



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

T E S I S

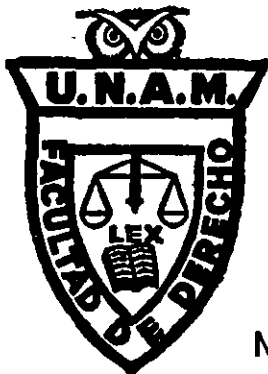
“EL INCIDENTE DE LIQUIDACION COMO FIGURA
JURIDICA QUE RETRASA EL PROCEDIMIENTO”

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA

HILDA CASTAÑEDA NOGUEZ

295273

ASESOR: LIC. OMAR MONSALVO CRUZ



MEXICO, D. F.

2001



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI MAMA:

**POR TU AMOR COMPRENSIÓN,
TERNURA Y TU GRAN ESFUERZO
DE VERME REALIZADA, AUNQUE
YA NO ESTES AQUÍ.**

A MI PAPA.

**POR EL APOYO, CARIÑO,
Y ESFUERZO DE TU PARTE,
PARA QUE YO LOGRARA
OBTENER MI OBJETIVO.**

A MIS HERMANOS.

**POR SU GRAN COMPRENSIÓN,
APOYO, CARIÑO E INCONDICIONALIDAD.**

A MI ESPOSO.

**PORQUE CUANDO APARECISTE
EN MI VIDA TODO CAMBIO Y TE
CONVERTISTE EN MI ANGEL DE
LA GUARDA.**

A MI HIJO:

**PORQUE ME DISTE LA SATISFACCIÓN
DE SER MADRE Y QUIERO SER UN
EJEMPLO PARA TI.**

**EL INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN COMO FIGURA
JURÍDICA QUE RETRASA EL PROCEDIMIENTO**

INTRODUCCIÓN.	Págs.
CAPÍTULO PRIMERO	
ALGUNAS CONSIDERACIONES GENERALES.	1
1.1. La Naturaleza Jurídica de las Relaciones Individuales de Trabajo.	1
1.2. La Naturaleza Jurídica de las Relaciones Colectivas de Trabajo.	10
1.3. Conflictos Individuales y Colectivos de Trabajo.	12
1.4. Procedimiento Ordinario Laboral, sus etapas.	22
1.5. Tipos de Resoluciones y el Laudo en Materia Laboral.	26
1.6. Incidentes, Figura Jurídica del Derecho Procesal Trabajo.	28
CAPÍTULO SEGUNDO	
ANTECEDENTES DE LOS INCIDENTES COMO FIGURA JURÍDICA.	31
2.1. En el Derecho Romano.	31
2.2. En Grecia.	37
2.3. En la Edad Media.	38
2.4. La Revolución Industrial.	39
2.5. En el Código Civil de 1870 y 1884.	40

2.6. En las diferentes legislaciones de los Estados de México.	42
2.7. En la Ley Federal del Trabajo de 1931.	44
2.8. Ley Federal del Trabajo de 1970.	51

CAPÍTULO TERCERO.

EL DESARROLLO Y COMPORTAMIENTO DEL INCIDENTE EN LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA.	53
3.1. Definición del Incidente. Según la Legislación Mexicana.	53
3.2. Los Incidentes en Materia Laboral según el Artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo.	55
3.3. Los Incidentes no Contemplados Expresamente en el Artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo.	65
3.4. Incidente de Liquidación en el Derecho Procesal Mexicano Su importancia contenido y Tramitación.	69

CAPITULO CUARTO.

EL INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN COMO FIGURA JURÍDICA QUE RETRASA EL PROCEDIMIENTO.	79
4.1. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y e Incidente de Liquidación.	79
4.1.1. Sondeo de Campo Libros de Gobierno.	83

4.1.2. Sondeo de Campo Litigantes Postulantes.	86
4.1.3. Sondeo de Campo, Autoridades de las Junta Federales de Conciliación y Arbitraje	93
4.2. Criterios Sustentados por los Tribunales Colegiados de Circuito.	98
4.3. La Demanda Inicial, el Procedimiento y el Laudo en Relación a la Exclusión del Incidente de Liquidación en Materia de Trabajo.	105
4.4. Bases y Fundamentos que Provocan la Propuesta de Exclusión y Desaparición del Incidente de Liquidación en el Procedimiento Laboral.	111
CONCLUSIONES.	123
ANEXOS	125
BIBLIOGRAFÍA.	136
LEGISLACIÓN.	140
OTRAS FUENTES.	141

INTRODUCCIÓN

I

Durante mucho tiempo se ha dicho que el Derecho del Trabajo es un Derecho nuevo, que ha venido sufriendo reformas y que es de orden social.

El trabajo de tesis que presentamos se refiere a una parte de la inmensa rama que es el Derecho del Trabajo, la cuestión sobre incidente de liquidación que contempla el Derecho Procesal del Trabajo.

Para los efectos de conseguir a través de un estudio que el incidente citado es perjudicial para el Derecho Procesal del Trabajo y para que las personas que intervienen como partes en él. El primer capítulo está encaminado a mostrar al lector los aspectos que giran al rededor del tema citado. Las cuestiones individuales y colectivas son de suma importancia, pues el Incidente de Liquidación se desarrolla en ambos parámetros.

El capítulo segundo tiene como intención ubicar las relaciones de trabajo y como se desarrollaron al menos en esas épocas que datan del Derecho Romano a la Ley Federal del Trabajo de 1970, cabe aclarar que no se refieren en estricto sentido al Incidente de Liquidación como lo conocemos hoy en día, algunos conceptos y referencias de orden laboral para citar la figura en el tiempo.

El capítulo tercero que es el que hemos designado como parte de cuestionamientos que basifican el contenido de la tesis, muestra nuestras inquietudes t revisamos por supuesto la legislación mexicana referente al Incidente de liquidación, como un incidente no contemplado expresamente en el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente en el capítulo cuarto decidimos hacer una serie de sondeos, con los que nos dan pauta para llegar a determinar conclusiones sobre que el Incidente de Liquidación estorba más que ayudar al procedimiento laboral. Además de lo anterior los criterios jurisprudenciales que apoyan la postura de que el incidente deba seguir subsistiendo y uno aislado que opina lo contrario, contrario al Incidente de Liquidación a las garantías individuales consagradas a los artículos 14 y 16 constitucionales.

Las conclusiones muestran el campo descriptivo y de apreciaciones personales y conclusiones en especie que indica el trabajo de tesis.

CAPÍTULO PRIMERO

ALGUNAS CONSIDERACIONES GENERALES.

El tema principal de este trabajo se refiere al Incidente de Liquidación, pero desde un punto de vista en que se sugiere interrumpe y retrasa el procedimiento laboral. Este capítulo tratará de formar una noción general en el lector sobre las figuras jurídicas en torno al incidente de liquidación en materia laboral.

Estas figuras inician desde los personajes que intervienen en una relación de trabajo y las que se derivan de ella, incluyendo la posibilidad de un conflicto y como consecuencia una resolución definitiva ante una Junta de Conciliación y Arbitraje. El lector debe familiarizarse con ellas porque más adelante las utilizaremos sin necesidad de detenernos a explicarlas de nueva cuenta.

1.1. LA NATURALEZA JURIDICA DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Es necesario señalar brevemente la importancia que ha tenido la jurisdicción del trabajo a través del tiempo, esto en relación a nuestro trabajo de tesis, a saber: "La jurisdicción del trabajo es una de las más modernas y de las menos discutidas entre las especiales, puede decirse que en realidad, surge en los comienzos del siglo pasado, en Francia con los Consejos de Prud'hommes que datan de 1806. En Inglaterra, con los Consejos de Conciliación y Arbitraje, que

funcionaron con carácter privado, en virtud de convenios obrero patronales, hasta que en 1821 se dieron los primeros pasos, para su reglamentación oficial; en Bélgica, con los Consejos de Conciliación y Arbitraje, de iniciativa privada como los ingleses, hasta que, en 1887, se crean los consejos de la Industria y el Trabajo; en Nueva Zelanda y en Australia, con los Tribunales de Arbitraje, en España, con la Ley de Tribunales Industriales de 1908; en Italia, con los provi-vini, y en Alemania y Austria con los Tribunales de Trabajo. En México, la Constitución de 1917 al establecer en su artículo 123 (Fracción XX) que las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo se sujetasen a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representante de los obreros y de los patronos y uno del gobierno. . . " (1)

Resulta importante la jurisdicción del trabajo, porque finalmente todo nuestro trabajo de tesis tiene relación íntima con ella. Ciertamente el incidente de liquidación es un procedimiento que se inicia, se tramita y termina como un procedimiento de trabajo, luego entonces la jurisdicción impulsa la necesidad de que los tribunales de trabajo apliquen el orden jurídico a las cuestiones legales que se les plantea.

Es obvio que en cualquier tipo de controversia laboral, las relaciones individuales de trabajo jueguen un papel importante, pues el juzgador aplicando la

(1) CASTILLO LARRAÑAGA, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Segunda Edición. Pomúa. México. 1950. Pág. 516.

jurisdicción laboral tiene la obligación de resolver conforme a derecho y valorar los medios de prueba desde un orden mixto, y sin duda los términos y condiciones en que se hayan convenido las condiciones de trabajo determinan el camino de las relaciones laborales, especialmente el de su cumplimiento.

Una Relación de Trabajo es, siguiendo el orden de lo que establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

“... cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona a cambio de un salario.”

Un Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal y subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero del contrato celebrado produce los mismos efectos.

Este artículo nos muestra claramente varios elementos constitutivos de aquélla. La Relación de Trabajo misma; el prestador del servicio; el receptor del servicio; el obligado a pagar y la contratación verbal. La Relación de Trabajo queda tipificada desde el momento mismo en que el dador del servicio en forma voluntaria y aún en contra de ella, consiente en trabajar para otra persona. El que recibe el beneficio del trabajo físico, se obliga legalmente hablando a pagar una retribución

por el servicio que recibe. Todo esto formalmente hablando es una contratación verbal que trae como consecuencia aún por su naturaleza, la existencia de derechos y obligaciones inherentes a la figura del trabajador y del patrón en relación con las finalidades del Derecho del Trabajo.

