de amparo no es el único procedimiento que pueden seguir los tribunales federales para resolver tales conflictos, ya que en particular sobre las últimas hipótesis, pueden existir los juicios de controversias constitucionales y las acciones de constitucionalidad por mencionar algunas. Sin embargo, estos supuestos se retoman en la ley como causas de procedencia del juicio de amparo, de ahí la interpretación limitativa que se le ha venido otorgando.

Conviene resaltar para efectos del tema, que la procedencia del juicio de amparo no se limita a la contravención sólo de derechos constitucionales, sino que es admisible en contra de todo tipo de leyes, reglamentos, tratados y actos que infrinjan lo establecido en leyes ordinarias y en general en todo el ordenamiento jurídico e inclusive, en virtud de la interpretación que se ha dado al artículo 14 constitucional, es admisible en contra de las resoluciones jurisdiccionales cuando se aplica en forma incorrecta una ley ordinaria.

En cuanto a la procedencia del juicio de amparo, formas y procedimientos, señalaremos aquellas que tienen relación con el tema y que se consignan en el artículo 107 constitucional, a saber: el juicio de amparo se seguirá siempre a instancia de parte agraviada y la sentencia será siempre tal, que sólo se ocupe de individuos particulares, limitándose a ampararlos y protegerlos en el caso especial sobre el que verse la queja, sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que la motivare.

Cuando se reclamen actos de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, el amparo sólo procederá en los casos siguientes:

- ◆ Contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, respecto de las cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o reformados, ya sea que la violación se cometa en ellos o que, cometida durante el procedimiento, afecte a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo; siempre que en materia civil haya sido impugnada la violación en el curso del procedimiento mediante el recurso ordinario establecido por la ley e invocada como agravio en la segunda instancia, si se cometió en la primera.
- ◆ Contra actos en juicio cuya ejecución sea de imposible reparación, fuera de juicio o después de concluido, una vez agotados los recursos que en su caso procedan; y
- ◆ Contra actos que afecten a personas extrañas a juicio;

El amparo contra actos en juicio, fuera de juicio o después de concluido, o que afecten a personas extrañas al juicio, contra leyes y contra actos de autoridad administrativa se interpondrá ante el Juez de Distrito bajo cuya jurisdicción se encuentre el lugar en que el acto reclamado se ejecute o trate de ejecutarse, y su tramitación se limitará al informe de la autoridad, a una audiencia para la que se citará en el mismo auto en el que se mande pedir el informe y se recibirán las pruebas que las partes interesadas ofrezcan y se oirán los alegatos, pronunciándose la sentencia en la misma audiencia.

2. Ley Federal del Trabajo de 1970 y sus reformas de 1980

De los preceptos de la Ley Federal del Trabajo directamente relacionados con la impugnación de las resoluciones incidentales, sólo recordaremos que en los artículos 761 al 765 se encuentran establecidos los incidentes y la forma en que se

tramitan y resuelven, los que omitiremos repetir en razón de que se encuentran explicados en el punto 4 del capítulo primero de este trabajo, al cual nos remitimos en obvio de repeticiones.

Por otra parte, a fin de conocer la naturaleza de las resoluciones incidentales, mencionaremos que el artículo 837 de la ley laboral distingue entre acuerdos, autos incidentales o resoluciones interlocutorias y laudos. Los acuerdos serán aquellos que se refieran a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio. Las resoluciones interlocutorias resuelven dentro o fuera de juicio un incidente y los laudos son aquellos actos que deciden sobre el fondo del conflicto

De acuerdo con los artículos 838 y 839, la Junta dictará sus resoluciones al concluir la diligencia o dentro de las 48 horas siguientes al recibir una promoción, y deberán ser firmadas por los integrantes de las Juntas y por el Secretario.

De singular importancia resulta ser el artículo 848, en el cual se establece que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso e inclusive prohíbe a las Juntas revocar sus resoluciones.

La falta de recursos en el procedimiento laboral es absoluta en el caso de las resoluciones pronunciadas por la Junta, salvo la aclaración que permite el artículo 847 respecto al laudo, para corregir errores o precisar algún punto pero sin variar el sentido de la resolución, además de los recursos de revisión y reclamación que proceden en contra de los actos de los Presidentes de las Juntas, los auxiliares y actuarios, según disponen los artículos 849 y 853 de la Ley laboral.

Esta falta de recursos nos obligan a buscar fuera de la Ley Federal del Trabajo los medios de impugnación que eventualmente pueden hacerse valer en contra de las resoluciones incidentales que se pronuncian en el procedimiento ordinario

laboral, por ello, a continuación veremos los preceptos de la Ley de Amparo que señalan las hipótesis de procedencia del juicio de garantías.

3. Ley de Amparo

El juicio de amparo tiene dos formas distintas de tramitarse según el tipo de acto reclamado: como amparo indirecto y como amparo directo.

El amparo indirecto procede de conformidad con el artículo 114 de la Ley de Amparo, entre otros casos.

- ◆ Contra actos de Tribunales Judiciales, Administrativos o del Trabajo ejecutados fuera de juicio o después de concluido, y
- ◆ Contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación.

Por ahora nos conformaremos con mencionar estas dos hipótesis, porque son las causales que permiten impugnar resoluciones laborales ante un Juez de Distrito, según veremos la jurisprudencia más adelante, bajo el concepto de actos de imposible reparación, en diferentes épocas se ha permitido la revisión de las resoluciones incidentales por la vía del amparo indirecto y en otras, este concepto no ha sido suficiente para su procedencia.

Además del amparo indirecto, existe el amparo directo que se tramita ante los Tribunales Colegiados de Circuito, cuya substanciación y procedencia se encuentran establecidos, entre otros, en los artículos 44, 46, 158 y 159 de la Ley de Amparo.

De acuerdo con los preceptos antes mencionados, el amparo directo procede en contra de sentencias definitivas que decidan el juicio en lo principal y respecto de las cuales las leyes comunes no concedan ningún recurso ordinario por virtud del cual pueden ser modificadas o revocadas o que concediéndolo, las partes hubieren renunciado expresamente a la interposición de los recursos; el amparo procede ya sea que la violación se cometa durante el procedimiento afectando las defensas del quejoso y trascendiendo al resultado del fallo; en el caso de las sentencias y laudos, cuando sean contrarios a la letra de la Ley aplicable, a su interpretación jurídica o a los principios generales de Derecho, cuando comprendan acciones, excepciones o cosas que no hayan sido objeto del juicio, o cuando no las comprendan todas por omisión o negación expresa.

También puede impugnarse por esta vía las resoluciones que ponen fin al juicio, es decir, aquellas que sin decidir el juicio en lo principal, lo dan por concluido, y respecto de las cuales las leyes comunes no concedan ningún recurso ordinario por virtud del cual puedan ser modificadas o revocadas.

En el caso de los procedimientos laborales, la impugnación que pretenda realizarse de los actos intraprocesales, deberá hacerse en la misma demanda en que se impugne el laudo definitivo. Las resoluciones incidentales motivo de este estudio, por jurisprudencia, se han señalado como actos dentro del juicio que no admiten impugnación especial sino hasta que el laudo haya sido pronunciado. Al respecto, el artículo 159 de la Ley de Amparo establece algunas hipótesis en que las violaciones cometidas durante el procedimiento deberán ser impugnadas con el laudo de fondo cuando afecten las defensas del quejoso, entre las que destacamos las siguientes:

- ◆ Cuando se resuelva ilegalmente un incidente de nulidad;
- ◆ Cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la Ley;

- ◆ Cuando se le desechen los recursos a que tuviere derecho con arreglo a la Ley, respecto de providencias que afecten partes substanciales de procedimiento que produzcan indefensión, de acuerdo con las demás fracciones de este mismo artículo;
- ◆ Cuando el tribunal Judicial, Administrativo o del Trabajo, continúe el procedimiento después de haberse promovido una competencia, o cuando el juez, Magistrado o Miembro de un Tribunal de Trabajo impedido o recusado, continúe conociendo del juicio, salvo los casos en que la Ley lo faculte expresamente para proceder; y
- ◆ En los demás casos análogos a los de las fracciones que preceden, a juicio de la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales Colegiados de Circuito, según corresponda.

Dejamos anotado en párrafos precedentes, que la procedencia del Amparo directo o indirecto en tratándose de las resoluciones incidentales en materia laboral se fundamenta más que en la ley, en la jurisprudencia que los Tribunales Federales han venido emitiendo al interpretar los artículos 114, 158 y 159 principalmente, por lo que a continuación mencionaremos las tesis que actualmente norman la impugnación de dichas sentencias interlocutorias

4. Jurisprudencia

En la jurisprudencia encontramos que salvo las cuestiones de personalidad, las de competencia, nulidad, acumulación y excusas, sólo pueden impugnarse por la vía del amparo directo cuando se reclame el laudo de fondo. Diferencia que se encuentra establecida en las tesis que a continuación exponremos, no sin antes mencionar que en el caso de la personalidad, las tesis existentes recogen argumentos extralegales para sustentar su legitimidad y que en otra situación soslayan para sostener criterios contrarios en el resto de las resoluciones incidentales que resuelven los temas antes mencionados.

En el caso de las cuestiones de personalidad, hasta 1996, se sostuvo el criterio por jurisprudencia 6/91 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, derivada de la contradicción de tesis 133/89, en el sentido de que la sentencia interlocutoria debía impugnarse al momento de interponerse el amparo directo en contra del laudo de fondo, en virtud de tratarse de un acto procesal sin afectación a derechos sustantivos y sólo con efectos formales reparables en caso de que el afectado obtuviera una sentencia favorable. Actualmente, las tesis de jurisprudencia que norman la cuestión de la impugnación de las resoluciones incidentales de personalidad, son las siguientes:

“PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCION QUE DIRIME ESTA CUESTION, PREVIAMENTE AL FONDO, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO (INTERRUPCION PARCIAL DE LA JURISPRUDENCIA PUBLICADA BAJO EL RUBRO "PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCION QUE DESECHA LA EXCEPCION DE FALTA DE PERSONALIDAD SIN ULTERIOR RECURSO, ES IMPROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO, DEBIENDO RECLAMARSE EN AMPARO DIRECTO CUANDO SE IMPUGNA LA SENTENCIA DEFINITIVA”). Una nueva reflexión sobre el tema relativo a la procedencia del amparo en contra de la resolución sobre la personalidad, conduce a este Tribunal Pleno a interrumpir parcialmente la tesis jurisprudencial número P./J. 6/91, publicada en las páginas 5 y 6, del Tomo VIII, de la Octava Epoca del Semanario Judicial de la Federación, correspondiente al mes de agosto de 1991, para establecer que en términos generales, la distinción entre actos dentro del juicio que afecten de manera cierta e inmediata algún derecho sustantivo protegido por las garantías individuales, y aquellos que sólo afecten derechos adjetivos o procesales, es un criterio útil para discernir que en el primer supuesto se trata de actos impugnables en amparo indirecto en virtud de que su ejecución es de imposible reparación, mientras que en la segunda hipótesis, por no tener esos actos tales características, deben reservarse para ser reclamados junto con la resolución definitiva en amparo directo; sin embargo, aunque de modo general tal criterio es útil, según se indicó, no puede válidamente subsistir como único y absoluto, sino que es necesario admitir, de manera excepcional, que también procede el amparo indirecto tratándose de algunas violaciones formales, adjetivas o procesales, entre las que se encuentra precisamente el caso de la falta de personalidad. Para así estimarlo, debe precisarse que las violaciones procesales son impugnables, ordinariamente, en amparo directo, cuando se reclama la sentencia definitiva, pero pueden ser combatidas en amparo indirecto, de modo excepcional, cuando afectan a las partes en grado predominante o superior. Esta afectación exorbitante debe determinarse objetivamente, tomando en cuenta la institución procesal que está en juego, la extrema gravedad de los efectos de la violación y su trascendencia específica, así como los alcances vinculatorios de la sentencia que llegara a conceder el amparo, circunstancias todas estas cuya concurrencia en el caso de la personalidad le imprimen a las decisiones que la reconocen o rechazan un grado extraordinario de afectación que obliga a considerar que deben ser sujetas de inmediato al análisis constitucional, sin necesidad de esperar la sentencia definitiva, aunque por ser una cuestión formal no se traduzca en la afectación

directa e inmediata de un derecho sustantivo. Esto es así, tomando en consideración que dicha cuestión es un presupuesto procesal sin el cual no queda debidamente integrada la litis y, además, la resolución sobre personalidad no solamente es declarativa o de simple reconocimiento o desconocimiento del carácter con que comparece una de las partes, sino que también es constitutiva. Cabe precisar que la procedencia del amparo indirecto contra las resoluciones que deciden sobre una excepción de falta de personalidad en el actor (y que le reconoce esa calidad), sólo es una excepción a la regla general de que procede el juicio cuando los actos tienen una ejecución de imposible reparación, cuando se afectan derechos sustantivos. De lo anterior se infiere que la resolución sobre personalidad, cuando dirime esta cuestión antes de dictada la sentencia definitiva, causa a una de las partes un perjuicio inmediato y directo de imposible reparación que debe ser enmendado desde luego mediante el juicio de amparo indirecto, hecha excepción del caso en que la autoridad responsable declare que quien comparece por la parte actora carece de personalidad, porque entonces la resolución pone fin al juicio y debe combatirse en amparo directo.”

