



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN

**FUNCIÓN JURÍDICA DE LOS
INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL
PRONUNCIAMIENTO EN EL
PROCESO DEL TRABAJO**

TESIS

*QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO*

P R E S E N T A :

SANDRA RIZO LUNA

ASESOR LIC. JAVIER CARREON HERNANDEZ

MÉXICO 2000



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES

**CONSUELO LUNA VELAZQUEZ Y
JESÚS RIZO MOYA, NO SÓLO POR
DARME EL MILAGRO DE LA VIDA,
SINO POR SU GRAN EJEMPLO,
APOYO Y CONFIANZA PARA QUE
LOGRARA CUMPLIR LA META MÁS
GRANDE DE MI VIDA.**

A MIS HERMANAS

**VERÓNICA, ELIZABETH, LUCIA,
FABIOLA, Y BEATRIS; POR SU
CARIÑO Y APOYO.**

A MI NOVIO

**ANTONIO VÉLEZ VARVAJAL, POR
QUE GRACIAS A SU AMOR Y
COMPRENSIÓN, IMPULSÁNDOME
EN LOS MOMENTOS MÁS DIFÍCILES,
ME AYUDO A LA REALIZACIÓN DE
ESTE TRABAJO, DÁNDOME SIEMPRE
SU APOYO CARIÑO Y CONFIANZA.**

A VIRGINIA OROPEZA RODRIGUEZ

**POR BRINDARME SU AMISTAD,
Y COLABORACIÓN EN LA
REALIZACIÓN DE ESTE
TRABAJO.**

A MI ASESOR Y MAESTRO

**LICENCIADO JAVIER CARREON
HERNANDEZ POR SU
INVALUABLE AYUDA, APOYO Y
CONSEJO.**

A LA UNAM.

**POR HABERME ABIERTO SUS
PUERTAS Y OTORGÁNDOME LA
OPORTUNIDAD DE PERTENECER
ORGULLOSAMENTE A ELLA,
PROPORCIONÁNDOME UNA
EDUCACIÓN.**

**FUNCIÓN JURÍDICA DE LOS INCIDENTES DE
PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO
EN EL PROCESO DEL TRABAJO**

INDICE

	<i>Pág.</i>
INTRODUCCIÓN	I
CAPITULO I	
EL PROCESO DEL TRABAJO.	
1.- ANTECEDENTES.	1
2.- CONCEPTO PROCESAL DEL TRABAJO.	11
3.- PRINCIPIOS PROCESALES.	13
4.- CARACTERÍSTICAS.	21
5.- LOS PROCEDIMIENTOS.	22
CAPITULO II	
EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO DEL TRABAJO.	
1.- LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO.	33
2.- ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO.	45
2.1. <i>La demanda laboral.</i>	45
2.2. <i>Audiencia de conciliación demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.</i>	54
2.3. <i>Audiencia de desahogo de pruebas.</i>	63
2.4. <i>Alegatos y cierre de instrucción.</i>	65
2.5. <i>proyecto de laudo y laudo.</i>	66
CAPITULO III	
GENERALIDADES DE LOS INCIDENTES.	
1.- ANTECEDENTES.	73
2.- CONCEPTO DE INCIDENTES.	76
3.- CLASIFICACIÓN DE LOS INCIDENTES.	80
4.- ELEMENTOS DE LOS INCIDENTES.	84
5.- TRAMITACIÓN.	87

CAPITULO IV

REGLAMENTACIÓN DE LOS INCIDENTES EN EL PROCESO DEL TRABAJO.

1.- NULIDAD.	91
2.- COMPETENCIA.	92
3.- PERSONALIDAD.	99
4.- ACUMULACIÓN.	111
5.- EXCUSAS.	123

CONCLUSIONES.	135
----------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA.	138
----------------------	------------

INTRODUCCIÓN

Para adentrarse en el estudio de cualquier rama del derecho, se requiere de una preparación y capacitación de análisis muy cuidadoso, que sólo los juristas y estudiosos del derecho lo tienen, pero la gran necesidad que tenemos los abogados por preservar la esencia del *Derecho Procesal del Trabajo*, nos hace adentrarnos día con día en su estudio para así poder prepararnos y lograr la equidad en todos los juicios.

La finalidad del *Derecho Procesal del Trabajo*, es buscar la consecución del equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones mediante la correcta aplicación de sus normas, lo cual solo podrá verse cumplido con el estricto apego a las disposiciones legales y contractuales. Por ende son la ley y las convenciones individuales y colectivas, la base de donde deben surgir todas los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes, de lo que se desprende que es necesario el conocimiento para su correcta interpretación, elementos indispensables para el logro de los objetivos del *Derecho Procesal del Trabajo*.

Al buscar este equilibrio entre conocimiento e interpretación del *Derecho Procesal del Trabajo*, surgen grandes dudas y muy variadas, las cuales no se pueden responder tan simplemente, se tiene que hacer un estudio a profundidad, basándose tanto en la ley como en la doctrina y jurisprudencia, esto con el fin de poder lograr un criterio más amplio y justo de propia interpretación y apegada al *Derecho Procesal del Trabajo*.

Haciendo dicho estudio sobre el *Derecho Procesal del Trabajo* en busca de su esencia y comparándolo con otras ramas del derecho, observamos que en aquellas eventualidades que sobrevienen accesoriamente al asunto principal llamadas incidentes o artículos como también los reconoce la jurisprudencia y la ley, principalmente los de previo y especial pronunciamiento contemplados en la *Ley Federal del Trabajo* en sus artículos 761, 762, 763, 764 y 765 y demás relativos a la nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas.

Incidentes que son utilizados para desembarazar el procedimiento de dichas eventualidades, puesto que este tipo de circunstancias paralizan interrumpen o suspenden la actividad procesal hasta que se resuelvan, además de poder cambiar alterar o modificar la estructura lógica del proceso y que por su naturaleza deben resolverse de un modo especial.

Por lo anteriormente expuesto, es muy importante el análisis de los incidentes o artículos, cual es su función jurídica por los cambios y consecuencias que pueden implicar al propio procedimiento del trabajo.

En atención a lo anterior, hemos intentado en el presente trabajo estudiar no sólo a los incidentes, sino también al *Derecho Procesal del Trabajo* de una manera general, con el fin de dar marco mas amplio, atendiendo más al procedimiento ordinario, por ser en el que se presentan con mayor frecuencia.

Para dar inicio a esta tarea partiremos de aspectos procesales fundamentales como lo es el estudio de los antecedentes históricos del *Derecho Procesal del Trabajo* en México, así como su concepto, principios características y los diferentes procedimientos que existen en el *Derecho Procesal del Trabajo*.

Posteriormente nos enfocamos a un análisis del procedimiento ordinario del *Derecho Procesal del Trabajo*, estudiando aquellas controversias que se suscitan en función y con motivo de la creación, existencia o terminación de una relación de trabajo conocidas como conflictos, para posteriormente analizar las etapas que integran a dicho procedimiento como lo son la demanda, la audiencia de conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, audiencia de desahogo de pruebas, alegatos y cierre de instrucción así como el proyecto de laudo.

Más tarde hacemos el estudio de los incidentes en general, toda vez que aunque los incidentes son una figura que se presenta constantemente en el Derecho Procesal, su estudio y doctrina es muy poca, y hasta el momento no se le ha dado gran importancia a las consecuencias que podrían traer al procedimiento.

Por lo tanto para entender a los incidentes con mayor precisión analizamos sus antecedentes históricos, su concepto general, las diferentes clasificaciones que han tenido, sus elementos, así como su tramitación.

Por último en nuestro capítulo final realizamos un estudio sistemático de cada uno de los incidentes en particular contemplados en la *Ley Federal del Trabajo*, analizando respecto de cada uno de ellos su concepto, procedencia, tramitación, efectos jurídicos.

Por otro lado, pretendemos que los incidentes nos remitan a la reglamentación de ellos en la *Ley Federal del Trabajo*, respecto de lo cual nos ayudara tener un conocimiento más amplio, permitiéndonos sugerir algunas modificaciones para subsanar deficiencias que padece dicha reglamentación; esto con la finalidad de proponer modificaciones para terminar con aquellas contradicciones, lagunas u omisiones que contienen algunos de los incidentes de previo y especial pronunciamiento en el *Derecho Procesal del Trabajo*.

CAPITULO I

EL PROCESO DEL TRABAJO

1.- ANTECEDENTES

El *Derecho Procesal del Trabajo* es una de las ramas más nuevas del derecho, es una consecuencia de la necesidad de regular las relaciones obrero-patronales, capital-trabajo, determina el respeto, protección y tutela de toda la sociedad que, finalmente reconoce el esfuerzo humano, en los derechos de los trabajadores, justificándose así la naturaleza proteccionista y reivindicatoria de la legislación del trabajo; pero la existencia de un derecho material, protector y reivindicador de los derechos obreros, para que impere la igualdad de dichas relaciones; se requiere a su vez, de normas jurídicas procesales que protejan la realización de aquellos derechos. Por tanto, juntamente con el derecho sustantivo del trabajo, existe otra disciplina para su ejecución, el *derecho procesal del trabajo*.

En las reglas procesales del trabajo no deben verse tan sólo fórmulas que tienen por objeto establecer situaciones jurídicas y económicas perturbadas por la violación de la ley o de la relación laboral o por el acaecimiento de fenómenos que repercutan en la producción, sino medios instrumentales de los obreros que sirvan para materializar la justicia social, reivindicando los derechos sociales de los trabajadores en el proceso.

El derecho sustantivo y el procesal del trabajo nacieron simultáneamente con el artículo 123 de nuestra *Constitución* de 1917, en el preciso momento en que la Revolución habló socialmente, como normas

exclusivas, tutelares y reivindicatorias de los obreros, jornaleros, empleados particulares y del Estado, domésticos, artesanos y de los trabajadores en general en la producción económica en cualquier prestación de servicios, y para su aplicación en el proceso como instrumentos, a fin de hacer efectiva la tutela y reivindicación de los proletarios ante la Junta de Conciliación Arbitraje; así surgieron a la vida, pero no sólo para México, sino para el mundo, pues hasta ahora en los pueblos de Occidente, de tipo capitalista ninguna disciplina jurídica laboral tiene funciones revolucionarias de carácter reivindicatorio y menos incluyen el derecho a la revolución proletaria en favor de la clase obrera.¹

El primer acto revelador de propósitos intervencionista del gobierno en los conflictos del trabajo, fue la creación, a iniciativa del Presidente Madero, del Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución equitativa de los conflictos entre el capital y el trabajo a través del Decreto del Congreso de la Unión del 13 de Diciembre de 1911, que crea dicha oficina para intervenir en los conflictos laborales, constituyendo así el origen rudimentario de la jurisdicción laboral.²

Pero el 22 de febrero de 1913 fueron asesinados el Presidente y el Vicepresidente de la República, Don Francisco I. Madero y Don José María Pino Suárez, iniciándose un nuevo movimiento armado encabezado por Don Venustiano Carranza, quien asumió la Jefatura de la Revolución Constitucionalista. Al triunfo de ésta, el propio Carranza convocó a una convención de militares en la ciudad de México el 1º de octubre de 1914 y

¹ TRUEBA URBINA, ALBERTO, *Nuevo Derecho del Trabajo, México*, Porrúa, S.A., México, 1970 p. 88.

² TRURBA URBINA, ALBERTO, *Nuevo Derecho Procesal de Trabajo*, Porrúa, S.A., México, 1980 p. 12.

continuó en Aguascalientes, en donde los ciudadanos armados se dividieron en tres facciones; en: carrancistas, villistas y zapatistas; con sus respectivos planes políticos y sociales.

Don Venustiano Carranza formuló el Plan de Guadalupe, documento histórico que dio fundamento a la Revolución Constitucionalista, y que entregó a los jefes del movimiento el 26 de marzo de 1913 en la Hacienda de Guadalupe. Su contenido se integro de siete artículos, el primero, desconoce a Huerta como Presidente de la República; el segundo y el tercero disponían el desconocimiento de los otros dos poderes federales (Legislativo y Judicial), y los gobiernos estatales que estuvieran bajo la usurpación un mes después de publicado el Plan; en el cuarto se nombro a Don Venustiano Carranza Primer Jefe del Ejército Constitucionalista como se denominó a éste; en el quinto se ordenó que el señor Carranza tuviera a su cargo el poder Ejecutivo Federal cuando fuera ocupada la capital de la República por el mencionado ejército; el sexto previó que el encargado del Ejecutivo convocara a elecciones. El Plan quedó adicionado por Decreto del 12 de diciembre de 1914, expedido en Veracruz, con los lineamientos de las exigencias del pueblo en materia agraria y de justicia social, democracia y otros que marcaron el rumbo de la Revolución Constitucionalista.

Y como consecuencia de este nuevo movimiento, también se expidieron leyes en plena lucha revolucionaria, para intervenir en los conflictos de trabajo los gobernadores y comandantes militares en los Estados de la República controlados por el Gobierno de Carranza. y por la importancia que tienen dichas leyes, constituyen las fuentes originarias de nuestra legislación procesal del trabajo como son:

En Yucatán por el gobernador provisional Eleuterio Ávila, quien expidió un Decreto el 11 de septiembre de 1914, declarando nulas y sin valor las cartas cuentas o cuentas corrientes, llamadas de sirvientes, así como las deudas contraídas por los jornaleros de campo, a quienes les concedió libertad absoluta para trabajar donde quisieran, dicha disposición se encontraba consagrada en el artículo 11 del mencionado Decreto.

Posteriormente, Salvador Alvarado, General en jefe del cuerpo del Ejército del Sureste, Gobernador y Comandante Militar del Estado de Yucatán, en uso de las facultades extraordinarias de que se hallaba investido por el C. Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo de la Unión, expidió con fecha 14 de mayo de 1915 un Decreto creando Consejos de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo.

Asimismo el General Alvarado expidió el 11 de diciembre de 1915 una nueva Ley de Trabajo; que en lo relativo a conflictos de trabajo y órganos encargados de su resolución, estableció para tal efecto Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje la cual deja sin efecto el Decreto número 59 del 14 de mayo de 1915 que crea al consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje.

Por su parte el General Cándido Aguilar, Gobernador y Comandante militar del Estado Libre y Soberano de Veracruz, establece por Decreto del 19 de octubre de 1914, que en relación con las quejas de patronos y obreros, se establece que las Juntas de Administración Civil oirán de dichas quejas y dirimirán las diferencias que entre ellos se susciten.

En Jalisco el Gobernador del Estado, Manuel Aguirre Berlanga, por Decreto del 28 de diciembre de 1915 creó Juntas Municipales para resolver de los conflictos laborales ³

La Gran Asamblea Legislativa en Querétaro convocada por Don Venustiano Carranza, para plasmar en una nueva Constitución los principios sociales de la Revolución Constitucionalista, continuación de la Revolución de 1910, cuyo punto de apoyo es el Decreto de Reformas y Adiciones al Plan de Guadalupe del 12 de diciembre de 1914, expedido por el propio Primer Jefe en el puerto de Veracruz.

Las normas procesales del artículo 123 son originales, pues no tienen antecedentes en preceptos de derecho procesal civil, ni en ningún otro derecho procesal, según se desprende de cuanto se dijo en el Congreso y de la nitidez de sus mismos textos de tal modo que puede decirse que un verdadero derecho procesal del trabajo nació en México y para el mundo con el mencionado artículo 123, que esparció su luz social en todos los continentes. ⁴

Claramente se percibe de los principios y texto del artículo 123, que el derecho procesal de los conflictos de trabajo no tienen ningún parentesco con el derecho procesal común o civil, ni las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales del Trabajo, tampoco tienen parentesco con los viejos tribunales comunes y algo más, no pertenecen al orden jurídico o judicial, toda vez que se desecha la idea de *juicio* del derecho procesal civil, substituida por él termino *conflicto* que es un concepto distinto, típico del derecho procesal del trabajo.

³ TRUEBA URBINA, ALBERTO, *El Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, pp. 8 y ss.

⁴ *Idem.* p. 20.

Tanto la teoría como los principios de las normas procesales del artículo 123 se fundan en las tendencias protectora y reivindicadora de todos los trabajadores, por cuyo motivo tanto el derecho sustantivo como el derecho procesal tienen un contenido eminentemente social, son derechos de clase.

Los textos procesales del artículo 123 constitucional son las fracciones XX, XXI, y XXII.

Conforme al preámbulo del artículo 123 de 1917 las Legislaturas de los Estados expedieron leyes laborales, reglamentarias de dicho precepto, que constituyen los primeros códigos de trabajo del régimen constitucional del país.

Los códigos locales en sus disposiciones procesales, reglamentaron la organización y atribuciones de las Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje, como Tribunales del Trabajo, así como los procedimientos para la tramitación de los conflictos laborales y las medidas para la ejecución de los laudos.

El sistema procesal estructurado por estas leyes se inspiró en el procedimiento común, pero con una de las modalidades propias de la nueva disciplina; se introdujo la oralidad mediante la celebración de audiencias públicas, y se redujeron los términos para tramitar rápidamente los conflictos.

En casi todos aquellos códigos se consagraba la supletoriedad de sus normas por las del procedimiento civil.

Con la reforma de 1929, a la fracción X del artículo 73 de la *Constitución* se establece como una de las facultades del Congreso de la Unión legislar en toda la República sobre leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia *Constitución*, dándose así la federalización de la legislación del trabajo.

Conforme a esta reforma constitucional, la jurisdicción local es general y la federal específica, en los casos a que se refiere el propio texto constitucional como lo expresa en su fracción XXXI.

Como consecuencia de la reforma constitucional de 1929, se suprimió la facultad de las Legislaturas de los Estados para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la *Constitución*; en consecuencia, las leyes expedidas por algunas Legislaturas locales reglamentando el trabajo de los empleados públicos de las entidades federativas y de sus respectivos municipios, son inconstitucionales, ya que de manera clara sólo se conservó a favor de las autoridades de los Estados la facultad de aplicar las leyes del trabajo en sus respectivas jurisdicciones y que no sean de la competencia exclusiva de la autoridad federal en los asuntos que se especifica el artículo 123 en su fracción XXXI; aumentando en 1978 por reforma publicada en el Diario Oficial del 9 de enero las materias de competencia federal.

Pero fue hasta el año de 1931 que se estableció la primera *Ley Federal del Trabajo*. El Congreso Constituyente, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no quiso darles funciones de tribunales del trabajo, es decir no pretendió establecer una verdadera jurisdicción para resolver las controversias de derecho entre patrones y trabajadores. Pretendió establecer corporaciones de carácter administrativo, provistas de imperio para ejecutar

sus propios laudos, destinados a prevenir los conflictos o a proponer solución para ellos, siempre que tuvieran carácter puramente económico.

La necesidad de resolver los procedimientos más rápido y con más justas normas las controversias entre patrones y trabajadores obligó a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no solo tuvieran la función de proponer soluciones a los conflictos económicos, sino que también les asiste jurisdicción, como verdaderos Tribunales que son, para resolver los conflictos entre patrones y trabajadores sobre aplicación de la ley y sobre interpretación y cumplimiento de los contratos.⁵

Mientras que la *Ley Federal del Trabajo* de 1970 se caracteriza por estar encomendada, en su totalidad, a organismos que representan, por una parte los intereses y puntos de vista de los factores de la producción, trabajo y capital, y por otra, el interés general de la Nación. De ahí la organización tripartita de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que se integran con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y los patronos.

Estableciendo dicha ley que las Juntas de Conciliación que habían venido funcionando al amparo de la legislación, debían ejercer una función meramente conciliadora, pero se elevaron a la categoría de Junta de Conciliación y Arbitraje cuando se haya tratado de conflictos que tuvieron por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto excedió del importe de tres meses de salario.

⁵ *Idem.* P. 95

También estableció que las Junta Federal de Conciliación y Arbitraje residiera en la capital de la República, y que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, podía establecer Juntas Especiales, cuando lo requiera las necesidades del trabajo y del capital, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Y por último, estableció que las Juntas de Conciliación y Arbitraje debían funcionar en las capitales de cada una de las Entidades Federativas, pero los Gobernadores de los Estados y Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, podían establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial, por los conflictos cuyo conocimiento compete a las autoridades locales.

En su parte procesal se dividió la *Ley Federal del Trabajo* en dos partes, una sustantiva y una adjetiva, criticándose toda vez que se creía en la posibilidad de romper la unidad del derecho del trabajo. También se estudió la posibilidad de modificar sustancialmente el proceso del trabajo, transformándolo de un procedimiento parcialmente oral y escrito, en un procedimiento puramente oral. Llegando a la conclusión de que no podía ser posible, por que el sistema oral en la práctica sufre de numeroso defectos.⁶

El *Derecho Procesal del Trabajo* fue objeto de importantes reformas vigentes desde el 1º de mayo de e 1980, busca establecer que las Juntas no son Tribunales judiciales sino órganos de la jurisdicción social, es decir Tribunales Sociales del trabajo, esta nueva ley procura ofrecer mayor claridad en la estructura procesal, para lo cual se incluyeron hipótesis

⁶ *Idem*. pp. 160 y ss.

normativas tendientes a la celeridad, eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes.

La eliminación del capítulo de recusaciones, sustituyéndolo por los impedimentos y excusa; se introduce un capítulo sobre la acumulación en los procesos del trabajo; se incluye la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en los casos de fallecimiento del trabajador; se regula con más amplitud y precisión en el capítulo de pruebas, incluyéndose la de inspección, subsanando una omisión o laguna de la ley; se dan nuevas normas relacionadas con el derecho de huelga; se incluyen las excepciones a favor de los créditos de interés social y fiscal, para que puedan hacerse efectivos en tiempo de prehuelga.

Se acentúan los principios de oralidad e inmediatez, simplificando el curso de los juicios y permitiendo a los tribunales apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de las pruebas desahogadas.