Veamos en forma particularizada cada uno de los elementos de que nos hemos referido. En primer lugar la Relación de Trabajo tiene como característica propia la existencia de la *"subordinación"* que sin esta no podríamos hablar de nuestro tema, esta figura encuadra a su vez dos elementos:

1. Poder de mando, y

2. Deber de obediencia.

El primero se refiere a la capacidad real y legal que le otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 Apartado "A" y normas que derivan de la Ley Federal del Trabajo, vigentes al patrón para definir las formalidades, principios, tiempos y demás dispositivos existentes para la prestación del servicios. Es la facultad que tiene el patrón de ordenar al trabajador la forma en que hay que desarrollar el trabajo para el que fue contratado este último.

Esta facultad no es absoluta, pues contravendría el animo del Derecho del Trabajo de buscar un equilibrio de los factores de la producción anteponiendo el principio de justicia social. Por el contrario opinamos que es relativa, porque

su desenvolvimiento se traduce en un plano de igualdad, conserva el principio de probidad y honradez en el trabajo que no es propia ni exclusiva del trabajador.

Un comportamiento sano, correcto, disciplinado y de respeto del patrón hacia el trabajador, para ordenar el cómo, cuándo y donde así como de que manera puede trabajar contempla naturalmente el poder de mando en una empresa o establecimiento. Lo contrario sería apartarse de la relación natural entre seres humanos y después desconocer las obligaciones que une a los contratantes. La imposición del patrón para con las condiciones de trabajo no pactadas, caerían pues en el ámbito de la arbitrariedad y en juego estaría el vínculo laboral que une a las partes.

Por el contrario, pero con íntima relación al poder de mando, existe el deber de obediencia, característica que nació desde que se tiene conocimiento de una Relación de Trabajo estrictamente hablando, el deber o la obligación podríamos así decirlo, supone sometimiento del trabajador a obedecer las ordenes del patrón sobre lo que al trabajo contratado se refiere. En cuanto la orden del patrón hacia el trabajador sea para el desempeño del trabajo convenido y no así algún otro, le corresponde al trabajador el deber de obedecer inclusive sin contravenir la orden principal, esto último en el entendido que puede no obedecerse siempre y cuando la orden instaurada sea contraria a la moral, al Derecho o a las buenas costumbres o simplemente contrario al trabajo previamente pactado.

El deber de obediencia no pone al trabajador en un plano de subordinación

desde un punto de vista estrictamente literal, de sometimiento definitivo sin derecho alguno, debemos entender esta subordinación se desarrolla en un plano de igualdad hasta cierto punto, pues en tanto el patrón cife sus ordenes al trabajo convenido, desde ese momento se desarrolla en un plano de coordinación, igualdad y respeto pero hay una línea que divide el despotismo de la coordinación, de ahí que no hablemos sobre una coordinación plena. Al respecto de la subordinación y de sus características constitutivas, Rafael Caldera opina "En su origen la relación de trabajo nace por consideración a ambas circunstancias; desde el punto de vista social, la de que cada clase trabajadora depende de la clase capitalista para su subsistencia, lo que la hace acreedora a la protección del Estado; desde el punto de vista jurídico la de que el trabajador esta sujeto a las ordenes e instrucciones del patrono, lo que presupone para el una merma de su libertad y justicia en su favor una legislación que lo ampare. . ." y continua diciendo ". . . Esa doble circunstancia subsiste en la generalidad de los casos. Comúnmente el trabajador se encuentra doblemente subordinado al patrono; en virtud de la disciplina industrial esta sometido a las ordenes e instrucciones del patrono, pues sin ellas la producción como obra común no se podría cumplir y en virtud de que el salario es fuerte primaria de su subsistencia, se encuentra sometido económicamente a la empresa"(2)

De esta apreciación en esencia coincidimos con lo expuesto por Caldera, sin embargo, cabe detenemos para hacer la siguiente consideración: No creemos

(2) CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Librería El Ateneo. Argentina. 1975. Pág. 270-271.

que sea un doble sometimiento, nosotros consideramos que se trata de uno sólo porque si bien es cierto que entendemos su división, también es cierto que el uno y el otro están íntimamente ligados pues al desarrollar el trabajo le asiste el derecho al salario; es decir, el uno es la consecuencia del otro jamás separados y si unificados. Además podríamos agregar que el trabajo no necesariamente es físico-material sino que comparte con atributos con el mental, en grado mayor encontramos presentes.

Mario De la Cueva al respecto de esta primera figura que comentamos, la Relación de Trabajo señala. " La redacción del artículo 20 de la Ley nueva, que ya conocemos, señala una primera diferencia con la definición de 1931, que nos inicia en el problema de la naturaleza de la relación de subordinación, pues la Ley vieja mencionaba "la prestación de un servicio personal bajo la dirección y dependencia de otro" la definición nueva expresa que "el trabajo protegido por la Ley es el subordinado"; un matiz que es manifestado del deseo de desligar la persona del trabajador, que conserva su libertad plena, del trabajo que presta "(3)

Con plena exactitud muestra claramente lo pretendido por la Nueva Ley, parecería que no protege a la Relación de Trabajo misma sino a la subordinación que hemos hablado en varias ocasiones.

(3) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Sexta Edición. Porrúa. México. 1980. Pág. 203.

Y al respecto de la subordinación opina "... diremos que en una relación jurídica que se descompone en dos elementos; una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la gestación de su trabajo".(4)

En este orden de ideas la subordinación implica el poder de mando y el deber de obediencia, figuras estas que necesariamente deben de estar presentes en la relación contractual, so pena de que de no ser así estaríamos frente a otro tipo de relación, que no necesariamente es uno de trabajo. Particularizados estos elementos y para estar en posibilidad de definir la naturaleza jurídica de las Relaciones de Trabajo, es conveniente afirmar que la relación individual se presenta cuando no existe en ella la figura del sindicato, pues caso contrario supondría necesariamente una Relación Colectiva de Trabajo.

La naturaleza jurídica de la relación individual empieza por determinar a que rama del Derecho pertenece; si es de orden público; de orden social o en su caso privado.

Siguiendo esta pauta recordemos que el Derecho Público implica una relación de supra-subordinación, esto es, el poder del Estado frente a los

(4) Idem.

gobernados.

Estos últimos en este plano tienen la obligación de cumplir con las normas legales existentes, en otras palabras están sometidos al poder del Estado, porque de no ser así la aplicación de las mismas puede deparar perjuicios a su persona o a sus intereses económicos.

Respecto al ámbito del orden social, es así en tanto que la norma es justa, dar a cada quién lo que le pertenece recuerda inminentemente el Derecho Romano, sin embargo en la actualidad y siguiendo el principio básico, la justicia se deduce a que el Estado aplicando las normas existentes entregue o quite a quién corresponda el derecho a su solicitud. Tal es el caso como ejemplo del trabajador que demanda, desahogado el procedimiento la autoridad condena al patrón resultado final la autoridad misma tiene la obligación para el caso de negativa de pago quitar al patrón o demandado la cantidad líquida a que haya sido condenada.

Finalmente en el ámbito del Derecho Privado la relación individual de trabajo se perfila únicamente como el derecho que tienen los contratantes, de convenir libremente las condiciones y términos por virtud de las cuales debe prestarse el servicio personal y subordinado, inclusive permite al trabajador y al patrón convenir estas condiciones en forma verbal, tendría en ambos casos los mismos efectos, derechos y obligaciones de las partes. Siguiendo este orden podemos concluir a nuestro real entender que la naturaleza jurídica de la Relación Individual de Trabajo es de orden público, privado e inclusive social.

1.2. LA NATURALEZA JURIDICA DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

Para desarrollar este tema es conveniente reflexionar brevemente sobre el concepto del derecho sindical, para Eusebio Ramos en su obra *Derechos Sindical Mexicano*, cita al Argentino Rodolfo A: Napoli y refiere de este ". . . Que es el conjunto de principios y normas que regulan la formación, el funcionamiento y las relaciones colectivas de las asociaciones profesionales con los empleadores y empleados, así como las relaciones entre ellas con el estado."(5)

Y al referirse Mario de la Cueva sobre el particular de las relaciones colectivas de trabajo las define con el concepto ". . . la norma que reglamenta la formación y función de las Asociaciones Profesionales de Trabajadores y Patrones, sus relaciones en posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo".(6)

De estas definiciones se desprende que el Derecho Sindical, cualquiera que sea el ángulo del que se analice trae aparejado la figura de la asociación profesional o sindicato en el caso concreto del Derecho del Trabajo. En el tema que nos ocupa la Relación Colectiva de Trabajo es importante, porque es factible que en la existencia de un juicio individual o colectivo este presente el sindicato, fungiendo como actor o demandado o inclusive como tercero puede o no afectarle

(5) RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. Segunda edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1978. Pág. 8.

(6) *Ibidem*. Pág.

el procedimiento y en su caso puede afectarle o no el incidente de liquidación que según nuestro entender retrasa el procedimiento laboral.

Eusebio Ramos, considera que las relaciones de Derecho Colectivo de Trabajo, al respecto del subtema que desarrollamos ". . . no tiene por objeto asegurar directamente la protección del trabajo dependiente o subordinado y que su función es permitir la organización de grupos sociales y fijar las reglas con arreglo a sus relaciones y que, como finalidad, las relaciones de trabajo colectivo tienden a asegurar a los asalariados". (7)

Tratando de desglosar el contenido de esta apreciación tenemos: El trabajador como persona individualizada de la Relación Laboral, pasa a segundo término en la Relación Colectiva, porque en su lugar queda la asociación profesional como rectora de la relación misma, el patrón conviene con el sindicato las condiciones por virtud de las cuales debe prestarse el trabajo, situación esta que se ve delimitada en el contenido, ya no del Contrato Individual de trabajo como en la Relación Individual sino en el Contrato Colectivo de Trabajo que por el contrario al primero este sí debe ser por escrito y registrado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para surtir sus efectos legales.