Novena Epoca. Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IV, Noviembre de 1996. Tesis: P. CXXXIV/96. Página: 137.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veinticuatro de octubre en curso, aprobó, con el número CXXXIV/1996, la tesis que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis de jurisprudencia México, Distrito Federal, a veinticuatro de octubre de mil novecientos noventa y seis

“AMPARO DIRECTO IMPROCEDENTE. SI YA SE RESOLVIO EL FONDO DEL ASUNTO EN OTRO JUICIO DE GARANTIAS, LA CUESTION DE PERSONALIDAD YA NO PUEDE PLANTEARSE EN UN NUEVO AMPARO (INTERRUPCION DE LA JURISPRUDENCIA PUBLICADA BAJO EL RUBRO "PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCION QUE DESECHA LA EXCEPCION DE FALTA DE PERSONALIDAD SIN ULTERIOR RECURSO, ES IMPROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO, DEBIENDO RECLAMARSE EN AMPARO DIRECTO CUANDO SE IMPUGNA LA SENTENCIA DEFINITIVA”). En la jurisprudencia que se interrumpe se establece la posibilidad de admitir un nuevo amparo directo por la parte que habiendo perdido la cuestión de personalidad, gana en cuanto al fondo, pese a que su contraparte obtuvo el amparo en contra de la sentencia definitiva; criterio que este Tribunal Pleno no puede seguir sosteniendo, porque es contrario al texto expreso del artículo 73, fracción II, de la Ley de Amparo y a los criterios que reiteradamente ha sustentado esta Suprema Corte, en el sentido de que en contra de los actos de ejecución de una sentencia de amparo es improcedente la acción constitucional. En efecto, si la autoridad responsable dicta una sentencia, laudo o resolución en cumplimiento de una ejecutoria de amparo, la improcedencia del nuevo juicio de garantías se surte porque la causa prevista en la fracción II del invocado artículo 73 no distingue en cuanto a la naturaleza de la violación de garantías que se pretenda plantear en contra de una resolución dictada en ejecución de una sentencia de amparo. Esto es así, tomando en consideración que la causa de improcedencia de que se trata tiene su razón de ser en que la sentencia de amparo, con la calidad de cosa juzgada, que ha resuelto sobre la constitucionalidad de una sentencia definitiva o laudo, en cuanto al fondo de la controversia, crea un derecho en favor de una de las partes, por ser la verdad legal; de

modo tal que admitir la procedencia de un nuevo juicio de amparo vulneraría el principio de cosa juzgada, aunque se aduzca que se trata de violaciones al procedimiento anteriores a ese acto, que no habían podido plantearse porque solamente producían efectos intraprocesales, y que el perjuicio se actualizaría con el dictado de una sentencia desfavorable, pues esta razón en realidad revela que hay actos dentro de juicio que por incidir en un acto procesal que pueda tener por consecuencia poner fin al juicio, debe resolverse como cuestión previa al dictado de una resolución que decida el fondo de la controversia. Luego, si la violación que incide en un presupuesto procesal como el de personalidad, ya no puede ser motivo de estudio en un segundo juicio de garantías, para no dejar en estado de indefensión a la parte interesada y, respetar la garantía constitucional relativa a que en los juicios deben observarse las formalidades esenciales del procedimiento, conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho, debe admitirse, en esos casos, la procedencia del juicio de amparo indirecto. Con ello, se dará seguridad y certeza jurídica a las partes que intervienen en el proceso y se evitará la tramitación de juicios que implicarían pérdida de tiempo, desperdicio de recursos económicos y causación de molestias innecesarias; el análisis constitucional de las resoluciones que decidan sobre un acto de esa naturaleza cumplirá con la exigencia de una pronta administración de justicia, pues aun cuando el vicio que se atribuya al acto no exista, esta misma cuestión, saneada, ya no será motivo de estudio en el juicio de amparo directo que la parte interesada llegara a promover para el caso de que la sentencia definitiva le fuese desfavorable.”

Novena Epoca. Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IV, Noviembre de 1996. Tesis: P. CXXXV/96. Página: 69

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veinticuatro de octubre en curso, aprobó, con el número CXXXV/1996, la tesis que antecede, y determinó que la votación es idónea para integrar tesis de jurisprudencia. México, Distrito Federal, a veinticuatro de octubre de mil novecientos noventa y seis.

“PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL. POR REGLA GENERAL DEBE RECLAMARSE EN AMPARO INDIRECTO, EXCEPTO CUANDO LA JUNTA, DENTRO DEL JUICIO, DESCONOZCA O RECHACE LA DE QUIEN COMPARCE POR EL ACTOR, O CUANDO, EN EL LAUDO, HAGA PRONUNCIAMIENTO ESPECÍFICO SOBRE LA CUESTIÓN, CASOS EN LOS CUALES PROCEDE EL AMPARO DIRECTO. Conforme al criterio actual del Tribunal Pleno de la Suprema Corte, recogido en la tesis P. CXXXIV/96, publicada en las páginas 137 a 139, del Tomo IV, noviembre de 1996, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, que se intitula “PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN QUE DIRIME ESTA CUESTIÓN, PREVIAMENTE AL FONDO, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO (INTERRUPCIÓN PARCIAL DE LA JURISPRUDENCIA PUBLICADA BAJO EL RUBRO ‘PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN QUE DESECHA LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE PERSONALIDAD SIN ULTERIOR RECURSO, ES IMPROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO, DEBIENDO RECLAMARSE EN AMPARO DIRECTO CUANDO SE IMPUGNA LA SENTENCIA DEFINITIVA.’)”, la regla general es que procede el amparo indirecto en contra de las resoluciones que, previamente al fondo, dirimen una cuestión de personalidad en el juicio ordinario laboral. De la misma ejecutoria aparece que esa regla tiene dos

excepciones, a saber: a) cuando la autoridad laboral dicte resolución en la que desestime la personalidad de quien comparece como representante del actor, lo cual pone fin al juicio sin decidirlo en lo principal; y, b) en el caso de que haga pronunciamiento específico sobre la personalidad -de cualquiera de las partes- en el laudo, el cual es definitivo, hipótesis en las que, conforme a los artículos 107, fracción III, inciso a), de la Constitución Federal, 44, 46, tercer párrafo, y 158 de la Ley de Amparo, procede el amparo directo.”

Novena Epoca. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IX, Febrero de 1999. Tesis: 2ª./J. 8/99. Página: 136

Importantes jurisprudencias porque permiten la procedencia de un amparo indirecto dejando de observar la interpretación que se ha venido dando a los actos de imposible reparación que establece la ley de amparo, para inclinarse por un criterio que admite la impugnación por la vía del juicio de garantías indirecto aún en los casos de violaciones formales o procesales en los que no existe afectación a derechos fundamentales consagrados en la Constitución. Es decir, estos nuevos criterios, parecen alejarse de lo que es una interpretación legal para admitir situaciones tales como afectaciones **predominantes o superiores**, según:

- ◆ la institución procesal que esté en juego,
- ◆ la gravedad de los efectos de la violación y su trascendencia específica,
- ◆ así como los alcances vinculatorios de la sentencia de amparo.

Asimismo, estas tesis se alejan de la rigidez del juicio de amparo, al admitir su trámite por cuestiones de pérdida de tiempo, desperdicio de recursos económicos y causación de molestias innecesarias, admitiendo que aun y cuando la violación alegada sea inexistente, ya no será motivo de estudio en el juicio de amparo directo que eventualmente llegara a promoverse, por lo que no será una instancia desperdiciada. Situación que no deja de parecer sorprendente, máxime por la serie de interpretaciones de la misma Corte que han señalado que los argumentos ahora

esgrimidos no eran suficientes para fundamentar la procedencia de un juicio de garantías.

Particularmente, en el caso de la personalidad se admite la impugnación inmediata, considerándola como un presupuesto procesal sin el cual no queda integrada la litis, que puede tener por efecto dar por terminado el juicio, lo que aunado al carácter constitutivo de la resolución respectiva, da como resultado un perjuicio inmediato y directo. Consideramos que el principal argumento jurídico para la emisión de las tesis en comento fue el dar efectividad a la cosa juzgada, cuando se concede un amparo a una de las partes respecto al fondo del asunto, su personalidad no puede ser impugnada por su contraparte en un nuevo amparo, por existir ya una verdad legal previa.

Así, con estos nuevos argumentos se admite la procedencia del juicio de amparo indirecto en contra de las resoluciones interlocutorias que resuelvan un incidente de personalidad en el procedimiento laboral, salvo los casos en que se desestime la personalidad del actor, lo que se traduce en una resolución que pone fin al juicio impugnable por la vía del amparo directo y en los casos en que en el laudo se hiciera algún pronunciamiento sobre la personalidad de las partes.

Contrario a esta postura, en el caso de las resoluciones incidentales que resuelven las cuestiones de competencia, nulidad, acumulación y excusas, no se permite su impugnación sino hasta la demanda de amparo directo que se interponga en contra del laudo de fondo. Así se observa a lo largo de las siguientes jurisprudencias:

“COMPETENCIA. LA RESOLUCION DE UNA JUNTA FEDERAL O LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, QUE DECLARA IMPROCEDENTE ESA EXCEPCION, SOLO SE PUEDE IMPUGNAR EN AMPARO DIRECTO Y NO EN EL INDIRECTO.- El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia número P./J.24/92, visible en la página 11 del Tomo 56 correspondiente al mes de agosto de mil novecientos noventa y dos, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava época, con el rubro “EJECUCION IRREPARABLE, SE PRESENTA PARA EFECTOS DE LA PROCEDENCIA DEL AMPARO INDIRECTO CONTRA ACTOS DENTRO DEL JUICIO CUANDO ESTOS AFECTAN DE MODO DIRECTO E INMEDIATO DERECHOS

SUSTANTIVOS.”, sostuvo que para la procedencia del juicio de amparo indirecto, en términos de la fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo, se debe entender que son de “ejecución irreparable” los actos dentro del juicio cuando afectan de modo directo e inmediato derechos sustantivos consagrados en la Constitución, mas no cuando afectan derechos adjetivos. Por tanto, en aplicación de esa jurisprudencia debe considerarse que la resolución de una Junta de Conciliación y Arbitraje en la que sostiene su competencia para seguir conociendo del juicio laboral, debe estimarse que no tiene sobre las personas o las cosas una ejecución de imposible reparación, en términos de los artículos 107, fracción III, inciso b) de la Constitución Federal y 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, pues no se traduce en infracción de derechos sustantivos sino en violación de derechos adjetivos, que sólo produce efectos formales o intraprocesales, toda vez que la cuestión competencial se limita a determinar si una Junta Federal o una Local de Conciliación y Arbitraje resulta competente para conocer del juicio respectivo, para cuya resolución ha de aplicarse el mismo ordenamiento esto es, la Ley Federal del Trabajo por cualquiera de las dos Juntas. En cambio, cuando la aceptación de la competencia involucre a órganos jurisdiccionales de distinto régimen como la que se da entre una Junta de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal Fiscal de la Federación o el Contencioso Administrativo de alguna entidad federativa, en donde lógicamente, la aplicación primordial sería de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de la Ley Orgánica del Tribunal Fiscal de la Federación o de la Ley Orgánica del Contencioso Administrativo de la entidad federativa que corresponda, el amparo debe ser indirecto.”

Novena época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IX. Marzo de 1999.- Pleno y Salas.- Pág. 93.

Contradicción de tesis 89/97.- Entre las sustentadas por el Primero, Tercero y Octavo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 27 de noviembre de 1998.- Cinco votos.- Ponente: Mariano Azuela Güitrón.- Secretario: Hugo Guzmán López.

Tesis de jurisprudencia 19/99.- Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de febrero de mil novecientos noventa y nueve.