Busca establecer la igualdad de las partes en el proceso, pero con los ajustes necesarios a los tribunales, con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso. Esto es en virtud de las normas protectoras que contiene la nueva legislación en función tutelar de los trabajadores; pero mientras subsista el régimen de explotación del trabajo humano y no se lleve a cabo la socialización de los bienes de producción no podrá regir el principio de paridad procesal.

En resumen estos son los antecedentes históricos del *Derecho Procesal del Trabajo* y, que junto al derecho sustantivo del trabajo,

social, al concepto de derecho procesal, por que los dos son una serie de actos concatenado, ligados o que se suceden entre sí para llegar a un fin.

Para García Maynez el *Derecho procesal* es el “conjunto de reglas destinadas a la aplicación de las normas de derecho a casos particulares, ya sea con fin de esclarecer una situación jurídica dudosa, ya con el propósito de que los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de determinadas obligación y en caso necesario, ordenen que se hagan efectiva.”⁹

Pero en realidad entendiendo de esta forma al proceso, para dar una definición al *Derecho Procesal del Trabajo* no es nada fácil, dado a sus características y trascendentales diferencias en relación, a las demás ramas de derechos procesal.

El maestro Trueba Urbina en su libro *Derecho Procesal del Trabajo*, define éste como un “Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales.”¹⁰

De una manera más sencilla Néstor de Buen define al *Derecho Procesal del Trabajo* como el “Conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos del trabajo.”¹¹

⁹ GARCIA MAYNEZ, EDUARDO. *Introducción al Estudio del Derecho*, Edit. Porrúa, S.A., México, 1997 p.143.

¹⁰ TRUEBA URBINA, ALBERTO. *Op. cit.*, p. 51.

¹¹ DE BUEN L. NÉSTOR. *Derecho Procesal del Trabajo*, Edit. Porrúa, S.A., México, 1997, p. 38.

Por su parte Francisco Ross Gamez señala que es la “rama del Derecho que nace de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales.”¹²

Por su parte Rafael de Pina señala que como manifestación del Derecho Positivo, es el “conjunto de normas relativas a la aplicación de derecho del trabajo por la vía del proceso.” Y como rama de la Enciclopedia Jurídica es la “disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos”, señalando además que los principios en que se inspira el *Derecho Procesal del Trabajo* no son en lo esencial, distintos de los del derecho procesal civil, como los de éste no lo son del derecho procesal penal.¹³

3.- PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Los principios deben de tener una absoluta pretensión de validez que no admiten excepciones. Las aspiraciones, en el sentido en que empleamos en término, son más que nada una expresión de buenos deseos, y en definitiva una identificación genérica que el legislador hace a quienes dirigirán el proceso para que procuren llevarlo, si se puede en un término feliz.¹⁴

¹² ROSS GAMEZ, FRANCISCO. *Derecho procesal del Trabajo*, Cardenas Editores S.A., México, 1986 p. 17.

¹³ DE PINA, RAFAEL. *Curso de derecho Procesal del Trabajo*, Edit. Botas, México, 1952, pp. 8 - 9.

¹⁴ DE BUEN L., NÉSTOR. *Op. cit.* p. 69.

Los principios de Derecho en su acepción filosófica, son las máximas o verdades universales, una idea única de valor universal de derecho que han servido para orientar a la misma ley positiva.

“Los principio de Derecho son aquellos que de los pueblos o a través de devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que han sido fuente de inspiración para los legisladores, han servido para orientar al Derecho mismo”.¹⁵

Pero cuando hablamos del *Derecho Procesal del Trabajo* se debe hacer un análisis más profundo, toda vez que al igual que toda rama del Derecho su fin es encontrar la justicia, ya que no son de las mismas características los principios de está, dado a su naturaleza social.

Por lo tanto “cuando se afirma la autonomía del derecho del trabajo se sostienen generalmente que este tiene principios diferentes a los que inspiran otras ramas del Derecho”.¹⁶

No obstante, no puede haber diferencia entre los Principios Generales de Derecho, los del Derecho del Trabajo y los del *Derecho Procesal del Trabajo*, entre unos y otros principios por el fin que persiguen; pero si en cuanto a los motivos que los inspiran o las o las intenciones que expresan.

El *Derecho Procesal del Trabajo* respondía a la idea de igualdad de las partes en el proceso; pero tanto el derecho sustantivo del

¹⁵ TENA SUCK, RAFAEL. *Derecho Procesal del Trabajo*, Edit. Trillas, México, 1991, p.21

¹⁶ DE BUEN L., NÉSTOR. *Op. cit.* p. 65.

trabajo como el *Derecho Procesal del Trabajo*, intentan la realización de la justicia social. Estimando que existe te una evidente desigualdad entre las partes, sustancialmente deriva de la diferencia económica y como consecuencia cultural en que se encuentran las partes. En virtud de ello procura la igualdad como meta, conteniendo las normas que pueden hacer efectivo esos derechos.¹⁷

El hacer una clasificación formal de los Principios Generales del Derecho del Trabajo podría resultar un tanto difícil u osado toda vez que el Derecho del Trabajo y su consecuente el *Derecho Procesal del Trabajo* son ramas nuevas del Derecho, y como consecuencia pareciera no existe una unificación de criterios por parte de los conocedores de este, emitiendo principalmente opiniones con fines didácticos; que llegan hacer que los que estén estudiando el *Derecho Procesal del Trabajo*, llegue a confundir lo que son los Principios de las la Características.

Pero la confusión que se puede crear, termina toda vez que la *Ley Federal del Trabajo*, marca claramente cuales son los principios rectores generales del derecho procesal, estableciendo en la reforma de 1980, una amplia enunciación de los principios generales del derecho procesal del trabajo, principios contenidos en Título Catorce; Capitulo uno; de los Principios Procesales, contenidos en los artículos 685, 686, 687 y 688.

Por lo tanto de conformidad con la *Ley Federal del Trabajo* los principios rectores del *Derecho Procesal del Trabajo* son: Publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad, y a instancia de parte.

¹⁷ *Idem*, p. 68

En relación al principio de publicidad el pueblo es el mayor fiscal de los jueces, por lo tanto la publicidad es más que el derecho que tienen las partes a presenciar todas las audiencias y diligencias, excepto aquellas expresamente establecidas por la ley.

Este principio está claramente expresado en el artículo 720, que establece la publicidad así como los casos de excepción de dicho Principio, señalando que: “las audiencias serán pública, las juntas podrán ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral y las buenas costumbres.”

El principio de gratuidad lo encontramos, en primera instancia, en nuestro máximo ordenamiento jurídico, esto es él la *Constitución* en su artículo 17, que dispone que “Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que la ley fije; su servicio será gratuito, quedando en consecuencia prohibidas las costas procesales”.

Por lo tanto la administración de justicia, debe estar al alcance de todas las personas, sea cual fuere su situación económica o social y para ello es preciso la garantía de gratuidad, principio o garantía que retoma la *Ley Federal del Trabajo* en su artículo 685, determinando claramente que el proceso del trabajo será totalmente gratuito y por lo tanto la Juntas de Conciliación y Arbitraje bajo ninguna circunstancia pueden cobrar costas por el desarrollo de su actividad jurisdiccional.

El de inmediatez, es uno de los principios más representativos del *Derecho Procesal del Trabajo* por los fines de justicia que persigue, consintiendo este, esencialmente, en que los miembros de las Juntas de

Conciliación y Arbitraje, (el juzgador) tienen la facultad y obligación de estar en contacto personal con las partes en controversia, para que en el momento de resolver la controversia o conflicto pueda obrar con mayor justicia. Con el fin puro de que sea una expresión humana y quien ha sido investido del delicado atributo de juzgar resuelva con mayor precisión y justicia, ya que el contacto íntimo con las partes le permitirá conocer la verdad material o histórica de los hechos sometidos a su conocimiento.

El principio de oralidad es uno de los más distintivos en el procedimiento laboral, que sobresale y distingue de las demás ramas del derecho es el de la oralidad; dicho Principio consiste, en que las partes deben comparecer y hacer valer sus derechos oralmente, en la celebración de la audiencia respectiva con la excepción señalada en el artículo 873 de la *Ley Federal del Trabajo*, en el sentido de que la demanda deberá presentarse por escrito.

No precisa un carácter formal ni solemne al respecto, pero por dicho Principio predomina la palabra sobre lo escrito, pero obviamente deben existir constancias ante la imposibilidad material de que el juzgador o la autoridad pueda conservar en la memoria todos los pormenores del desarrollo del conflicto, por ello el artículo de la *Ley Federal del trabajo* establece que lo actuado en juicio debe hacerse constar en actas.

El principio de instancia de parte no es un exclusivo del *Derecho procesal del Trabajo*, pues se da en toda la generalidad de los derechos procesales; consistiendo éste en que el proceso laboral no se sigue de oficio; esto es, la autoridad no puede intervenir o iniciar el procedimiento sino es instado o excitado por la parte actora, y como consecuencia de ello la

autoridad laboral actúe. Esto es, se requiere de una condición de existencia, ya que no puede haber juez sin parte *nemo iudex sine actore* y presume necesariamente la provocación de parte interesada para el surgimiento de la actividad jurisdiccional.¹⁸

El proceso del trabajo se caracteriza por su economía, en virtud del principio de economía procesal; esto significa que el costo tanto en dinero, tiempo y esfuerzo deben ser el mínimo para ambas partes, evitando así todo tipo de desgaste económico de las partes; buscando la prontitud en todos los tramites y por haber, y esto nos lleva a la sencillez en los tramites y la concentración de varios actos procesales en una sola audiencia, existiendo también una Procuraduría de la Defensa del Trabajo que representa y asesora a los trabajadores sindicatos, en forma gratuita, así como la brevedad en los plazos y el tramite del conflicto en una sola instancia.¹⁹

Dado a la especial naturaleza del *Derecho Procesal del Trabajo* los juicios debe ser breve en su tramitación, existiendo así el principio de concentración, que implica como su nombre lo indica, concentrar el mayor número de actos en uno sólo, esto es se busca realizar el mayor número posible de actos procesales en una sola audiencia. Trayendo como consecuencia una mayor economía procesal y un impulso del procedimiento.

La concentración se encuentra precisada fundamentalmente en: La rápida tramitación y dentro del expediente principal de los incidentes, así como su substanciación de forma más rápida de acuerdo a los artículos 761 y

¹⁸ ROSS GAMEZ, FRANCISCO. *Op cit.*, p. 226.

¹⁹ BAÉZ MARTINEZ, ROBERTO. *Principios Básicos de derecho del trabajo*, Edit PAC, S.A. de C.V., <México, 1994, p. 179.

763 de la *Ley Federal del trabajo*; y reducir al máximo la existencia de recursos.

El principio de sencillez procesal es también conocido, como principio de informalidad en el proceso, en este principio el legislador tuvo en consideración para arribar a esta conclusión que una de las partes, el trabajador, es la parte económicamente débil del conflicto y por lo tanto se encuentra en desventaja frente al patrón.

Por lo tanto, se pretende que la actuación de la autoridad sea expedita y llana sin formalismos tradicionales que se utilizan en otras ramas del derecho y que podrían dificultar las actuaciones de la parte débil en conflicto.

Por su característica proteccionista de la clase trabajadora el *Derecho Procesal del trabajo* no exige forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones de las partes, como lo establece el artículo 687;²⁰ lo único que se les exige que precisen los puntos petitorios, con lo cual se cumple con la máxima que dice que al juzgador le den los hechos, que éste dará el derecho.

Por cuanto al principio de suplencia de la queja Francisco Cordova Romero señala que pone a la autoridad laboral en el doble carácter de juez y parte.

Impone a la Junta la obligación de subsanar la demanda del trabajador, cuando de las acciones intentadas o los hechos narrados se

²⁰ TENA SUCK, RAFAEL. *Op. cit.*, p. 22.

advierta que el actor tenga derecho a otras prestaciones no reclamadas expresamente, entonces la Junta supliendo la deficiencia de la queja, deberá a nombre del trabajador tener por ejercitadas nuevas acciones.

De lo anterior se advierte una influencia de corriente totalmente proteccionista para la clase trabajadora.²¹

Respecto de este principio Francisco Ross Gómez opina que este principio “desvirtúa por completo la naturaleza y el concepto moderno de la acción, que se considera un derecho autónomo, subjetivo, de orden público y de carácter eminentemente potestativo, que se dirige al Estado para la prestación de la actividad jurisdiccional”.

Mientras que Francisco Cordova Romero señala que este principio rompe con el mundialmente conocido principio de igualdad o paridad procesal, e inclusive pone a la autoridad en el campo de la paridad procesal, al tener que actuar de oficio en beneficio de la clase trabajadora.²²

Rafael Tena Suck e Italo Morales considera que esta facultad es obligatoria para las juntas, ya que de forma imperativa el artículo 685 de la ley dispone, que el admitir la demanda, la Junta subsanará ésta, y no emplee a una locución optativa como, en cuyo caso se trataría de una facultad, tal como ocurre “podrá suplirse”, en materia de amparo.²³

²¹ CORDOVA ROMERO, ROMERO. *Derecho procesal del Trabajo, Practica Forense Labora*, Cardenas Editor, México, 1986, p. 12.

²² *Idem.*, p. 14.

²³ TENA SUCK, RAFAEL., *Op.cit.*, p. 26.

4.- CARACTERÍSTICAS

Hablar de las características del *Derecho Procesal del Trabajo* no es nada fácil, toda vez que esta es una rama nueva del derecho, y que los propios doctrinarios de ella no marcan una homogeneidad de criterios respecto a estas características, que hacen distinta a esta materia procesal de cualquier otra.

Algunos de ellos mencionan algunos principios de esta materia como características de ella, y esto es muy comprensible dicha confusión pues tanto los principios como las características de esta emana de su naturaleza de carácter eminentemente social.

Y como señala Néstor de Buen; estamos de acuerdo en que “mencionar cuáles son las características del *Derecho Procesal del Trabajo* es determinar más allá de su naturaleza, método y sistemática aquellos atributos que permiten distinguirlo de otras disciplinas, por lo tanto no hay que confundirlas con los principios que presiden al *Derecho Procesal del Trabajo*”.

En realidad los principios expresarían la política seguida por el legislador al dictar las normas procesales. Las características son en alguna medida, el resultado de esos principios vertidos ya en disposiciones concretas que atribuyen al *Derecho Procesal del Trabajo* un modo de ser diferente.²⁴

²⁴ DE BUEN L., NÉSTOR. *Op cit.*, p. 46

Y como resultado de los principios estamos de acuerdo en que la naturaleza del *Derecho Procesal del Trabajo* se determina en razón del carácter social de las normas que la constituyen.

Ya que el *Derecho Procesal del Trabajo* pertenece a una tipificación legislativa nueva; toda vez que las leyes procesales del trabajo tienen una esencia especial; regulan los conflictos de clases y relaciones jurídicas y económicas en las que está interesada la comunidad obrera y realizan la tutela del Estado en lo que toca al mejoramiento económico de los trabajadores.

En pocas palabras el *Derecho Procesal laboral* se caracteriza por ser una rama del derecho procesal social, es decir es un derecho de lucha de clase; también es un derecho proteccionista de los trabajadores y busca ser un derecho reivindicatorio de los trabajadores como lo señala Mario de la Cueva.²⁵

5.- LOS PROCEDIMIENTOS.

Antes de entrar en el análisis de los distintos procedimientos que existen en el *Derecho Procesal del Trabajo*, es indispensable, saber cual es la diferencia entre el proceso y el procedimiento.

Rafael de Pina señala que el procedimiento, manifiesta una manera de hacer, la serie de reglas, técnicas legales, etc. que regulan una determinada actividad humana. En el lenguaje forense se maneja como

²⁵ TRUEBA URBINA, ALBERTO., *Op. cit.*, pp. 37 - 36.

sinónimo de juicio, pleito y proceso; la manera como la ley regula la actividad procesal.

Proceso quiere decir la serie de actos de los sujetos procesales encaminados a la realización del derecho objetivo y a la tutela consiguiente de los intereses fundados en éste. Estos actos, considerados en su aspecto exterior y puramente formal, constituyen el procedimiento.

El *proceso* y el *procedimiento* son conceptos íntimamente relacionados; el proceso se resuelve en forma preestablecida que constituyen el procedimiento; el procedimiento es la manifestación del proceso en la realidad del mundo forense.

El procedimiento es el conjunto de reglas que rigen el fenómeno; mientras el proceso responde a las condiciones fundamentales, comprendiendo, no el conjunto de reglas, sino de actos que concurren a formar el caso y a darle una individualidad determinada.²⁶

Eduardo Pallares manifiesta que el proceso esta formado por el conjunto de actos procesales que se inician con la presentación y admisión de la demanda y que termina cuando concluye por las diferentes causas que la ley admite. El procedimiento es el modo como se va desarrollando el proceso, los trámites a que está sujeto, la manera de substanciarlo, pudiendo ser ordinario, sumario, breve o dilatado, escrita o verbal, con una o varias instancias etc.²⁷

²⁶ DE PINA, RAFAEL. *Op. cit.*, pp. 109 - 110.

²⁷ PALLARES, EDUARDO. *Op. cit.*, p. 639.

En pocas palabras, señala Pallares que la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio es el proceso, y el orden y la sucesión de su realización, es decir el conjunto de formalidades que hay que observar para someter una pretensión ante quien la resolverá.

En el *Derecho Procesal del Trabajo* solo hay un proceso, pero tiene varios procedimientos, los cuales están enfocados a resolver los diferentes conflictos que se presentan dentro del *Derecho Procesal del Trabajo*, señalando para cada una de ellas una formalidad específica.

Dado a la naturaleza del *Derecho Procesal del Trabajo*, se han creado varias formas procesales, que junto al procedimiento ordinario el trabajo, coadyuvan a la solución de la problemática del derecho del trabajo. Estas diversa formas procesales encuentran su justificación en la existencia de la propia naturaleza de esta rama del derecho. Los procedimientos que conforman el proceso del trabajo son: el procedimiento ordinario, los procedimientos especiales, los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica, el procedimiento paraprocesal o voluntario y el procedimiento de huelga, asimismo, y común a los anteriores, el procedimiento de ejecución.

Por lo tanto abordaremos cada una de estas diferentes vías procesales plasmadas en la *Ley Federal del Trabajo*.

El procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, únicamente cuando en la ley se haya señalado una tramitación específica; es decir constituye la

regla general y las excepciones son tramitadas por procedimientos debidamente especificados por la misma ley.

En el procedimiento ordinario no se crean en los laudos nuevas condiciones de trabajo, solo se aplican las disposiciones legales establecidas al caso concreto, tratando de resolver las controversias planteadas por las partes,²⁸ es decir, en éste conflictos la función de las Juntas es exclusivamente jurisdiccional: decir a cual de las partes asiste la razón jurídica.

Propia naturaleza hay conflictos que al plantearse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, requieren de una tramitación especial; este tipo de procedimientos tienen tramitación acelerada, pero reúne las formalidades y la seguridad jurídica que requiere todo procedimiento. Dichos procedimientos denominados "especiales" tienen por objeto señalar formas brevísimas para solucionar determinados tipos de conflictos que se encuentra estipulados y regulados por el artículo 892 de la *Ley Federal del Trabajo*.

Por medio de este ágil procedimiento, se tramitan los conflictos relativos a jornada inhumana, al depósito y aprobación de los escritos que contengan las condiciones de trabajo; a los trabajadores mexicanos fuera de la República; a las habitaciones en renta a los trabajadores; sobre reglas de capacitación y adiestramiento; relativos a la antigüedad de los trabajadores en caso de discrepancia en la resolución de la comisión mixta; al pago de la prima de antigüedad; a la repatriación de trabajadores a los lugares convenidos o a trabajadores de bosques y el pago de salario cuando por apresamiento o siniestro, si se dan por terminadas las relaciones de trabajo; a

²⁸ TENA SCUCK, RAFAEL. *Op. cit.* p. 154.

fijación de bonificaciones adicionales a los trabajadores que hubieran realizado actividades destinadas a la recuperación de los restos de un buque o de su carga; relativos al pago de miembros de tripulaciones aeronáuticas de traslado, en caso de cambio de base de residencia; relativo a los conflictos de titularidad de un contrato colectivo de trabajo, a la administración de un sindicato, de un contrato ley; relativos a la modificación de un reglamento interior de trabajo, y a las causas de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

Estos conflictos se caracterizan por su menor cuantía que generalmente significan una necesidad apremiante para el trabajador, o bien por que las causas que lo originan afectan también estabilidad o subsistencia de las empresas.

El procedimiento paraprocesal o voluntario fue una de las novedades que presentó la *Ley Federal del Trabajo* de 1980 en el aspecto procesal, estableciendo sus normas en los artículos 982 a 991 del mismo ordenamiento.

Los legisladores pretendieron establecer en el procedimiento paraprocesal un equivalente a lo que en los códigos de procedimientos civiles se conoce con el nombre de jurisdicción voluntaria. Lo que justifica que la innovación que se propone, es recoger y dar mayor validez legal a una serie de prácticas realizadas mediante interpretación de la ley, para tramitarlas con un procedimiento ágil, sencillo, marcadamente oral y concentrado; principios fundamentales que son razón de ser del *Derecho Procesal del Trabajo*.

Los procedimientos paraprocesales o voluntarios serán los que utilicen los tribunales laborales en los asuntos que no sean litigiosos, aún que no debemos olvidar que los procedimientos paraprocesales o voluntarios no serán diversos de los contenciosos; toda vez que tratan asuntos de la misma naturaleza, pero en los procedimientos paraprocesales o voluntarios falta el elemento esencial del juicio “la cuestión entre las partes”.

El trámite a seguir es sencillo y consiste en:

a) El interesado debe concurrir ante la Junta competente solicitando, oralmente o por escrito la intervención de la Junta.

b) Debe señalarse expresamente a la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba o la diligencia que se pide se lleve acabo.

c) Dentro de las 24 horas siguientes a dicha solicitud, la Junta señalará día y hora para llevar acabo la diligencia y ahí mismo dictará la declaración correspondiente..