De igual manera y para determinar la naturaleza jurídica de la Relación Colectiva de Trabajo, siguiendo el orden del contenido que al efecto hicimos sobre

(7) *Ibidem*. Pág. 10.

el Derecho Público, Privado y Social del tema que antecede, podemos concluir que la naturaleza jurídica de esta relación colectiva comparte el Derecho Público en tanto que para la formación, tramitación de registro y continuidad de vida de los sindicatos, federaciones y confederaciones se rigen bajo el poder público del Estado como gobernados, en tanto que deben cumplir con las disposiciones que les impone la Ley Federal del Trabajo vigente, Título séptimo, Capítulos I, II e inclusive III y IV de este ordenamiento.

Es de orden privado en tanto que la relación entre sindicato y patrón o patrones se ve regida por la existencia de un Contrato Colectivo de trabajo, bajo el supuesto de un convenio entre las partes, previamente en el que se observen las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento. Y es de orden social por cuanto a que el objeto del sindicato es entre otros "... el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.", artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo. Debe estarse en su entendido que el objeto es luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por un debido equilibrio entre los factores de producción.

1.3. CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO.

Este tema es importante para el desarrollo de nuestro trabajo de tesis porque en el vamos a encontrar y entender que es un conflicto de trabajo; cuales son los conflictos individuales y cuales los colectivos de trabajo. Es obvio que si no

hay conflicto de trabajo tampoco habrá incidente de liquidación y al no ser así mucho menos la posibilidad de hablar sobre su calificación, el retraso en los procedimientos.

Comencemos pues, con qué debemos de entender por conflicto de trabajo “. . . es toda situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual ocasionada en el desarrollo o en la extensión de una relación laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo”. (8) La alteración contractual referida no es otra cosa más que el incumplimiento de las obligaciones que tiene cada una de las partes en la Relación de Trabajo. Cada una de estas tiene en cualquier momento el derecho inalienable de hacerlo valer ante el órgano jurisdiccional competente, pues en tanto no exista un accionante, la estabilidad de la Relación de Trabajo es plena e inhibe la posibilidad de una trasgresión de la misma.

El conflicto puede invadir tanto la esfera de lo individual como de lo colectivo, es decir, puede afectar al patrón y al trabajador; pero también lo puede hacer al patrón y al sindicato.

No es nuestra intención abordar la totalidad de las causas ni complejidad de las mismas motivo para la existencia de un conflicto de trabajo, daremos una visión general de los mismos, para el efecto de comprender el momento mismo en que se

(8) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1989. Pág. 41.

en que se promueve el incidente de liquidación y si es real o no que retrasa el procedimiento laboral.

Las causas que motivan el objeto del conflicto pueden ser varias, a saber y dentro del orden perfectamente claro y división de frecuencias a que aduce Bermúdez Cisneros tenemos:

"1 Pretensiones con finalidad novatoria de las condiciones ya existentes, cuyo contenido es la base reguladora de la Relación.

2 Pretensiones con finalidad interpretativa de las normas que rigen el contenido de dicha Relación.

3 Pretensiones con finalidad de cumplimiento de los términos que integran los diversos aspectos del mencionado contenido.

4 Pretensiones con finalidad extintiva de la Relación, que trata de producir que esta cese definitivamente en sus efectos." (9)

La primera se refiere a la solicitud de condiciones nuevas en la Relación de trabajo, prestaciones en especie o administrativas que permitan a las partes seguir desarrollando su vínculo en un estado de igualdad, justicia y coordinación contractual. Entiéndase por condición administrativa aquella que regula materialmente el trabajo y que normalmente esta sujeta al poder de mando del patrón. Respecto al económico, el clausulado debe tener como finalidad una

(9) Idem.

aportación en cantidad líquida o en especie que beneficie directamente a los intereses económicos del trabajador.

La segunda pretensión, se refiere a la interpretación de la norma, esto es, cabe la posibilidad de que la norma sea interpretada en forma distinta por las partes y en su aplicabilidad traiga como consecuencia el desequilibrio de los intereses de las partes. En principio la interpretación le corresponde a las partes mismas, sin embargo, cuando alguna de ellas decide hacer valer su derecho ante la autoridad jurisdiccional por merma en sus intereses, es la Junta de Conciliación y Arbitraje a quién le corresponde determinar cuál es; cómo es; por qué es y dónde debe de ser aplicable el contenido de la norma en disputa.

La tercera pretensión nos muestra claramente que las partes que se hayan obligado en determinado clausulado o norma a cumplir tal o cual obligación, le corresponde hacerlo pues el pacto define la expresión de la voluntad, cabe señalar que el trabajador puede negarse a realizar tal o cual obligación pactada, siempre que esta atenté en contra de sus derechos naturales y legales y en su caso que vaya en contra del orden público y ataque por consecuencia los intereses de la sociedad.

Finalmente la cuarta pretensión señalada por Bermúdez refiere la terminación de la Relación Individual de Trabajo. Como consecuencia de lo anterior los derechos y obligaciones que unían a las partes contratantes se extinguen, en el caso concreto del orden laboral, el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, asimila claramente esta postura y señala:

“Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le de.

Todo convenio o liquidación, para ser valido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.”

Al respecto de esto Alberto Trueba Urbina dice:

“... El derecho mexicano del trabajo, desgraciadamente no reglamenta las nulidades. Toda renuncia a cualquier derecho establecido en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores es nula y la nulidad es de pleno derecho. No debe reclamarse, para esta tesis posiblemente sea objeto de discusión ante los tribunales y corresponderá a la Suprema Corte de Justicia o a los Tribunales Colegiados la última palabra al respecto. En síntesis, los convenios laborales para ser válidos deberán reunir los siguientes requisitos ser por escrito, contener una relación de los hechos que originaron el convenio, ser ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y aprobados por esta. La manifestación del trabajador de dar por terminado su contrato de trabajo (renuncia) no requiere para su validez de la aprobación e intervención de los tribunales de trabajo. La renuncia

del trabajador a su empleo debe ser libre y espontanea y constar por escrito firmada por el trabajador o su huella digital.” (10)

Actualmente se siguen conservando, para el efecto de dar por terminada la Relación de Trabajo nacidas de una acción ejercitada por el trabajador, en los tribunales de trabajo o simplemente un acuerdo sin necesidad de llegar al procedimiento jurisdiccional. En ambos casos la conclusión de la Relación de Trabajo y como consecuencia del Contrato Individual es por escrito y ratificado por el trabajador.

La clasificación de los conflictos de trabajo, tanto individuales como colectivos es basta, sin embargo, Armando Porras y López ha establecido una distinción entre estos, los cuales veremos uno por uno e insertaremos el comentario respectivo, así tenemos:

“a). CONFLICTOS INDIVIDUALES OBRERO PATRONALES. Son aquéllos en los cuales existe singularidad de sujetos, es decir, la controversia es entre un trabajador y un patrón, físicamente considerados. Por su naturaleza, los anteriores conflictos son jurídicos y son motivados, por la violación al contrato individual de trabajo y por la violación a la ley.” (11)

(10) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Alberto Trueba Urbina. Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Septuagesimasexta edición. México. 1996. Pág.39

(11) PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Sindical Mexicano. Litográfica Alfaro Hermanos. México. 1975. Pág.77.

Este tipo de conflictos se caracteriza porque, con toda precisión el trabajador accionante toma la postura del actor en el procedimiento y, el patrón en su calidad de demandado. Ejemplo claro de este tipo de conflictos es el que se supone despidió injustificado al trabajador y queda encuadrado en el derecho a ejercitar demandar al patrón fracción XXII del Apartado A del artículo 123 constitucional y 48 de la Ley Federal del Trabajo. Nótese que la fracción constitucional aducida y el artículo de la ley señalada en esencia son los mismos, tipifican la figura del trabajador como a la persona que le asiste el derecho de demandar, siempre y cuando se encuentre en el supuesto de haber sido despedido de su empleo, pues de no ser así la aplicabilidad de la norma puede ser inoperante.

"b). CONFLICTOS INDIVIDUALES INTER-OBTEROS.- Son aquéllos que surgen entre los trabajadores, generalmente por motivos escalafonarios. La naturaleza de estos conflictos es esencialmente jurídica, ya que se trata de dilucidar quién de los dos contendientes tienen más derechos para el ascenso escalafonario." (12)

En este tipo de conflictos y especialmente hablando sobre el escalafón, debemos recordar que la Ley Federal del Trabajo, permite distinguir la preferencia de los trabajadores mexicanos de los extranjeros, preferir a los que tengan mayor tiempo sirviendo a la fuente de trabajo y a quienes sea su único ingreso y tengan a su cargo una familia, así como a los sindicalizados respecto de quienes no lo son.

(12) Ibidem. Pág. 78.

El procedimiento para la elección de los trabajadores que deban ser ascendidos en puestos de nueva creación o en vacantes definitivas debe corresponder determinarlo a una comisión integrada por representantes de los trabajadores y patrón, todo esto trae aparejado indiscutiblemente el aspecto de capacitación en el trabajo.

c). CONFLICTOS INTERSINDICALES O INTERGREMIALES. L o s conflictos intersindicales o intergremiales son aquéllos que se entablan entre dos o más sindicatos. Esta clase de conflictos es muy frecuentes, especialmente a propósito de la disputa por obtener la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo. La naturaleza de estos conflictos es esencialmente jurídica, pues el problema se reduce a precisar que, sindicato es el mayoritario, y en consecuencia que sindicato es el que representa el interés profesional de los trabajadores. . ." (13)

En este tipo de conflictos, el tribunal de trabajo se reduce a determinar a quien le asiste el derecho de tener la administración y la titularidad del contrato colectivo vigente en la empresa o empresas o establecimiento o establecimientos en que se aplica. Para determinar este tipo de conflicto esencialmente jurídico, la Junta de Conciliación y Arbitraje se somete esencialmente al resultado del desahogo del medio de prueba precisamente conocido como prueba de recuento que determina el procedimiento para desahogar la prueba y recontar votos de trabajadores, esto es, preguntar a cada trabajador en forma individualizada, por

(13) Idem.

separado y sin presión alguna a que sindicato de los inmiscuidos en el conflicto desea pertenecer.