AMPARO CONTRA LEYES EN CONFLICTOS COMPETENCIALES LABORALES, EL TERMINO DE QUINCE DIAS PARA PROMOVERLO SE DEBE COMPUTAR A PARTIR DE QUE EL TRIBUNAL EN FAVOR DEL CUAL SE DECLINO LA COMPETENCIA, ACEPTA ESTA. La regla del amparo contra leyes derivada de los artículos 21 y 73, fracciones VI y XII de la Ley de Amparo, consistente en que la demanda de garantías debe presentarse dentro de los quince días siguientes al primer acto de aplicación en perjuicio del quejoso, adquiere aspectos especiales dentro del procedimiento suscitado con motivo de un conflicto competencial entre dos órganos jurisdiccionales del trabajo, para no conocer de una demanda laboral; esto, porque de acuerdo con los artículos 703 y 704 de la Ley Federal del Trabajo, las cuestiones de competencia sólo pueden promoverse por declinatoria, además de que cuando una Junta de oficio o a petición de parte, considera que el asunto compete a otro tribunal laboral, debe remitirlo a éste, desencadenando un procedimiento sui generis en el que sólo intervienen los órganos jurisdiccionales y que puede culminar bien con la aceptación que el tribunal receptor haga de la competencia

propuesta, o bien, con la resolución que dirima el conflicto competencial en los términos del artículo 705 del mismo ordenamiento. Por tanto, ha de considerarse que el proveído inicial de la Junta que declina su competencia y remite el expediente al tribunal que estima competente, aunque se apoye en el precepto que el quejoso pretenda inconstitucional, todavía no le causa perjuicio; éste se actualiza hasta que el tribunal receptor acepta su competencia, de donde se sigue que si se concede el amparo en contra del artículo reclamado, no sólo resulta obligado el tribunal que aceptó conocer, para el efecto de que se abstenga de ello, sino también el que declinó su competencia, para que conozca del asunto.

Novena Epoca. Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: II, Agosto de 1995. Tesis: P. XLIII/95. Página: 67

El Tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el tres de agosto en curso, por unanimidad de once votos de los señores Ministros Presidente José Vicente Aguinaco Alemán, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Juventino V. Castro y Castro, Juan Díaz Romero, Genaro David Góngora Pimentel, José de Jesús Gudiño Pelayo, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Humberto Román Palacios, Olga María Sánchez Cordero y Juan N. Silva Meza; aprobó, con el número XLIII/95 (9a.) la tesis que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis de jurisprudencia. México, Distrito Federal, a tres de agosto de mil novecientos noventa y cinco.

“NULIDAD DE ACTUACIONES. EN CONTRA DE LA RESOLUCION INCIDENTAL QUE LA DECLARA, PROCEDE POR REGLA GENERAL EL AMPARO DIRECTO. La resolución que pone fin a un incidente de nulidad de actuaciones, declarándolo fundado, no es un acto en el juicio que, por regla general, tenga una ejecución de imposible reparación, sino que tiene efectos meramente procesales, dado que la violación que llegare a cometerse en el dictado de dicha resolución, puede quedar subsanada con posterioridad, si la sentencia definitiva, o la que ponga fin al juicio, resulta finalmente favorable a los intereses del quejoso, pero de no ser así, este último podrá reclamarla en el amparo directo que, en su caso y oportunidad, interponga en contra del mencionado fallo. Lo anterior se corrobora si se toma en cuenta, además, que tal resolución entraña una violación a las leyes del procedimiento, prevista en la fracción V del artículo 159 de la Ley de Amparo, en la cual se establece la procedencia del amparo directo “cuando se resuelva ilegalmente un incidente de nulidad”; y por los términos genéricos en que está redactado el mencionado precepto legal, resulta obvio que la ilegal resolución del incidente de nulidad a que allí se alude, puede consistir tanto en la anulación de las actuaciones favorables al quejoso, como en la negativa a nulificar aquéllas que lo agravian, toda vez que aquél no hace distinción alguno al respecto. Sin embargo, el anterior criterio queda supeditado a que, con motivo de las mencionadas resoluciones incidentales, no se afecten en forma cierta e inmediata los derechos sustantivos de los gobernados, porque de lo contrario, la vía correcta para reclamarlas será la indirecta.”

Octava Epoca. Instancia: Pleno. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 59, Noviembre de 1992. Tesis: P./J. 38/92. Página: 12

Contradicción de tesis 29/90. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero en Materia Civil del Tercer Circuito y Tercero del Sexto Circuito, al resolver la improcedencia 65/87 y el amparo en revisión 208/89, respectivamente. 8 de septiembre de 1992. Mayoría de catorce votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Gerardo Domínguez.

El Tribunal Pleno en su Sesión Privada celebrada el martes veinte de octubre en curso, por unanimidad de diecisiete votos aprobó, con el número 38/1992, la tesis de jurisprudencia que antecede. México, D. F., a 21 de octubre de 1992.

“ACUMULACION. LA RESOLUCION SIN ULTERIOR RECURSO QUE DECLARA IMPROCEDENTE ESE INCIDENTE NO ES RECLAMABLE EN AMPARO INDIRECTO. La resolución sin ulterior recurso, que declara improcedente el incidente de acumulación de autos solicitado para que juicios conexos que se siguen separadamente sean fallados en una misma sentencia, no constituye un acto procesal de ejecución irreparable, que vulnere los derechos fundamentales previstos en las garantías individuales, dado que este procedimiento fue instaurado exclusivamente para lograr la economía de los juicios y evitar el dictado de sentencias contradictorias. Por ello, aun cuando se estime inexacta dicha resolución, al no tener carácter irreparable, por no afectar de manera directa e inmediata garantía individual alguna, no es reclamable en amparo indirecto, pues el hecho de que se niegue la acumulación de autos solicitada, no priva del derecho de defensa que en cada uno de esos procedimientos tienen consagrado las partes ni altera las cuestiones debatidas en los mismos, ya que dicha resolución, únicamente puede constituir la violación de derechos adjetivos con efectos meramente intraprocesales, y la procedencia del amparo indirecto se presenta cuando los actos tengan una ejecución de imposible reparación o afecten a personas extrañas al juicio; sin que esto determine por exclusión, la procedencia del amparo directo contra tal determinación, al estar debidamente delimitado, tratándose de violaciones procesales, la procedencia de dicho juicio, únicamente cuando se afecten las defensas del quejoso trascendiendo al resultado del fallo.”

Novena Epoca. Instancia: Pleno Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: II, Diciembre de 1995. Tesis: P./J. 49/95. Página: 5

Contradicción de tesis 5/94. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito 17 de abril de 1995. Mayoría de ocho votos Ponente: Juan N. Silva Meza. Secretario: Juan Ramírez Díaz.

El Tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el treinta de noviembre en curso, por unanimidad de once votos, aprobó, con el número 49/1995 (9a.) la tesis que antecede. México, Distrito Federal, a treinta de noviembre de mil novecientos noventa y cinco.

“CONEXIDAD. ES IMPROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO CONTRA LA RESOLUCION QUE CONFIRMA EL DESECHAMIENTO DE TAL EXCEPCION. La resolución que confirma el desechamiento de la excepción de conexidad, es decir, de la petición formulada por la parte demandada para que el juicio

promovido por el actor se acumule a otro juicio (diverso de aquél pero conexo) con el objeto de que ambos juicios sean resueltos en una sola sentencia, no es impugnabile en amparo indirecto, pues no constituye un acto procesal cuya ejecución sea de imposible reparación, ya que no produce de manera inmediata y directa la afectación a algún derecho fundamental contenido en las garantías individuales, sino sólo la violación de derechos adjetivos que producen únicamente efectos formales o intraprocesales, que pueden ser reparados si el afectado obtiene sentencia favorable en cuanto al fondo del asunto. La conclusión precedente no significa que, por exclusión, sea procedente el amparo directo contra tal violación procedimental, pues tanto el amparo directo como el indirecto tienen sus propias reglas de procedencia, de manera tal que la improcedencia de una vía no puede determinar, por exclusión, la procedencia de la otra, máxime si se toma en consideración que no todas las violaciones procedimentales son impugnables en amparo, ya sea directo o indirecto, sino sólo aquellas que afecten las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo y que ejemplificativamente enumeran los artículos 159 y 160 de la Ley de Amparo (amparo directo), o bien que tengan una ejecución de imposible reparación o afecten a personas extrañas al juicio (amparo indirecto).”

Octava Epoca. Instancia: Pleno. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 77, Mayo de 1994. Tesis: P./J. 12/94. Página: 13

Contradicción de tesis 19/93. Entre las sustentadas por el Tercer, Cuarto y Quinto Tribunales Colegiados en Materia Civil del Primer Circuito. 19 de abril de 1994. Mayoría de diecinueve votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot.

El Tribunal Pleno en su Sesión Privada del martes diez de mayo de mil novecientos noventa y cuatro asignó el número 12/1994 a esta tesis de jurisprudencia aprobada en la ejecutoria dictada por el Tribunal Pleno el diecinueve de abril de mil novecientos noventa y cuatro, al resolver la contradicción de tesis número 19/93. México, Distrito Federal, a once de mayo de mil novecientos noventa y cuatro.

RECUSACIÓN. LA RESOLUCIÓN QUE LA DECLARA IMPROCEDENTE PUEDE CONSTITUIR UNA VIOLACIÓN PROCESAL, CUYA IMPUGNACIÓN DEBE HACERSE EN AMPARO DIRECTO. La recusación no es un acto de imposible reparación, pues el único efecto que produce tal resolución es que el propio Juez recusado continúe conociendo de la controversia jurisdiccional, hipótesis que, además de estar comprendida en el artículo 159, fracción X, de la Ley de Amparo, revela una violación procesal; en consecuencia, esa resolución no puede ser combatida en amparo ante el Juez de Distrito, por tratarse de violaciones a las leyes del procedimiento contenidas en el precepto legal invocado y, por ende, conforme a lo dispuesto en el artículo 161 de la Ley Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 Constitucionales, sólo puede reclamarse en la vía de amparo directo al interponerse la demanda contra la sentencia definitiva.

Novena Epoca. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VII, Febrero de 1998. Tesis: 2a. XXIV/98. Página: 228

Observamos en las tesis precitadas, que el Poder Judicial de la Federación considera que las resoluciones incidentales de competencia, nulidad, acumulación y excusas pronunciadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no tienen sobre las personas o las cosas una ejecución de imposible reparación, en términos de los artículos 107, fracción III, inciso b), de la Constitución Federal y 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, por lo que la vía de amparo indirecto es improcedente para combatirla.

Contrario a lo realizado por la Corte en las tesis que se refieren a los incidentes de personalidad, en el resto de los incidentes motivo de este trabajo, si retoma la interpretación de actos de imposible reparación, como aquellos por virtud de los cuales se afectan directamente alguno de los derechos del gobernado que tutela la Constitución General de la República, por medio de las garantías individuales, por lo que en ese caso no pueden repararse las violaciones cometidas a través del amparo directo. En el caso de las resoluciones incidentales en comento, éstas sólo producen efectos intraprocesales, dado que la violación que llegare a cometerse en el dictado de dicha resolución, puede quedar subsanada con posterioridad, si la sentencia definitiva, o la que ponga fin al juicio, resulta finalmente favorable a los intereses del quejoso, pero de no ser así, este último podrá reclamarla en el amparo directo que, en su caso y oportunidad, interponga en contra del mencionado fallo.

En el caso de la cuestión competencial, las tesis transcritas consideran que estos asuntos se limitan a determinar si una Junta Federal o una Local de Conciliación y Arbitraje resulta competente para conocer del juicio respectivo, de manera que, para resolver la controversia, cualesquiera de las Juntas aplicaría la Ley Federal del Trabajo y, así, los derechos alegados no sufrirían variación alguna, puesto que su procedencia o improcedencia resultaría de la apreciación que de la litis se hiciera por parte de la autoridad.

Por otra parte, conviene destacar desde este momento la postura que rige en cuanto a los incidentes de acumulación, por cuanto a que las tesis precitadas señalan que dicho procedimiento fue instaurado exclusivamente para lograr la economía de los juicios y evitar el dictado de sentencias contradictorias, de manera que al negarse la acumulación de autos solicitada, no se priva del derecho de defensa de las partes ni altera las cuestiones debatidas en los mismos.

Con estas observaciones concluimos el tercer capítulo de este trabajo, dejando establecido que las resoluciones incidentales que se pronuncian dentro del procedimiento ordinario laboral no tienen previsto un medio de impugnación en la Ley Federal del Trabajo, por lo cual fue necesario recurrir a la Ley de Amparo y principalmente a la jurisprudencia para conocer la forma en que actualmente se pueden reclamar dichas sentencias interlocutorias.

CAPITULO IV DISCREPANCIAS EN LA IMPUGNACION DE LAS RESOLUCIONES INCIDENTALES Y PROPUESTAS DE UNIFICACION

En este capítulo expondremos las razones tanto jurídicas como prácticas que consideramos sustentan la necesidad de contar con una oportuna impugnación de las resoluciones incidentales.

Como señalamos en el capítulo III, las sentencias interlocutorias que se refieren a la personalidad de las partes, con algunas excepciones, son actualmente combatidas por la vía del amparo indirecto, a partir de la reciente aceptación de que los actos procesales pueden ser impugnados por esta vía cuando existan afectaciones predominantes o superiores, según la institución procesal que esté en juego, la gravedad de los efectos de la violación y su trascendencia específica, así como los alcances vinculatorios de la sentencia de amparo y la efectividad de la cosa juzgada, incluyendo cuestiones de celeridad, ahorro de recursos económicos, etc.