Los casos en que será aplicable este trámite paraprocesal, son los siguientes: Cuando haya modificación al ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución; los convenios fuera de juicio son los que dan mayor actividad paraprocesal se produce, precisamente, en la ratificación y, en su caso, aprobación de convenios fuera de juicio entre trabajadores y patrones; autorizaciones para el trabajo de los trabajadores mayores de 14 años y menores de 16, solicitando a la junta, por vía paraprocesal, la autorización para que puedan trabajar; solicitud de constancias laborales; así como aviso de despido, que es la más popular pero no la más atractivas de las diligencias paraprocesales.

Los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica, de acuerdo al artículo 900 de la *Ley Federal del trabajo*; son aquello cuyo planteamiento tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la ley señale otro procedimiento

Este tipo de conflictos es el resultado del desequilibrio de los factores de la producción, o bien cuando forma circunstancias económicas que las funda.

Los conflictos que deben tramitarse bajo este procedimiento son los relativos:

POR PARTE

DEL PATRON

*Suspensión de la relación de trabajo
condiciones por:*

1. Exceso de producción,
2. Incosteabilidad temporal,
3. Falta de fondos,
- 4.- Modificación de las condiciones
de trabajo

Terminación de la relación de trabajo:

- 1.- Incosteabilidad total

DE LOS TRABAJADORES

*Modificación de las
colectivas de trabajo, por
circunstancias económicas o
el aumento del costo de la
vida que origine un
desequilibrio entre el capital
y el trabajo.*

Señala Néstor de Buen que una característica fundamental de este procedimiento está dada por su profunda vocación conciliatoria. Quizá haya dos razones para ello. La primera habría de consistir en la idea, generalmente justa, de que no hay nadie mejor que las propias partes, conocedoras de las intimidades de las empresas, para encontrar solución a sus problemas. La segunda razón, no expresada en la ley, pero visible entre las líneas, es que el Estado prefiere no comprometerse en decisiones que implican la modificación forzosa de las condiciones de trabajo. Un error de medida puede traer consecuencias perniciosas y provocar el cierre definitivo de una empresa, con su caudal de responsabilidades económicas y de desempleo.²⁹

En cuanto al procedimiento de huelga, ésta es la suspensión total o temporal de las labores llevadas a cabo por los trabajadores en defensa de sus intereses profesionales.

El artículo 440 de la *Ley Federal del Trabajo*, establece el concepto legal de huelga, y señala que: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Las huelgas se pueden clasificar en:

- 1.- a) Legalmente existente;
b) Legalmente inexistente;

- 2.- a) Lícita;
b) Ilícita;

²⁹ DE BUEN L., NÉSTOR. *Op cit.* p. 568.

- 3.- a) Justificada o imputable al patrón;
b) No imputable al patrón.

La huelga debe perseguir cualquiera de los siguientes objetivos:

- Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando el trabajo y el capital.
- Obtener la celebración del contrato colectivo o en su caso si existe; exigir la revisión del contrato colectivo.
- Obtener la celebración del contrato ley o exigir su revisión.
- Obtener el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato ley.
- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades.
- Exigir la revisión de los salarios contractuales.

Una vez que la decisión de los trabajadores es la de estallar una huelga, deben observar las reglas esenciales del procedimiento, contenidos en los artículos 920 y siguientes de la *Ley Federal del Trabajo*, que establece los requisitos y tramitación a seguir desde de la presentación del pliego de peticiones hasta la culminación del procedimiento de huelga.

En cuanto al procedimiento de ejecución dice Eduardo Pallares, que el termino *ejecución* "tiene en la ciencia del derecho diversos significados, algunos amplios y otros restringidos. Unas veces significa lo mismo que el cumplimiento voluntario de la obligación. Otras veces se usa en el sentido de llevar a efecto lo mandado por la ley. En su significación más general, ha de entenderse el hacer efectivo un mandato jurídico, sea el

contenido en la ley, en la sentencia definitiva o en alguna otra resolución judicial o mandato concreto”.³⁰

La ejecución tiene como fin primordial otorgar el estado real y jurídico que corresponda a la situación de derecho ya existente; es decir la ejecución es el cumplimiento forzoso de la obligación que ha sido determinada en una resolución laboral, ya sean laudos dictados por la Juntas, laudos arbitrales, las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y los convenios celebrados ante las Juntas.

Para que la ejecución proceda, es necesario:

- 1.- Que exista un título ejecutivo;
- 2.- Que esté legitimada activamente, la persona que pide la ejecución;
- 3.- Que esté legitimada pasivamente, la persona contra quien se pide;
- 4.- Que la ejecución no esté prohibida por la ley, sea en lo que respecta a los bienes y derechos sobre los que va a recaer, o en cuanto al modo de efectuarlo.

El proceso de ejecución observa algunos principios rectores que son:

- 1.- La ejecución siempre tendrá que ser a petición de parte.
- 2.- Es gratuito, característica esencial que abandera no sólo a la ejecución sino a todo el proceso;

³⁰ PALLARES EDUARDO. *Op. cit.*, p. 312.

3.- Una regla general en el proceso es que lo obtenido en sentencia firme puede ser tangible, o en su caso renunciable, pero en el derecho del trabajo no se reconoce al trabajador esta facultad y, por lo mismo, ya no esta en su derecho e renunciar al laudo o de transigir con él. No obstante esta declaración, hay que tener presente que el laudo sólo se ejecuta a petición de parte, pero bien lo que el actor puede reservarse y no solicitar nunca su ejecución, habiendo una renuncia tácita de su derecho.

En relación a los gastos de ejecución, en materia laboral, a diferencia de la civil y mercantil, no existen ni están reglamentadas las costas judiciales que en todo caso correrían a cargo del colitigante culpable; pero en la ejecución de los laudos la ley señala que los gastos de ejecución que se originen serán a cargo de la parte que no cumpla.

CAPITULO II

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO DEL TRABAJO

1. LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

De acuerdo a la Diccionario de la real Academia, se trata de la voz latina *conflictus* que significa “Lo más recio de un combate. Punto en que parece incierto el resultado de la pelea”.

Para Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales en su obra titulada *Derecho Procesal del Trabajo*, la palabra conflicto, gramaticalmente hablando, deriva de la voz latina, *confligere*, que significa combatir, y por extensión combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave y además señalan que el vocablo es sinónimo de colisión del latín *colission*, derivado verbal de *coligere*, que significa chocar, rozar.³¹

Néstor de Buen señala que la expresión “conflicto” tiene algunas otras expresiones análogas como colisión que define como el “choque entre individuos o núcleos” y controversias que es la “discusión larga y minuciosa entre dos o más personas”.

Otro término utilizado y reconocido en el Derecho del Trabajo Mexicano como sinónimo de conflicto es el término “diferencias”

³¹ TENA SUCK, RAFAEL. *Op. cit.*, p.. 28

contemplado en las fracciones XX y XXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

Pero el vocablo "conflicto", es el que se reconoce en el *Derecho Procesal del Trabajo*, para referirse a todas aquellas, controversias, coaliciones, choques etc., que se suscitan en relación y con motivo de la creación, existencia o terminación de una relación de trabajo y en su acepción jurídica existe una gran variedad de definiciones de los conflictos del trabajo.

Para el Doctor Mario de la Cueva "los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".³²

Eugenio Pérez Botija, señala que "conflicto de trabajo es toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones laborales. Este nombre puede aplicarse a las diferencias jurídicas que surgen entre las partes de un contrato de trabajo sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores".³³

Los conflictos de trabajo son sin lugar a duda una manifestación de la lucha de clases; que como explica Rousseau la causa de la desigualdad entre los hombres fue la creación de la propiedad privada, y profundizando

³² DE LA CUEVA, MARIO *Op. cit.*, p. 510

³³ PEREZ BOTIJA, EUGENIO. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo* Sexta edición, Edit. Tecnos, S.A., Madrid, 1960, p. 295.

más en el problema Marx señaló que la propiedad privada, al dividir a los hombres en propietarios y en los sin tierra, y como consecuencia en dos clases sociales, había propiciado la oposición de los grupos, lo cual condujo a su vez, a la lucha de clases.

Lucha en la que aquellos que detentaban la fuerza económica de su clase abusaban y explotaban a los desposeídos de dicha fuerza y que solamente tenían su trabajo para poder sobrevivir, aprovechándose de ellos los que en su momento han sido, patricios, nobles y señores, feudales, hacendados, industriales, capitalistas etc., propietarios de los medios de producción, presentándose así la constante lucha entre el capital y el trabajo, teniendo sus raíces más profundas los conflictos de trabajo en el sistema capitalista como consecuencia de causas económico-sociales.

Los conflictos de trabajo se generan por un desequilibrio en los factores de la producción o por violación de un derecho.

Hablar de una clasificación de los conflictos del trabajo no es nada fácil, ya que se ha presentado en el campo de la doctrina una múltiple e interesante variedad de ellas.

Mario de la Cueva los clasifica en:

1.- Obrero patronales:

- a) Individuales Jurídicos,
- b) Colectivos Jurídicos,
- c) Colectivos Económicos.

2.- Interobreros:

- a) Individuales,
- b) Colectivos.

3.- Interpatronales:

- a) Individuales,
- b) Colectivos.

Para Néstor de Buen:

1.- Obrero patronales:

- a) Individuales de carácter jurídico,
- b) Individuales de carácter económico,
- c) Colectivos de carácter Jurídico,
- d) Colectivos de carácter económico.

2.- Interobreros.

3.- Intersindicales.

4.- Interpatronales.

5.- Entre sindicatos y el Estado.

Pero tomando en cuenta como primer punto de clasificación, a la *Ley Federal del Trabajo*, que señala en su artículo 604 que “Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas...”, del anterior artículo se

desprende que la *Ley Federal del trabajo* únicamente reconoce tres clases de conflictos:

- a) Entre trabajadores y patrones;
- b) Entre trabajadores;
- c) Entre patrones.

Pero También la doctrina clasifica a los conflictos en relación al interés en juego o pugna y a su naturaleza jurídica.

Los conflictos obrero patronales son aquellos que se suscitan entre el patrón y el trabajador con motivo o en función de la creación, existencia o terminación de la relación de trabajo.³⁴

Néstor de Buen manifiesta que los conflictos obrero patronales, consisten en las diferencias surgidas con motivo de una relación de laboral. Normalmente se trata de una relación laboral ya constituida, pero también puede preceder a su nacimiento, o ser posterior a la conclusión de la relación de trabajo.

Los conflictos interobreros, son los conflictos entre trabajadores derivados del contrato o relación de trabajo o de hechos estrechamente relacionados con ellos.³⁵

Los conflictos interobreros, derivan en algunos casos de la discusión de un derecho de preferencia. Pueden ser anteriores al nacimiento

³⁴ TRUEBA URBIBA, ALBERTO. *Op. cit.* p. 182

³⁵ DE BUEN L., NÉSTOR. *Op. cit.*, p. 82.

de la relación de trabajo o derivar de la forma de colocación de su personal de una empresa.

Una característica de estos conflictos es que deben repercutir necesariamente en un patrón o inclusive en un sindicato o en ambos. Por ello los juicios que se entablan en función de los conflictos interobreros exigen la participación de la empresa o el sindicato, que son quienes deben reconocer dichos derechos de preferencia.

Los conflictos interpatronales; son aquellos que pudieran surgir entre patronos originados por el contrato o relación de trabajo o hechos íntimamente vinculados con la relación obrero patronal.³⁶

Néstor de Buen señala en forma muy acertada que la posibilidad de que pueda ventilarse ante los tribunales de trabajo un conflicto entre patronos, sin la presencia de in interés obrero, es descabellada.

Mario de la Cueva citado por Néstor De Buen hace referencia, a la discusión de este tema en el seno de la Comisión que prepara el anteproyecto de la ley de 1970 que señala que el artículo 604 se redactó un poco por inercia, sin analizar suficientemente su contenido, pero pronto surgió nuevamente una pregunta que realizó la sesión, pues se refería a si podían existir los conflictos de trabajo sólo entre patronos, de los miembros de la Comisión algunos negaban la posibilidad, en tanto que otros presentaron ejemplos hipotéticos y alguien balbuceó que la norma no causaba daño que podía subsistir como una posibilidad, lo cual por otra parte, serviría como una eventual laguna de la ley.

³⁶ TRUEBA URBINA, ALBERTO. *Op. cit.*, p. 182

Trueba Urbina, al analizar el mismo problema, se limita a aceptar la hipótesis de la ley, sin someterlo a crítica, afirmando que “la naturaleza de tales conflictos es esencialmente jurídica...”.

Los conflictos de trabajo como se dijo anteriormente, también se pueden dividir o mejor dicho clasificar atendiendo al interés en juego o en pugna en individuales y colectivos.

Los conflictos individuales, son aquellos que afectan intereses de carácter personal, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.

En la tramitación de los conflictos individuales, se observan las normas procesales instituidas en el Capítulo V del Título Catorce de la *Ley Federal del Trabajo*, reglas del procedimiento. Los conflictos individuales del trabajo son los que se presentan con mayor frecuencia.

Los conflictos colectivos, son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical independientemente del número de trabajadores que participan en dichos conflictos.

El hablar de que no afecta el número de trabajadores que participen en los conflictos, sino el interés que afectan para determinar si son colectivos o individuales ha creado polémica y en la mayoría de las ocasiones una gran duda, para poder saber como tramitar la solución de dichos conflictos; al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala:

CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO. DISTINCIÓN Y NATURALEZA DE LOS.- La clasificación de los conflictos en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato se estará frente aun conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponda personalmente.

JURISPRUDENCIA

Quinta Época:

Tomo XXXI, Pág. 662.- Bezanilla Testa Triunfo.

Tomo XXXI, Pág. 2701.- "T. Bezanilla y Compañía".

Tomo XXXI, Pág. 2701.- Sherman José.

Tomo XXXII, Pág. 572.- Banco Nacional de Crédito Agrícola.

Tomo XXXII, Pág. 1783.- Garetto Juan.

CONFLICTO COLECTIVO E INDIVIDUAL. DISTINCIÓN.- El carácter de un conflicto colectivo, no se determina por la multiplicidad de demandantes, o por el simple hecho de que la presentación deducida tenga por objeto la aplicación o interpretación de un contrato colectivo de trabajo, pues tiene el carácter de individual aquel conflicto que tenga por objeto decidir por el derecho sustantivo que a un trabajador en lo personal le corresponda, conforme a la ley o a los contratos colectivo o individual; en cambio, el conflicto será colectivo cuando el objeto sobre el cual decida la Junta sea el interés profesional del grupo o sindicato.

Amparo directo 11952/84, José Manuel Díaz Villaseñor y otros. 14 de mayo de 1986. 5 votos. Ponente: Leopoldino Ortiz Santos. Secretario: Mario Roberto Cantú Barajas.

Atendiendo a la naturaleza jurídica los conflictos de trabajo también pueden ser clasificados en jurídicos y económicos.

En referencia a esto la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoce la existencia de conflictos económicos y jurídicos; y señala:

CONFLICTOS JURÍDICOS Y ECONÓMICOS.
DISTINCIÓN.- Conflictos de carácter jurídica son los suscitados con motivo de la interpretación y la aplicación de las leyes o contratos de trabajo, a propósito de los cuales las juntas desempeñan una verdadera función jurisdiccional, y conflictos de naturaleza económica, los que tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de prestación del servicio, en cuyo caso, las juntas, más que aplicar el derecho, crean la norma que ha de regir la relación obrero-patronal.

Ejecutoria de 4 de octubre de 1935, Juana García Ruiz, Toca 280/35.

Los conflictos de naturaleza jurídica, son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de la ley o contratos, y también pueden ser Individuales o colectivos.

Cuando se habla de naturaleza jurídica significa que el conflicto versa sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral. Es decir son de dicha naturaleza cuando la controversia nace de la interpretación o

aplicación que surgen con motivo de la violación e inobservancia de las normas reguladoras de la relación de trabajo.

Los conflictos de naturaleza económica, son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo, este tipo de conflictos también pueden ser colectivos.

La naturaleza económica de un conflicto determina la fijación de nuevas condiciones de trabajo como lo establece el artículo 57 de la *Ley Federal del trabajo* que dice: “ El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que lo justifique. El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen”.

Del artículo anterior se desprende que el derecho de solicitar modificaciones a las condiciones de trabajo, no es solo exclusivo de los trabajadores; esta facultad es con la finalidad de mantener el equilibrio que debe existir entre los dos factores de la producción; que son el trabajo y el capital.

El artículo 919 de la misma ley, que señala la facultad que tiene la Junta de Conciliación y Arbitraje de modificar las condiciones de trabajo, con el fin de mantener dicho equilibrio entre los dos factores de la producción estableciendo que: “La junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su relación podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios

y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos conseguidos en las leyes”.

Al existir la posibilidad tanto de los trabajadores como de los patrones, de solicitar ante la Junta la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo; como se comentó anteriormente se busca el equilibrio entre los dos factores de la producción; factores que al verse afectados por dichas controversias de carácter económico, hacen que se presente un desequilibrio de la sociedad, sociedad a la que pertenecen tanto trabajadores como patrones y que en un momento determinado pueden ser afectados ambos.

Por lo tanto la única que tiene la facultad y la obligación de modificar las condiciones de trabajo que se hacen de su conocimiento a través de dichos conflictos, son las Juntas de Conciliación y Arbitraje; para mantener dicho equilibrio, y como consecuencia una estabilidad social.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la nación a través de la Jurisprudencia manifiesta:

CONFLICTOS DE ORDEN ECONÓMICO, FACULTAD DE LAS JUNTAS.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al conocer de los conflictos de orden económico, tienen amplias facultades para disminuir o aumentar el personal, la jornada de trabajo, los salarios, y en general para cambiar las condiciones de trabajo, según las necesidades demostradas durante la tramitación respectiva.

Quinta Época:

Tomo XLVI, Pág. 3738.- Cías. Mineras de Santa Gertrudis, S.A. y Coags.

Tomo XLVII, Pág. 5013.- Huasteca Petroleum Company.

Tomo LV. Pág. 2007.- Cía. Mexicana de Petróleos "El aguila", S.A. y Coag.

Tomo LIX, Pág. 836.- Sindicato Central del Valle del Campo.

Apéndice 1917-1975, Cuarta Sala, Pág. 45

Así las cosas, de la misma forma que para las controversias de carácter civil existen diversas formas de solución ya determinada, para los conflictos de trabajo también.

Pero la importancia de estos conflictos a diferencia de las controversias civiles, tienen gran trascendencia social, por el interés que representa para dicha sociedad, puesto que en ellos se ventilan las diferencias surgidas entre el capital y el trabajo, y un desequilibrio afectaría gravemente a la esfera social.

Debido a su naturaleza especial los conflictos de trabajo, han requerido para su solución, no sólo la presencia de organismos especiales constituidos, investidos de jurisdicción especial, así como un procedimiento especial, sino que dentro de ese procedimiento han sido necesarios métodos y sistemas también especiales, que tienden a solucionar dichos conflictos de la manera más justa y equitativa.

Las diversas legislaciones de trabajo ha reconocido y aceptado a la conciliación y el arbitraje como los métodos adecuados para solucionar esta clase de conflicto.

Considerando a la conciliación, como es sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad de las partes y, consecuentemente, es el indicado para resolver estos conflictos de la manera más equitativa.

Y al arbitraje como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando esta se ha quebrantado.

2.- ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO

Como ya se mencionó en el primer capítulo, el procedimiento ordinario rige la tramitación y solución de los conflictos de naturaleza jurídica, siempre y cuando no se haya señalado tramitación específica por la ley, para la tramitación de estos, como lo señala el artículo 870 de la *Ley Federal del Trabajo*.

Pero por una omisión de la ley no se estable una vía propia para los conflictos individuales de naturaleza económica; y la forma tradicionalmente seguida ha sido la de llevar su tramitación a través del procedimiento ordinario.

2.1 *La Demanda Laboral.*

Dar un concepto exacto de lo que es una demanda, no es nada fácil, puesto que este ha tenido constantes cambios conforme ha evolucionado el derecho procesal.

Un concepto que duró por mucho tiempo fue el precisado por Vicente Caranvantes señalando que “la demanda no es otra cosa que el ejercicio de una acción”.³⁷

Posteriormente algunos clásicos tratando de perfeccionar dicho concepto, manifestaron que la demanda era el escrito con el cual se iniciaba el ejercicio de la acción, completándolo después con el acto jurídico mediante el cual se inicia el ejercicio de la acción, reconociendo que podía haber demandas verbales.

Carnelutti, manifiesta que “la demanda es una carga procesal en la que debe haber una pretensión y que consiste ésta en la subordinación de un interés propio. La presentación es un acto de declaración de voluntad por parte del actor, y por lo tanto, no constituye un derecho ni tampoco puede confundirse con la acción”.³⁸

Armando Parras y López toma las ideas de procesalistas tradicionales como de modernos manifestando así que la demanda es el “acto formal mediante el cual, el actor ejercita su acción en contra del demandado ante el poder jurisdiccional, a fin de que la ley proteja el derecho invocado”.³⁹

Estos conceptos son derivados del Derecho Procesal Civil, el cual tiene una naturaleza definida por la tramitación de conflictos patrimoniales, totalmente diferente al *Derecho Procesal del Trabajo*.

³⁷ PALLARES, EDUARDO., *Op cit* p.227.

³⁸ *Ibidem*.

³⁹ *Ibidem*.

Pero la demanda laboral tiene la misma finalidad que la demanda civil, la cuál es la de incitar al órgano jurisdiccional para que resuelva las controversias que se suscitan con motivo y en función de la aplicación del derecho sustantivo.