La jurisprudencia y diversos criterios jurisprudenciales así como también algunos estudiosos han dicho, que la prueba de recuento es la que define que sindicato debe prevalecer, conservando la titularidad y administración del Contrato Colectivo de Trabajo, eso hace suponer que será el único que pueda ejercitar las acciones que para revisión contractual del mismo, debe precisamente estar legitimado, y esta legitimación la obtiene de esta manera cuando de origen no fue quien firmó el Contrato Colectivo de Trabajo.

“d). CONFLICTOS ENTRE UN TRABAJADOR Y UN SINDICATO. Estos conflictos son los que nacen entre un sujeto individual, físico y un sujeto colectivo o moral. En cuanto a la naturaleza, debemos decir que son esencialmente jurídicos. La mayoría de esta clase de conflictos nacen porque el trabajador, o el sindicato, violan la norma estatutaria de la organización. El caso más frecuente es la aplicación de la cláusula de exclusión. En el capítulo respectivo de esta obra trataremos ampliamente la naturaleza y el procedimiento de la cláusula de exclusión y los múltiples problemas que presenta.” (14)

Este tipo de conflictos a que se refiere Porras y López se deriva como lo señala con exactitud, de la aplicación estatutaria del sindicato respecto de sus

(14) Idem.

agremiados. La cláusula de exclusión que refiere no es más que la condición de ser miembro del sindicato para tener derecho a los beneficios y goce en que le afecte el Contrato Colectivo de Trabajo al trabajador. También la condicionante para que el trabajador pueda ser excluido o separado del seno del sindicato ya sea por mandato u ordenamiento de la empresa o bien por ir en contra de los intereses mismos del sindicato y casi un hecho caer en violación de los estatutos sindicales, el procedimiento para su aplicación deber estar contenida en los mismos estatutos, tal y como lo requiere expresamente el artículo 371 fracción VII al hablar sobre el contenido de estos estatutos. Esta fracción contiene los motivos y el procedimiento para que con justa validez se expulse al trabajador, consecuencia de ello es la terminación de la Relación de Trabajo.

“e). CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO. Esta clase de conflictos es la más importante, tanto porque su esencia jurídica todavía no se encuentra precisada, como por la trascendencia pública que entrañan los mismos y que, en ocasiones, pueden llegar hasta bambolear las base de sustentación del Estado contemporáneo.” (15)

Finalmente los conflictos colectivos pueden ser a su vez de naturaleza jurídica y económica; los primeros determinan la interpretación o aplicación del derecho y los económicos pretenden modificar un situación convenida colectivamente hablando o en su caso crear una nueva.

(15) Ibidem. Pág. 79.

Después de haber verificado todo lo anterior, la definición que propone Porras y López supone: "Los conflictos de trabajo son las controversias jurídico económicas, que surgen con motivo de la aplicación de la tutela de la Ley a la relación de trabajo individual y colectiva."⁽¹⁶⁾

Este tema es importante haberlo señalado, porque en cualquiera de los conflictos a que hemos atendido puede estar presente el incidente de liquidación, y es ahí donde nosotros podemos precisar si retrasa o no el procedimiento, ya que es genérico, esto es que se comporta de igual manera en cualquiera de los conflictos, capítulos adelante analizaremos su repercusión.

1.4. PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL SUS ETAPAS.

En primer lugar cabe aclarar que el proceso es el género y el procedimiento es la especie, el procedimiento ordinario laboral lo contemplan los artículos del 870 al 891 y correlativos que se deriven del contenido de estos, todos de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley no define lo que es el procedimiento ordinario, se limita a señalar que el mismo rige la tramitación y resolución de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan tramitación especial.

El procedimiento ordinario se inicia necesariamente con la presentación de

(16) Ibidem Pág.102.

la demanda, deber ser por escrito y sin que exista formalidad alguna para su desarrollo, se impone que sea por escrito en el que el actor promovente debe expresar los hechos en que funda sus peticiones y si lo cree conveniente acompañar los medios de prueba para acreditar sus extremos.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 24 horas siguientes al momento en que recibe el escrito de demanda, al mes así lo dice la Ley, debe dictar Acuerdo por el que se señale día y hora para la celebración de una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas (distinto al procedimiento especial donde la audiencia es de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución) esta audiencia tiene que llevarse a cabo dentro de los quince días siguientes en que se recibió la demanda, sin embargo, por el acomodo y disposición del cúmulo de trabajo y audiencias que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el término de los quince días debe ser mayor.

En el acuerdo de recepción de la demanda (se le llama auto de radicación) debe ordenarse, entre otras cosas:

a. Notificar personalmente a las partes. En este punto la Junta por conducto del C. Actuario adscrito a la misma cuida que la notificación sea conforme a los lineamientos y normas que estipula la Ley, máxime si es en la que los demandados tienen conocimiento primero de la existencia de la demanda.

b. Notificar con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, es decir, que entre el día y hora que fue señalado para la audiencia de ley y la fecha de notificación deben librarse por lo menos diez días hábiles.

c. El apercibimiento se traduce en el hecho de que, de no comparecer a la audiencia, se les tendrá a las partes por inconformes con todo arreglo conciliatorio, posteriormente en la de demanda y excepciones al actor por ratificada su demanda de oficio y al demandado por perdido su derecho para contestar o tener por contestada la demanda en sentido afirmativo.

d. En la tercera etapa las partes se les conduce a ofrecer medios de prueba y el apercibimiento que de no presentarse, se les tendrá por perdido su derecho para hacerlo.

Se desarrollan de la siguiente manera: En primer lugar comparecen las partes, debiendo acreditar el carácter con que se ostentan exhibiendo los documentos necesarios para tal fin. En la etapa de conciliación es el momento ideal para concluir de común acuerdo el conflicto de que se trate, sin que esto implique que al trabajador se le pueda obligar a aceptar una negociación viciada, que contenga dolo o mala fe; en la de ofrecimiento y admisión de pruebas se permite ofrecer todos aquellos medios de pruebas y que se rigen para el procedimiento ordinario según las normas a que se refiere el capítulo XII del título catorce de la Ley Federal del Trabajo. Concluido los usos de la palabra, las partes para ofrecer y objetar medios de prueba la Junta de Conciliación y Arbitraje

acordará lo conducente y admitirá las que tengan relación con los hechos controvertidos y desechará las que no lo tengan. De las que sea necesario que su desahogo tenga que prepararse, con posterioridad por no ser medios probatorios que se desahoguen por su propia naturaleza, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, la Ley habla de que debe ser dentro de los diez días hábiles siguientes, sin embargo, por el número de conflictos y la situación económica del país las agendas de la Juntas de Conciliación y Arbitraje han pasado por demás el respeto de ese término. En todos los casos las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben cuidar que todo esté preparado para el desahogo de los medios de prueba.

El artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo, específicamente señala cuales son los pasos que deben seguirse para el desahogo de los medios de prueba, desahogándose las que estén preparadas cuidando que sean primero las del actor y luego las del demandado; desahogadas las pruebas en la misma audiencia las partes podrán formular alegatos. Estos últimos es el indicativo para que, el Secretario certifique, o no, si quedan pruebas pendientes por desahogar y de no existir pruebas el auxiliar de oficio declarara cerrada la instrucción y se tumaran los autos a proyecto de resolución.

El laudo que le recaiga como resolución definitiva al procedimiento en cuestión desglosa claramente la vida interna del conflicto y los pormenores que se suscitaron en el mismo, y ya que este punto es materia del siguiente tema, lo trataremos en su oportunidad. Una vez que el laudo a quedado firme inclusive por

ejecutoria, y si del mismo se desprende la necesidad de abrir *INCIDENTE DE LIQUIDACION*, es en este momento precisamente en el que, para continuar con el procedimiento, le corresponde a la parte actora promover lo conducente.

1.5. TIPOS DE RESOLUCIONES Y EL LAUDO EN MATERIA DE TRABAJO.

Es importante señalar en este tema los tipos de resoluciones que existen o que al menos contempla nuestra Ley Federal del Trabajo, pues de ellas podemos presumir en que momento esta presente el Incidente de Liquidación. El artículo 837 habla expresamente de:

“Las resoluciones de los tribunales laborales son:

I.- Acuerdos: Si se refieren a simples determinaciones de tramite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;”

Este tipo de resoluciones son para el efecto de que el juicio no quede inactivo, son las que resuelven circunstancias dentro del procedimiento mismo, además como ejemplos podemos citar enunciativamente: la expedición de copias certificadas, la reanudación del procedimiento, etc.

“II. Autos Incidentales . . . “. Este tipo de resoluciones resuelve cualquier incidencia dentro del procedimiento y aun concluido el mismo, los incidentes que reconoce expresamente la Ley Federal del Trabajo, son: el de nulidad de

actuaciones, competencia, personalidad, excusas y acumulación, sin embargo también es factible que aunque expresamente no estén determinados, otros incidentes como el de sustitución patronal y el que nos interesa aún más el de incidente de liquidación aunque sea por excepción.

“III. Laudos”. Este tipo de resoluciones ponen fin al conflicto de que se trate, la Ley Federal del Trabajo señala que deben ser dictados averdad sabida y buena fe guardada, tomando en cuenta la demanda inicial y la contestación a la misma, debe ser coherente con lo actuado. Tres faces son las que sean utilizado para dividir esta resolución: resultandos, considerandos y resolutivos. En los primeros se hace un extracto de la demanda y de sus peticiones; de los segundos se fija la competencia del tribunal y se analiza los medios de prueba ofrecidos por las partes y el último contiene ya la resolución definitiva que como puntos de conclusión expresa el Tribunal que conoció del juicio respectivo.

Los laudos una vez que son aprobados definitivamente, esto es, en el momento mismo que el representante de los trabajadores, el de los patrones y el representante del gobierno se reúne en acuerdo y votan manifestando su postura de procedencia o improcedencia de las acciones del actor, es que se dice, que han intervenido en el acta de votación y que el proyecto de resolución ya es un laudo jurídicamente hablando. Cuando lo anterior sucede, se fija legalmente un término de 72 horas para cumplirlos y una vez hecho esto se entiende que el juicio debe concluir y archivarse como asunto concluido.