En este sentido, consideramos esta nueva postura como punto de partida para determinar que además de las cuestiones de personalidad, existen otras como las de competencia y acumulación, principalmente, que participan de las peculiaridades de los incidentes de personalidad y por ello también debieran ser impugnados por la misma vía, bajo el criterio de que en donde existe la misma razón debe existir la misma disposición.

1. Violación de garantías constitucionales

En primer lugar, hablaremos de las resoluciones incidentales que se refieren a la competencia de la autoridad laboral. En este punto existe unanimidad en cuanto a cuál es el momento en que la resolución es impugnable en virtud de que pueda o no existir algún recurso o medio legal que pudiese cambiar el sentido de la resolución atento al principio de definitividad del juicio de amparo; en ese orden de ideas se

considera que no causa agravio la resolución que declina la competencia porque aun quedaría pendiente si la Junta a quien se declinó acepta la misma o bien, en caso de surgir un conflicto, aun deberá seguirse el procedimiento a que se refieren los artículos 701 y 705 de la Ley Laboral.

Con esta distinción, partiremos del supuesto de que los actos que causan perjuicio y que deben ser revisables son aquellos en los cuales las autoridades laborales se declaran competentes para conocer de un asunto, ya sea que se niegue a declinar la competencia como le haya sido planteada por el particular o bien que haya aceptado la competencia declinada o remitida por la autoridad concedora del conflicto respectivo, en donde las partes ya no tienen intervención ni recurso legal que oponer a dichas resoluciones.

Respecto a estas hipótesis, la jurisprudencia del Poder Judicial Federal sostiene que:

- ◆ Por excepción, son reclamables en amparo indirecto y se considera que sólo habrá transgresión de garantías individuales cuando con motivo de la resolución incidental se violente la denominada competencia constitucional.
- ◆ Son reclamables en amparo directo, si se vulneran las defensas del quejoso y siempre que la violación trascienda al resultado del fallo.
- ◆ No son violatorios de garantías individuales si el conflicto competencial se suscita entre Juntas Especiales de la misma Junta e incluso cuando sucede entre Junta Federal y Junta Local.

Relacionado con el primer supuesto, encontramos que la obligación a cargo de toda autoridad de actuar dentro de su ámbito de competencia, se encuentra consignado en el artículo 16 constitucional, el cual no distingue si dicha competencia

debe derivar de la propia Carta Magna o de normas secundarias para considerar que se cumple o no con tal mandato; asimismo, tampoco distingue si la competencia que da lugar a la transgresión de dicho precepto se limita a la competencia material y no incumbe a los asuntos de grado, territorio o cuantía.

En ese sentido y en cumplimiento del artículo 1° constitucional debe considerarse que existe transgresión de garantías cuando se actúa incluso fuera del ámbito de competencia legal, ya que el artículo 16 no establece en sí mismo ni a lo largo de ese ordenamiento, ninguna limitación, restricción ni distinción para considerar que sólo cuando se transgreda la competencia constitucional se considera vulnerada la garantía de competencia de dicho precepto.

Es decir, el criterio actual sostenido por la Corte es, en primer lugar, que existe una competencia constitucional y una competencia jurisdiccional (conceptos de los que hablamos en el capítulo anterior). Bajo esta distinción, se considera que sólo cuando se transgrede la competencia constitucional de las autoridades se dará lugar a la transgresión de garantías individuales y como consecuencia será procedente un juicio de amparo en la vía indirecta.

Atendiendo a lo dicho en párrafos anteriores, la distinción entre competencia constitucional y competencia jurisdiccional viene a ser una limitación a la garantía contenida en el artículo 16 de la Constitución carente de validez y por lo tanto ineficaz para considerar que no existe violación de garantías cuando la autoridad laboral infringe la competencia que la Ley Federal del Trabajo le impone en diversos preceptos. En forma tal que debemos considerar transgredido el artículo 16 Constitucional cuando exista cualquier acto de autoridad que incumpla con el ámbito de su competencia establecida no sólo en la Constitución, sino en las leyes y reglamentos que de ella deriven, atendiendo al principio de que las autoridades sólo pueden hacer aquello que les permite su marco legal.

Por tanto, consideramos que la llamada competencia jurisdiccional deberá ser analizada por el Poder Judicial a través del amparo y concederse la protección federal solicitada cuando se encuentre que existió violación a dicha garantía. Esto obedece al hecho de que si bien la jurisprudencia no se niega a revisar por la vía de amparo directo las cuestiones de competencia jurisdiccional, en la práctica consideran inoperantes los conceptos de violación que se esgrimen en ese sentido, observando que la autoridad incompetente, por ejemplo, por territorio, aplicará el mismo ordenamiento laboral que aquella que resultaba competente; siendo paradójico que el Poder Judicial considere que se aplicará debidamente un ordenamiento que en principio fue vulnerado al no respetar las disposiciones que originariamente otorgan competencia a distinta autoridad.

En conclusión, ante el tipo de criterios sostenidos por el Poder Judicial, las cuestiones de competencia en realidad resultan inatacables negándose la procedencia de la vía indirecta y declarándose inoperantes los conceptos que se enderecen en la vía directa, como puede verse en el criterio aún vigente que se ve a continuación:

“CONCEPTOS DE VIOLACION FUNDADOS, PERO INOPERANTES.- Si del estudio que en el juicio de amparo se hace de un concepto de violación se llega a la conclusión de que es fundado, de acuerdo con las razones de incongruencia por omisión esgrimidas al respecto por el quejoso; pero de ese mismo estudio claramente se desprende que por diversas razones que ven al fondo de la cuestión omitida, ese mismo concepto resulta inepto para resolver el asunto favorablemente a los intereses del quejoso, dicho concepto, aunque fundado, debe declararse inoperante y, por tanto, en aras de la economía procesal, debe desde luego negarse el amparo en vez de concederse para efectos, o sea, para que la responsable, reparando la violación, entre al estudio omitido, toda vez que este proceder a nada práctico conduciría, puesto que reparada aquélla, la propia responsable, y en su caso la Corte por la vía de un nuevo amparo que en su caso y oportunidad se promoviera, tendría que resolver el negocio desfavorablemente a tales intereses del quejoso; y de ahí que no hay para qué esperar dicha nueva ocasión para negar un amparo que desde luego puede y debe ser negado.”

Séptima Época. Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis 445. Apéndice 1988, segunda parte, pág 783

No obstante el anterior criterio, consideramos que no basta con señalar que tanto la Junta competente como la incompetente aplicarán el mismo ordenamiento o

que la concesión de un amparo daría lugar a una reposición innecesaria del procedimiento, ya que antes que nada debe observarse que la garantía constitucional establece el derecho a ser juzgado por autoridad competente y por lo tanto la falta de acatamiento a dicha orden no puede ser convalidada por el tiempo o por lo benéfica que pueda resultar la resolución final. En este sentido, nos adherimos al siguiente criterio:

“CONSTITUCION, VIOLACIONES A LA. NO SON CONVALIDABLES BAJO NINGUN SUPUESTO. El artículo 16 constitucional ordena que todos los actos dictados por las autoridades del país, se emitan dentro de los catálogos de atribuciones o facultades expresamente establecidos por la Constitución y las leyes. Es bien sabido que las autoridades solamente pueden hacer lo que expresamente les está permitido por la Constitución y demás ordenamientos, por lo que si actúan fuera de sus atribuciones, estarán realizando actos viciados de incompetencia y violatorios del artículo 16 constitucional. Por otra parte, la Constitución Federal y especialmente las garantías individuales del gobernado son preceptos de orden público por excelencia, que constituyen la cima del sistema jurídico mexicano, razón por la cual, los derechos consignados a favor de los gobernados son irrenunciables, y los actos de autoridad que se dicten en contravención a tales garantías no son convalidables bajo ningún supuesto...”

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO

Séptima Época. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 175-180 Sexta Parte, Página: 55. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel.

“COMPETENCIA. SOLO DERIVA DE LA LEY NO DE UN CONTRATO. La competencia de las autoridades estatales, es uno de los elementos esenciales del acto administrativo, que encuentra su fundamento constitucional, en el artículo 16 de la Carta Magna. Entre sus características más importantes, destacan las siguientes: a) Requiere siempre un texto expreso de la ley para poder existir, b) Su ejercicio es obligatorio para el órgano a quien se le atribuye; esto es, no es un derecho del titular del propio órgano; c) Participa de la misma naturaleza que los actos jurídicos y abstractos, en el sentido de que al ser creada la esfera de competencia, se refiere a un número indeterminado o indeterminable de casos, su ejercicio es permanente, es decir, que no se extingue al ser aplicada; sólo puede ser modificada por otro acto jurídico general y abstracto; d) Únicamente puede tener como finalidad el interés social o el orden público; y, e) La competencia no puede ser objeto de contratos porque no es algo que está, dentro del comercio. En cambio, la naturaleza del contrato es esencialmente contraria a la competencia, ya que los derechos y obligaciones que se derivan del mismo, son individuales y concretos, es decir que sólo existen para personas determinadas; su ejercicio es temporal e inmodificable por un acto jurídico general y abstracto; y, la cosa objeto del contrato debe estar en el comercio (artículo 1825, del Código Civil para el Distrito Federal). Por otro lado, las características de la competencia, encuentran su fundamento en el principio de legalidad, según el cual las autoridades del estado sólo pueden actuar cuando la ley se los permite, en la forma y

términos en que la misma determina. En efecto, si el estado sólo puede tomar determinaciones respecto a casos concretos cuando haya una autorización de la ley, está implícita en esa idea la de que la propia ley sea la que determine el órgano competente para efectuar los actos que autoriza..."

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: III-Segunda Parte-2. Página: 991

En otro orden de ideas, pero relacionado con la violación del artículo 16 constitucional, encontramos que este precepto obliga a las autoridades a emitir cualquier acto no sólo dentro del ámbito de su competencia, sino que además dicho acto y en el caso del tema de estudio, el procedimiento laboral, los incidentes y el laudo, deben encontrarse debidamente fundados y motivados.

Al respecto, consideramos que si la Ley Federal del Trabajo establece las hipótesis cómo ha de distribuirse la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Junta deberá citar los preceptos que se adecuen a la situación concreta de los accionantes que la hayan elegido para seguir su juicio. En caso de que no exista dicha adecuación, la competencia de la autoridad deviene infundada e inmotivada y por ende la resolución interlocutoria en que siga sosteniendo su competencia resultará violatoria de garantías.

En nuestra opinión el acto de autoridad competente será infundado cuando a pesar de existir dentro del mismo los preceptos que la Junta considera le otorgan competencia, lo cierto es que dentro de dicho acto no contendrá el precepto legal exacto que le autorice a conocer del asunto, es decir, la violación constitucional consistirá en la inexistencia de precepto jurídico adecuado al caso específico que le autorice a la Junta a resolver, máxime cuanto la Ley establece los supuestos de competencia, los que al ser aplicados no favorecen a la autoridad reclamada

No obstante lo anterior, observamos que el Poder Judicial no ha realizado pronunciamiento al respecto, bastando el razonamiento de que en tanto no exista violación de derechos sustantivos constitucionales, no hay violación de garantías. Criterio que no compartimos porque como garantías individuales la Carta Magna consigna el derecho a tener procedimientos seguidos por autoridades competentes que deberán fundar y motivar todos sus actos incluyendo sus facultades competenciales, por lo que consideramos que en caso contrario si existe violación del artículo 16 de dicho ordenamiento. Situación que el Poder Judicial ni las Juntas pueden dejar de observar bajo el argumento de que si se tiene la competencia llamada constitucional se puede inobservar la jurisdiccional; por lo tanto un acto de autoridad incompetente también será un acto infundado, conforme a lo siguiente:

“COMPETENCIA TERRITORIAL. FUNDAMENTACION. El artículo 16 constitucional exige la existencia de una norma jurídica que faculte a la autoridad para realizar el acto (competencia) y la cita de hechos y preceptos de derecho que lo rigen (fundamentación y motivación) que otorguen facultades a la autoridad para actuar y dicha actuación se ejercita dentro del marco territorial específico que le corresponda, en virtud de que es la competencia el primer supuesto para la emisión del acto de molestia, por lo que eximir a la autoridad del deber de fundar su competencia, priva al particular de conocer las normas legales en que el órgano público basó el acto que molesta su esfera jurídica y, en su caso, controvertirla si ésta no está ajustada a derecho, de ahí que no basta que exista una norma de derecho positivo que otorgue facultades a la autoridad, sino que es preciso que se hagan del conocimiento del particular todos aquellos supuestos normativos en que la autoridad sustentó su actuación para emitir el acto de molestia.”

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS PENAL Y ADMINISTRATIVA DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Octava Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XV-II Febrero. Tesis: II.2o.P.A.260. Página: 264

Ahora bien, en cuanto al artículo 14 Constitucional, consideramos también se transgrede por las resoluciones de la Suprema Corte, en cuanto a que dicho precepto sin limitación ordena la aplicación de la ley en los juicios que se sigan en el país. Sin embargo, con las resoluciones del Poder Judicial, se desaplican y nulifican los preceptos de la ley que se refieren a las competencias, acumulación, etc., en virtud de que la Corte los considera artículos inocuos cuya inobservancia no vulnera en forma

directa garantías a favor de los gobernados e inclusive que pueden resultar intrascendentes al emitirse el laudo, todo ello sin observar que se está permitiendo y convalidando actos arbitrarios de las autoridades.