Trueba Urbina, citado por Néstor de Buen; indica que “la demanda es el acto o declaración de la voluntad en que se ejercita una o varias acciones”. En otros términos, es el acto con el cual afirmando existente una voluntad concreta de ley, positiva o negativa, favorable al que insta, invoca éste al órgano del Estado para que actúe tal voluntad, también es el escrito de la parte actora en el cual ejercita la pretensión procesal laboral, solicitando la tutela jurídica frente al demandado”.⁴⁰

De conformidad con el artículo 871 de la *Ley Federal del Trabajo*, el procedimiento ordinario se iniciará con la presentación del escrito de la demanda ante la Oficialía de Partes de la Unidad Receptora de la Junta Competente, quien turnará al Pleno de la Junta que corresponda.

Por medio de la demanda, quien considere que le asiste algún derecho ejercita su acción, es decir, que aunque las juntas estén expeditas para desarrollar la actividad jurisdiccional, no puede intervenir de oficio, en los conflictos de trabajo, es necesario ser instado el órgano jurisdiccional para tal fin como lo señala el primer párrafo del artículo 685 de la ley.

⁴⁰ DE BUEN L., NÉSTOR., *Op. cit.*, pp. 323 y 324.

Al hablar de los requisitos que debe cumplir la demanda laboral; el artículo 872 de la *Ley Federal del Trabajo* sólo señala que debe formularse por escrito acompañado de tantas copias como demandados haya; mientras que en el derecho civil a través del Código de Procedimientos Civiles se establece en el artículo 255 que indica que toda contienda judicial se iniciará por demanda, la cual debe de contener:

- a) Tribunal ante el que se promueve;
- b) Nombre del actor y domicilio para oír notificaciones;
- c) Nombre y domicilio del demandado para oír notificaciones;
- d) Objeto u objetos que se reclamen, con sus accesorios;
- e) Los hechos en que el actor funde sus peticiones;
- f) Los fundamentos legales;
- g) Valor de lo demandado.

Cipriano Gómez Lara manifiesta, que la estructura de una demanda aunque no lo establece el código, implica necesariamente la existencia de cuatro apartados o cuatro partes que son:

- a) El preámbulo,
- b) La exposición de los hechos;
- c) La invocación del derecho;
- d) Los puntos petitorios.

Señalando que además de estas cuatro partes, se debería agregar otra a la que llamamos el rubro de una demanda. En el rubro

simplemente se identifica el asunto con una mención genérica del tipo de juicio.⁴¹

Por su naturaleza especial de carácter social y proteccionista; el *Derecho Procesal del Trabajo*, es diferente al civil, y esto lo vemos nuevamente reflejado a través de que en este *Derecho Procesal del Trabajo* no se señala forma determinada para la demanda laboral; esto en función de que la clase trabajadora no tiene los medios económicos y culturales frente a los patrones, para poder saber estructura una demanda o en su caso pagar para que le estructuren una.

Esto no afecta la tramitación del procedimiento, ya que la ley claramente establece los principios de sencillez y formalidad para mayor desenvolvimiento de dicho procedimiento y poder establecer un equilibrio entre las partes; la cual la débil siempre será el trabajador y la fuerte el patrón por que tiene los medios para poder llevar el procedimiento.

Pero el hecho de que se hable de que en el *Derecho Procesal del Trabajo* no se exija forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones, alegatos como lo estipula el artículo 687 del ordenamiento de la materia, no quiere decir que el procedimiento se estructure de forma desordenada o irregular y que tenga menos trascendencia e importancia que cualquier otro procedimiento. Y como consecuencia de lo anterior, el escrito que de inicio al procedimiento no contenga los elementos fundamentales de una demanda.

⁴¹ GÓMEZ LARA, CIPRIAN. *Derecho Procesal Civil*, Editorial Trillas, México 1989, p. 34.

De la misma *Ley Federal del Trabajo* y la jurisprudencia se desprenden algunos elementos estructurales de la demanda laboral, los cuales son:

Debe ser formulada por escrito, y acompañada de tantas copias como demandados haya, debiendo expresar los hechos en que se funden sus peticiones, pudiendo acompañar de pruebas como lo indica el artículo 873 de la ley;

Determinación de la Junta ante la que se promueve como lo indica el artículo 700 del mismo ordenamiento legal;

Si se trata de una demanda del trabajador, el nombre del patrón o denominación social, y si lo ignora, cuando menos el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar donde presta sus servicios como lo establece el artículo 712 de la ley.

Determinación de las pretensiones que deriven de las acciones intentadas o procedentes, conforme a los hechos expuestos, lo que supone un capítulo de peticiones de conformidad con el artículo 685 del mismo ordenamiento.

Cuando se trata de conflictos colectivos de naturaleza económica, la *Ley Federal del Trabajo* exige que en la demanda se incluya nombre y domicilio del que promueve, así como los documentos que justifiquen la personalidad como lo manifiesta el artículo 903 de la ley.

En relación a la firma señala Néstor de Buen, que es una cuestión de especial importancia dado que la ley es omisa, al menos en forma categórica en la implantación de una respuesta correcta; ya que no existe disposición expresa en la *Ley Federal del Trabajo* de 1931 ni en la *Ley Federal de Trabajo* de 1970 antes de la reforma de 1980. Esto no parece ser casual ya que a nadie se le escapa que el trabajador puede ser una persona ignorante, incapaz de leer y escribir, por lo que la exigencia de la firma podría constituir un obstáculo infranqueable, salvo que se dispusiera, lo que la ley no hace, alguna reforma sustitutiva. En relación a la firma la Jurisprudencia a dispuesto:

DEMANDA FIRMA DE LA, COMO REQUISITO.- Si bien es cierto que conforme al artículo 521 de la *Ley Federal del Trabajo*, la sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción, tal escrito debe reunir los requisitos legales correspondientes, entre ellos, la firma del reclamante a fin de que conste su voluntad de ejercitar las acciones a que la misma se refiere.

A.D. 3484/77.- Raúl Rojas Morales.- 17 de febrero de 1978.- Unanimidad de votos.- Ponente Alfonso López Aparicio.- Secretario Jesús Luna Guzmán.

DEMANDA LABORAL. FALTA DE FIRMA EN LA, NO VIOLA EL PRINCIPIO DE INSTANCIA DE PARTE, SI EL PODER QUE SE ACOMPAÑA A LA MISMA ES A FAVOR DE LAS PERSONAS QUE SE SUSCRIBEN.- Si la parte actora no firma la demanda laboral, pero a la misma acompaña el poder en el que se señala como sus apoderados a las personas que se suscribieron dicho libelo en su nombre, ello no viola el principio de instancia de parte, por que debe entenderse que la demanda se promovió por conducto de sus apoderados.

A.D. 196/89.- Librería y Servirápido para Contadores, S.A., -
30 de agosto de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Jorge Nila
Andrade.- Secretario: Luis Alberto Carrillo Anaya.

Sin embargo, el hecho de que una persona no sepa escribir, ni poner una firma, no es obstáculo para que ejercite acciones procesales mediante la demanda, ya que, como se ha visto, ésta debe expresar la voluntad de ejercitar acción, lo que puede llevarse a cabo mediante la imposición de la huella digital.

Los efectos que puede propiciar la presentación de la demanda de carácter laboral en el campo del derecho son:

Se interrumpe la prescripción de las acciones; esto de conformidad con el segundo párrafo del artículo 712 de la ley, que expresamente dispone: "La sola presentación de la demanda... interrumpe la prescripción respecto de quien resulta ser el patrón del trabajador".

Se inicia el procedimiento laboral, como lo establece el artículo 871 de la ley de la materia que manifiesta que "El procedimiento se iniciará con la presentación de la demanda...".

Como consecuencia de la anterior, se inicia la relación jurídica procesal entre el actor y la autoridad.

Se establece la competencia de la Junta ante quien se presenta la demanda.

Se dicta acuerdo de admisión, y en los casos necesarios, se señalan los defectos de la demanda para que el actor, si es trabajador, los corrija; llevando acabo así el principio de suplencia de la queja contemplado en el artículo 685 de la *Ley Federal del Trabajo* que manifiesta: "... la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga...". Al respecto la Jurisprudencia señala:

DEMANDA LABORAL SUPLENCIA. LA ATRIBUCIÓN OTORGADA A LAS JUNTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES EJERCICIO OBLIGATORIO.- De la relación de los artículos 685, 673 último párrafo, 878, fracción II, y 879 segundo párrafo de la *Ley Federal del Trabajo*, se infiere que la regla general de que el proceso laboral se inicia a instancia de parte, tiene diversos matices o temperamentos en el tratamiento de la demanda, que puede reducirse a dos hipótesis: 1) Cuando dicha demanda es incompleta; y, 2) cuando es oscura o vaga, irregular o en ella se ejercitan acciones contradictorias, puesto que en ambas hipótesis se establece la suplencia de la demanda si es promovida por el trabajador o sus beneficiarios. Dicha suplencia varía en cada uno de los dos supuestos, aun que siempre tiene como límite el respeto a la indicada regla de que el proceso se inicia a instancia de parte. Así, en la primera hipótesis, la suplencia no tiene por objeto que el tribunal cambie la acción o intente una nueva, sino sólo que ateniéndose a la ejercitada y a los hechos expuestos, subsane las prestaciones a que el trabajador tiene el derecho a cuya petición tiene omitida debiendo resaltarse que ese tipo de suplencia la hace el tribunal por sí y desde luego, aun que si la intervención del acto. En el segundo supuesto, en cambio, la actuación del tribunal necesita la intervención del actor para que exprese

conforme a su libre voluntad, lo que en cada caso responda, ya que el acatamiento de la regla del inicio del proceso a instancia de parte, solo el ésta en aptitud de proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda y, sobretodo, solo el puede optar por una de las acciones cuando son contrarias. Cabe agregar en confirmación de lo anterior, que si precisados los defectos u omisiones, el promovente trabajador o sus beneficiarios no los subsanan dentro del termino legal y tampoco lo hacen en el periodo de demanda y excepciones, o bien no comparen al mismo, la Junta deberá, por sí indicarlo a la ley tener por reproducida la demanda inicial tal y como fue formulada. Pese a las diferencias acusadas, las normas rectoras de la suplenia tiene el común que no establecen una potestad discrecional a cargo del tribunal laboral para subsanar o mandar corregir irregularidades u omisiones de la demanda laboral sino, por el contrario, se traduce verdaderos imperativos que lo obligan a intervenir en cada caso, según corresponda en beneficio del trabajo.

Contradicción de la tesis 54/90. - Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados.

2.2 *Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, ofrecimiento y Admisión de Pruebas.*

Como ya se dijo, el procedimiento se iniciará con la presentación de la demanda ante la Oficialía de Partes o a la Unidad Receptora de la Junta Especial, como lo determina el artículo 871 de la ley de la materia.

Dentro de las 24 horas siguientes la autoridad debe acordar la radicación de la demanda y señalar hora y fecha dentro de los quince días siguientes a la de recepción del escrito de demanda, para que tenga lugar la audiencia de conciliación demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

En el auto de radicación se debe señalar el día y la hora en que tendrá lugar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, admisión y ofrecimiento de pruebas.

En dicho acuerdo igualmente se ordenará emplazar al demandado con copia cotejada de la demanda, con una anticipación de diez días hábiles a la fecha de la audiencia. En relación a los requisitos que debe seguir la notificación la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala:

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS. FECHA DE LA. DEBE NOTIFICARSE CON DIEZ DIAS HÁBILES DE ANTICIPACIÓN.- El artículo 873 de la Ley Federal del trabajo establece que a las partes en el juicio laboral se les debe notificar con diez días de anticipación a la fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; y por tratarse de un término procesal establecido por la ley, dichos días deben de ser hábiles, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 734 de la Ley de la materia no se contarán los días en que no haya actuación en la Junta.

A.D 783/84.- Ricardo Gutiérrez del Bosque. 13 de octubre den 1985.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gabriel Santos Ayala. Secretario: Vicente Arenas Ochoa.

En dicho acuerdo, también se apercibe al demandado de tenerlo de inconforme de todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho a ofrecer pruebas, sino se presenta a dicha audiencia; esto de conformidad con la *Ley Federal del Trabajo*.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas se divide en tres etapas, la primera de conciliación; la segunda de demanda y excepciones y la tercera de ofrecimiento y admisión de pruebas; como lo señala el artículo 875 de la *Ley Federal del Trabajo*.

La primera etapa, es la de conciliación; la conciliación es una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo; es decir es un procedimiento de arreglo amigable de los conflictos de trabajo, los cuales deben de ser sometidos de manera obligatoria e inmediata a un procedimiento de conciliación. Su desarrollo está claramente especificado en el artículo 876 de la ley de la materia, el cual señala:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderado; al respecto la siguiente tesis manifiesta que:

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, OBLIGACIÓN DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA PERSONA MORAL DEMANDADA, DE COMPARECER PERSONALMENTE A LA.- El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que en la etapa conciliatoria del juicio laboral, las partes comparecerán personalmente ante la Junta, sin abogado

patronos, asesores o apoderados, por lo que tratándose de las personas morales, que no tienen una existencia material, son los representantes legales de la misma quienes deben comparecer ya que conforme al artículo 27 del Código Civil del Distrito Federal y su correlativo del local (mismo número), obran y se obligan por medio de los órganos que las representan, sea por disposición de la ley o conforme a las disposiciones relativas a sus estructuras constitutivas y de sus estatutos, o por lo menos que se trate de aquellas personas físicas que conforme al artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, son consideradas representantes del patrón, ante los trabajadores de éste y lo obligan en sus relaciones con los mismos. De manera que si no fueron tales representantes quienes comparecieron a la citada audiencia sino distintas personas de las señaladas, la que en el mejor de los casos podría ser considerado como apoderado o mandatario de la persona moral demandada, es decir, por una representación derivada de un contrato de mandato pero no de carácter legal, supuesto que no tiene su apoyo en una norma de carácter positivo, no puede considerarse al referido apoderado como representante legal del patrón, cuya ausencia motiva la imposibilidad de que llegara a celebrarse la etapa conciliatoria.

Amparo en revisión 1376/87.- Alfonso Garza Rentería. 19 de agosto de 1987.- Unanimidad de votos.- Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario Anastasio González Martínez.

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

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

IV.- Las partes de común acuerdo podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse, y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley. En relación a la suspensión de esta audiencia, con el fin de que las partes se concilien, existe el siguiente criterio:

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, LA SUSPENSIÓN DE LA, NO IMPLICA LA PRESUNCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.- El hecho de que en el juicio laboral se suspenda la audiencia de conciliación, demanda y excepciones por estarse celebrando pláticas conciliatorias, no implica que se presuma la relación laboral toda vez que dichas pláticas que pudieran sostener las partes no forzosamente tienden a lograr un arreglo económico, sino diversos fines, como ejemplo que el actor desista de su demanda por que el demandado no sea su patrón.

A.D. 260/89, Julio Pérez Martínez.- 29 de agosto de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario Humberto Schettino Reyna.

V.- Si las partes no llegan aun acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones;

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

La segunda etapa, la de demanda y excepciones, es el acto por el cual la parte demandada responde a los hechos y razones de derecho que hace valer el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica; a través de sus excepciones que forman parte de la oposición a la pretensión que hace valer el demandado para su propia defensa; toda oposición constituye un acto de declaración dirigido al órgano jurisdiccional y por virtud del cual, el demandado pide que se le absuelva de las pretensiones del actor. De conformidad con el artículo 878 de la *Ley Federal del Trabajo* se desarrollara conforme a las siguientes normas:

I.- El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento; al respecto la siguiente tesis indica:

AUDIENCIA DE DEMANDA EN EL JUICIO LABORAL.
DEBE DIFERENCIARSE CUANDO EL ACTOR SEÑALE
NUEVOS HECHOS O LOS ACLARA.- Aunque en forma

expresa el artículo 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo no señale que deba suspenderse la audiencia de demanda, cuando el actor proponga nuevos hechos, aclare, modifique o subsane los que hubiera esgrimido que implique una variación substancial a los que inicialmente habían exigido en su demanda, a fin de que el demandado pueda referirse a ellos, haciendo una concreta interpretación de dicho precepto legal, en concordancia con los artículos 14 constitucional y 873 de la ley en consulta, para que no quede en estado de indefensión y no se rompa el principio de igualdad entre los contendientes, la Junta debe diferir la audiencia correspondiente, con objeto de que el demandado esté en aptitud de contestarlos, oponer excepciones, preparar y ofrecer las pruebas que a su derecho convengan; en la inteligencia de que la audiencia de demanda se suspenderá por diez días, pues por disposición del referido artículo 873, tal plazo se concede para que esté en aptitud de producir su escrito de contestación de vista en los hechos propuestos por el actor.

Ampara en revisión 244/87.- Oscar Moreno. 10 de julio de 1987.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gilberto Chávez Priego. Secretario: José Ignacio Valle Oropeza.

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

IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando

no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime conveniente. El silencio y las evasivas harán que se tenga por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple de los hechos, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V.- Las excepciones de incompetencia no eximen al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

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

VII.- Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes;

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

La tercera etapa, la de ofrecimiento y admisión de pruebas, es el acto mediante el cual el actor pone a disposición de la Junta los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez proporciona sus respectivas pruebas, a fin de comprobar sus excepciones o defensas. La etapa de ofrecimiento y admisión de

pruebas, de conformidad con el artículo 880 del ordenamiento de la materia, se desarrollará conforme a las siguientes normas:

I.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado;

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas con la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con los hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones de los artículos 776 al 836 de esta ley;

IV.- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Una vez concluido el periodo de ofrecimiento de pruebas, la Junta resolverá inmediatamente cuáles son las pruebas que admita y cuáles las que deseche. La Junta sólo recibirá las pruebas que estrictamente se relacionen con los hechos controvertidos.

En este momento, el juzgador es el que califica la procedencia de los medios de prueba que han ofrecido las partes; momento en que debe atenderse a la pertinencia y a la utilidad de cada uno de los medios de prueba ofrecidos, así como a la oportunidad del ofrecimiento.

Una vez concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solo podrían ser admitidas las pruebas que se refieren a hechos supervenientes o de tachas como lo manifiesta el artículo 881 de la *Ley Federal del Trabajo*.

2.3. *Audiencia de Desahogo de Pruebas.*

El desahogo de pruebas es el acto mediante el cual las partes rinden los medios probatorios que previamente fueron admitidos por la Junta. Así, si se trata de prueba confesional, el desahogo consiste en la articulación de posiciones y las respuestas respectivas, ante a la Junta que, las debe calificar. Existen pruebas que por su propia naturaleza, tienen un desarrollo automático, que se desahogan por si mismas, como las documentales, las cuáles, basta en la mayoría de los casos exhibirlos.

Cada medio de prueba tiene sus propias reglas y su propia naturaleza en cuanto a su desahogo.

El artículo 884 de la ley de la materia, indica cuáles son las normas a seguir en el desahogo de pruebas, estableciendo:

I.- Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean

primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso aquellos que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II.- Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere la ley;

III.- En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de la parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico por escrito para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

IV.- Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

La *Ley Federal del Trabajo*, señala en su artículo 776 que en el proceso del trabajo serán admitidos todos los medios de pruebas que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial: La confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, fotografías y en general, aquellos medios oportunos por los descubrimientos de la ciencia.

2.4. Alegatos y cierre de instrucción.

Los alegatos es la exposición razonada, verbal o escrita, que hace el abogado para demostrar, conforme a derecho, que la justicia a su cliente.

Los alegatos de bien probado, dice Caravantes, que es un escrito en el que cada parte insiste en sus pretensiones haciendo las reflexiones y deducciones que suministrarán a su favor las pruebas, impugnando con conocimiento de causa todas aquellas en las que apoya el adversario su intención, y esforzándose cuanto pueda para demostrar la verdad y la justicia de su derecho.⁴² Por su propia naturaleza este tipo de alegato se debe producir después de que se hayan desahogado todas las pruebas y antes del auto de citación para sentencia.

En los alegatos las partes reafirman sus posiciones, en vista a lo que ellos mismos consideran que han llegado a confirmar.

Los alegatos podemos entenderlos como la exposición de los razonamientos de las partes que propone a la Junta a fin de determinar el sentido de las inferencias o deducciones que cabe obtener atendiendo a todo el material informativo que se le ha proporcionado desde el acto inicial del proceso hasta el precedente o inmediato anterior a los alegatos.

En los alegatos cada una de las partes tratarán de argumentar la justificación de cada uno de sus respectivas posiciones, y la solidez de los argumentos jurídicos y de la fuerza probatoria de los medios de prueba

⁴² PALLARES, EDUARDO. *Op cit.* p. 79

ofrecidos; se tratará en ellos, por otra parte, de desvirtuar la fuerza probatoria de los medios de prueba ofrecidos por la contraparte.⁴³

Miguel Bermudez define a los alegatos como “la expresión o exposición razonada, verbal o escrita, que hace el abogado para demostrar, conforme a derecho, que la justicia asiste a su cliente”.⁴⁴

En materia laboral no existe formula expresa en la ley para determinar el contenido de los alegatos, lo único que se señala es que una vez terminado el desahogo de pruebas, en la misma audiencia las partes, podrán formular sus alegatos; como lo manifiesta el artículo 884 fracción IV: cuando se trata de los conflictos colectivos de carácter económico una vez desahogadas las pruebas la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que formule sus alegatos por escrito. Así lo manifiesta el artículo 915 de la *Ley Federal del Trabajo*.

2.5 *Proyecto de laudo y laudo.*

El término laudo, de la voz latina *laudare*, de *laus*, *laudi*, que significa alabar, alabanza; que posteriormente en Edad Media recibió otro significado, “fallar como árbitro”.

En la actualidad los términos laudo y sentencia son considerados sinónimos, aun que su evolución semántica sea distinta.

⁴³ GÓMEZ LARA, CIPRIANO. *Derecho Procesal Civil*, Editorial Trillas, México 1989 p.123.