Este tema es importante haberlo señalado, porque en cualquiera de los conflictos a que hemos atendido puede estar presente el incidente de liquidación y es ahí donde nosotros podemos precisar si retrasa o no el procedimiento, ya que es genérico, esto es que se comporta de igual manera en cualquiera de los conflictos, capítulos adelante analizaremos su repercusión.

1.6. INCIDENTES, FIGURA JURIDICA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

La figura del incidente en cualquier rama del Derecho impone pensar que se trata de una forma para indicarle al juzgador que alguna cuestión que pueda afectar el procedimiento en el principal, debe resolverse para evitar alguna transgresión a las normas jurídicamente establecidas al caso concreto.

Como su nombre lo indica, una cuestión incidental no siempre es factible de presentarse en el procedimiento, pues en muchos de los casos el procedimiento se desenvuelve con normalidad sin necesidad de atender algún incidente o motivo por el cual deba resolverse anterior al principal.

El incidente, como mas adelante lo verificaremos con todo detenimiento, permite a cualquiera de las partes promoverlo, de forma genérica sí afirma esto pues, en cada caso las circunstancias y particularidades que definen el conflicto de que se trate, encuentran diferencias entre uno y otro, no todos los conflictos son iguales, con esto queremos decir que si bien es cierto parte de un mismo

procedimiento, las cuestiones relativas a las acciones del trabajador y defensas y excepciones del demandado así como condiciones sobre salario, horario, categoría y demás circunstancias de las Relaciones Colectivas o Individuales de Trabajo son distintas en cada asunto. El incidente pretende suspender en principio, el seguimiento del juicio principal y en su caso cambiar o modificar o precisar alguna circunstancia legal que haya motivado su interposición ante la autoridad competente, que por supuesto conoce del juicio inicial.

El laudo definitivo que se dicte en el expediente respectivo, debe traer en sus resultados y considerandos un extracto también de las cuestiones incidentales que se hayan presentado durante la tramitación del conflicto, y la afectación o el valor o circunstancias que con el afecta a la resolución definitiva.

A reserva de que en el apartado 3.2 del capítulo tercero de este trabajo hacemos especial mención al número de incidentes y cuáles son los que expresamente manifiesta la Ley Federal del Trabajo, diremos que la nulidad de actuaciones es aquélla que refiere cuando existe una notificación mal hecha o una actuación no realizada conforme a derecho; el de competencia refiere indicarle y solicitarse al tribunal se declare incompetente para conocer del juicio al cual considera debe someterse las partes; el de personalidad refiere tener por objetada la personalidad del contrario ya sea por cuestiones de fondo o inclusive de forma; la acumulación indica entre otras especificaciones, la necesidad del promovente para que dos o mas expedientes se tramiten en uno solo que será el más antiguo, esto para evitar resoluciones contradictorias y el de excusas cuando por alguna

circunstancia los representantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje, deben excusarse para conocer del juicio al que se les ha puesto a consideración.

El Incidente de Liquidación aunque no está expresamente determinado en el capítulo de incidentes, ciertamente se deduce al momento mismo en que la Ley Federal del Trabajo, ordena que por excepción en el laudo que se dicte sea necesario abrir incidente de liquidación .

Matías Domínguez citado por Climént Beltrán, estima sobre el incidente que es: ". . . aquellas cuestiones que se producen en el curso del proceso, derivadas de él o relacionadas inmediatamente con el mismo, que son objeto de resolución especial."(17)

La cuestión incidental se basa en un razonamiento lógico jurídico que hace el promovente, su pretensión es mostrar al Tribunal la adecuación del precepto legal que invoca y sus razonamientos, si el Tribunal considera que se adecuan debe señalar la prosperidad del mismo y los efectos que trae aparejados. Es una cuestión accesoria, porque no siempre como regla general deben estar presentes sino que, por el contrario solo en los casos de los supuestos que hemos visto sobre los tipos que expresamente sobre incidentes maneja nuestra legislación debe proceder su otorgamiento.

(17) Citado por Climént Beltrán Juan. Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. México. 1999. Pág. 123.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LOS INCIDENTES COMO FIGURA JURÍDICA..

Antes de iniciar el tema que nos ocupa es menester señalar brevemente la importancia que ha tenido la jurisdicción del trabajo a través del tiempo, a saber:

“La jurisdicción del trabajo es una de las más modernas y de las menos discutidas entre las especiales, puede decirse que en realidad, surge en los comienzos del siglo pasado, en Francia con los consejos de Prud’hommes, que datan de 1806. En Inglaterra, con los consejos de Conciliación y Arbitraje, que funcionaron con carácter privado, en virtud de convenios obrero patronales, hasta que en 1821 se dieron los primeros pasos para su reglamentación oficial; en Bélgica, con los consejos de Conciliación y Arbitraje de iniciativa privada como los ingleses, hasta que, en 1887, se crean los Consejos de la Industria y el Trabajo,; en Nueva Zelanda y Australia, con los Tribunales de Arbitraje, en España, con la Ley de Tribunales Industriales de 1908; en Italia, con los provi-viri, y en Alemania y en Austria con los Tribunales de Trabajo .” (18)

2.1. EN EL DERECHO ROMANO.

En el Derecho Romano no se conocía como hoy en día los incidentes en el

(18) CASTILLO LARRAÑAGA, José. Ob. Cit. Pag. 526.

Derecho Procesal del Trabajo. Pero fue en la *litis contestation*, donde se conoció el proceso por virtud del cual se formalizaba el litigio.

Según Rodolfo Sohm, la *litis contestation* tuvo esencialmente dos efectos, a saber: "Consunción procesal: El efecto característico y esencial de la litis contestación es la deductio rei in iudicium, que da al asunto estado judicial. Formalizado el proceso, no cabe promover nueva demanda sobre la misma materia, conforme al mismo aforismo: bis de aedem re en sit actio", sino que tal como se planea en la litis contestatio ha de fallarse definitivamente" (19).

De lo anterior se deduce que la persona que ejercitara alguna acción cualquiera que fuera esta, necesariamente tendría que llevar implícita todos los elementos necesarios para su procedencia pues de no llegar a consolidarse como tal, el accionante carecía definitivamente del derecho para interponer una nueva demanda haciendo valer la misma acción. Es lo que en otras palabras se conoce como falta de legitimación activa, es decir, que puede accionar ante el órgano jurisdiccional pero que no tiene las características de accionante legal.

La *litis contestatio* concluye con la acción procesal, para lo que según el autor antes aducido lleva a concluir que se extingue *ipso jure*, bajo tres requisitos siguientes:

(19) SOHM, Rodolfo. Instituciones de Derecho Privado Romano. Gráfica Panamericana. México. 1951. Pág. 402-403.

a). Debe de tratarse exclusivamente de derechos personales de crédito y no así derechos reales, en la que no se prejuzga sobre la eficacia general del derecho invocado.

b). *La intentio* ha de ser *in jus concepta* y no una simple *intentio in factum*, esto porque los derechos sólo son susceptibles de caducidad, pero los hechos no pierden su valor.

c). El proceso ha de tramitarse, finalmente, como *judicium legitimum*.

El autor afirma que para el caso de que alguno de estos requisitos anteriores no se de, el derecho enjuiciado no caduca y la acción puede repetirse. Los juristas Romanos comparaban la *litis contestatio* de las acciones personales a la *novación*. Una vez concluida la *litis contestatio*, no cabía ya reclamar procesalmente del deudor la acción primitiva.

El segundo de los efectos de la *litis contestatio* es la *base de la sentencia*: "la sentencia toma su origen de la *litis contestatio*. Es necesario que el demandante para prosperar poseyese en este momento el derecho que reclama; la *intentio* de la acción a de reflejar la verdad de este instante. Así, si el que ejercita la acción reivindicatoria adquiere la propiedad reclamada después de la *litis contestatio*, no puede triunfar en el proceso, pues este no se discute el estado actual de la cuestión, sino el que regia en el momento de formalizarse la lid. Además la sentencia debe colocar al demandante a quién favorece en las mismas condiciones

que si hubiera fallado a su favor al tiempo de la *litis contestatio*. Por tanto, el juez deberá condenar al demandado a que le reintegre en los frutos desde ese momento percibido, le repare los daños y perjuicios causados, etc." (20)

Como es bien sabido inclusive en la actualidad la sentencia, resolución final y en el caso concreto del Derecho Procesal del Trabajo, el laudo, su característica de existir como tal lo es la cosa juzgada. Esto quiere decir que la resolución final cuando ha causado ejecutoria no es factible que haya alegación alguna que permita desconocer la resolución final y si por el contrario permite suponer el cierre de repetición de procesos y contradicción de alegaciones jurídicas entre uno y otro.

El procedimiento ejecutivo implícito en la sentencia misma del antiguo Derecho Romano, permite al accionante ejecutar personalmente al deudor, quién podía quedar reducido a la esclavitud por parte de pago y en su caso concederle el derecho al acreedor de venderle *trans Tiberium* o darle muerte.

Abolida esta situación por la *ley Poetelia* , del año 313 antes de Cristo. Actualmente el principio del medio ejecutivo del Derecho Civil convierte en ciertos casos deuda de carácter estrictamente económico y en otros la prisión. Le correspondía en el Derecho Romano al pretor ejercitar acción directa sobre el patrimonio ejecución *real*, en forma de *missio in bona*, consistente en adjudicar al acreedor que lo solicite la posesión de su deudor .

(20) Ibidem Pág. 404.

“El magisterio es uno de los acreedores a quienes el pretor adjudica la posesión de los bienes y que como regente del grupo y elegido por el, los poderes privados de disposición que el pretor le confiere sobre todo el patrimonio, mediante la *missio in bona*. Si, después de la elección del *magister*, pero antes de efectuarse la venta de los bienes un acreedor nuevo consigue del pretor la *missio in bona*”(21).