Por otra parte, conforme a la garantía de seguridad jurídica consignada en los artículos 14 y 16 Constitucionales, debemos mencionar que las normas de la Ley Federal del Trabajo son de observancia obligatoria conforme lo dispone el primer artículo de dicho ordenamiento, por lo tanto no se justifica la desaplicación de sus preceptos a la luz de criterios aparentemente simplificativos o funcionales de la ley pero que en realidad sirven para aumentar la arbitrariedad de las autoridades, quienes al conocer juicios de los que carecen de competencia, emiten resoluciones ilegales. Y al interpretarse la ley de manera que resulten en la práctica inimpugnables las resoluciones competenciales en cuanto al territorio e inclusive en ocasiones en cuanto a la materia, se desatiende lo preceptuado en los artículos antes enunciados y se contradice la siguiente tesis:

“COMPETENCIA LABORAL POR TERRITORIO. ES DE ORDEN PUBLICO, IRRENUNCIABLE Y DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA (ARTICULO 700, FRACCIÓN II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). La disposición anterior establece las reglas que deben atenderse para fijar la competencia en razón del territorio; así, faculta al actor que promueve ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para elegir a cuál de ellas dirigir su demanda, pudiendo optar entre las siguientes. la Junta del lugar de prestación de servicios (si se prestaron en varios lugares, la de cualquiera de éstos), la del lugar de celebración del contrato o la del domicilio del demandado. De lo anterior se infiere que la sola elección del accionante determina la competencia territorial, conforme a los lineamientos legales destacados, de tal manera que aun cuando en el contrato de trabajo se hubiera pactado someter cualquier controversia a los tribunales de un determinado Estado, la estipulación relativa no producirá efecto legal por implicar renuncia de derechos consignados en las normas de trabajo, en términos del artículo 5º, fracción XIII del propio ordenamiento y dado que las normas que rigen la distribución de competencias en los juicios laborales, son de orden público y de observancia obligatoria, de acuerdo también con el artículo 686 de la ley de la materia, que prevé la substanciación y decisión del procedimiento laboral en los términos precisados por la propia Ley.”

Novena Epoca. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: III, Febrero de 1996. Tesis: 2a. XI/96. Página:264.

Competencia 504/95. Suscitada entre la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en Aguascalientes, Aguascalientes y la Octava Junta Especial de la Local de Conciliación

y Arbitraje en Lagos de Moreno, Jalisco. 26 de enero de 1996. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Constanancio Carrasco Daza.

Por lo que hace al argumento de la Corte en el sentido de que se trata de violaciones procesales y por ello no procede el amparo, dicha idea será analizada en el punto 2 de este capítulo con mayor amplitud.

2. Violaciones procesales y diferencias con las resoluciones incidentales

Las violaciones procesales a diferencia de las resoluciones incidentales y al contenido de las mismas no pueden identificarse en principio, para resolver sobre la procedencia del juicio de amparo directo, en virtud de que como se observó en el capítulo anterior, el artículo 107 Constitucional contempla dos requisitos para la procedencia del juicio de amparo directo por violaciones procesales consistentes en que se afecten las defensas del quejoso y que dicha afectación sea trascendental al resultado del fallo. En ese sentido, debemos resaltar que por defensas se ha identificado a la oportunidad de conocer los hechos debatidos con tiempo suficiente para controvertir y ofrecer pruebas; en tanto que el contenido de los incidentes de competencia y en cierto sentido la acumulación, no tienen injerencia con dicha defensa pero sí con la validez del proceso.

Lo anterior no implica que sean menos importantes o que como se ha visto a través de la jurisprudencia, resulten inatacables en la práctica, sino que sus notas distintivas si bien no las identifican con violaciones procesales, si las distinguen como resoluciones que deben ser inmediatamente revisadas. Comenzaremos por mencionar la importancia de la competencia como atributo o límite de la jurisdicción del Estado que debe quedar inmediatamente definida como uno de los presupuestos procesales que sirve de continente a los actos desarrollados por las partes ya dentro del proceso.

En efecto, los presupuestos procesales son los requisitos sin los cuales no puede iniciarse, tramitarse y resolverse con eficacia jurídica un procedimiento, siendo

estos presupuestos, entre otros, la competencia del órgano jurisdiccional y la personalidad de las partes.

En materia de presupuestos procesales, la competencia del órgano aparece como uno de los que deben quedar establecidos previo al inicio del proceso al igual que aquel referido a la personalidad de las partes. Dada su importancia, la legislación admite que dichos presupuestos pueden ser analizados en forma oficiosa, a diferencia de los presupuestos procesales previos a la sentencia que se refieren a las condiciones necesarias para la regularidad del proceso.

A partir de la distinción de presupuestos procesales previos al proceso y previos a la sentencia, podemos identificar tanto las cuestiones de competencia como de personalidad como figuras que deben encontrarse determinadas si bien dentro del proceso, en sus primeras etapas para considerar un juicio válido; en tanto que las cuestiones identificadas como previas a la sentencia se refieren propiamente a lo que serían actos intraprocesales cuya impugnación deberá hacerse por la vía del amparo directo con la sentencia de fondo en tanto hayan sido trascendentales para el sentido en que se hubiese emitido el laudo.

Así, por violación procesal debemos entender a la infracción de alguna regla que norme la secuela del procedimiento u omisiones que dejen sin defensa a una de las partes dentro del juicio o que pueda influir en la resolución que deba dictarse en definitiva. Los efectos de este tipo de violaciones se produce respecto de los llamados derechos adjetivos y pueden o no incidir en las posiciones que van tomando las partes dentro del procedimiento con vista a obtener un fallo favorable, por lo que, cuando se logra este objetivo, tales efectos o consecuencias se extinguen sin haber originado afectación alguna a los derechos fundamentales de las partes y sin dejar ninguna huella en su esfera jurídica.

Eventualmente, podríamos identificar a estas violaciones procesales como referidas a las formalidades esenciales del procedimiento que no atañen al fondo del litigio pero cuya inobservancia podría llevar a nulificar todo lo actuado con posterioridad a la violación de que se trate, por haber tenido relevancia en la afectación de defensas de las partes.

Ahora bien, si las violaciones procesales sólo se dan dentro de un proceso, como vimos al definirlo en el capítulo I, éste se configura con la concurrencia de una autoridad competente y las dos partes contendientes, quienes desarrollarán una serie de actos tendientes a obtener la aplicación de la ley a un caso concreto. En estas circunstancias, podemos afirmar que la determinación de la autoridad competente a través del incidente respectivo aun no forma parte de los actos procesales tendientes a la dición del derecho, sino que se trata de actos que tienden a configurar un proceso en sus aspectos personales. Como tal se reconoce en la siguiente tesis aislada:

“PERSONALIDAD DE LAS PARTES, NO DEJA EN ESTADO DE INDEFENSION NI IRROGA PERJUICIO ALGUNO LA CIRCUNSTANCIA DE QUE LA RESPONSABLE DE OFICIO ANALICE LA. La circunstancia de que la responsable oficiosamente se haya ocupado de analizar la personalidad de las partes, no le causa ningún perjuicio ni deja en estado de indefensión a la quejosa, en razón de que es un **presupuesto procesal** y faltando éste no puede iniciarse ni desarrollarse válidamente con eficacia jurídica, un proceso; distinguiéndose éstos, de las condiciones de la **acción**, en que éstas son necesarias para que el actor obtenga una sentencia favorable, en tanto que, los referidos presupuestos procesales, son indispensables para que el juez pueda pronunciar una sentencia definitiva, favorable o desfavorable al actor; por ello, si faltan las condiciones de la acción, no hay inconveniente en que el juez falte el juicio. Sucede lo contrario, faltando los presupuestos, porque éstos deben existir desde que se inicia el proceso y subsistir durante él.”

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Octava Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XII-Agosto. Página: 513

No dejamos de observar que la jurisprudencia ha identificado al juicio como sinónimo de proceso y entiende que el mismo inicia a partir de la presentación de la demanda; pero dicha distinción no contradice lo dicho en párrafos anteriores, bien

porque aun y cuando las interlocutorias de competencia se dan dentro de lo que la jurisprudencia entiende como juicio no se dirigen a la obtención de una sentencia favorable de fondo, ni incide en las defensas de las partes por lo que no podemos identificarlas propiamente como violaciones procesales y, por otro lado, la distinción realizada por el Poder Judicial Federal, es debida a reformas realizadas en la Ley de Amparo en virtud de las cuales se consideró que únicamente para efectos de la procedencia de un juicio de garantías ante Tribunal Colegiado, se debe entender que existe juicio una vez presentada la demanda, aun y cuando la relación jurídico-procesal entre las partes y el órgano jurisdiccional no haya sido iniciada.

En nuestra opinión, las violaciones procesales son aquellas que inciden sobre la posición de las partes dentro del procedimiento, sobre sus defensas, pruebas, etc., en tanto que el ser juzgado por una autoridad legalmente competente ya sea por materia, territorio o cuantía es un elemento previo que debe determinarse antes de llevar a cabo cualquier otro acto procesal; en particular como límite de la jurisdicción de que se encuentra investida la autoridad laboral. En ese orden de ideas, la cuestión competencial no formará parte de los razonamientos, pruebas, datos, etc., en que se basará la autoridad laboral para pronunciar el laudo de fondo absolutorio o condenatorio que corresponda, por lo que puede afirmarse que no trasciende al fallo y por lo tanto, siguiendo los preceptos que se refieren a la procedencia del juicio de amparo directo, no podría impugnarse por esa vía ya que no se trataría de una violación procesal que haya trascendido al laudo afectando las defensas del quejoso, por lo que dicha improcedencia hace de las resoluciones interlocutorias de competencia un acto inimpugnable, considerando además que tampoco se admite la procedencia del amparo indirecto en su contra.

Por otra parte, decir que la cuestión de competencia, como violación procesal quedará subsanada en caso de obtenerse un laudo favorable, resulta antijurídico, porque con ello se pretende dar eficacia jurídica a toda la actuación de una autoridad si el laudo favorece a los intereses del impugnante de la competencia,

desconociendo con ello cualquier principio de seguridad jurídica de las partes que para calificar la competencia de la autoridad tendrían que esperar a que la misma les favorezca o no en sus pretensiones y defensas. Asimismo, inclusive de obtener un laudo favorable, no puede decirse que se deba a que se subsanó la violación producida; porque aun con un laudo favorable, el actuar por autoridad incompetente subsistirá, con los efectos jurídicos de la sentencia y sin que tal inconstitucionalidad haya sido reparada en el laudo, ya que en todo caso, el mismo se emitirá tomando en cuenta, el actuar de las partes o cualesquiera otra cuestión ajena a la competencia de la Junta actuante.

Asimismo, lo resuelto en los incidentes no sólo tiene efectos intraprocerales, sino que tiene otros efectos como el sujetar a las partes a someterse a la decisión de una Junta que puede encontrarse en casos extremos no sólo fuera del territorio de la parte demandada sino inclusive fuera del domicilio del actor cuando por motivos subjetivos de conveniencia deciden iniciar una demanda en Juntas incompetentes, influyendo dicha determinación en las cargas posteriores para las partes, retrasos e imparcialidad en el trámite de los asuntos, por lo que las resoluciones incidentales de competencia causa a una de las partes un perjuicio inmediato. Como ejemplo, mencionaremos que si se somete a las partes a un juicio fuera del domicilio o del centro de trabajo de uno o ambos, necesariamente se producirá un retraso en el juicio, porque las pruebas, inspecciones, confesionales, etc., se deberán desahogar fuera de la jurisdicción territorial de la Junta, con los gastos, tiempo y demás trámites que entonces si realizará, via exhorto, la autoridad que debiera estar conociendo

Siendo entonces la competencia de las autoridades un elemento identificado con los presupuestos procesales previos a la relación substancial entre las partes y el órgano jurisdiccional, al igual que la personalidad de las partes, deberá ser analizado de oficio por la propia Junta que reciba la demanda, e inclusive de emitirse una resolución interlocutoria en caso de que las partes hayan propuesto el incidente respectivo, éste deberá ser estudiado en forma inmediata por el Juzgado de Distrito que

corresponda en la vía de amparo indirecto. En este sentido, el Poder Judicial ha sostenido lo siguiente:

“INCOMPETENCIA Y FALTA DE PERSONALIDAD, EXCEPCIONES DE, SIMULTANEAMENTE PROPUESTAS, DEBE RESOLVERSE PRIMERAMENTE AQUELLA. Es cierto que las excepciones de incompetencia y falta de personalidad suspenden el curso del juicio en tanto se resuelvan, pero también lo es que, por lógica metodológica secuencial, debe dilucidarse primero si el órgano jurisdiccional tiene o no competencia para conocer del conflicto, atendiendo a la materia, cuantía, grado o territorio, para que, si se estima competente, avocarse al conocimiento del asunto, o en caso contrario abstenerse de ello y remitir los autos al órgano competente. Esto es así, porque la competencia implica la capacidad del órgano para actuar válidamente en el proceso, y si no la tiene no puede conocer del conflicto ni resolver las demás cuestiones planteadas; lo que, por otra parte, no implica negar el estudio de la excepción de falta de personalidad, que debe tramitarse y resolverse por la autoridad que resulte competente.”