⁴⁴ BERMUDEZ, MIGUEL. *Op. cit.* p. 156.

Pero el término laudo es el utilizado en materia del trabajo, para dar nombre a aquellas resoluciones o fallos emitidos por los tribunales de trabajo, que aplicando la norma al caso concreto, con el fin de resolver las controversias que se suscitan con motivo y en función de las relaciones laborales.

Como lo manifiesta el artículo 885 de la ley de la materia, declarada cerrada la instrucción por el Auxiliar, de oficio, cuando ya de hayan desahogado todas las pruebas y formulado los alegatos de las partes, se formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, dentro de los diez días siguientes; el cual deberá contener:

I.- Extracto de la demanda, así como de la contestación, replica y contrarréplica; y en su caso, de la convención y contestación de la misma;

II.- Señalamiento de los hechos controvertidos;

III.- Relación de las pruebas tanto admitidas como desahogadas, así como su apreciación en conciencia; señalando los hechos que deban considerarse como probados;

IV.- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven de lo alegado y probado;

V.- Así como los puntos resolutivos.

De dicho proyecto se entregará una copia a cada uno de los miembros de Junta, los cuales dentro de los cinco días hábiles, podrán

solicitar que se practiquen todas aquellas diligencias que no se hayan llevado a cabo por causas no imputables a las partes o aquellas que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Transcurrido este término y desahogadas las diligencias pendientes, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, la cual deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se haya concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

La discusión y votación del proyecto de laudo tiene que llevarse a cabo de conformidad con las reglas marcadas en el numeral 888 de la ley que indica:

I.- Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes:

II.- El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y

III.- Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado.

Si al proyecto de laudo se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al Secretario que de inmediato dicte el laudo, de conformidad con lo aprobado, haciéndose constar el resultado en acta.

Si dicho proyecto fuese aprobado, sin ninguna modificación o adición; será elevado a la categoría de laudo siendo firmado de inmediato por los miembros de la Junta.

Los requisitos que deben cubrir los laudos de conformidad con el artículo 840 de la *Ley Federal del trabajo* son los siguientes:

1. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
2. Nombre y domicilio de las partes y de sus representantes;
3. Un extracto de la demanda y sus contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
4. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta:
5. Extracto de los alegatos;
6. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento y;
7. Los puntos resolutivos.

Por cuanto al fondo, existe la siguiente tesis que expresa:

LAUDOS, CONFORMACIÓN LEGAL. Los laudos, en su conformación, se componen de dos aspectos igualmente importantes e indispensables, y carentes de valor en forma independiente; uno, es el laudo como acto jurídico, que es aquél a que se refieren los artículos 886 al 888, eso es, en que surge la audiencia de discusión y votación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en cuanto a cuerpo Colegiado discute, decide y expresa las razones legales acerca de la forma como

se decide el negocio; y, otro, que viene a ser la expresión material del resultado que arrojó en el debate de la audiencia de discusión y votación, que es el laudo como documento, mismo que debe reunir los requisitos determinados en el artículo 885 de la Ley de la materia, para ser engrosado en los términos del numeral 890. Estos dos aspectos formales son de tal manera importantes e indispensables que la deficiencia u omisión de algunos hace que resulte ilegal el laudo, por que su validez en cuanto documento, sin constancia de la previa verificación de la audiencia de discusión y resolución, equivalente a que dé sin valorar, discutir y aprobar el proyecto formulado por el laudo.

Amparo directo 587/87 Petra Cázarez Viuda de Ramírez.- 13 de octubre de 1987.- Unanimidad de votos.- Ponente: Raúl Murillo Delgado. Srecretaria: Libertad Rodríguez Verduzco.

Además de estos requisitos, los laudos se dictaran a verdad sabida y a buena fe guardada, debiendo apreciar los hechos en conciencia; deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás prestaciones deducidas en el juicio como lo indican los artículos 841 y 842 de la *Ley Federal del Trabajo*.

Cumpliendo así con una de las características más distintivas del derecho del trabajo, por que los laudos deben ser dictados a verdad sabida y buena fe guardada; apreciando todos los hechos a conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de las pruebas, pero expresando siempre los motivos y aspectos en que se apoyen.⁴⁵

⁴⁵ BERMUDEZ, MIGUEL. *Op. cit.* p.84

Y también con el principio de congruencia en los laudos, ya que estos deben ser congruentes con la demanda, la contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio, obligando así al tribunal a observar las reglas más elementales de la lógica jurídica, de acuerdo con las tesis que a continuación transcribo:

LAUDOS, CONGRUENCIA DE LOS.- El requisito de congruencia de que habla el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, implica no solamente la necesidad de que las Juntas pronuncian absolviendo o condenando respecto de las prestaciones reclamadas, es decir, haciendo la declaratoria respectiva sino que es preciso, además, que tal declaratoria esté precedida de los razonamientos o consideraciones que, fundados en las alegaciones y pruebas de las partes den conciencia a la absolución o a la condena de otro modo el laudo no cumpliría con las exigencias de los diversos artículos 840, fracción VI y 841 de la propia ley.

Amparo directo 22/88 Patricia Alpizar Rojas.- 10 de marzo de 1988.- Unanimidad de votos.- Ponente: J. Refugio Gallegos Bazca.- Secretario: Enrique Valencia Lira.

LAUDOS, DEBEN ANALIZAR TODAS LAS PRETENCIONES ADUCIDAS EN EL JUICIO A FIN DE SER CONGUENTES. La Junta de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de analizar todos y cada uno de los puntos de controversia que las partes someten a su consideración, tanto en el escritos de demanda, aclaración y contestación a la misma, así como todas y cada una de las pruebas que se ofrezcan a efecto de demostrar las pretensiones deducidas en el juicio; en caso de no hacerlo sus laudos son incongruentes y por incumplimiento de la obligación que señala el artículo 842 de la Ley Federal de

Trabajo, violan la garantía de legalidad consagrada en el artículo 16 de la Constitución Federal.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 64/91. Financiera Nacional Azucarera, S.N.C. y otra. - 6 de marzo de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez.- Secretario José Juan García Barrera.

Aceptado el laudo por los Miembros de la Junta, el Secretario recogerá, en su caso las firmas de dichos miembros que votaron, una vez recabadas éstas, se turnará el expediente al Actuario, para que se notifiquen personalmente a las partes del laudo.

CAPITULO III

GENERALIDADES DE LOS INCIDENTES

1.- ANTECEDENTES.

Caravantes, dice que para López Moreno, el verbo *incidio* significa cortar, y bien pudiera derivarse de tal verbo la palabra incidente, porque toda cuestión incidental corta a menudo lo principal; es verdad, que algunos de los llamados incidentes que constituyen artículos de previo y especial pronunciamiento cortan el procedimiento pero que no lo es en otros casos. Por otra parte, que en el verbo latino *incidere* significa sobrevenir, acaecer, de donde proviene igualmente la palabra incidente.⁴⁶

Piña y Palacios sostienen que la palabra incidente es de origen latino, y que la propia palabra, tiene dos acepciones: la primera *incide*, *incidere*, que significa cortar, interrumpir, suspender, y la otra está en el verbo *cadere*, caer, sobrevenir. Tales son los significados de la palabra. Si tratamos de encontrar los antecedentes de la misma, existen dos términos semejantes: *incidencia* es uno e *incidente* es el otro. La primera significa lo que sobreviene en el curso de algún asunto y la segunda significa suceso secundario que sobreviene en el curso de un asunto. Así es como lo define la Academia Española de la Lengua.⁴⁷

⁴⁶ BAZARTE CERDAN, WILLEBALDO., *Los Incidentes en el Procedimiento Civil Mexicano*, Editorial Carrillo Hermanos e Impresores S.A., México 1990 p. 9.

⁴⁷ *Ibidem*.

Para Manresa la palabra incidente deriva del latín *incidio incidens* (acontecer, interrumpir, suspender) significa en su más lata acepción lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal. Así es que puede aplicarse a todas las excepciones, a todas las contestaciones accesorias, o a todos los acontecimientos, en fin, que se originan en una instancia e interrumpen o alteran el curso ordinario: "*Incident in re de qua agitur*".⁴⁸

La palabra incidente proviene del latín *incidens incidentis*, el que corta o divide; lo que sobreviene, llega, acaece. A su vez, *incidio* significa: ir a dar en, precipitarse sobre, caer en, llegar inopinadamente a, encontrarse con, ir a parar, caer, venir a parar, ocurrir, suceder.

El vocablo *incidio* correspondió a la legislación antigua y posteriormente la palabra *incidio* dio mejor el significado a la institución incidentes, diferencia prosódica donde se volvió breve la vocal que era larga.

Ya que existen incidentes que no forman artículos de previo y especial pronunciamiento, y no cortándose o suspendiéndose el procedimiento; vale considerar aplicable la etimología que se deriva del vocablo *incido* por corresponder mejor a la función jurídica del incidente, aunque no a su antecedente histórico, donde hemos visto que al observar los antiguos el fenómeno de la suspensión del procedimiento, le llamaron incidente utilizando el vocablo *incidio*.

Manifiesta Manresa que los incidentes que la Jurisprudencia y la ley reconocen también con el nombre de artículo fueron autorizados para

⁴⁸ *Idem.*, p. 20

desembarazar el procedimiento. Desconocidos de los primeros tiempos de Roma en que imperaba el sistema formulario, tuvieron luego acceso cuando la “*litis contestatio*”, lejos de obtener la fórmula pretoriana, se reducía a una simple exposición y contradicción de la demanda entablada, no produciendo ninguna invocación en el pleito, cuyo efecto estaba reservado a la sentencia.

La práctica impuso los incidentes en los tribunales españoles, y se reglamentaron éstos, antes de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1855, en el “Reglamento Provisional” y en la “Instrucción de 30 de Septiembre de 1853”.⁴⁹

La palabra incidente dice Emilio Reus (Ley de Enjuiciamiento Civil 2-285), deriva del latín *incidio incidens* (acontecer, interrumpir, suspender) que significa en su acepción más amplia lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal, y jurídicamente, la cuestión que sobrevienen entre los litigantes durante el curso de la acción principal.

La palabra incidente puede aplicarse a todas las excepciones, contestaciones o acontecimientos accesorios que se originan en el negocio e interrumpen, alteran o suspenden su curso normal.

Así, dice Reus que son incidentes de un juicio, refiriéndose al procedimiento español, el nombramiento de un nuevo procurador, la recusación de un juez u otro funcionario de la administración de justicia, la acumulación de autos, la oposición a la prueba pedida, la petición de nulidad

⁴⁹ *Idem.*, p 11.

de uno o varias actuaciones, la reposición de una providencia o acto, la petición de término extraordinario de prueba, la declinatoria de jurisdicción, la alegación y prueba de tachas, etc., derivándose y teniendo todas estas su origen en el negocio principal; pero no sólo todas las citadas, ya que se sitúan muchas otras dentro de la definición. Con el fin de trazar el procedimiento que ha de seguirse en todas las cuestiones que la ley tiene como incidentales de lo principal.

Manifiesta Pallares que tanto la ley como la Jurisprudencia reconocen también estas cuestiones incidentales o incidentes con el nombre de artículos, pero la verdadera palabra jurídicamente hablando aceptada es la de incidente, bajo este nombre es como la ley los trata.⁵⁰

2.- CONCEPTO DE INCIDENTE.

Incidente es un vocablo que tiene origen latino, procede de la voz *incidens, incidentis* y significa “lo que sobreviene en el curso de un asunto o negocio y tiene con este algún enlace”.⁵¹

Para Sodi citado por Bazarte Cerdan opina que se llama incidente o incidencia, toda cuestión que surja en el curso del juicio, y con mayor propiedad toda controversia que entorpezca la marcha regular de lo que es objeto de juicio, y que por su naturaleza debe tramitarse y resolverse de un modo especial.⁵²

⁵⁰ PALLARES, EDUARDO., *Op cit.*, p. 410.

⁵¹ *Diccionario de la Lengua Española*, Real academia Española, 19ª edición, Editorial Espa-Calpe, S.A., Madrid, 1970, p. 742.

⁵² BAZARTE CERDAN, WILLEBALDO, *Op cit.* P. 11

Para Reus la palabra incidente deriva del latín *incidio, incidens* (acontecer interrumpir, suspender) que significa en su acepción más tala, lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal, y jurídicamente, la cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal. La palabra incidente puede aplicarse a todas las excepciones, a todas las contestaciones, a todos los acontecimientos accesorios que se originan en un negocio e interrumpen, alteran o suspenden en su curso ordinario y regular... la ley y jurisprudencia reconocen a los incidentes con el nombre de “artículos”, pero la verdadera palabra jurídica es la de incidente.⁵³

En el curso de los juicios se presentan a veces cuestiones accesorias entre los litigantes, que paralizan la continuación del juicio, o por lo menos la detienen, y embarazan. Estas cuestiones son los incidentes, y si son de tal naturaleza que exigen una decisión terminante y preliminar para continuar la substanciación del juicio, se denominan incidentes de previo y especial pronunciamiento (Diccionario Enciclopédico Hispano Americano).⁵⁴

Para Gausp se llama incidente toda cuestión promovida con motivo de otra que se considera principal.

Para Joaquín Escriche, citado por Arellano García el incidente es “la cuestión o contestación que sobrevienen entre los litigantes durante el curso de la acción principal”.⁵⁵

⁵³ *Idem.*, p. 12

⁵⁴ *Ibidem.*

⁵⁵ ARELLANO GARCIA, CARLOS., *Práctica Forense Mercantil*, Editorial Porrúa, S.A., México, 1991, p. 624.

Dice Piña y Palacios que los significados de las definiciones dadas a incidente e incidencia, claramente se percibe que el elemento que los distingue, es algo que sobreviene, es algo que aparece. De ahí que se diga en términos generales que incidente es toda cuestión que surge de otra considerada como principal, que evita ésta, la suspende o interrumpe y que cae en o dentro de esta otra o que sobrevienen con ocasión de ella. Al mismo tiempo nos sugiere algo que está relacionado con lo principal, algo que incide o corta lo principal.

Castillo Larrañaga y De Piña dicen que con la palabra incidente (artículo) en su acepción procesal, bien se estime derivado del latín *incidio*, *incidens* (conocer, cortar, interrumpir) o del verbo ceder y de la preposición *in* (caer en, sobrevenir) se expresa la cuestión que surge de otra considerada como principal, que evita ésta, la suspende o interrumpe y que cae en o dentro de esta otra o que sobrevienen con ocasión de ella.

La nota dominante en el incidente, es el acaecer de una cuestión que se promueve durante la tramitación del juicio; si por evento entendemos un acontecimiento o suceso imprevisto o de realización incierta o contingente, podemos definir el incidente como “Un evento en el juicio que amerita la intervención de las partes o terceros y el juez”.⁵⁶

En su típica significación forense, el incidente es la “cuestión distinta del principal asunto del juicio, pero con él relacionada, que se ventila y decide por separado, a veces si suspender el curso de aquél; y otras

⁵⁶ BAZARTE CERDAN, WILLEBALDO., *Op cit.* p. 14.

suspendiéndolo; caso éste en que se denomina de previo y especial pronunciamiento”.⁵⁷

Pero no sólo la doctrina del Derecho Procesal Civil, ha dado a conocer conceptos sobre el termino incidente; también hay algunos autores que en materia de *Derecho Procesal del Trabajo* han expresado su opinión y dan los siguientes conceptos:

Miguel Gerardo Salazar, citado por Francisco Ross Gamez, sostiene que por incidente se entiende toda controversia que sobrevienen en el curso de un asunto o negocio, y tiene con éste algún enlace.⁵⁸

Por su parte Humberto Briseño Sierra citado por Francisco Ross Gamez, manifiesta, que en ocasión al desarrollo normal de un conflicto, afirma que el incidente es una anomalía en lo que tienen de desviación, sea que se substancie sumariamente, durante la tramitación de la serie principal o por cuerda separada, y explica que por incidente general, se ha de entender la cuestión o contestación accesoria que sobreviene, o se forma durante el curso del negocio o pretensión principal.⁵⁹

Para Becerra Bautista, los incidentes son pequeños juicios que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo, que tiene relación inmediata y directa con el asunto principal.⁶⁰

⁵⁷ ARELLANO GARCÍA, CARLOS., *Op. cit.*, p. 624.

⁵⁸ ROSS GAMEZ, FRANCISCO., *Op. cit.*, p. 493

⁵⁹ *Ibidem.*

⁶⁰ *Ibidem.*

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Para Miguel Bermúdez, el incidente no es sino, una cuestión que interrumpe la estructura lógica de cualquier proceso, y sus efectos son tales que no pueden llegar al laudo sino se resuelve previamente.⁶¹

3.- CLASIFICACIÓN DE LOS INCIDENTES.

En los Códigos de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales ya derogados, existió un capítulo especial que reglamentaba los incidentes; concretamente, el de 1884 lo hacía en el Título XI del Libro Primero, y por razón de su influencia en la tramitación de la demanda, los dividía en:

a) Los que pongan obstáculo al curso de la demanda principal. Se substanciarán en la misma pieza de autos, quedando entretanto en suspenso aquella, y que son llamados por la doctrina artículos de previo y especial pronunciamiento; y

b) Los que no ponga obstáculo a la prosecución de la demanda, que se substanciarán en pieza separada, y que se formará con los escritos y documentos que ambas partes señalen, y a costa del que lo haya promovido.

Y luego precisa el Código de 1884 en su artículo 865, que impide el curso de la demanda todo incidente sin cuya previa resolución es absolutamente imposible de hecho y de derecho continuar substanciándolo.

⁶¹ BERMUDEZ, MIGUEL., *Op. cit.* p.172.

Estos artículos son una exacta reproducción de los artículos 339, 340 y 341 de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1855.

El Código de Procedimientos Civiles de 1932 suprimió el capítulo especial relativo a incidentes y no definió éstos, se refiere a ellos en forma específica en los artículos 430-I y 440 y por cuanto a su substanciación, pero el articulado del Código se refiere en infinidad de casos a la tramitación de los incidentes.⁶²

Carlos Arellano García, señala que las diversas clases de incidentes las podemos obtener de las diferentes perspectivas desde las cuales contemplamos a estas cuestiones accesorias a la principal; clasificándolos de la siguiente manera:

a) Desde el punto de vista del momento procesal en que los incidentes han de fallarse, los incidentes se pueden clasificar como aquellos que se resuelven antes de la sentencia frente a los incidentes que se fallan al dictarse la sentencia definitiva. En una tercera categoría estarían los que se tramitan y fallan después del fallo definitivo.

b) Desde el punto de vista de los efectos que pueden originarse en cuanto a la marcha del proceso, hay incidentes que detienen la marcha del proceso e incidentes que no suspenden la tramitación de la cuestión principal.

c) Desde el ángulo de su denominación particular, hay una clase de incidente que tienen una denominación legal y otros que carecen de ella

⁶² BAZARTE CERDAN, WILLWBALDO., *Op. cit.* pp 18 -19

por lo que pudiera hacerse referencia a incidentes nominados frente a los innominados.

d) Desde el punto de vista de su procedencia, los incidentes pueden ser procedentes, improcedentes y notoriamente improcedentes. Los dos primeros ameritan una tramitación, mientras que los terceros debe ser rechazado.

e) Desde el punto de vista del objeto los incidentes pueden ser: de incompetencia, de litispendencia, de conexidad, de falta de personalidad, de nulidad de actuaciones, de acumulación, de recusación, de providencia precautoria, de falsedad de documento, de tachas, de inconformidad con lo declarado en confesional, de liquidación de sentencia, de liquidación de cuentas, de excepción contra sentencia, de deposito, de ampliación o reducción de embargo, de veta y remate de los bienes embargados, de determinación de daños y perjuicios, de remoción de síndico, de oposición a los inventarios y avalúos de las sucesiones, de inconformidad a la distribución provisional de los productos de los bienes hereditarios, de jurisdicción voluntaria, de venta de los bienes de los hijos.

f) Desde el punto de vista de la materia, los incidentes pueden ser civiles, penales o mercantiles.⁶³

Willebaldo Bazarte Cerdan clasifica a los incidentes de diferente manera, siempre tomando en cuenta sus elementos y considerando su naturaleza, su formalidad, sus efectos y su nombre.

⁶³ ARELLANO GARCÍA, CARLOS., *Op. cit.*, pp. 625 – 626.

En razón a su naturaleza de los juicios se puede establecer la siguiente clasificación:

- a) Incidentes surgidos en juicios ordinarios y universales;
- b) Incidentes surgidos en los juicios especiales.

Desde el punto de vista formal ya no importa la naturaleza del procedimiento y se deberá estar a la tramitación singular que se vaya encontrando para cada clase de incidente en la diferente reglamentación que los regula.

Por cuanto a sus efectos inmediatos en el proceso surge otra división de los incidentes que es:

- a) Artículos de previo y especial pronunciamiento que detienen el curso del juicio; y
- b) Artículos que no detienen el curso del juicio.

Por cuanto a que el legislador en el código dio nombre a algunos incidentes, distinguiéndolos en: nominados e innominados:

Nominados: Son aquellos incidentes que relatan específicamente múltiples artículos de los códigos, así como su tramitación.

Innominados : Son todos aquellos incidentes no previstos en los códigos y que se tramitarán con reglas generales.

4.- ELEMENTOS DE LOS INCIDENTES.

Hablar de los diferentes elementos que integran a un incidente, es un tema muy interesante, ya que cada autor que los llega a estudiar, se basa esencialmente en los elementos que ellos consideran más importantes; éstos elemento mencionados por los mismos, se derivan principalmente de aquellos que integran la definición que en un momento determinado han dado al termino incidente.