Por otro lado existió el procedimiento extraordinario, discurre bajo la dirección y poder soberanos del magistrado, bajo su *imperium* y adopta las formas propias de la jurisdicción administrativa, a diferencia del proceso ordinario, dividido fundamentalmente en *jus* y *judicium*, que reúne las características del genuino procedimiento judicial. Mientras que en este, el magistrado, con sus poderes coactivos, ocupa por lo general, lugar secundario, y el proceso acaba con una sentencia del juez, sentencia que se limita a definir los derechos del demandante, dándoles autoridad de cosa juzgada y contenido pecuniario, y siendo necesario para asegurarles efectividad una segunda acción, la *actio judicati*, el procedimiento *extra ordinem* gira todo el principio al fin sobre el *imperium* del magistrado y el carácter ejecutivo y autoritario de sus ordenes.

La razón misma de adecuar lo que acabamos de precisar como inclusive resumen de Sohm sobre las figuras que analizamos, no definen en estricto sentido

(21) Idem.

estricto sentido una comparación directa con el incidente de liquidación como lo conocemos hoy en día, pero si nos muestra que la finalidad de la autoridad magisterial de la época Romana conducía el sentido de la justicia en restituir al accionante sus derechos en que había sido privado con un reflejo y motivo estrictamente pecuniaria.

En todo caso la razón de llevar un procedimiento, el poder de imperio le correspondía única y exclusivamente al magistrado, y en la actualidad el poder, digámoslo así en primera instancia le corresponde a los representantes titulares de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y, en segunda instancia bajo el supuesto de que la autoridad de amparo o de alzada como también se le conoce puede, en el orden de sus funciones ratificar o modificar las resoluciones de aquella primera mediante la resolución en el juicio de amparo que se le haya presentado, recordemos que estas últimas tratándose de juzgados de distrito está representadas por un juez; en tratándose de los Tribunales Colegiados de Circuito representado por Magistrados y en tratándose de la Suprema Corte de Justicia de la Nación representado por los Ministros.

En cada una de estas situaciones el procedimiento ordinario u especial que se trámite ante las juntas de Conciliación y Arbitraje llevan al convencimiento de que, la naturaleza del Derecho del Trabajo es de orden público y que sus resoluciones deben ser cumplidas a pesar de los intereses que cada una de las partes conlleven para si. De igual forma sucede con el incidente de liquidación, que permite verificar una intervención de la autoridad laboral, jurisdiccionalmente

hablando, sin que con ello pretendamos disculpar el retraso que promueve la existencia de este incidente en los juicios en que el trabajador a obtenido resolución favorable.

2.2. EN GRECIA.

En Grecia se considero al trabajo que era digno del ciudadano y que debería quedar a cargo de los esclavos la realización de las actividades oprobiosas.

De lo anterior se deduce que: la calidad de persona a todo aquel prestaba sus servicios, le fue negada en la antigüedad, al considerarse como una cosa de la que dispone libremente el amo, al formar parte de su patrimonio. En esta época existía no precisamente una mala entendida relación entre el obrero y el patrón dado que no se conocía esta, sino una aberración a la misma humanidad.

Sólo son de mencionarse por una parte la *locatio conductio operis* y la *locatio operarum*, que pasan a los ordenamientos jurídicos modernos como arrendamiento de obras y de servicios y el *mandatum*, antecedente inmediato del mandato.

2.3. EN LA EDAD MEDIA.

La intención de este tema más que presentar una estricta comparación entre lo que es el incidente de liquidación como lo conocemos hoy en día y su similar en la Edad Media, mérese mejor una visión general del desenvolvimiento del Derecho del Trabajo y de los matices que pudiesen haber sido aplicables a un orden comparativo.

En la Edad Media la sociedad se organizó y funcionó normalmente en "*corporaciones*" en el Derecho Medieval, se crearon las clases de artesanos quienes detentaban los elementos de la producción. Diversas personas de una misma profesión, oficio o especialidad reunían sus fuerzas para defender sus intereses, aparecieron por consecuencia:

- a. Gremios.
- b. Corporaciones, y
- c. Guildas.

Las primeras, según Mario De La Cueva considera "las corporaciones aparecieron después del periodo de las invasiones y fueron conocidas en Francia con el nombre de Corps de Metier. En el siglo X se les encuentra en pleno funcionamiento; su apogeo corre de esos años a los siglos XV y XVI" y continua

compañeros, y aprendices, las finalidades principales de la corporación fueron defender el mercado contra los extraños, impedir el trabajo a quienes no formaban parte de ella y evitar la libre concurrencia entre los maestros, para conseguir sus fines se reglamentaron las corporaciones mediante el consejo de maestros.”(22)

2.4. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.

En 1764 se inventó la primera máquina de hilar por Hardgreaves, esto motivo un gran desplazamiento de hiladores y la consecuente reacción de estos que se veían privados del único medio para subsistir, intentando una serie de asaltos contra las máquinas y los edificios fabriles, dictando el Parlamento en 1769 la primera Ley contra asaltos de las máquinas y los edificios de fábrica.

En 1814 se practicó una encuesta a efecto de conocer las condiciones de vida de los trabajadores, arrojando un saldo verdaderamente conmovedor: de 15 a 16 horas, salarios de hambre; las fatídicas pero tradicionales tiendas de raya; trabajando mujeres y niños en gran número falta de protección, etc.

Son de mencionarse como parte de las luchas sociales en Inglaterra los grandes movimientos cartistas que pugno por una serie de conquistas: el sufragio universal; igualdad de distritos electorales; supresión del censo exigido por los candidatos al Parlamento; elecciones anuales; voto secreto e indemnización a

(22) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 1954. Pág. 9-10.

los miembros del Parlamento.

2.5. EN EL CODIGO CIVIL DE 1870 y 1884.

Este antecedente se traduce en un avance en la interpretación de nuestra legislación, hablaba sobre arrendamiento pero dignificaba a su vez la persona del trabajador, pues consideraba como un ser racional incomparable con un animal. El Código de 1870 el alquiler o locación de obras fue el contrato que prevaleció como antecedente al trabajo, en el Código Francés formaba parte del título de arrendamiento.

“El código Civil de 1870 trato de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa. En un solo título aplicable a todas las actividades del hombre se agruparon las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios. A pesar de ello la situación de los trabajadores siguió igual en términos generales”. . .(23)

Como es bien sabido durante el tiempo que duro considerar al trabajo como un contrato de arrendamiento, la explotación del hombre por el hombre siguió su curso, no fue sino hasta las postrimerías de la Ley Federal del

(23) DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México. 1985
Pág. 58

Trabajo de 1931 cuando esta convicción fue cambiando, dignificando el trabajo de los seres humanos como servidores mediante el pago de un salario. Su condición cambio repentinamente al verse protegidos por una legislación federal que sin menos cabo de las que la antecedieron en los Estados de la República tuvo una protección definitiva y trascendental del obrero, que hasta la fecha sigue continuando dando sus frutos.

El Código Civil de 1870 como un antecedente genérico de la Relación de Trabajo, y consecutivamente como antecedente de todas las figuras inclusive procesales como lo es el incidente de liquidación. El hecho de que la relación de trabajo no haya sido respetada como un trabajo digno, el esfuerzo humano de los trabajadores y tomarlo como motivo de negociación sin mediar ni tomar en cuenta los principios fundamentales del hombre y que con posterioridad se vinieron a reconocer federalmente, suponen una consecutiva relación entre todos los beneficios y prerrogativas que por el sólo hecho de ser trabajador le asisten, tal es el caso del incidente de liquidación en el que, tratándose del trabajador se le da la oportunidad de que precise, señale o argumente la desvanecida información sobre condiciones para cuantificar en cantidad líquida las prestaciones reclamadas, de las que no se obtenga un sustento legal y aritmético que se deduzca de las actuaciones del juicio.

Por otro lado tenemos a Alfredo Sanchez Alvarado quien señala "...Más semejanza tiene con el mandato, porque en ambos contratos en mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos que no quiere o no puede ejecutar por sí mismo; porque en ambos se busca la aptitud . Esta será más intelectual en uno

y más material en otro; pero en ambos impone una cualidad moral porque nadie puede prestar un servicio fuera el que fuere , sin emplear su libre voluntad y pone en ejecución alguna de las facultades peculiares del hombre.” (24)

Los Códigos no fungen como esencia, porque las figuras que actualmente contempla la Ley Federal del Trabajo, muchas de ellas ni siquiera sabemos interpretar.

2.6. EN LAS DIFERENTES LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS DE MÉXICO.

Este más que un antecedente directo, se trata de una referencia sobre la cuestión laboral imperante, al menos se relaciona con la cuestión laboral.

El Código Penal de 1871 en su Artículo 925 “... tipificó como delitos la asociación de los obreros para obtener mejores salarios y mejores condiciones de trabajo al establecer: Artículo 925 Se impondrá de 8 días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos a, o una sola de estas dos penas a los que fomen tumúltos o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios...” (25)

En el Estado de Nuevo León una Ley sobre accidentes del 9 de noviembre

(24)SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. U.NA.M. México. 1967. Pág.74.

(25) Idem.

de 1906, en ella se disponía entre otras cosas: "Al propio tiempo fija un procedimiento a seguir y una competencia para conocer, de las reclamaciones que se formularan, cuando sobreviniese algún accidente de trabajo, estableciendo un procedimiento sumarísimo, con simplificación de trámites" y continúa señalando "La ley de Vicente Villada del 21 de mayo de 1904 se encuentra contenida en 40 artículos , contenía algunas disposiciones laborales y sobre el particular cuestiones relativas a riesgos de trabajo".(26)

La justificación de éste tema es natural, claro es que no encontramos efectivamente un manejo expreso del qué se entiende por incidente, mucho menos de liquidación, sin embargo, creemos importante haberlo integrado porque hablamos de salario, de su respeto por el patrón lo que de igual manera sucede cuando se promueve un incidente de liquidación por ejemplo cuando son incrementos sufridos al salario, es decir, es una manera de señalar que los incrementos y el salario mismo también debe respetarse.

Al referirnos al índole sobre riesgos de trabajo, nuestra intención es señalar que también en éste tipo de circunstancias también es factible y aún más estar en presencia de un incidente de liquidación cuando en la actualidad los juicios que se tramitan ante las Juntas especiales 8,8Bis,9 y 9Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el D.F. sobre riesgos de trabajo ese incidente si es muy usual como veremos más adelante.