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO

Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: I Segunda Parte-1. Pág.348

De igual manera, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, afirma que los incidentes de competencia deben ser combatidos como violación procesal una vez que se emita el laudo de fondo, como aparece en la tesis de rubro **“COMPETENCIA. LA RESOLUCION DE UNA JUNTA FEDERAL O LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, QUE DECLARA IMPROCEDENTE ESA EXCEPCION, SOLO SE PUEDE IMPUGNAR EN AMPARO DIRECTO Y NO EN EL INDIRECTO”**, cuyo texto se transcribió en el capítulo anterior, afirma que la cuestión competencial es una violación procesal que afecta las defensas del quejoso, toda vez que conforme al artículo 114 fracción IV de la Ley de Amparo, no tiene sobre las personas o las cosas una ejecución de imposible reparación por no afectar de manera cierta e inmediata derechos sustantivos y en materia de actos procesales, dicha afectación tendría lugar cuando no fuera susceptible de repararse con el hecho de obtener una sentencia favorable en el juicio, por haberse consumado la violación a la garantía individual, en cuyo caso procede el amparo indirecto. En el caso de la competencia, con la obtención de una sentencia o laudo favorable desaparecen los efectos de una resolución ilegal, siendo hasta el dictado del laudo cuando se podrá apreciar si la violación cometida trascendió al

resultado del fallo, y sostener la competencia cuando se ve impugnada, no implica que en fallo deba ser contrario a los intereses del afectado, máxime que en el caso de las Juntas se aplicará la misma ley sustantiva que no afecta los derechos alegados.

Como observamos, los anteriores argumentos que utilizan en forma tajante la distinción entre actos que afectan derechos sustantivos para reconocer la procedencia del juicio de amparo indirecto, contradice las tesis que sobre personalidad ha emitido la Corte, señalando que no pueden existir diferencias tajantes como la aludida para sostener la procedencia del amparo. Pero más contradictoria en sí misma resulta la tesis señalada en el párrafo anterior, porque en su propio texto establece que cuando se emita una resolución incidental en materia de competencia en forma ilegal, “. . . el procedimiento debe continuar y, si el laudo definitivo dictado en el juicio es adverso a los intereses del afectado con aquella resolución incidental, es innegable que tal violación cometida durante el procedimiento afecta las defensas del quejoso trascendiendo al resultado del fallo, pues al ser la competencia de las autoridades un presupuesto básico sobre el que se sustenta el procedimiento, el fallo resultará ilegal por emanar de un procedimiento viciado en uno de sus presupuestos y, por ello, carente de consistencia jurídica.”⁷⁰

Es decir, siguiendo los criterios existentes con anterioridad, afirma la Corte que la competencia es una cuestión impugnabile hasta que se emita el laudo y siempre que la interlocutoria haya trascendido a la emisión de una resolución contraria a los intereses de la parte impugnante; pero reconoce a la competencia como un presupuesto básico del procedimiento, cuyo fallo necesariamente resultará ilegal por emanar de un procedimiento viciado. Luego entonces, acorde con lo que venimos sosteniendo en este trabajo e incluso retomando los criterios que permiten la impugnación de las cuestiones de personalidad inmediatamente ante Juez de Distrito, sostenemos que en el caso de la competencia, los incidentes que se refieran a la misma

⁷⁰ Poder Judicial de la Federación Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época. Tomo IX. Marzo de 1999 Pleno y Salas México Suprema Corte de Justicia de la Nación 1999. Pág. 111.

deberán quedar analizados sin esperar a la emisión de un laudo que de cualquier manera resultará ilegal por provenir de una autoridad que desatiende los preceptos de la Ley laboral, tomando en cuenta que la institución en juego es la competencia y el principio de legalidad que permite a las autoridades a hacer sólo lo que las ley les faculta, con los graves perjuicios que resultan de permitirse el actuar ilegal de una Junta que con la violación de la ley da lugar a actos arbitrarios.

Debemos mencionar que en el caso de la nulidad, en general consideramos que al ser su finalidad el dejar sin efecto diversas constancias dentro del juicio emitidas por la Junta, no se sabrá hasta la emisión del laudo si la nulidad o validez declarada a través del incidente respectivo trascendió o no al resultado del fallo; por ello, admitimos en general que la resolución de nulidad si reviste la característica de ser un acto con efectos meramente procesales que deberá impugnarse hasta la emisión del laudo de fondo en caso de que su resultado haya o no influido en la resolución final.

3. Celeridad y prontitud en los procedimientos

En este punto debemos resaltar que tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 17 y 685 respectivamente, se han preocupado por señalar que los juicios deben substanciarse en el menor tiempo posible a fin de que las resoluciones que se emitan tengan verdadera eficacia al evitar perjuicios y daños a los promoventes de un juicio largo.

No podemos dejar de observar que las resoluciones incidentales se refieren a situaciones adjetivas aunque según decíamos en el punto anterior, algunas de ellas como puntos constitutivos del propio proceso y otras más como actos propiamente intraprocesales. Sin embargo, aunque se trate de cuestiones adjetivas señalaremos que el artículo 107 fracción III, inciso b) de la Constitución, al establecer cuándo procederá el amparo indirecto tratándose de actos de imposible reparación, no distingue entre actos sustantivos ni adjetivos, por lo cual consideramos que no existe impedimento

constitucional para impugnar las resoluciones incidentales por esa vía; máxime que la jurisprudencia que se refiere a la impugnación de las resoluciones de personalidad han admitido que la distinción realizada por el Poder Judicial Federal no puede ser absoluta, admitiendo que los actos adjetivos puedan ser revisados por Jueces de Distrito.

Por otra parte, podemos señalar que en el caso de las cuestiones de competencia, ésta figura es de orden público en cuanto a que determina el ámbito legal de actuación de la autoridad laboral que no puede ser trasgredido, por lo que preservar la eficacia de dicha institución hace necesaria su revisión inmediata por el Poder Judicial a través del amparo indirecto; incluso se ha sostenido que las normas que regulan la competencia “... sea por función o por materia, se apoderan de tal modo de las relaciones jurídicas procesales en el estado en que se encuentran, que es necesario intervenir en su corrección inmediata por tratarse de problemas de orden público.”⁷¹

Conviene resaltar asimismo, tratándose de las cuestiones de competencia y acumulación, que de esperar a su revisión hasta la interposición de un amparo directo, se correría el riesgo de que la violación no pueda ser reparada. En el caso de la competencia, por ejemplo, si la parte agraviada por la resolución obtiene un laudo favorable, lógicamente el amparo que interpusiera le resultaría negado por no causarle agravio en el fondo el laudo, pero su contraparte podría ganar un amparo en cuanto al fondo del asunto, configurándose la cosa juzgada con eficacia jurídica que impediría que en un nuevo amparo el agraviado con la cuestión competencial obtuviera una modificación a la misma en virtud de encontrarse fallado el fondo del negocio. De ahí que lo correcto es que dicha cuestión quede dilucidada previamente a la emisión del laudo, para que exista una verdadera posibilidad de recurrir y modificar el acto ilegal.

En caso del incidente de competencia, no dejamos de observar que el trámite por esta vía fue instaurado para dar mayor celeridad a los procedimientos,

⁷¹ H Cámara de Diputados Derechos del Pueblo Mexicano. “México a través de sus Constituciones”. T X. Artículos 95-110 Cuarta edición. Miguel Angel Porrúa México. 1996 P 474.

evitando el trámite de las cuestiones incidentales por inhibitoria que implicaba más retrasos; incluso la finalidad se observa dentro de las mismas disposiciones legales que nulifican prácticamente todo lo actuado ante autoridad incompetente, excepto, entre otros, cuando la cuestión competencial haya tenido lugar entre dos Juntas Especiales de la misma Junta, en cuyo caso lo actuado seguirá siendo válido

Dicha excepción, a nuestro juicio, no implica el que la ley esté invalidando las distribuciones contenidas en ella misma, antes bien la no invalidez declarada tiende a evitar más retrasos en el trámite, de donde concluimos que la finalidad perseguida entre otros, es la de celeridad, la que se incumple de permitirse la substanciación de juicios ante autoridad incompetente que conlleva retrasos cuando, como lo señalamos antes, una o ambas partes puede no tener su domicilio en el sitio en el que se encuentra la autoridad impugnada, situación que si bien no se presenta en modo exorbitante en la capital del país, sí se ve con peligrosa frecuencia al interior de la República; por lo que aun y cuando lo actuado por una autoridad incompetente quede legalmente convalidado, no es razón suficiente para minimizar el valor de la competencia ni de la ley como algo secundario y convalidable a conveniencia meta-jurídica de las partes o de las autoridades.

En este sentido, consideramos que debe existir la posibilidad de impugnar las resoluciones incidentales por la vía del amparo indirecto, no sólo por prontitud, sino porque de esperar su impugnación como violación procesal una vez pronunciado el laudo definitivo, bajo ciertos principios del Juicio de Garantías, la violación no sería reparable como lo señalamos anteriormente por la existencia de la cosa juzgada o bien sería imposible su cumplimiento, como en el caso de la acumulación que veremos a continuación.

En efecto, en el caso de las resoluciones incidentales en materia de acumulación, consideramos que su impugnación por la vía del amparo indirecto aceleraría la resolución de los juicios laborales. En principio, comenzaremos señalando

la equivocación que existe en la actual forma de impugnación, ya que las tesis que se refieren a la misma consideran, por un lado que no son impugnables en la vía de amparo indirecto en virtud de que su único fin es el de propiciar la resolución de los asuntos con celeridad y, por otra parte, no resultan impugnables en amparo directo, porque se trata de cuestiones que no afectan las defensas de los quejosos, quienes en los diversos juicios que se pretenden acumular serán oídos y tendrán oportunidad de ofrecer pruebas

Las anteriores consideraciones son equivocadas por incompletas, ya que no toman en cuenta que el fin principal de los incidentes de acumulación es el evitar el dictado de sentencias contradictorias, por lo que en la Ley laboral se ordena la emisión de un sólo laudo que resuelva los asuntos acumulados; de ahí observamos que no sólo tiene finalidad de celeridad de los juicios sino que su fin es más sustancial al proteger la seguridad jurídica de los litigantes al impedirse la emisión de laudos contrarios derivados de las mismas prestaciones o situaciones. Resaltando además que la acumulación no es una figura procesal referida a la capacidad u oportunidad de defensa de las partes sino relativa a la legalidad de las autoridades y que tiende a evitar la exhibición de las Juntas de Trabajo, al impedir que por la observancia de criterios distintos se emitan laudos contrarios derivados de situaciones conexas.

En otro sentido, el Poder Judicial considera que aún cuando no se acumulen los juicios, dicha actitud de la Junta no tiene efectos agraviantes para el quejoso porque aun no se emiten los laudos y no será hasta la emisión de los mismos cuando se conozca en todo caso, si trascendió o no la violación cometida en la acumulación.

Punto en el que diferimos, ya que no se está tomando en cuenta que las hipótesis de la acumulación además buscan dejar sin efectos juicios con identidad de partes y prestaciones, lo que implica la eliminación de cargas de trabajo tanto para las Juntas como para los órganos de amparo y que coadyuva a acelerar los procedimientos,

además de que al someterse a la parte impugnante a llevar juicios innecesarios, se le causa agravios y perjuicios inmediatos.

Así, la eficacia de promover un amparo indirecto en forma inmediata en contra de las resoluciones incidentales de acumulación, tendrán el efecto de evitar el dictado de resoluciones contradictorias; finalidad que está acorde con la figura procesal en comento, con el carácter preventivo que le otorga la legislación y que debe también ser resguardado a través del juicio de amparo.

La finalidad anterior, consideramos tiene su origen en la libertad para emitir los laudos que otorga la ley a las Juntas, ya que se les permite valorar los hechos y las pruebas a conciencia y verdad sabida, y aun y cuando se haya sostenido en diversas ejecutorias que las pruebas de un expediente no serán tomadas en cuenta para resolver en otro expediente acumulado, no menos cierto es que constituyen material que deberá ser analizado y tomado en cuenta por la autoridad para emitir un laudo congruente y no contradictorio; lo que no acontecería si con motivo de la no acumulación no se da la oportunidad de que la misma autoridad tenga ante sí todos los hechos y pruebas que finalmente le son sometidos a su consideración.