Para Bazarte Cerdan los elementos jurídicos para que exista un incidente son:

Una cuestión, es decir, un acontecimiento que sin ser elemento normal previsto y exigido por el procedimiento, llaga a éste para alterar el negocio; tal suceso puede llegar o no pueden hacerlo valer o no las partes o terceros, o ser provocado por el juez, y para compendiar lo anterior y subsumir los conceptos: cuestión, acontecimiento o suceso, hemos utilizado el vocablo evento.

El evento debe tener relación con el negocio principal; entendemos por negocio principal los hechos aducidos por el actor y los hechos aducidos por el demandado, en su respectivo escrito que fijan la controversia y en que se fundan la acción y defensas respectivamente; si el incidente no versa sobre ellos (los hechos), entonces, se trata de un incidente ajeno y debe ser repelido de oficio por el juez; a lo anterior le llamaremos el mérito del incidente.

Manifiesta Manresa que la ley sólo califica de tales incidente a los que tengan relación con la cuestión principal; y bajo este supuesto, al juzgador corresponde investigar si existe o no esa relación; es decir; si hay alguna afinidad, si se descubre alguna conexión, si se puede ejercer alguna influencia en el debate empeñado, si puede ejercer alguna influencia en el debate empeñado, ya por razón de las personas que litigan, de la acción propuesta, de la excepciones alegadas, de la cosa que se reclama, etc.

El evento debe ser hecho valer por una parte ante el juez y con intervención de la contraria, o debe ser hecha valer por un tercero, que no es parte pero que esgrime el evento ante el juez y éste lo hace saber a las partes.⁶⁴

Por su parte Arellano García propone los siguientes elementos al incidente:

a) Se trata de una cuestión, porque se refiere a un problema, es una materia que es motivo de discusión. Hay una pugna de pretensiones diversas, entre los sujetos del proceso.

b) La cuestión es controvertida por lo menos en potencia, pues se requiere conocer el punto de vista de la parte contraria, la que puede oponerse o aceptar total o parcialmente la pretensión que se ha hecho valer en el incidente.

c) Para tener el carácter de incidente, debe surgir la cuestión controvertida dentro de un proceso, pues si no fuere así sería una controversia

⁶⁴BAZARTE CERDAN, WILLEBALDO. , *Op. cit.*, pp. 16 - 17.

independiente y no tendría la calidad de incidente. En ese proceso tendrá el carácter de accesoria a la cuestión que se debate de manera principal.

d) El incidente no es la cuestión principal que se debate. Sólo gira alrededor de ella, pues está relacionada, pero no es la misma cuestión principal que es objeto de litigio.⁶⁵

Mientras tanto Manuel Rivera Silva, indica que los elementos que distinguen al incidente son los siguientes:

a) La cuestión planteada en el incidente tiene relación con el negocio principal, pero esta relación es de carácter accesorio.

b) La secuela del incidente no tiene acomodo necesario en alguna de las etapas del procedimiento. En otras palabras, hemos fijado que el procedimiento se forma con una serie de actos que se van solicitando unos a otros; el incidente no es un eslabón de esa serie de actos que integran el trámite normal, es un pequeño procedimiento metido en el procedimiento grande.

c) El incidente, en cuanto algo especial, tiene un procedimiento distinto al del juicio principal.⁶⁶

Desde el punto de vista Francisco Ross Gamez manifiesta que los elementos que integran un incidente son:

⁶⁵ ARELLANO GARCÍA, CARLOS., *Op. cit.*, p. 625.

⁶⁶ RIVERA SILVA, MANUEL., *El Procedimiento Penal*, Editorial Porrúa, S.A., México, 1990, p.357.

a) Siempre accede a un juicio que normalmente se suscita como controversia entre las partes y;

b) Requiere la decisión del juzgador que puede ser mediante sentencia interlocutoria, o inclusive mediante la decisión del juicio principal.

5.- TRAMITACIÓN.

Hablar de la tramitación a seguir cuando en un juicio se presenta un incidente, es un tema muy amplio, pues la tramitación a seguir para substanciar estos, varia dependiendo del tipo de incidente de que se trate, obedeciendo esta a la clasificación que de ellos se a dado, y también de la materia de derecho en que se presente, puesto que también varia su tramitación aunque sea el mismo tipo de incidente, pero de diferente materia.

En cuanto a la secuela procesal que corresponde a los incidentes, podemos señalar en primer término que hay dos tramitaciones, desde el punto de vista de que obstaculicen o no el curso del asunto principal.

Los incidentes que no obstaculizan el curso del juicio se tramitan por cuerda separada, se les forma su propio cuaderno, separadamente del asunto principal. En este cuaderno separado se colocan los escritos incidentales de las partes así como los documentos que exhiban y las diligencias probatorias que se realicen, así como la sentencia interlocutoria que se pueda pronunciar.

Los que los obstaculizan se substancian en la misma pieza de autos, es decir, en el mismo expediente, y son de previo y especial pronunciamiento pues suspenden el curso del juicio mientras el incidente no es resuelto.⁶⁷

Para que exista un incidente debe haber un juicio pendiente de resolución como lo señala la siguiente jurisprudencia.

INCIDENTE, NO PUEDE HABERLO SI NO EXISTE JUICIO.

La doctrina define a los incidentes como las cuestiones que se promueven en un juicio y que tienen relación inmediata con el negocio principal. Aplicando esta doctrina que estuvo contenida en el articulado del código de procedimientos civiles de 1884, pero que no fue reproducido en el código actual, debe concluirse que no puede haber incidentes si no hay juicio pendiente. En consecuencia, en los casos en que el juicio ya fuere resuelto por sentencia que causó ejecutoria, no podrá suscitarse incidentes.

Tomo XIV, pág. 669 de los Anales de la Jurisprudencia.

La tramitación normal de un incidente requiere como etapa principal la promoción del incidente por una de las partes.

Con el escrito que promueve un incidentes debe acompañarse una copia del mismo para correr traslado a la parte contraria.

El juez corre traslado a la contraria con el escrito (copia) por el que se promueve el incidente, para que la contraparte, dentro del término

⁶⁷ ARELLANO GARCIA, CARLOS., *Op. cit.* p. 626.

establecido exponga lo que a su derecho convenga, o sea, que conteste el incidente.

En tercer término, hay una etapa contingente en los incidentes, que es la etapa probatoria. Puede o no existir la necesidad de probar en los incidentes. Para que se produzca la etapa probatoria se requiere la instancia de parte.

Posteriormente se presenta una etapa de alegatos posterior a la de pruebas, no se establece si los alegatos deben ser verbales o escritos.

La etapa culminante de la decisión de la incidentes, se halla en el dictado de la sentencia interlocutoria correspondiente al incidente de que se trate.

En relación a la solución de los incidentes las leyes y la jurisprudencia han resuelto de diversas maneras estas cuestiones.

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

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

Tienen a ese nombre por que se refieren a cuestiones locutorias, es decir, a las que surgen *inter locutus*. De la Maza, dice a este respecto: "El

problema de las interlocutorias, según los más autorizados romanistas, está íntimamente ligado con el de la cosa juzgada. Los textos reservan la palabra sentencia para expresar técnicamente una decisión jurisdiccional que se pronuncia definitivamente sobre la demanda... Las interlocutorias, que no reciben el nombre de sentencias, son decisiones rectoras del procedimiento que, de ordinario, sólo cumple esta misión, aunque alguna vez se emplearon para fijar la cuestión de derecho, para expresar la opinión del juez sobre las discutidas, o para resolver poco a poco las que se presentasen. De ahí que, por no tener sino un valor en cierto modo subordinado a la cuestión principal, no fuesen apelables las interlocuciones, ni produjesen la cosa juzgada".⁶⁸

El Derecho Canónico lo mismo que el germánico, consideró como sentencias verdaderas a las interlocutorias, y admitió que los incidentes se resolvieran antes que la cuestión principal, y por no pocos de ellos paralizaran el curso del juicio, sistema éste que fue adoptado por las leyes españolas y por nuestros códigos. Más aún, las interlocutorias también alcanzan la fuerza de la cosa juzgada en las cuestiones incidentales que resuelven.

⁶⁸ PALLARES, EDUARDO., *Op. cit.*, p. 410

CAPITULO IV

REGLAMENTACIÓN DE LOS INCIDENTES EN EL PROCESO DEL TRABAJO

Como ya mencionamos en el capítulo anterior se conoce como incidente a toda aquella eventualidad, obstáculo que sobreviene accesoriamente al negocio principal.

La *Ley Federal del Trabajo* regula una diversidad de incidentes; pero en aquellos que se clasifican como de previo y especial pronunciamiento, que son los que paralizan el procedimiento hasta en tanto no sean resueltos, impidiendo que el juicio siga su curso mientras se resuelven, ya que se refieren a cuestiones o presupuestos procesales sin los que el proceso no puede ser valido. Los incidentes de este género, de acuerdo con el artículo 762 de la ley son los siguientes:

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

Incidentes que se encuentran regulados en Titulo Catorce, Capitulo IX, De los Incidentes en los artículos 761 al 765 de la ley así como todos los numerales relacionados con la nulidad, competencia, capacidad y personalidad, acumulación e impedimentos y excusas.

En estos incidentes, cuando se promueva, se subsanará y substanciará de plano oyendo a las partes, debiendo continuar el procedimiento de inmediato.

Tratándose de nulidad, competencia, acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará hora y día para la audiencia incidental, en la que se resolverá lo conducente; como lo señala el numeral 763 de la ley.

Aunado al principio de concentración en el proceso laboral, los incidentes que no tienen señalado trámite especial se resolverán de plano oyendo a las partes, es decir respetando la garantía de audiencia.

1.- NULIDAD

Para Néstor de Buen la nulidad es un estado patológico del acto jurídico o, en esta materia del acto jurídico procesal. No impide que el acto jurídico produzca ciertos efectos y en ocasiones, si no es atacado oportunamente, el acto afectado de nulidad puede llegar a ser definitivamente válido.⁶⁹

Por su parte Miguel Bermudez señala que la nulidad aparece como una medida de seguridad jurídica, puesto que con sus efectos se obtiene la invalidez de todos aquellos actos jurídicos procesales que no reúnan los requisitos formales preestablecidos por la ley.⁷⁰

⁶⁹ DE BUEN L., NÉSTOR, *Op. cit.*, p. 313.

⁷⁰ BERMUDEZ, MIGUEL, *Op. cit.*, pp 179, 181

Eduardo Pallares nos dice que el acto nulo es aquel que, por carecer de alguno o algunos de los requisitos que la ley exige para su constitución o por no existir su presupuesto legal, no produce los efectos jurídicos que debiera producir o sólo los produce provisionalmente. Los actos nulos producen provisionalmente afectos jurídicos, es decir, son eficaces, no obstante de no ser válidos.

El acto nulo es aquel que no se realiza de acuerdo con los preceptos que lo rigen y, por ende, constituye una violación de la norma jurídica. Los jurisconsultos modernos conciben a la nulidad como una consecuencia que produce la violación legal y ven en ella una sanción y no una verdadera pena.⁷¹

La doctrina ha dividido a la nulidad en dos clases: nulidad absoluta y nulidad relativa. Hablamos de nulidad absoluta cuando en un acto, a pesar de que se reúnan un mínimo de elementos que le den la existencia jurídica, las omisiones o transgresiones que sufre son de tal gravedad que su vida, en cierto modo, puede reputarse precaria, ya que sólo dura hasta el momento que se produce la resolución jurídica que lo inválida.

Por nulidad relativa entendemos, cuando un acto está afectado de infracciones que no son de suma gravedad, puesto que no vulneran normas consideradas de orden público. A pesar de estar viciados, tales actos conservan su eficacia, y producen normalmente sus efectos si no se les impugna por los medios judiciales preestablecidos hasta el momento en que

⁷¹ PALLARES, EDURADO, *Op. cit.*, p. 577

opere la declaración judicial de invalidez. Esta clase de nulidad es la que se da con mayor frecuencia en materia procesal.⁷²

Las principales causas de nulidad, son las siguientes:

1.- Falta de competencia o de jurisdicción del juez o tribunal que interviene.

2.- El no oír a las partes debidamente y en forma tal, que sea afectada la garantía de previa audiencia judicial.

3.- Omisiones formales, lo que tiene lugar si al acto le faltan requisitos esenciales.

4.- Los actos jurisdiccionales realizados por un juez que esté impedido de conocer del juicio son nulos.

5.- la nulidad de la demanda por cualquier vicio de la misma, trae consigo la del proceso.

6.- Las circunstancias de que los actos no se ejecuten en el tiempo en que legalmente debieron hacerse, no siempre producen la nulidad del acto; como en el caso de las sentencias que son pronunciadas fuera del plazo señalado por la ley. En sentido contrario produciendo la nulidad, son las diligencias de pruebas efectuadas antes del juicio o después de concluido el término de prueba, o como en el caso de las notificaciones que por lo

⁷² BERMUDEZ, MIGUEL. *Op cit.*, pp. 179 -180

menos deben de hacerse a más tardar el día anterior a la diligencia, en caso contrario es nula

7.- La nulidad relativa a la influencia que tiene el espacio en lo concerniente a la validez de los actos procesales. (cuando no se realizan en el lugar en que deben ser ejecutados, serán nulos).

8.- La resolución sobre cuestiones que no figuran en la demanda.

9.- Los actos procesales son nulos cuando violan las leyes de orden público y las buenas costumbres.

En resumen, las actuaciones serán nulas cuando les falte alguna de las formalidades esenciales, de manera que queden sin defensa cualquiera de las partes, y cuando la ley expresamente lo determine, pero no podrá ser invocada esa nulidad por la parte que dio lugar a ella.

La declaración de nulidad de los actos procesales tiene efecto retroactivo y se extiende a los demás actos de los cuáles es aquel presupuesto o condición. Sucede así por la naturaleza misma del proceso que es un todo orgánico y cuyos elementos están solidariamente unidos.

Aunque un acto sea nulo tiene consecuencias procesales, lo que subraya la diferencia entre la nulidad y la inexistencia. Las consecuencias procesales que derivan de un acto nulo, son las siguientes:

1.- Primeramente, el efecto propio e inmediato de la nulidad, que consiste en la ineficacia total o parcial del acto nulo.

2.- la nulidad del acto puede, a su vez, producir la nulidad de los actos vinculados con él, cuya validez depende de la validez de aquél. En este caso se produce una nulidad por irradiación o propagación.

3.- La nulidad del acto produce muchas veces la responsabilidad del funcionario causante de aquélla y también la del particular que dolosamente haya provocado la nulidad.

4.- En algunos casos, el acto nulo, a pesar de serlo, produce provisionalmente sus efectos específicos mientras no se declare la nulidad.⁷³

En relación a la nulidad en el *Derecho Procesal del Trabajo* la *Ley Federal del Trabajo* no contiene una reglamentación sistemática, en algunas de sus partes, sólo se refiere a determinadas nulidades pero, en general no se establece ninguna fórmula genérica.

En relación a lo anterior, en algunos casos el legislador fue categórico advirtiendo de la nulidad de aquellos actos que no se realicen conforme a la ley, determinándolo en los siguientes artículos del mismo ordenamiento.

El artículo 706 nos manifiesta aquella nulidad que se desprende de los actos realizados por junta incompetente, lo que no incluye la nulidad del acto de admisión de la demanda.

⁷³ PALLARES, EDUARDO Op. cit. pp. 577, 580, 581.

El artículo 714 señala la nulidad relativa a todas aquellas actuaciones que no se practiquen en los días y horas hábiles.

Mientras que el artículo 752 nos habla de la nulidad que se presenta como consecuencia de las notificaciones que no han sido efectuadas como lo marca la ley.

En el *Derecho Procesal del Trabajo* la forma o vía para plantear la nulidad es a través de un incidente, cuya tramitación podrá hacerse como aquellos de previo y especial pronunciamiento.

Pero la pregunta que nos podemos hacer en este momento es, ¿Qué tipo de nulidades son las que se presentan en el *Derecho Procesal del Trabajo*? ¿Cómo se resuelven?

La *Ley Federal del Trabajo*, en donde se hace referencia a las nulidades, únicamente lo hace en cuanto a la parte relativa a las notificaciones y emplazamientos, para determinar que cuando no se efectúen con apego a lo que la misma ley prevé, estarán afectado de nulidad. Pero por ser un principio rector de todo derecho, la formalidad de los actos procesales, al menos en los límites señalados por la propia ley, es lógico que todo actuar de las partes y de la Junta correspondiente sin apego a los lineamientos señalados en derecho, ha de estar afectado de nulidad, situación que debe ser reclamada por el afectado.

De lo anterior podemos deducir que las nulidades que se pueden presentar en el *Derecho Procesal del Trabajo* son:

a) Nulidad de actuaciones; que es aquella que se presenta cuando falta alguna de las formalidades expresadas en la ley; cuando hablamos de formalidades, en relación al *Derecho Procesal del Trabajo*, puede llegarse a una confusión, toda vez que una de las características de éste es su informalidad, que se extiende a los escritos y a la oralidad que existe en él; pero no a la forma en que se debe seguir el procedimiento tanto por las partes como los miembros de la Junta, ya que puede haber actos jurídicos que estén viciados o que tengan algún defecto o algún grado de invalidez; teniendo como consecuencia una nulidad de actuaciones, la cual dará lugar a un incidente de nulidad.

b) Nulidad de notificaciones; este tipo de nulidad se presenta cuando el emplazamiento o la notificación no se realiza o no ha sido realizado con los requisitos legales establecidos, trayendo como consecuencia que si dicha notificación no es convalidada puede ser impugnada mediante un incidente de nulidad. Éste tipo de nulidad esta contemplado expresamente en la ley.

El procedimiento para la tramitación del incidente de nulidad se llevará conforme a las reglas establecidas para los incidentes en los artículos 761 a 765 de la ley, pero de estos numerales no se desprende hasta que momento procesal puede ser promovido el incidente de nulidad; al respecto el Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, emitió el siguiente criterio:

NULIDAD, INCIDENTE DE. PUEDE INTENTARSE ANTES O DESPUES DEL LAUDO, SEGÚN EL CASO.- Las prevenciones de la ley laboral en materia de incidentes, dentro

de los que se comprende el de nulidad, no limita su planteamiento a las actuaciones del juicio anteriores al dictado de laudo, por lo que cabe dejar sentado que en atención al principio general de derecho, en que donde la ley no distingue, el juzgador y las partes no puede establecer ninguna distinción, el incidente de nulidad de actuaciones y específicamente el de notificaciones, puede intentarse antes o después del laudo siempre que en este último supuesto las actuaciones tachadas de nulas se hayan practicado con posterioridad al dictamen mismo.

Amparo en revisión 456/84.- Santiago Conant Reina. 10 de septiembre de 1986.- Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Julio López Beltrán.- Secretario: Oscar Francisco Becerril Estrella.

La nulidad será promovida por regla general a instancia de parte, salvo que la ley señale que haya de pronunciarse de oficio.

La parte afectada por el acto debe promover la nulidad a través de un incidente, ante lo cual en tribunal señalará, dentro de las 24 horas siguientes, una audiencia incidental en la que, después de oír a las partes y admitir las pruebas que en relación con ello se ofrezcan, procederá a resolver lo conducente.

2.- COMPETENCIA

La palabra *competencia* deriva del vocablo latino *competentia* y en su acepción genérica alude a una “disputa o contenido entre dos o más

sujetos sobre alguna cosa”. En una acepción más concreta significa “aptitud idoneidad”.⁷⁴

La competencia es la porción de jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen al mismo orden jurisdiccional. Se distingue lógicamente de la jurisdicción como el todo se distingue de la parte; es decir la jurisdicción es el género y la competencia es la especie.

Manresa dice que la competencia es “la facultad de conocer de determinados negocios”.⁷⁵

Chiovenda la define, “como el conjunto de las causas en que, con arreglo a la ley, puede un juez ejercer su jurisdicción, y la facultad de ejercerla dentro de los límites en que le esté atribuida”.

Según Guasp, “la competencia es la atribución a un determinado órgano jurisdiccional de determinadas pretensiones con preferencia a los demás órganos de la jurisdicción, y por extensión la regla o conjunto de reglas que deciden sobre dicha atribución”.⁷⁶

Para Carnelutti, es “la extensión del poder que pertenece (compete) a cada oficio o a cada componente del oficio en comparación con los demás; el concepto de competencia incluso según el significado de la palabra, implica el concurso de varios sujetos respecto de un mismo objeto, que, por tanto, se distribuye entre ellos. Por consiguiente, competencia es el

⁷⁴ *Diccionario de la Lengua Española, Real Academia. Op cit p. 331.*

⁷⁵ PALLARES, EDUARDO, *Op. cit* p.162

⁷⁶ *Ibidem.*

poder perteneciente al oficio o al oficial considerando en singular, se aplica así la diferencia entre competencia y jurisdicción; ésta es el poder perteneciente, no a cada oficio, sino a todos los oficios en conjunto, o en otra palabra, a cada oficio considerando como *genus* y no como *especie*. De estas primeras consideraciones brota, por de pronto una distinción fundamental, que se puede expresar mediante la fórmula de la competencia externa y de la competencia interna, según que la distribución del conjunto de litigios tenga lugar entre diversos oficios o entre componentes del mismo oficio”.⁷⁷

Para Cipriano Gómez Lara el tema de la competencia no es exclusivo del derecho procesal, sino que se refiere a todo derecho público. Por lo tanto, en un sentido lato, la competencia puede definirse como el ámbito, esfera o campo, dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones. En sentido estricto se entiende a la competencia referida al órgano jurisdiccional, en este sentido se puede afirmar que: “La competencia es, en realidad la medida del poder o facultad otorgado a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto”, es decir es el ámbito, esfera o campo dentro de los cuales un determinado órgano puede ejercer sus funciones.⁷⁸

De lo anterior se puede desprender, que en el derecho procesal existen dos clases de competencias:

a) Competencia constitucional, es la generada por la propia Constitución, que se desprende del texto del artículo 16 constitucional que

⁷⁷ *Ibidem*.