(26) Ibidem Pág. 75.

2.7. EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El 28 de abril de 1926, la Secretaría de Industria giro una serie de circulares donde señalaba que los conflictos ferrocarrileros serian resueltos por el Departamento de Trabajo, la del 18 de marzo del mismo año, señaló que con el objeto de uniformar la aplicación de un Contrato Ley firmado entre trabajadores y patronos de la Industria Textil, el Departamento del Trabajo de la Secretaría resolvería los conflictos derivados de dicho instrumento, con todos estos problemas el Ejecutivo de la Unión expidió el 27 de septiembre de 1927 el Decreto por virtud del cual se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje así como las Juntas Federales de Conciliación.

El 6 de septiembre de 1919 se modificaron los artículos 123 en su Párrafo Introdutorio y la Fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adopto la solución de una sola Ley del Trabajo que sería expedida por el Congreso de la Unión.

"El 15 de noviembre de 1928, y antes de la reforma constitucional del artículo 73, fracción X y párrafo introductorio del artículo 123, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero patronal, a la que le fue presentado por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la Ley de 1931." (27)

Por otro lado en 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, envió un proyecto de Código Federal del Trabajo mismo que no llegó a consolidarse sino hasta el año de 1931 cuando la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, promulgada y aprobada el 18 de Agosto de 1931.

En La Ley Federal del Trabajo de 1931, los incidentes como hoy en día los conocemos no existían, pero si se hablaba de ellos, algunos autores opinan que ahí, si se cumplía con el principio de concentración, al hablar de incidentes, al menos lo señala Francisco Ross Gámez, Expresamente esta Ley en su artículo 477 que se encuentra precisamente en el Título Noveno denominado "Del procedimiento ante las Juntas", capítulo I que a la letra dice:

" . . . Las cuestiones incidentales que se susciten, se resolverán juntamente con el principal, a menos que por su naturaleza sea forzoso dividir las antes o que se promueva después del laudo; pero en ningún caso se le dará substanciación especial, sino que se decidirán de plano, excepción hecha de las partes que se refiere a la competencia de la Junta ". (28)

Este artículo a nuestro juicio contemplaba la esencia del incidente, si bien es cierto no determinaba en ningún momento el procedimiento a seguir, ni genérico ni tampoco individualizado, tampoco puede decirse que no se refería la

(28) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Trinitario. Betes Bruzos, Editorial Olimpo. México, 1966. Pág. 254.

figura. Sensibilicemos nuestra postura, nótese que la resolución le corresponde única y exclusivamente a la Junta; que ella es quien define el procedimiento que deba seguir y el momento se lo marca el artículo.

Los cuestionamientos, cómo, cuándo, para qué y quién, resueltos están, la excepción a la regla, la competencia que más adelante veremos. El incidente de liquidación queda encuadrado en la regla general, porque si el trabajador demanda prestaciones determinadas que a principio parecerían prescritas, también puede válidamente hacer valer los elementos necesarios desde su cuantificación en el escrito de demanda inicial hasta su fundamentación real jurídica o en el caso concreto de nuestro meta de tesis, debiera permitirse un estimado como incremento salarial para los que demandan reinstalación.

Por otro lado el artículo 478 señala:

“...la acumulación podrá decretarse a petición de parte o de oficio. Formulada la petición, se resolverá desde luego, sin necesidad de audiencia especial ni otra substanciación. En materia de acumulación se aplicaran para decretar su procedencia, supletoriamente, las disposiciones relativas al Código Federal del Procedimientos Civiles.”

Recordemos que la acumulación es la figura por virtud de la cual dos o más expedientes pueden llevarse en uno sólo, el más antiguo por número, al que se le llamara índice, esto con la finalidad de evitar resoluciones contradictorias ya que en

ellos existe motivo que justifique su tramitación en un mismo legajo. El Código de procedimientos Civiles aducido señalaba, en sus artículos 358 al 364 lo que resume en una divergencia de consideraciones, es decir, tenemos enunciativa más no limitativamente:

"Artículo 358.- Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial, se sujetaran a la establecida en éste Título.

Artículo 359.- Los incidentes que pongan obstáculo a la continuación del procedimiento, se substanciaran, en la misma pieza de autos, quedando entre tanto, en suspenso a que, los que no lo pongan se tramitaran en cuaderno separado.

Ponen obstáculo, a la continuación del procedimiento, los incidentes que tiene por objeto una cuestión que debe quedar establecida para poder continuar la secuela en lo principal, y aquéllos respecto de los cuales lo dispone así la Ley.

Artículo 360.- Promovido el incidente, el juez mandara dar traslado a las otras partes, por el término de tres días.

Transcurrido el mencionado término, si las partes no promovieren Pruebas ni el tribunal las estimara necesarias, se citara, para dentro de los tres días siguientes, a la audiencia de alegatos, la que se verificara concurran o no las partes. Si se promoviere prueba o el tribunal la estimare necesaria se abrirá una

dilación probatoria de diez días, y se verificara la audiencia en la forma mencionada en el capítulo V del Título Primero de este libro.

En cualquiera de los casos anteriores el tribunal dentro de los cinco días siguientes, se dictara la resolución.

Artículo 361.- Todas las disposiciones sobre prueba en el juicio son aplicables en los incidentes, en lo que no se opongan en lo preceptuado en este título, con la sola modificación que la prueba pericial y testimonial se ofrecerán dentro de los primeros días del término probatorio.

Artículo 362.- Los autos que en segunda instancia resuelva un incidente no admite recurso alguno.

Artículo 364.- Las resoluciones incidentales no surten efecto alguno más que en el juicio en que hayan sido dictadas, a no ser que la resolución se refiera a varios juicios, caso en el que surtirán efectos en todos ellos." (29)

De este último articulado, podemos apreciar que tampoco se define lo que es el incidente como figura jurídicamente hablando. Hacen saber dos tipos de incidentes: Los que si suspenden el procedimiento y los que no lo suspenden, en

(29) CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES. Talleres linotipográficos de la Editorial Stylo. México 1943. Pág. 301 a 305.

el caso del primero se determina como obstáculo y se tiene que resolver de plano resolviéndose en el mismo expediente en el que se actúa, lo que supone la celeridad en el procedimiento; en el segundo caso de tramitara por cuademillo separado, nosotros consideramos que el hecho de que sea de esta manera, interrumpe por sí misma la rapidez en el procedimiento.

Debe entenderse que si el incidente se promovió dentro del expediente principal, las partes quedaban notificadas desde ese momento, pero para el caso de haber sido por escrito necesariamente se les tendría que haber notificado a las mismas, el problema estaba a partir de estos momentos, porque el citado Código Federal parecería ser que se confunde en su redacción; especialmente en el artículo 360 Segundo Párrafo, porque quedaba a juicio del juez determinar realmente dos etapas probatorias, lo que no sucede actualmente en el procedimiento laboral.

Siguiendo el contenido del párrafo anterior, el artículo 360 renuncia a la celeridad en el procedimiento porque si el término probatorio ya se cerró, lógico es que tiene los elementos necesarios para dictar resolución incidental, sin embargo, otorga cinco días para dictar resolución. El artículo 361 de ese Código confunde la esencia del incidente, se supone que debe de ser rápido y no suena coherente que el Tribunal ordene a las partes que solamente *“la pericial y la testimonial”* se ofrezcan en los primeros tres días del término probatorio, sujeción a las partes que de igual manera puede ser con cualquier otro medio de prueba, el error estriba

según nuestro real entender que el artículo en comento no define claramente el derecho de las partes para ofrecer las pruebas todas juntas.

Una diferencia mas con el actual procedimiento laboral sobre incidentes, es que el artículo 362 de aquel Código Federal refiriere a "costas". Especialmente sobre esta figura, en tanto que la Ley Laboral, en ninguno de los artículos expresamente hablando, en materia de incidentes hace referencia a esta responsabilidad. Esto no quiere decir que en otro articulado distinto al de los incidentes la Ley omita hablar sobre costas judiciales ya que inclusive denotando el contenido del artículo 994 señala: "los gastos que se originen en la ejecución de los laudos, serán a cargo de la parte que no cumpla."

Finalmente si se habla sobre gastos o costas, pero no específicamente en los incidentes, ni se deriva a los que no están expresamente señalados en los artículos 762 de la Ley Federal del Trabajo. Estas consideraciones las hacemos para verificar que tanto podría haber influido el Código Federal de Procedimientos Civiles en una resolución incidental, en el caso concreto de incidentes de liquidación. El artículo 364 aunque debe tenerse por lógica su aplicabilidad, determina con estrecho acierto que la resolución incidental solamente afectara al juicio al que fue afectado; actualmente esto sucede en esos términos, una resolución incidental o interlocutoria no puede afectarse a juicio diverso en el que se actuó; podríamos tal vez señalar una excepción tratándose del incidente de acumulación, pues uno o varios expedientes pueden ser acumulados a un principal, sin necesidad de haber actuado específicamente en los que se acumulan

y si las actuaciones llevarse en el que quedo como índice o en otras palabras, en el expediente donde se acumularon todos los restantes.

También cabría mencionar el caso del incidente de sustitución patronal, es factible que esta resolución si pueda afectarse a otros expedientes que tengan de alguna manera las mismas características del en que se actúa.

Con estas apreciaciones no se pretendió abarcar el contenido total de los incidentes en la Ley Federal del Trabajo y si una breve semblanza comparativa.

2.8. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En el año de 1962, una Comisión formada por los Licenciados Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social; María Cristina Salmoran de Tamayo Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; Rámiro Lozano Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y Marlo de la Cueva, Profesor de la Universidad Nacional Autónoma de México, pero posterior a esto fueron primero aprobadas las reformas constitucionales II, III, IV, IX, XXI, XXII, y XXXI del Apartado "A" del artículo 123 constitucional, aprobadas n noviembre del año citado, proyecto que no llego a consolidarse ni entrar a la vida jurídica. En 1968 los mismos que integraron el primer anteproyecto, pero agregándose al Licenciado Alfonso López Aparicio , también maestro de la Universidad Nacional Autónoma de México, finalmente fue publicada en el Diario Oficial de la Federación

el 1º de Abril de 1970 y comenzó a tener eficacia jurídica el 1º de mayo del mismo año.