No dejamos de admitir que efectivamente la no acumulación de los expedientes no priva a las partes de la oportunidad de defensa y prueba a que se refiere el artículo 14 constitucional, pero la ley al admitir los supuestos de la acumulación supone incluso que no ha existido defensa deficiente, pero con la valoración de las pruebas a verdad sabida, pueden emitirse laudos contradictorios, lo que se evitaría teniendo a la vista los expedientes todos que se quieren acumular. Esta certeza jurídica en los hechos se ve coartada si se considera que los juicios en ocasiones pueden estar en distintos estados procesales que hacen imposible conseguir con prontitud las constancias en uno que se requieren para el otro, o bien que existiendo en un juicio un laudo en un sentido en una Junta, sea contradicho por un segundo laudo de otra Junta, y al ser cada laudo impugnado en distinto tiempo, nos llevará necesariamente a la situación de que en

cada caso pueda existir cosa juzgada por encontrarse en cumplimiento de diversas ejecutorias emitidas por distinto Tribunal Colegiado en distinto tiempo.

Sobre esta última idea nos detendremos un poco para señalar que en virtud de los efectos vinculatorios de una sentencia de amparo, la efectividad de la cosa juzgada que pregonó la Corte en los asuntos de personalidad, también podría verse afectados en el caso de los incidentes de acumulación. En efecto, cuando un Tribunal Colegiado conceda un amparo para que se acumulen dos juicios, aquel en que no falló el mencionado Tribunal podría encontrarse con laudo firme en cumplimiento de otra sentencia de amparo, por lo que dicho laudo ya no podría dejarse sin efecto para dar cumplimiento a una ejecutoria que ordenara la acumulación; con ello la ejecutoria perdería fuerza legal y no tendría posibilidad de ser cumplida, dando lugar a la irreparabilidad de la violación acontecida.

Desde otro punto de vista, para salvaguardar la efectividad de la cosa juzgada, debe señalarse que cuando se obtiene un laudo favorable a los intereses del incidentista en la acumulación y éste se modifica por mandato de un Tribunal de amparo pero en beneficio de su contraparte, el agraviado por la resolución incidental no podrá atacar dicha violación en un segundo amparo si ya se falló el fondo del asunto.

En otro orden de ideas, más grave nos parecen las tesis aisladas en donde bajo criterios poco jurídicos se deja las cuestiones de acumulación como aquellas que pueden evadirse por las autoridades y que aprovechan los litigantes en perjuicio de la seguridad jurídica de la contraparte que preferirá un mal arreglo a un juicio no menos malo. Más aún, porque las partes litigantes son titulares del derecho a obtener un debido proceso legal que les es coartado en forma inconstitucional al permitirse a las autoridades que cumplan o dejen de cumplir las leyes en forma arbitraria aun y cuando la Ley laboral no les otorga dichas facultades sino que por el contrario dispone en forma clara su observancia general y obligatoria en su primer artículo. No obstante lo anterior, existen tesis como la siguiente, que nulifican lo dispuesto en la legislación, al establecer:

“INCIDENTE DE ACUMULACION. SU DESECHAMIENTO NO TRASCIENDE AL LAUDO RECLAMADO, POR LO QUE NO PUEDE SER OBJETO DE ESTUDIO EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO. La determinación de la Junta al desechar el incidente de acumulación planteado, sea cual fuere el motivo que tuvo para ello, no trasciende al laudo reclamado y, por ende, la violación procesal que se denuncia no puede ser objeto de examen en el juicio de garantías, por no quedar comprendida en la parte final del primer párrafo del artículo 158 de la Ley de Amparo, además de que no es apta para lesionar los intereses jurídicos de la reclamante, que no es titular de un derecho público subjetivo a la acumulación.”

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Novena Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IV, Septiembre de 1996. Tesis: I.Io.T.45 L. Página: 656

Por lo tanto, consideramos que el inmediato análisis de las cuestiones de competencia y acumulación, principalmente, tendrían el efecto de resolver con mayor prontitud y celeridad los juicios laborales en que surjan dichos incidentes. No dejamos de observar que el Poder Judicial Federal ha manifestado especial interés en que no se abuse del juicio de amparo y que el dar oportunidad de amparos indirectos en cuestiones adjetivas, implica la proliferación de los mismos; sin embargo, contrario a esta postura podemos sostener que en el caso de los incidentes mencionados, podrían evitar no sólo trámites ante la Junta sino ante el propio Poder Judicial que resolverá de antemano cuestiones que de cualquier manera le serán sometidas a su consideración, con la diferencia de que en el primer tiempo aún se tiene oportunidad de corregir las violaciones realizadas y, por lo que hace al abuso del juicio, éste encuentra su solución con las sanciones económicas que en tales supuestos los Jueces y Tribunales Federales se encuentran facultados para imponer al litigante temerario. Siendo, a nuestro juicio más relevante la conservación de un país de leyes que la proliferación de juicios de amparo.

Por otra parte, los procedimientos laborales no se verían alargados con la promoción de un juicio de amparo indirecto en contra de una resolución incidental, en virtud de que dicho juicio no suspende el trámite de los laborales y, en la práctica, los

juicios de garantías se resuelven en menos tiempo que un juicio laboral, por lo que antes de la emisión de un laudo viciado, el Poder Judicial Federal ya habrá resuelto la cuestión incidental debatida, evitando así la emisión de un laudo por autoridad incompetente, o los posibles laudos contradictorios emanados de expedientes no acumulados oportunamente o bien el trámite de juicios que pueden finalizar cuando se detecta la similitud de partes y prestaciones.

También debemos resaltar que los incidentes señalados en el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo tienen la característica de ser de previo y especial pronunciamiento, por lo que deben quedar definidos antes de la emisión del laudo de fondo, máxime en el caso de la personalidad y la competencia como presupuestos procesales. Y, para arribar a una resolución firme de esos incidentes antes del laudo, se hace necesario que sean revisadas por la autoridad de amparo en forma inmediata.

4. Propuestas de reformas legales relacionadas con la impugnación de las resoluciones incidentales en materia laboral

Expuestas las razones prácticas y jurídicas por las que consideramos debiera existir unificación de criterios para decidir cuál es el medio de impugnación que debe emplearse en contra de las resoluciones incidentales que se pronuncian en el procedimiento laboral, a continuación mencionaremos cuáles pueden ser las medidas legales para lograrlo

Tomando en cuenta que las cuestiones de competencia y personalidad forman parte de los presupuestos esenciales del procedimiento, se sugiere que la actual legislación de amparo contemple como hipótesis de procedencia del juicio de amparo indirecto, las resoluciones incidentales que se ocupen de tales materias

En el caso de la acumulación tratando de conservar su finalidad preventiva de laudos contradictorios, en los casos en que la autoridad laboral deseche o

declare improcedente dicho incidente, también se sugiere que se admita la procedencia del juicio de amparo indirecto.

En todo caso, las sugerencias anteriores, podrán agregarse al artículo 114 de la ley mencionada, de la siguiente manera:

Art. 114.- El amparo se pedirá ante el Juez de Distrito:

I.- . . .

. . .

VII.- Contra actos de los tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, cuando resuelvan sobre los presupuestos procesales, tales como *personalidad* y competencia.

VIII.- Contra actos de los tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, cuando desechen o declaren improcedentes las cuestiones de acumulación planteadas por las partes.

CONCLUSIONES

PRIMERA: En la Ley Federal del Trabajo no existen contemplados recursos en contra de las resoluciones incidentales que se tramitan en el procedimiento. Dicha exclusión obedece a la pretensión de celeridad que se busca en los juicios laborales y en lo innecesario que resultaba que fueran revisadas las resoluciones de las Juntas dado su carácter tripartita que involucra a trabajadores y patrones, lo que daría lugar a resoluciones imparciales y dictadas a verdad sabida y buena fe guardada; sin embargo dichos ideales fueron rebasados e incumplidos en los hechos, apareciendo así la necesidad de que como todo tribunal jurisdiccional, se busque que sus resoluciones puedan ser revisadas por entes distintos en busca de la legalidad e imparcialidad que no se ha logrado. Por ello, este trabajo propone sean revisadas aun y cuando en principio pueda pensarse que ello contraria los principios de celeridad e inmediatez que deben regir en el procedimiento.

SEGUNDA: Buscando las actuales formas de impugnación de las resoluciones interlocutorias, encontramos que el Poder Judicial de la Federación en el caso de la personalidad, sostiene la procedencia del juicio de amparo indirecto por diversas cuestiones entre otras, la de actuar con celeridad en las violaciones referidas; sin embargo, tales criterios son contradichos por el mismo Poder en el caso de otros incidentes, por diversos motivos que consideramos incorrectos y que inclusive llegan a nulificar el contenido de la legislación laboral en lo relativo a la acumulación y competencia, ya que si bien las resoluciones interlocutorias que se refieran a estos casos pueden ser atacadas por la vía del amparo directo una vez pronunciado el laudo, en la práctica la ilegalidad de dichas resoluciones no implica la concesión del amparo ni aun cuando sea evidente su procedencia, dando lugar a resoluciones prácticamente inimpugnables que vulneran el sistema jurídico nacional.

TERCERA: A fin de ubicar la naturaleza de las cuestiones incidentales de competencia, debemos distinguir que la competencia forma parte de los llamados

presupuestos procesales sin los cuales la integración del proceso es inválida y, al igual que la personalidad, debe quedar dilucidada inmediatamente después de la presentación de la demanda, en acatamiento al principio de legalidad que impide a las autoridades actuar en asuntos en donde la norma jurídica no les atribuye competencia.

CUARTA: El actual criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, únicamente permite la impugnación por la vía del amparo indirecto de las cuestiones incidentales de competencia, en los casos en que la competencia deba establecerse entre autoridades que apliquen ordenamientos distintos y no en los casos en que ambas autoridades tengan como finalidad aplicar el mismo cuerpo de leyes al caso controvertido; o bien, cuando se vulnere la llamada competencia constitucional. No obstante que este es un criterio razonable, no menos cierto es que desconoce y nulifica los distintos tipos de competencia doctrinal y legalmente establecidos (territorio, grado, cuantía y materia), y al negarse el alcance y aplicación de los preceptos que consignan la competencia, produce a su vez un ataque a los artículos 14 y 16 constitucionales, en donde no aparece que deba distinguirse entre una competencia constitucional y la llamada jurisdiccional para considerar que sólo en el primer caso se transgreden sus disposiciones, por lo que tal distinción resulta contraria a los preceptos constitucionales señalados.

QUINTA: El actuar de una autoridad incompetente dará lugar a un acto infundado e inmotivado, ya que si la Junta actúa fuera de los ámbitos competenciales por territorio, grado o cuantía legalmente determinados, implica que la situación de las partes que eligen la Junta en que presentan su demanda, no encuadra en ninguno de los supuestos a que se refieren los artículos 698, 700 y demás de la Ley laboral; por lo que al no existir adecuación entre la norma y el caso concreto, da lugar a un acto infundado e inmotivado, contrario al artículo 16 constitucional, impugnabile por tal caso por la vía del amparo.

SEXTA: La Suprema Corte de Justicia de la Nación además, considera que las cuestiones de competencia jurisdiccional si pueden atacarse por la vía del amparo

directo una vez que se haya pronunciado el laudo de fondo y se aprecie que la resolución interlocutoria trascendió al resultado final por haber transgredido las defensas de la parte impugnante; sin embargo, la cuestión competencial no forma parte del material lógico, probatorio ni fáctico en el que se basa una sentencia de fondo, por lo que puede afirmarse que nunca será decisivo para la pronunciación de un laudo favorable o no a los intereses de las partes; es decir, por ser la competencia un elemento previo a la actuación de los contendientes, la autoridad no lo considerará al momento de emitir el laudo, por lo que no podrá alegarse tal como violación procesal que haya influido en el fallo final que en todo caso le será ajeno.

SEPTIMA: En los hechos, cuando se ataca por la vía del amparo directo las interlocutorias pronunciadas en un incidente de competencia, los Tribunales Colegiados consideran que además de que dichas violaciones no vulneran la capacidad de defensa de las partes, incluso aun y cuando la resolución se considere ilegal, tampoco sería procedente el amparo en virtud de que con la concesión del amparo se tendría que repetir un juicio laboral a decir de los Tribunales innecesario porque en todo caso, en el procedimiento viciado, se aplicó la misma ley sustantiva; lo que hace de las resoluciones interlocutorias un acto en la práctica inimpugnable por no existir la posibilidad real de poder variar lo resuelto por las Juntas ante el tipo de criterios sostenidos por el Poder Judicial

OCTAVA: El no estudiar la competencia en amparo por las razones que da la jurisprudencia, llevan a los siguiente: 1) es un acto inatacable en la práctica, 2) son actos infundados que se convalidan y, 3) nulifican las competencias legales. Por lo tanto, consideramos necesario que exista un procedimiento y/o recurso en contra de los actos señalados. En este sentido, habiendo reconocido la Corte que el amparo indirecto es el recurso procedente en relación a presupuestos procesales, la propuesta es que sea también éste el que se prevea para atacar las resoluciones interlocutorias que se refieran a la competencia de la autoridad, porque dicha competencia también es un presupuesto procesal.