⁷⁸ GÓMEZ LARA, CIPRIANO. *Op. cit.* p. 157.

establece que "Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de un mandato escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento". Las cuestiones de competencia que surjan con motivo de esta se dirimirán a través del juicio de amparo.

b) Competencia jurisdiccional, la cual surge de las leyes ordinarias, la competencia jurisdiccional se dirime por los medios tradicionales, conocidos en el derecho procesal como inhibitoria y declaratoria.

La competencia jurisdiccional puede tener dos dimensiones o manifestaciones, las cuales son:

1.- Competencia objetiva; es la que se refiere al órgano jurisdiccional con abstracción de quien sea su titular en un momento determinado.

A su vez la competencia objetiva se a dividido en cuatro criterios los cuales son:

a) Competencia por materia; Este criterio competencial surge como consecuencia de la complejidad y especialización de la vida social moderna, que entraña, a su vez, la necesidad de una división del trabajo jurisdiccional.

b) competencia por grado; esta división supone los diversos escalones o instancias del proceso y, trae aparejada, la cuestión relativa a la división jerárquica de los órganos que desempeñan la función jurisdiccional.

c) Competencia por territorio; la competencia de los órganos jurisdiccionales en función del territorio, implica una división geográfica del trabajo, que se determina por circunscripción y factores de tipo geográfico, económico y social.

d) Competencia por cuantía o importancia, también denominados en nuestro sistema, jueces de paz; en todos los sistemas se han creado órganos para asuntos de poca monta, es decir, los pleitos entre vecinos, o los litigios de mercado, por cuestiones de poca importancia económica o de otra índole. Otra característica de estos tribunales, se ve reflejada en su procedimiento el cual no presenta formalidades rígidas, ni trámites dilatados y complicados. Procurando que el procedimiento sea rápido, barato, y que en muchos casos el juez actúe como amigable componedor y se comporte más como un juez de equidad que como juez de derecho.

e) Turno; este es un fenómeno de afinación de la competencia que se presenta cuando en el mismo lugar, en el mismo partido o distrito judicial, o en la misma población, existen dos o más jueces que tienen la misma competencia tanto por materia, como por territorio, grado y cuantía. El turno es un sistema de distribución de los asuntos nuevos entre diversos órganos jurisdiccionales, ya sea en razón del orden de presentación de dichos asuntos, o en razón de la fecha en la cual éstos se inician.

f) Prevención; también la prevención es un criterio de afinación de la competencia, que se presenta cuando existen dos o más tribunales que

son igualmente competentes para el conocimiento de algún asunto. La prevención implica que el juez que primero conozca del asunto, es el que determina a su favor la competencia excluyendo a los restantes. Significa la aplicación en materia judicial del principio de que el que es primero en tiempo, es primero en derecho.

2.- Competencia subjetiva; a este tipo de competencia no hace referencia a dicho órgano jurisdiccional sino a su titular, a la persona física encargada del desenvolvimiento, del desempeño de las funciones del órgano. Todo órgano de autoridad debe tener necesariamente un titular, una persona física al frente, para poder desenvolver sus funciones públicas. Las leyes establecen mecanismos para que a falta de funcionario titular del órgano, otro venga a suplirlos venga a desempeñar sus funciones, cuando éste falte totalmente, o cuando como en el caso, de que este imposibilitado, por razones legales para conocer de determinado asunto.

En relación a la determinación de la competencia en el *Derecho Procesal del Trabajo*; en primer lugar se establece la competencia objetiva constitucional, la cual emana de lo expresado en los artículos 16, 73 fracción X, 123 fracciones XX, XXXI constitucional, que señalan:

El artículo 16 establece que; “Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandato escrito de autoridad competente...”. Indicando expresamente que todo acto de autoridad debe ser conocido por quien sea competente, de lo contrario puede traer como consecuencia la nulidad de dicho acto.

El artículo 73 fracción X, establece la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, en su parte relativa dice: “Que el Congreso tiene facultad para legislar en toda la República sobre... y para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123”.

Por su parte el artículo 123, fracciones XX y XXXI, apartado “A”; la primera, establece que todas las diferencias o los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje. La segunda determina la competencia federal por razón de la materia

En relación a la competencia objetiva jurisdiccional, el *Derecho Procesal del Trabajo* tiene reglas específicas contenidas en la *Ley Federal del Trabajo*, en su *Título Catorce, Capítulo III de las Competencias* en los artículos 698 a 706; así como los numerales 527, 527-A, 529 y 688 de la misma, que establecen las reglas para determinar la competencia.

Los conflictos que surjan con motivo de la relación de trabajo de acuerdo a la *Constitución* y a la *Ley Federal del Trabajo*, son encargadas para su trámite y resolución las Juntas de conciliación y Arbitraje, ya sea que estos conflictos tengan el carácter de individuales o colectivos. Manifestando expresamente tanto la *Constitución* como la ley que las Juntas son los órganos jurisdiccionales competentes para conocer de dichas controversias.

Al igual y con fundamento en la *Constitución*, la *Ley Federal del Trabajo* establece otro tipo de competencia para la impartición de la justicia laboral. De acuerdo a la materia está dividida la competencia en federal y local.

De conformidad con el artículo 698 de la ley, todo conflicto que se suscite dentro de la jurisdicción de las Entidades Federativas que no sea de la competencia de las Juntas Federales; será de la competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

Haciendo del conocimiento de la competencia de las Juntas Federales los conflictos de trabajo que se traten de las ramas de la industria, empresas o materiales contenidos tanto en el artículo 123 apartado "A", fracción XXXI, de la Constitución, así como 527 de la *Ley Federal del Trabajo*.

Pero el numerales 527-A, 529; así como 699 y 704 de la misma ley, señalan que también será de la competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a la seguridad y a la higiene en el trabajo; siendo auxiliadas las autoridades Federales por las Locales.

Pero no sólo en razón de la materia se ha dividido la competencia en el *Derecho Procesal del Trabajo*; también se ha dividido en razón del territorio siguiendo las normas establecidas en el artículo 700 de la *Ley Federal del Trabajo*, se establece lo siguiente:

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

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

a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se presentaron en varios lugares será la junta de cualquiera de ellos.

b) La Junta del lugar de celebración del contrato.

c) La Junta del domicilio del demandado.

3.- 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 éste ubicada la empresa o establecimiento.

4.- Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo.

5.- En los conflictos entre patrones o trabajadores entre si, la Junta del domicilio del demandado.

6.- cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

Las cuestiones de competencia pueden promoverse, en términos generales, por declinatoria y por inhibitoria.

De manera oficiosa las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, deben declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen; de conformidad con lo establecido en el artículo 701 de la ley; al respecto la, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha declarado:

INCOMPETENCIA, IMPROCEDENCIA DE LA DECLARATORIA OFICIOSA DE, CUANDO LAS JUNTAS LABORALES LA PLANTEAN EN CONTRAVENCIÓN A LO ESTABLECIDO POR EL ARTÍCULO 701 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- El artículo 701 de la Ley Federal del trabajo establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden declarar su incompetencia oficiosamente, siempre que lo hagan antes de la audiencia de desahogo de pruebas y que en el expediente existan elementos que la determinen; por tanto, debe declararse improcedente la declaratoria de competencia que haga una Junta con posterioridad a tal oportunidad.

Competencia 213/87.- Suscitada entre la Junta Especial No. 4 de la Local de Arbitraje.- 9 de mayo de 1988.- Cinco votos.- Ponente: Juan Díaz romero.- inf. 1988, 2ª. pte., 4 Sala, pp. 24 y 25.

Dentro del *Derecho Procesal del trabajo*, veremos que para dirimir estas controversias, a partir de la reforma de 1980 sólo se acepta, en vía incidental, la incompetencia por declinatoria que opone el demandado; de conformidad con el artículo 703 que señala expresamente: “ Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria...”.

En el mismo artículo 703 en su segundo párrafo, determina el momento en que debe oponerse la declinatoria, estableciendo: “La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando de los elementos en que se funde; en ese momento, la junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución”. Para que ésta determine cual es la Junta Especial que debe continuar.

Quando han surgido cuestiones que dan lugar a las controversias o incidentes de competencia la ley encomienda la resolución de éstas a:

- I.- El Pleno de la Junta Local de conciliación y Arbitraje.
- II.- El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- III.- La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia.

A cada órgano le son fijadas sus atribuciones de resolución, por la propia ley en la siguiente forma:

I.- El Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje resolverá los problemas de competencia cuando se trate de:

a) Juntas de conciliación de la misma entidad federativa.

b) Las diversas Juntas Especiales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.

II.- Corresponderá al Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje resolver estas competencias, cuando se trate de Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma entre sí, recíprocamente.

III.- Será Tribunal de Competencia para los efectos de resolver estos conflictos, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando se suscite el problema entre:

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

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

c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas entidades federativas.

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

Por último, señalaremos que lo actuado ante la Junta incompetente será nulo. Esto es la regla general, aunque se admite la excepción de que no será el acto de admisión de la demanda, así como el caso previsto en el artículo 704 de la ley. Como otra excepción, se admite la correspondiente al procedimiento de huelga y, sobre todo, al caso concreto de la fracción V del artículo 928, que establece que no podrá promoverse cuestión alguna de competencia; si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declinatoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de 24 horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente, las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón de haber recibido el expediente, lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

3.- PERSONALIDAD

A la aptitud que tiene una persona física o una persona moral para ser titular de derechos y obligaciones se le denomina capacidad de goce.

Se llama capacidad de ejercicio a la facultad de ejercitar los derechos y cumplirlas obligaciones por si mismo o por conducto de un representante legal.

La capacidad es la condición jurídica de una persona por virtud de la cual puede ejercitar sus derechos, contraer obligaciones, celebrar contratos y realizar actos jurídicos en general. También significa “ la aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer una profesión, oficio, empleo o cargo público”.

La capacidad para ser parte debe distinguirse de la capacidad procesal o sea de la capacidad para comparecer ante los tribunales.

Tiene capacidad para ser parte en juicio, todas las personas jurídicas sin excepción alguna. Aún el concebido pero no nacido, puede ser parte en el juicio, lo que marca claramente la diferencia entre parte en sentido material y parte en sentido formal. Pueden ser parte en el juicio, por consecuencia todos los seres humanos y las personas morales, sean de orden público o de derecho privado.⁷⁹

Para Carnelutti citado por Pallares “la capacidad procesal es la idoneidad de la persona para actuar en juicio, inferida de sus cualidades procesales”. En general, los jurisconsultos entienden por capacidad procesal, la facultad de comparecer ante los tribunales en demanda de justicia, o lo que es igual, ejercitando el derecho que concede el artículo 17 de la *Constitución*.

La capacidad procesal o para obrar en juicio, en nombre propio o en representación de otro, puede definirse como la capacidad de intervenir activamente en el proceso, es decir, sólo podrán comparecer en juicio los que estén en pleno goce de sus derechos civiles.

La capacidad es, la posesión por el agente de la cualidades necesarias para que un acto (procesal) produzca un determinado efecto jurídico.⁸⁰

Las personas físicas mayores de edad, en pleno goce de sus facultades físicas y mentales, puede ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones por si mismos. Las personas físicas menores de edad y los sujetos a interdicción son titulares de derechos y obligaciones pero, para

⁷⁹ PALLARES, EDUARDO., *Op. cit.*, p. 134.

⁸⁰ *Idem.* p. 136

ejercitar tales derechos y cumplir obligaciones, requieren de la intervención de la representación legal.

A la facultad de actuar en juicio se le denomina personalidad.

Tienen personalidad quienes están capacitados para actuar en juicio.

La personalidad de los litigantes se entiende como el requisito para ser parte en un proceso o intervenir como tercero. Consiste en tener personalidad jurídica o lo que es igual, ser persona de Derecho. Por tanto, puede decirse que el primer requisito para figurar como parte en un proceso es ser persona de Derecho.

En segundo lugar, se entiende por personalidad de los litigantes, lo que en la doctrina se llama capacidad procesal o sea la facultad que la ley reconoce a determinadas personas o niega a otras, de ejercitar el derecho de acción procesal, es decir, de acudir a los tribunales en demanda de justicia, llevando acabo todos los actos procesales necesarios para ello. En este caso la personalidad se limita a la parte en sentido formal, es decir, las personas que materialmente tienen el ejercicio de la acción procesal, sean o no sean parte en el sentido material. Carecen de esa personalidad los menores de edad, los interdictos, los quebrados para determinada clase de procesos, y así sucesivamente.

Por último se habla también de la capacidad de los litigantes para referirse a los que ostentan los representantes legales o convencionales de las partes, como son los tutores, albaceas, síndicos, procuradores o mandatarios judiciales, gerentes, apoderados, abogados, etc.⁸¹

⁸¹ *Idem.*, p. 604

Por su parte las personas morales, carentes de sustentividad psicofísica, requieren ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones por conducto de sus representantes legales.

Tanto las personas físicas con capacidad de ejercicio, como las personas morales, pueden otorgar poder a favor de personas físicas para que realicen actos jurídicos en su representación. Esta es una representación voluntaria que se produce a través del mandato.

La capacidad de ser sujeto de proceso lleva implícita la de ser parte del mismo, y que ser parte en un proceso conlleva la facultad de promover.

La *Ley Federal del Trabajo* en su numeral 689 establece claramente quienes pueden ser parte el proceso señalando que “Son parte en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones”. Es decir, tanto las personas físicas como morales que son susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones, en el ámbito laboral.

De la definición, desprendemos que al sujeto que hace suya la iniciativa se le denomina actor, mientras que al que se ve constreñido o soporta las consecuencias del juicio, se le llama demandado.

Por otra parte, como terceros se consideró aquellos sujetos que, podrían estimular que la esfera de sus derechos laborales se violentaría por la

resolución que se dictara en un juicio entablado entre otros, comparece ante éste para defenderlos; cómo lo estipula el artículo 690 de la ley.

La legislación laboral es específica y clara en relación a la capacidad procesal de los menores. Toda vez que la capacidad de ejercicio laboral, se alcanza a los dieciséis años y los trabajadores a partir de esta edad podrán por sí mismos, celebrar contratos individuales de trabajo y como consecuencia de esto, se adquiere la capacidad para comparecer en juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en al caso de no estar asesorados la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que lo asesore. En el caso de los menores de dieciséis y mayores de catorce años, la Procuraduría del Trabajo les designará un representante como lo señala el artículo 691 de la *Ley Federal de Trabajo*.

Por lo tanto si intentan celebrar una relación de trabajo o comparecer a juicio antes de los dieciséis y después de los catorce años; y siempre y cuando hayan terminado su educación obligatoria o que se pruebe ante la autoridad correspondiente en que a su juicio hay compatibilidad entre los estudios y el trabajo como estipula el artículo 22 de la ley. Deben hacerlo por conducto de sus padres o tutores, el sindicato, la autoridad laboral o política, supliendo su incapacidad de acuerdo con el artículo 23 del mismo ordenamiento.

Como ya mencionamos, el requisito para ser parte en un proceso o intervenir en él como tercero, consiste en tener personalidad o lo que es igual, ser persona de derecho.

Si los directamente afectados no pueden comparecer en juicio por ellos mismos, se necesita que otras personas actúen en el procedimiento aún cuando a ellas no les afecte en lo personal, la sentencia que se dicte.

Son los representantes precisamente, los que en teoría se les denomina partes formales, por que no recae en ellos en lo personal los efectos de la sentencia, es decir, la facultad de efectuar actos procesales y comparecer en juicio, que aveces no coincide con la capacidad de ser parte, ya que no siempre se puede ejecutar personalmente.

Esta facultad de poder actuar en juicio, sin ser precisamente la persona que se vería afectada o beneficiada con la resolución de la Junta, se lleva acabo a través de la representación, la cual puede ser de dos clases:

Representación legal, es aquella que deriva de la ley y surge en todos aquellos casos en la que la incapacidad física impida a una persona por sí comparecer a juicio. Entre estas personas impedidas físicamente, se encuentran los menores de edad menores de dieciséis y mayores de catorce, a los incapacitados y a las sociedades y corporaciones (personas morales), que deben comparecer a juicio a través de un representante.

Representación voluntaria, es la que confiere el interesado a otra persona a la cual elige libremente, es decir, surge normalmente en los términos del mandato, que puede ser general, para pleitos y cobranzas, actos de administración etc., o especial, para tramitar un juicio determinado.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 692 de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia procesal del trabajo la representación se

puede otorgar de diferentes manera. En todo caso se autoriza a las partes a comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, de lo que deriva que la representación es una consecuencia de los poderes otorgados.

Una primera forma se prevé en la fracción I señala que los apoderados de personas física, podrá acreditar el mandato mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y firmada ante dos testigos, sin necesidad de ratificación ante la junta.

Otra forma diferente a la anterior parece en la fracción II manifiesta que cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, en cuyo caso solo deberá exhibir el testimonio notarial que lo acredite.

La tercera posibilidad incluida en la fracción III, atiende a los casos en que el compareciente se ostenta como representante de persona moral, por lo que podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien otorga el poder está legalmente autorizado.

Por último, los representantes de los sindicatos deberán acreditar su personalidad con la certificación que extiende la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato de conformidad con la fracción IV.

El origen del problema se encuentra en una norma imprecisa, fracción I del artículo 876 de la *Ley Federal del Trabajo* que dispone que en

la etapa conciliatoria deben comparecer personalmente las partes a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados. Pero además, la fracción VI del mismo artículo señala que “de no haber concurrido las partes a la conciliación se les tendrá por inconformes de todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones”.

Un serio problema procesal se ha producido a partir de la reforma de 1980 con respecto a los denominados representantes legales cuya presencia suele exigirse en diversas etapas del procedimiento como son la etapa conciliatoria, etapa de demanda y excepciones y desahogo de la prueba confesional. Hay que reconocer que la exigencia legal no es clara y ello ha motivado profundas controversias y serias consecuencias económicas fundadas en interpretaciones muy discutibles de los conceptos legales aplicables.

No ha existido duda alguna a propósito de la presencia de los trabajadores y de los demandados personas físicas. En todos los casos se requiere que acudan en persona aunque nadie podría dudar que tratándose de incapaces podrían hacerlo sus representantes legales.

Donde ha surgido la enorme duda, que aun despierta pasiones o comentarios, es con respecto de las personas morales. ¿Cómo puede acudir personalmente una persona moral?

Néstor de Buen,⁸² al respecto señala que en función de la combinación de lo regulado en el artículo 692, que distingue a los representantes de los simples apoderados, que genéricamente los considera a

⁸² DE BUEN, NÉSTOR., *Op. cit.* p.232.

todos apoderados y de la exigencia del artículo 876 fracción I estableciendo que deberán comparecer personalmente las partes, sin abogados patrones, asesores o apoderados; algunas Juntas de Conciliación, respaldadas por diversos Juzgados de Distrito y Tribunales Colegiados han sostenido el criterio de que esta etapa conciliatoria deben comparecer, por las personas morales sus representantes; allí el problema se complica porque ciertamente no hay una solución específica ni en la ley laboral, ni en el Código Civil para el Distrito Federal ni en la Ley General de Sociedades Mercantiles. Los partidarios de esta tesis no se preocuparon por el obstáculo y creyeron descubrir la solución en el artículo 11 de la *Ley Federal del Trabajo*, que atribuye la representación patronal a los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento.

Se estableció que solo podrían tener carácter de representantes legales los funcionarios mencionados en el artículo 11 de la ley, el cual evidentemente no establece a la letra lo anterior.

La presencia de apoderados legales, con mandatos otorgados en escritura pública, formalmente declarados representantes legales y con facultades suficientes para conciliar y transigir, resultaba inútil. Proliferaban los autorizados en juicios laborales a los que les era desconociendo su carácter de representante legales. Teniendo como consecuencia en que no habiendo compareciendo personalmente a la etapa de conciliación, tampoco aceptándose su presencia en la demanda y excepciones. Lo que traía como consecuencia que se tuvieran como por contestadas las demandas en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, creando una enorme desventaja procesal.

Las enormes contradicciones que se generaban en los tribunales de trabajo trascendieron a Juzgados de Amparo y a los Colegiados. Que en base al recurso de revisión resolvieron la cuestión cada uno a su manera.

Pero la realidad es que ni los propios Colegiados tomaron una decisión unánime, teniendo resoluciones en uno y en otro sentido. Ya que el menor de los problemas era presentar a las audiencias a los funcionarios mencionados en el artículo 11 como representantes legales. Se llegó al absurdo de acreditar su carácter con una simple constancia firmada por apoderado pero sin otorgarles poder alguno ya que algunas Juntas, en función de la interpretación gramatical del artículo 876 fracción I, les negaba intervención si además acreditaban ser apoderados.

Incluso llegó a tal grado la crisis de interpretación que dos Tribunales Colegiados en materia laboral en el Distrito Federal resolvieron en forma contradictoria dos asuntos iguales de la misma empresa paraestatal. El primero acepta la presencia de abogados de Petróleos Mexicanos como representantes legales, a pesar de que la Ley Orgánica de la Institución solo otorgaba ese carácter al Director General; mientras que en el segundo sustentado la tesis de que la representación legal no es conferible a simples abogados, por lo que se negó la intervención a los abogados de la misma empresa.

Petróleos Mexicanos denunció la contradicción de tesis en la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la cual resolvió:

PERSONAS MORALES, REPRESENTACIÓN EN JUICIO DE LAS.- La interpretación de, los preceptos contenidos en el Capítulo Segundo del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, reformados por el Decreto de 31 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, y que entraron en vigor el 1° de mayo de 1980, deben ser realizadas a la luz del principio fundamental de garantía de audiencia, consagrado en el artículo 14 d la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Las disposiciones de la ley Laboral del mencionado capítulo, rige la garantía de audiencia ante las autoridades jurisdiccionales del trabajo en los juicios laborales, respecto de quiénes son partes en el proceso de trabajo, que lo son las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones o opongan excepciones, según lo dispone el artículo 689 del ordenamiento laboral. La comparecencia a juicio puede hacerse o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de la comparecencia de personas que tengan calidad de patrón en los juicios laborales, el artículo 692 señala en su fracción II que cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial, o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que, quien le otorga el poder, está legalmente autorizado para ellos. En la especie del Director General de Petróleos Mexicanos, mediante escritura pública número 353, confirió a los abogados que comparecieron ante la Junta Especial respectiva de la Federal de Conciliación y Arbitraje, a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, un poder para representar a la institución de dichos juicios laborales. Ahora bien, para otorgar dicha escritura pública, el director General de Petróleos Mexicanos hizo uso de la facultad que le confieren los artículos 10 y 13 de la Ley

Orgánica de Petróleos Mexicanos, que han quedado transcritos anteriormente, y el artículo 13, fracciones I, XIV y XVI del Reglamento respectivo, que contiene disposiciones análogas. En este orden de ideas, los funcionarios a que se refiere dicha escritura, que comparecieron a los juicios laborales como apoderados de Petróleos Mexicanos, si tienen legítima representación de la persona moral y en consecuencia las Juntas actuaron conforme a derecho al tener por comprobados los requisitos legales para obtener para obtener la representación de la persona moral demandada en dichos juicios. En consecuencia, debe concluirse que si una persona moral, a través de la persona física u órgano que legalmente sea representante de dicha persona moral, en uso de facultades legales o estatutarias, confiere poder de representación de otros funcionarios, empleados o abogados al servicio de esa persona moral, o a terceros, dicho acto jurídico satisface los requisitos a que se refiere el artículo 692 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia, los actos de dichos representantes obligan a la persona moral representada.

Nota: La ejecutoria que sustenta la tesis constituye Jurisprudencia con un solo fallo, de acuerdo con el artículo 107, fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Varios 28/83. Denuncia de contradicción de tesis entre los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Primer Circuito en Materia Laboral, formulado por Antonio del Rosal Romero como representante y apoderado legal de Petróleos Mexicanos, 29 de mayo de 1985. Unanimidad de votos. Ponente Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán

Al decir de Néstor de Buen el problema no se solucionó en una forma totalmente clara ya que se mencionó el otorgamiento de poder de representación que no es una expresión técnica. Sin embargo es claro que

basará el mandato con representación para que se entienda que el sujeto a quien se le otorgue, sea o no empleado de la empresa otorgante, podrá comparecer a su nombre de cualquier etapa del proceso laboral.⁸³

4.- ACUMULACIÓN

La acumulación es un vocablo que tiene su origen en la expresión latina *acumulatio-acumulationis* y significa “la acción y efecto de acumular”. A su vez, acumular, del latín *acumulare* es: “juntar y amontonar”. En su significado forense., acumular es “unir unos autos a otros, o ejercitar varias acciones juntamente, para sobre todos se pronuncie una sola sentencia”.⁸⁴

Para Sodi la acumulación “consiste en la reunión de unos autos o procesos en otros, para que continúen en esa forma, y se decida en una misma sentencia”. “podrá decretarse a instancia de parte o de oficio, por que ella se no sólo en el instrumento privado, sino en el público”.⁸⁵

Para Arellano García, basándose en su significación gramatical y en los conceptos transcritos, “la acumulación de autos es una institución jurídica procesal en cuya virtud el juzgador, fundado en una disposición legal que lo autorice para ello, de oficio, o a petición de parte, determine que se reúnan expedientes diversos para evitar decisiones contradictorias. Se

⁸³ *Idem.*, p. 325

⁸⁴ ARELLANO GARCÍA, CARLOS. *Op. cit.* p. 647.

⁸⁵ *Ibidem.*

requerirá en ocasiones, la resolución concordante del juez al que se le pide el envío del expediente ante él se tramita”.⁸⁶

Hay dos clases de acumulación, la de autos y la de acciones. La acumulación de autos consiste en reunir varios autos o expedientes para sujetarlos a una tramitación común y fallarlos en una sola sentencia. La acumulación de acciones consiste en el hecho de ejercitar varias acciones en un mismo proceso, sea que el ejercicio se lleve a cabo desde el principio del proceso a que tenga lugar más tarde.⁸⁷

Por su parte Miguel Bermudez, manifiesta que la acumulación es la medida procesal tendiente a solicitar, por una de las partes, que en juicio iniciado anteriormente se acumule al que se está promoviendo, con la finalidad de que ambos juicios sean resueltos en una sola sentencia.⁸⁸

La ley, en su capítulo X del título XIV de la Acumulación, ordena y autoriza la acumulación o unión de diversos expedientes, para evitar laudos contradictorios sobre cuestiones conexas o sobre un mismo conflicto en beneficio de la economía procesal, la uniformidad y congruencia en la resolución, ya que sería ilógico ventilar varias demandas en diferentes laudos referidos a un mismo juicio.

De acuerdo al numeral 766 de la *Ley Federal del Trabajo* procede la acumulación en los siguientes casos:

⁸⁶ *Ibidem*.

⁸⁷ PALLARES, EDUARDO., *Op. cit.* p. 54

⁸⁸ BERMUDEZ, MIGUEL., *Op. cit.* p. 176.

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

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

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

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

La acumulación, como incidente de previo y especial pronunciamiento tiene el tratamiento a que se refiere la ley en los artículos 761 a 765, esto es incidente se tramitará dentro del expediente principal donde se promueve; se tramitará como incidente de previo y especial pronunciamiento; se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Dentro e las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.

Declarada procedente la acumulación, el juicio o juicios más recientes se acumularán al más antiguo; mismos que surtirán efectos exclusivamente en una resolución; como lo señala el artículo 767 relacionado con el 769 de la ley.

Los efectos de la acumulación declarada precedente los encontramos señalados en el artículo 769 de la ley que indica los siguientes:

I.- En los casos de que se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones; no surtirá efecto alguno lo actuado en juicio o juicios acumulados y únicamente surtirá efecto las actuaciones más antiguas.

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

Por último, la acumulación por ningún motivo debe considerarse como una excepción procesal, toda vez que mediante ella no se busca reponer ninguna falla de cumplimentación de presupuestos procesales o alguna irregularidad en la integración de la relación procesal, que en todo caso es lo que produce las excepciones procesales.

5.- IMPEDIMENTOS Y EXCUSAS.

La característica fundamental de todo juzgador es su absoluta independencia respecto al litigio planteado por las partes, en consecuencia, cuando por cualquier circunstancia el juez tiene interés en el asunto, así como relación con alguno de los litigantes, debe de dejar de conocer al respecto, toda vez que su actuación perdería el requisito esencial y básico que supone la correcta administración de justicia.

Para los casos en que los juzgadores dejan de ser imparciales, los sistemas jurídicos han creado los medios adecuados tanto para que ellos dejen de conocer *ex motu proprio* de los negocios como para el caso en que a pesar de su parcialidad, insista en juzgar. En efecto, en la legislación común existe un doble procedimiento que evita la intervención de un juez interesado, el de las excusas para el primer caso y el de las recusaciones para la segunda situación.

La recusación se presenta cuando el juzgador no se percató de la existencia de un impedimento, o percatándose no se excusa. En esta situación cualquiera de las partes que se sienta perjudicada por ese impedimento del juez, puede iniciar la recusación, que consiste en un expediente o trámite para que el juez impedido que no se ha excusado, sea separado del conocimiento de ese asunto. Son los superiores del juez impedido, los que conocerán de dicho trámite

La *Ley Federal del trabajo* de 1931 regulaba la recusación, necesariamente con causa y excusa. La ley de 1970 mantuvo, en términos generales, las mismas reglas, con simples correcciones de estilo, si bien incluyó la excusa dentro de las mismas reglas, de la recusación, haciendo depender ambas de la calificación de diversas autoridades laborales.

Con motivo de la reforma procesal de 1980 se suprimió la recusación, aun cuando se reguló la denuncia de parte interesada de los motivos de impedimento de alguno de los representantes.

La exposición de motivos de esta reforma expresa que el capítulo IV, denominado De los Impedimentos y Excusas contiene varias invocaciones. Se suprime la recusación de los representantes del gobierno, de los trabajadores y de los patrones, toda vez que en la práctica se ha observado que las partes acuden a la recusación en pocas ocasiones y que algunos litigantes lo hacen tan solo con el propósito de entorpecer la marcha de proceso.

El vocablo impedimento deriva de la voz latina *impedimentum* y significa: obstáculo, embarazo, estorbo para una cosa. Por tanto en su acepción forense, alude al obstáculo que evita a una persona física, que funge como juzgador, que ejerza la función jurisdiccional respecto a un litigio concreto.

Al producirse factores, elementos, circunstancias de hecho que afectan la imparcialidad el juzgador concreto, emergen los impedimentos. El legislador los recoge, los define legalmente, y en virtud de ellos, obliga al juzgador concreto a un deber de abstención, para que no conozca y no falle

una controversia concreta, en la que no es imparcial. Si él deja de cumplir ese deber de abstención, da derecho a la parte afectada para reclamar esa abstención.

La competencia es una cualidad del órgano jurisdiccional para conocer y fallar en un juicio determinado. La ausencia de impedimentos es una cualidad de la persona que ejerce como titular del órgano jurisdiccional respecto de un juicio determinado. Las personas físicas que fungen como titulares de un órgano jurisdiccional unitario o colegiado de carácter jurisdiccional, han de estar adornadas de una aptitud personal para conocer de los juicios concretos que se les presenten. Tal aptitud personal es la imparcialidad frente a las partes en la controversia. Tal imparcialidad consistente en una situación de desvinculación personal del juzgador respecto de los intereses en contradicción.

Las circunstancias o factores que pudieran vincular al juzgador con los intereses de las partes en el proceso lo imposibilitan, obstaculizan o estorban para desempeñar la función jurisdiccional.

El juzgador debe poseer imparcialidad y ello dignifica que el titular del órgano jurisdiccional no tenga motivos que lo inclinen favorablemente a una de las partes y desfavorablemente a la otra parte.⁸⁹

Excusa es la acción y efecto de excusarse. A su vez excusar es rehusarse hacerse alguna cosa.

⁸⁹ ARELLANO GARCÍA, CARLOS., *Op cit.*, p. 277.

En el ámbito forense el juzgador se excusa cuando se rehusa a conocer y fallar la controversia concreta que le ha sido planteada.

La excusa es la conducta del juzgador por la que, por acontecimiento de un deber de abstención, se estima impedido para conocer de un asunto concreto, por estar afectada su imparcialidad.

Al existir un impedimento para que un determinado juzgador conozca de una controversia concreta, emerge el deber jurídico a cargo del juzgador, de inhibirse en el conocimiento del asunto y de abstenerse de fallar la controversia. Al cumplimiento de ese deber se le llama excusa.

A la parte en la controversia, que le afecta el impedimento del juzgador, le conviene que el juez afectado por un impedimento se retire voluntariamente del conocimiento del asunto y, en caso de que el juzgador no lo haga así, se verá en la necesidad de ejercer su derecho a recusar.⁹⁰

La ajenidad en el manejo de los juicios laborales es una garantía de seguridad jurídica para las partes; de ahí que se prohíba, de forma terminante, que los integrantes de los tribunales laborales intervengan en un asunto en el cual su parcialidad pueda estar afectada por las siguientes circunstancias:

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

⁹⁰ *Idem.*, p. 279

II.- Tener parentesco consanguíneo o de afinidad dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado, o procurador de cualquiera de las partes.

III.- Tener interés personal directo o indirecto en el juicio.

IV.- Que 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 seguido contra cualquiera de ellos, siempre que se haya ejercido la acción penal correspondiente.

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

VI.- Ser socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependan económicamente de alguna de las partes o de sus representantes.

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

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

Tales situaciones que impiden a los funcionarios conocer de determinados negocios, se deben a que su interés personal involucrado, puede favorecer o perjudicar a alguna de las partes y si, en principio, la

justicia debe aplicarse con imparcialidad, resulta lógico que quien va aplicarla, se encuentre libre de toda presión o compromiso moral o económico con aquellos que están interviniendo en el juicio, en calidad de partes.

Para hacerse valer dichos impedimentos, debemos señalar que dichas autoridades son irrecusables, por lo que, cuando dichas circunstancias se presenta, de oficio y con la ética que el ejercicio de su cargo requiere, ellos deben excusarse del conocimiento de dicho juicio. De no hacerlo así de conformidad con el artículo 708 de la ley.

Estas excusas se decidirán por el presidente de la Junta, por el secretario del trabajo o el gobierno del estado.

Por el presidente cuando la excusa sea del presidente de la Junta Especial o de conciliación o bien del auxiliar o del representante de los trabajadores o patronos.

El secretario del Trabajo y Previsión social, tratándose del Presidente de la Junta Federal y el Jefe del gobierno del Distrito Federal.

Cuando alguna de las partes conozca que el representante del gobierno, de los patronos o de los trabajadores ante la Junta o el Auxiliar se encuentran impedidos para conocer de algún juicio y no abstenga de hacerlo, podrán ocurrir ante las autoridades anteriormente mencionadas, haciendo por escrito la denuncias, a la que deberán acompañar las pruebas que acrediten el impedimento.

En su tramitación la excusa se deberá promover por escrito y bajo protesta de decir verdad, ante las autoridades señaladas anteriormente, dentro de las 48 horas siguientes a la en que se tenga conocimiento del impedimento. La autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas de inmediato dicte resolución.

Si las excusas se declaran improcedente, la autoridad competente podrá sancionar, al que se excusó, con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en su caso de reincidencia en el mismo asunto, será destituido.

Por último el artículo 711 de la ley indica que el procedimiento no se suspenderá mientras se trámite la excusa, salvo disposición en contrario de la ley.

La ley presenta una gran contradicción en lo referente a la tramitación que se debe seguir en el incidente de impedimentos y excusas toda vez que el artículo 711 indica que el procedimiento no se suspenderá mientras se tramita la excusa, salvo disposición en contrario de la ley. Regla contradictoria con lo previsto en el artículo 762 fracción V, que señala que se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento, las excusas, debiendo seguir las reglas de procedimiento para su substanciación señaladas por la ley en el artículo 763, estableciendo que estos incidentes, cuando se promueva, se subsanará y substanciará de plano oyendo a las partes, debiendo continuar el procedimiento de inmediato y, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará hora y día para la audiencia

incidental, en la que se resolverá lo conducente. La contradicción contenida en estos numerales ha creado grandes lagunas, dudas e incertidumbre en relación a la tramitación correcta de las excusas.

No se puede continuar el procedimiento en tanto no sea resuelta la excusa, toda vez que lo actuado en tanto se resuelva el incidente puede llegar a afectar el curso lógico del procedimiento, y como incidente de previo y especial pronunciamiento por tratarse de situaciones que afectan directamente al procedimiento mientras que no sean resueltas no puede continuar el procedimiento.

CONCLUSIONES

Primera.- El Derecho Procesal del Trabajo es una rama del Derecho relativamente nueva, pero no por eso, es menos estructurado e importante en sus instituciones que cualquier otra rama de la ciencia jurídica.

Segunda.- Los Principios Generales del Derecho Procesal del Trabajo, buscan la equidad social, y el equilibrio de los factores de la producción al igual que los Principios Generales de Derecho que se derivan del artículo 17 constitucional, pero sin embargo aunque su fin sea el mismo en un principio, la naturaleza y carácter social que tienen los del Derecho Procesal del Trabajo.

Tercera.- Los Principios Generales del Derecho Procesal del Trabajo, a menudo son confundidos con las características del Derecho Procesal del Trabajo, toda vez que tanto los principios como las características emanan de la naturaleza de carácter eminentemente social del Derecho Procesal del Trabajo. Pero no debemos olvidar que los principios son las máximas a través del devenir histórico en el tiempo y en el espacio que inspiran y expresan la política seguida por los legisladores al dictar las normas procesales; mientras que las características son aquellos atributos que nos permiten distinguir al Derecho Procesal del Trabajo de cualquier otra rama del derecho.

Cuarta.- Los conflictos de trabajo son aquellas controversias que se suscitan en relación o con motivo de la creación, existencia o terminación de una relación de trabajo, y que estos conflictos los podemos clasificar en jurídicos, económicos, colectivos, individuales, obrero patronales, interobreros e interpatronales.

Quinta.- En la *Ley Federal del Trabajo*, la nulidad no encuentra una reglamentación sistematizada, ya que en algunas de sus partes sólo se refiere a determinadas nulidades pero, en general no establece ninguna fórmula genérica. La ley sólo menciona sobre la nulidad de lo actuado ante Junta incompetente, sobre la nulidad de aquellas actuaciones que no sean practicadas dentro de los días y horas hábiles y sobre la nulidad de aquellas notificaciones que no se practique de conformidad a la ley.

Sexta.- Respecto de la personalidad, existe un problema, que surge a raíz de la reforma de 1980, por cuanto a los representantes legales, cuya presencia suele exigirse en diversas etapas del procedimiento; la exigencia de la ley a concurrir las partes personalmente a estas etapas del procedimiento no afecta en nada a las personas físicas, puesto que pueden acudir personalmente sin ningún problema, a quien sí afecta la exigencia de presentarse personalmente, es a las personas morales, ya que por su naturaleza requieren necesariamente de estar representada por personas físicas para que estos externen su voluntad, a través del autorizado de conformidad con el artículo 692 de la *Ley Federal del Trabajo*. La ley hasta el

momento no se ha reformado, y los problemas de acreditar la personalidad a las personas morales siguen surgiendo constantemente.

Séptima.- En relación al incidente de impedimentos y excusas la ley presenta una contradicción, toda vez que el artículo 711 indica que el procedimiento no se suspenderá mientras se tramita la excusa, lo que contradice lo dispuesto por el diverso 762 fracción V, que señala que se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento, las excusas.

Octava.- En la *Ley Federal del Trabajo* los incidentes se encuentran previstos nominalmente. Más sin embargo, estos carecen de normas claras para su planteamiento, tramitación y resolución, amén de las contradicciones anotadas. Por ello es recomendable modificarla para que en un capítulo especial se establezcan las reglas relativas.

BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA.

- 1.- Arellano García, Carlos.
Practica Forense Mercantil.
12° Edición.
México, Editorial Porrúa S.A., 1999.
- 2.- Arellano García, Carlos.
Teoría General del Proceso.
3° Edición.
México, Edditorial Porrúa S.A., 1980.
- 3.- Bazarte Cerdan, Willebaldo
Los Incidentes en el Proceso Civil Mexicano.
2ª Reimpresión.
México, Editores Carrillo Hnos. e Impresores., 1990.
- 4.- Becerra Bautista, José.
Introducción al Estudio del Derecho Procesal Civil.
México, Cardenas Editor y Distribuidor., 1991.
- 5.- Borrel Navarro, Miguel
El Juicio de Amparo Laboral.
3ª edición
México, Editorial PAC S.A. de C.V., 1990.
- 6.- Cortes Figueroa,
Introducción a la teoría General del Proceso.
México, Editorial Impresiones y Encuadernaciones CAVO.,
1983.
- 7.- Dávalos, José.
Derecho del Trabajo I
7ª Edición.
México, Editorial Porrúa S.A., 1997.

- 8.- De Buen Lozano, Néstor
Derecho Procesal del Trabajo.
2ª Edición,
México, Editorial Porrúa S.A., 1990.
- 9.- Dorantes Tamayo, Luis.
Elementos de Teoría de Teoría General.
México, Editorial Porrúa S.A., 1983.
- 10.- Fairen Guillen, Victor,
Teoría General del Derecho Procesal.
México, Editorial UNAM., 1992.
- 11.- García Maynez Eduardo.
Introducción al Estudio del Derecho.
39ª Edición.
México, Editorial Porrúa, S.A., 1988.
- 12.- Gómez, Lara, Cipriano.
Derecho Procesal Civil.
4ª Edición
México, Editorial Trillas., 1990.
- 13.- Gómez Lara, Cipriano.
Teoría General del Proceso.
7ª Edición.
México, Editorial UNAM., 1987.
- 14.- Ramírez Cisneros, Miguel.
Derecho procesal del Trabajo.
2ª Edición.
México, Editorial Trillas., 1989.
- 15.- Rivera Silva, Manuel.
El Procedimiento Penal.
19ª Edición.
México, Editorial Porrúa S.A., 1990.

- 16.- Torrez Díaz, Luis Guillermo
Teoría general del Proceso.
1ª Edición.
México, Editorial Cardenas Editor y Distribuidor., 1987.
- 17.- Salazar, Miguel Gerardo.
Curso de Derecho Procesal del Trabajo.
2ª Edición.
Bogotá, Editotial Temis., 1980.
- 18.- Secretaría del Trabajo y Prevención Social
Manual de Derecho del Trabajo
México, Editores Secretaria del Trabajo y Previsión Social.,1981.

LEGISLACIÓN

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.
- 4.- Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal.
- 5.- Ley de Amparo.

OTRAS FUENTES

- 1.- Pallares, Eduardo.
Diccionario de Derecho Procesal civil.
20º edición.
México, Editorial UNAM., 1991.

- 2.- Real Academia Española.
Diccionario de la Lengua Española.
19º Edición.
Madrid, Editorial Espasa Calpe., 1970

- 3.- Petróleos Mexicanos.
Jurisprudencia Laboral.
Tomos I y II 2ª Edición.
México, Subdirección Técnica Administrativa, Gerencia Jurídica,
1990.
534 p.

- 4.- Petróleos Mexicanos.
Jurisprudencia Laboral.
Tomo III, 1ª Edición.
México, Subdirección Técnica Administrativa, Gerencia Jurídica,
1988.
308 p.

- 5.- Petróleos Mexicanos
Jurisprudencia Laboral.
Tomo IV, 1º Edición.
México Subdirección Técnica Administrativa, Gerencia Jurídica,
1995.
586 p.