NOVENA: En el caso de la acumulación, consideramos que debe preservarse el fin preventivo que le otorga la legislación laboral, porque evita el dictado de sentencias contradictorias y elimina la necesidad de seguir juicios que pueden dejarse sin efectos cuando en forma oportuna se detecta la identidad de partes y de prestaciones. Situación que no puede conseguirse si se considera que la resolución incidental de acumulación aun siendo ilegal no vulnera garantías individuales y por ello actualmente resulta inatacable por cualquiera de las vías de amparo intentadas; vulnerando con ello el orden legal del país al desconocerse y nulificarse de hecho los preceptos de la ley que contienen las hipótesis en que dicho incidente debe proceder.

DECIMA: Atendiendo a que el juicio de amparo indirecto, no suspende el trámite de los procedimientos laborales, consideramos que éste es el medio y la vía para impugnar las resoluciones incidentales de acumulación y competencia que se consideren ilegales, en virtud de que constitucionalmente no existe impedimento legal para que actos relativos a un proceso sean impugnados por esta vía e igualmente, por los tiempos en que se resuelve un juicio de garantías, existirá mayor celeridad en los procedimientos acorde con lo dispuesto por el artículo 17 de la Constitución.

DECIMA PRIMERA: Tenemos la convicción de que la finalidad del juicio de amparo y de la jurisprudencia debe ser el respeto a la ley, por lo tanto no debe permitirse que los preceptos de la ley se nulifiquen y no se apliquen. Porque observamos que las discrepancias en los criterios de la Corte en cuanto a la impugnación de las resoluciones incidentales, nulifican los preceptos de la ley laboral, y además provocan en la praxis los abusos de las Juntas que se encuentran hacia el interior de la República Mexicana, en los cuales se produce un desequilibrio entre las partes cuando por cuestiones meta-jurídicas se pronuncian en asuntos de los cuales carecen de competencia o resuelven en forma ilegal los incidentes que van apareciendo en el procedimiento.

BIBLIOGRAFIA

1. ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Proceso, autocomposición y autodefensa. UNAM. México. 1991.
2. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Los contratos especiales de trabajo. UNAM. México. 1992.
3. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas. México. 1978.
4. BOGLIANO, Palmiro B. La estabilidad en el contrato de trabajo. Abeledo-Perrot Buenos Aires. 1957.
5. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta edición. Sista. México. 1996.
6. BOUZA, Alfonso y Enrique de la Garza. Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México. UNAM-Cambio XXI. México. 1998.
7. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del Trabajo. Harla. México. 1990.
8. BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésimocuarta edición. Porrúa. México. 1992.
9. BURGOA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Trigésima edición. Porrúa México. 1992.
10. CABRERA BAZAN, José. Contrato de trabajo y ordenamiento jurídico. Akal España. 1982.
11. CANTON MOLLER, Miguel. México, realidad actual. En México su realidad laboral a finales del siglo XX. UNAM. México. 1997.
12. CASTRO, Juventino V. Garantías y amparo. Décima edición. Porrúa México. 1998.
13. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Confederación Patronal de la República Mexicana. México. 1972
14. CAVAZOS FLORES, Baltasar et al. Estudio comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano (T.L.C.). Trillas. México. 1993

15. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Se requiere reformar nuestra Ley Federal del Trabajo si o no y por qué? En México su realidad laboral a finales del siglo XX UNAM. México. 1997.
16. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1992.
17. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Décima edición. Porrúa. México. 1997.
18. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Segundo. Octava edición. Porrúa. México. 1990.
19. DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México. 1996.
20. DE BUEN L., Néstor. Los grupos de empresas nacionales y multinacionales y el Derecho del Trabajo. En los grupos de empresas nacionales y multinacionales y el Derecho del Trabajo. UNAM. México 1982.
21. DE BUEN L., Néstor. La reforma del proceso laboral. Porrúa. México. 1983.
22. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimocuarta edición. Porrúa. México. 1996.
23. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Octava edición. Porrúa. México. 1995.
24. DE PINA, Rafael y José Castillo Larrañaga. Derecho Procesal Civil. Decimonovena edición. Porrúa. México. 1990.
25. DOS REIS, José Alberto. Teoría de la acción. Colofón. México. 1995.
26. EDWARDS, P.K y Hugh Scullion. La organización social del conflicto laboral. "Control y resistencia en la fábrica". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España. 1987.
27. FIX ZAMUDIO, Héctor. Introducción al estudio de la defensa de la Constitución en el ordenamiento mexicano. Segunda edición. UNAM-Corte de Constitucionalidad de Guatemala. México. 1998.
28. GOMEZ ALCANTARA, Antonio I. El derecho del trabajo y su perspectiva hacia principio de milenio. En México su realidad laboral a finales del siglo XX UNAM. México. 1997.

29. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Sexta edición. UNAM. México. 1983.
30. GOMEZ MONTERO, Armando La pulverización del régimen jurídico del trabajo en México. En México su realidad laboral a finales del siglo XX. UNAM. México. 1997.
31. GONGORA PIMENTEL, Génaro. Introducción al estudio del juicio de amparo. Sexta edición. Porrúa. México. 1997.
32. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoctava edición. Porrúa. México. 1994.
33. GUERRERO, Euquerio. Relaciones laborales. Porrúa. México. 1971.
34. MARQUET GUERRERO, Porfirio. México, realidad laboral a fines del siglo XX. En México su realidad laboral a finales del siglo XX. UNAM. México. 1997.
35. MONSALVO VALDERRAMA, Luis. Un procedimiento laboral sin vicios. En México su realidad laboral a finales del siglo XX. UNAM. México. 1997
36. MORALES, Hugo Italo. La estabilidad en el empleo. Trillas. México. 1987.
37. OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Sexta edición Harla. México. 1995
38. PETIT, Eugene. Tratado elemental de Derecho Romano. Araujo. Argentina. 1940.
39. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, modificación y terminación de la relación de trabajo. Tercera edición. Pac. México. 1992.
40. RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Segunda edición Pac México. 1991.
41. REYES TAYABAS, Jorge. Derecho Constitucional aplicado a la especialización en amparo. Cuarta edición. Themis. México 1998.
42. REYNOSO CASTILLO, Carlos. El despido individual en América Latina. UNAM. México. 1990.
43. RUPRECHT, Alfredo J. Contrato de trabajo. Omeba. Buenos Aires. 1960.
44. TRON PETIT, Jean Claude. Manual de los incidentes en el juicio de amparo. Segunda edición. Themis, México. 1998.

45. VILORO TORANZO, Miguel. Introducción al estudio del Derecho Novena edición. Porrúa. México. 1990

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 120ª edición. Porrúa. México. 2000.
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada. UNAM. México. 1985.
3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1981
4. Ley Federal del Trabajo de 1970. Décimoprimer edición. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. México. 1994.
5. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan. B.Climént Beltrán. Décimatercera edición. Esfinge. México 1997.
6. Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y sistematizada por Baltasar Cavazos Flores et al. Vigésimoséptima edición. Trillas. México. 1995.
7. Ley de Amparo. Anaya. México. 2000.
8. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995. México. Poder Judicial Federal. 1995.
9. Suprema Corte de Justicia de la Nación. IUS 9. México, SCJN, 2000

HEMEROGRAFIA

1. BECERRIL, Isabel. "Aun lejos la nueva cultura laboral." El financiero. Viernes 23 de enero de 1998.
2. GOMEZ SALGADO, Arturo. "Impide revitalizar cuadros técnicos. Rigidez laboral ante elevados costos por despido obrero." El financiero. Martes 25 de marzo de 1997.

3. GOMEZ SALGADO, Arturo. "Desconfía la OIT de nueva política contra el desempleo." El financiero. Jueves 24 de julio de 1997
4. GOMEZ SALGADO, Arturo. "Fuera el Ejecutivo de la iniciativa de reforma laboral, clama la UNT." El financiero. Lunes 8 de junio de 1998.
5. GOMEZ SALGADO, Arturo. "Entrega la UNT al CT su propuesta de reformas laborales." El financiero. Martes 30 de junio de 1998.
6. GOMEZ SALGADO, Arturo. "Pago por horas y fin del minisalario, insiste la IP." El financiero. Martes 4 de agosto de 1998.
7. GOMEZ SALGADO, Arturo. "Encono ante la reforma a la ley del trabajo: UNT." El financiero. Lunes 10 de agosto de 1998.
8. GONZALEZ, Victor. "Turnará al Congreso su proyecto de reforma laboral. Suprimir Juntas de Conciliación y Contratos Colectivos, pide el PAN." El financiero. Lunes 10 de julio de 1995.
9. OJEDA AVILES, Antonio. "El Trabajo subordinado en la historia". Revista de la Facultad de Derecho de México. Tomo XXXIII. Núms. 127-128-129. Publicación Semestral Enero-junio de 1983. PP. 243-262.
10. Poder Ejecutivo Federal. "Iniciativa de reformas a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del inciso 'A' del artículo 123 de la Constitución General de la República del 26 de diciembre de 1961." Revista Mexicana del Trabajo. Organó de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Publicación Bimestral. 5ª época. Tomo X. Abril de 1963. Número Especial.
11. Poder Ejecutivo Federal. "Proyecto de ley que reforma las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del inciso 'A' del artículo 123 de la Constitución General de la República" Revista Mexicana del Trabajo. Organó de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Publicación Bimestral. 5ª época. Tomo X. Abril de 1963. Número Especial.
12. Poder Ejecutivo Federal. "Decreto que reforma el inciso 'A' del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 20 de noviembre de 1962." Revista Mexicana del Trabajo. Organó de la Secretaría del Trabajo y

- Previsión Social. Publicación Bimestral 5ª época. Tomo X. Abril de 1963 Número Especial.
13. Poder Ejecutivo Federal. "Iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo como consecuencia de las modificaciones a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI, inciso 'A' del artículo 123 Constitucional." Revista Mexicana del Trabajo. Organó de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Publicación Bimestral. 5ª época. Tomo X. Abril de 1963. Número Especial.
 14. Poder Ejecutivo Federal. "Proyecto de la ley reglamentaria de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI, inciso 'A' del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 20 de diciembre de 1962." Revista Mexicana del Trabajo. Organó de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Publicación Bimestral. 5ª época. Tomo X. Abril de 1963. Número Especial.
 15. RODRIGUEZ LOPEZ, Leticia. "Punto esencial en la agenda legislativa del próximo Congreso. Momento clave para modificar la LFT: CCE." El financiero. Domingo 3 de agosto de 1997.
 16. RODRIGUEZ LOPEZ, Leticia. "Por concenso, la reforma a la Ley del Trabajo, asegura la IP." El financiero. Sábado 9 de mayo de 1998.

ENCICLOPEDIAS Y DICCIONARIOS

1. LV Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Derechos del Pueblo Mexicano. "México a través de sus Constituciones." Consta de 12 tomos. Cuarta edición. Miguel Angel Porrúa. México. 1996.
2. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Consta de 4 tomos Cuarta edición. Porrúa. México. 1991
3. ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Consta de XXVI tomos. Driskill. Argentina. 1986

OTRAS FUENTES

1. Congreso de la Unión. Sistema de Información Legislativa. "Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931." Carpeta 134. 22 de mayo de 1931.
2. Congreso de la Unión. Sistema de Información Legislativa. "Dictamen sobre la reglamentación del artículo 123 Constitucional. Ley Federal del Trabajo de 1931." Carpeta 134. 10 de julio de 1931.
3. Congreso de la Unión. Sistema de Información Legislativa. "Dictamen sobre la reglamentación del artículo 123 Constitucional. Ley Federal del Trabajo de 1931." Carpeta 134. 21 de julio de 1931.
4. Congreso de la Unión. Sistema de Información Legislativa. "Discusión sobre la reglamentación del artículo 123 Constitucional. Ley Federal del Trabajo de 1931" Carpeta 134. 22 de julio de 1931.
5. Congreso de la Unión. Sistema de Información Legislativa. "Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970." Carpeta 313. 12 de diciembre de 1968.
6. Congreso de la Unión. Sistema de Información Legislativa. "Exposición de motivos de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980." Carpeta 315 21 de diciembre de 1979.
7. Congreso de la Unión. Sistema de Información Legislativa. "Dictamen de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980". Carpeta 315 27 y 28 de diciembre de 1979.
8. Congreso de la Unión. Sistema de Información Legislativa "Exposición de motivos de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980." Carpeta 315. 21 de diciembre de 1979.
9. "Acuerdo Nacional para la elevación de la productividad y la calidad" El financiero. Miércoles 27 de mayo de 1992.
- 10 "Principios de la Nueva Cultura Laboral." Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1996

V. b.