La aparición de esta nueva Ley trajo como consecuencia que se dedicara un capítulo especial para incidentes, el capítulo IX del título catorce y abarco de los artículos del 761 al 775, en estos dispositivos como más adelante lo veremos con detenimiento, se alcanza apreciar que la sana intención de la Legislación fue provocar un procedimiento corto, sumario que viniera a resolver las cuestiones transitorias o accidentales que se presentaran durante la tramitación del proceso.

Estimo pertinente señalar expresamente los incidentes de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, sin embargo de la lectura de otros artículos encontramos que también hay otros incidentes que por su naturaleza no ponen fin a la controversia.

Son importantes para continuar con la tramitación del juicio en cuestión, tal es el caso del incidente de sustitución patronal que en temas posteriores trataremos.

CAPÍTULO TERCERO.

EL DESARROLLO Y COMPORTAMIENTO DEL INCIDENTE SEGÚN LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA.

Nuestra legislación laboral se ha mostrado firme a través del tiempo, sigue prevaleciendo los ideales de la clase obrera, pero es innegable que los aspectos económicos, sociales y políticos influyen para su normatividad que no necesariamente se vislumbra en reformas a la Ley Federal del Trabajo.

El Derecho Procesal del Trabajo no ha sufrido esencialmente reforma alguna desde la referida en 1980, ni los "incidentes" han sido la excepción. En éste capítulo trataremos de conformar diversos temas encaminados a soportar los cuestionamientos sobre el tema principal de tesis, hemos de resolver si efectivamente se retrasa el procedimiento o no con el incidente de liquidación en materia laboral; también si el incidente de liquidación es tomado o no como una excepción ó por lo contrario esa supuesta excepción se traduce por el tipo de conflicto que se trata etc.

3.1. DEFINICION DEL INCIDENTE SEGÚN LA LEGISLACION MEXICANA.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 no define lo que es un incidente, sin embargo, los menciona y da las reglas para su tramitación, con el espacio de el

ofrecimiento de las pruebas para la acreditación de este tipo de proceso, deben aplicarse las reglas generales sobre el ofrecimiento y la admisión de las pruebas.

Miguel Bermúdez Chismeros, al citar a Elimino Reus, dice que el incidente “. . . deriva del latín incidere, incidens, acontecer, interrumpir o suspender, y en su acepción más amplia significa lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio, fuera del principal. Jurídicamente, señala la cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal.” (30)

Por otro lado al citarse a Bazarte Serdan enumera los elementos del incidente, a saber: “Es una cuestión que, sin ser elemento normal y previsto o exigible por el procedimiento, llega a este para alterar el negocio: Elemento debe de tener relación con el negocio principal y surgir durante su desarrollo; de ahí surge el nombre de incidente. Que elemento se haga valer por una parte y con la intervención de la otra.”(31)

En opinión personal Bermúdez el incidente no es sino una cuestión que interrumpe la estructura lógica de cualquier proceso, y sus efectos son tales que no se puede llegar al laudo si no se resuelve brevemente.

De todos estos, nosotros podemos señalar que el incidente es una parte

(30) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Ob.Cit. Pág. 73.

(31) Ibidem.

parte fundamental del procedimiento, factible de sustituirse entratándose de incidente de liquidación, y que tiene por objeto detener el procedimiento en el principal para determinar si la parte que lo promovió tiene razón en su procedencia, también es para darle oportunidad a quién lo inicia demostrar si con el *varia* o no el curso del procedimiento, su interpretación, sus obligaciones o su exención.

Dentro de la definición no se estipula con claridad cual es el término que tiene la parte promovente para hacerlo valer en juicio, pero la propia Legislación Mexicana nos da la respuesta, por lo que tratándose de este tipo de figura *incidente*, para su promoción se estará a lo que determina como regla general cuando no existe un término expresamente señalado, tres días para promoverlo contado a partir del día siguiente en que surte efectos la notificación, y en su caso desde el momento en que tiene conocimiento el promovente de las causas de nulidad, de competencia de personalidad, de acumulación y excusas

3.2. LOS INCIDENTES EN MATERIA LABORAL SEGÚN EL ARTICULO 762 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo enumeran los *incidentes* de previo y especial pronunciamiento:

A). Nulidad.

B).-Competencia.

- C). Personalidad.
- D). Acumulación.
- E). Excusas.

El primero se deduce cuando por alguna causa que altera el procedimiento en contravención con los lineamientos establecidos por los artículos de la propia Ley Federal del Trabajo, procede la nulidad ; este tipo de incidente puede atacar una actuación mal hecha, es decir ,no conforme a los lineamientos del capítulo de notificaciones pero también ataca cualquier actuación que haya tenido la Junta de Conciliación y Arbitraje durante la tramitación del procedimiento.

Parecería ser repetitivo, la nulidad de actuaciones engloba por supuesto a la de nulidad de notificación, pues finalmente el citatorio como emplazamiento a juicio y la notificación estrictamente hablando, son ellas actuaciones que avala y devienen del comportamiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje .

La nulidad de actuaciones implica seguridad jurídica a las partes. La seguridad jurídica en el procedimiento deviene desde los artículos 14 y 16 constitucionales invitan a la autoridad que su desenvolvimiento en el procedimiento debe estar apegado estrictamente a lo que ordena la Ley Federal del Trabajo, no descartemos la posibilidad de que muchos artículos sean vagos y oscuros, exista en ellos lagunas de la Ley y en muchos otros su redacción ni siquiera se entiende.

Esta seguridad con que cuentan las partes se puede hacer valer mediante este incidente, el resultado final de su promoción es conseguir de la autoridad que conoce del juicio principal que quede sin efecto o se invalide todos aquellos actos procesales que no reúnan los requisitos formales que establece la Ley Federal del Trabajo.

En todo caso el incidente de nulidad de actuaciones debe suspender la tramitación del procedimiento en el principal; y para que las partes puedan, la una ratificar su incidente y ofrecer pruebas y la otra contestarlo y también ofrecer pruebas, y respectivamente objetar recíprocamente las por ellos ofrecidas la Junta de Conciliación y Arbitraje, tiene la obligación de señalar audiencia incidental, misma que deberá fijar dentro de las veinticuatro horas siguientes a las que en que haya recibido la solicitud incidental.

Un acierto del todo reconocible, es el hecho de que cualquier persona que se manifieste sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviera hecho conforme a la Ley, con esto se busca y se consiguió que la promoción de incidentes por concepto de nulidad fueran considerados como tales siempre y cuando de la revisión de autos no apareciese el supuesto señalado.

En el caso de los medios de prueba para acreditar los extremos inclusive del incidente de nulidad de actuaciones son las que se contemplan en el artículo

XII sección I relativo a las reglas generales sobre la admisión y el ofrecimiento de las pruebas que van de los artículos 766 al 836 de la Ley Federal del Trabajo .

Angel Ascencio Romero respecto a los incidentes inclusive considera "Aunque la Ley Federal del Trabajo no les da la categoría de sentencias, sino que los considera autos incidentales o resoluciones interlocutorias, es indiscutible que la resolución puede dar por terminado un procedimiento laboral." (32)

Inclusive la Ley de Amparo vigente señala el principio de definitividad, por virtud del cual la parte que promueva el juicio de amparo indirecto está obligada a agotar los procedimientos internos que la Ley le permita hacer valer hasta antes de iniciar el procedimiento de amparo, esto viene a verificar que la parte promovente de considerar que los preceptos legales en materia de actuaciones, notificaciones y emplazamientos hayan sido violados, y antes de hacer valer el juicio de amparo debe, bajo el principio aducido promover y hacer valer la nulidad de actuaciones, so pena que en el juicio de amparo sobrevengan en su perjuicio la causal de sobreseimiento.

El segundo de los incidentes que hemos citado como de competencia, al igual que el de nulidad de actuaciones debe señalarse día y hora para la celebración de la audiencia de Ley. Para entrar en este tema Bermúdez Cisneros ha considerado que existen dos tipos de competencia:

(32) ASCENCIO ROMERO, Angel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México 2000. P. 44.

"A). Competencia Constitucional y

B): Competencia Jurisdiccional."

La primera debe señalarse que se genera por la propia Constitución, y en especial la Fracción XXXI de dicho ordenamiento, contempla las ramas industriales que verifica la competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, que por el principio de exclusión las que no se encuentran establecidas en esa fracción serán competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Si lo cuestionado es la competencia constitucional lo trascendental es el juicio de amparo porque validamente el artículo 16 constitucional expresamente dispone:

"Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de un mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento"

Es decir que, le corresponderá al juez de alzada determinar quien es la autoridad que legalmente deba de conocer del procedimiento en el principal y que con motivo de la promoción del incidente de competencia suspendió el procedimiento. La jurisdiccional denota como principio, la Ley Federal del Trabajo, admite los incidentes por declinatoria como lo que implica que deben promoverse dentro de la etapa de demanda y excepciones, en la que una vez expuestos los razonamientos jurídicos en que se apoyo el promovente, la Junta que conozca del conflicto resolverá de inmediato, esto aunque el propio artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo ordena suspender el principal y señalar audiencia incidental, lo

que tiene una respuesta clara bajo el principio de economía, sencillez y rapidez en el procedimiento.

El tercero de los incidentes, relativo a la personalidad, responde a la necesidad de que las partes en el procedimiento funden, motiven y acrediten fehacientemente, conforme a las normas y reglas de personalidad y representación, las facultades con que comparece al procedimiento y en nombre y representación de quién lo hace.

El artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo considera la oportunidad de que las partes, personas físicas o morales comparezcan personalmente o por conducto de apoderado legalmente autorizado, entendiéndose por parte aquella persona que puede ser afectada por una resolución. Se fijan en las fracciones constitutivas de dicho artículo las normas para acreditar la personalidad en resumen: Cuando se comparezca como apoderado de persona física una carta poder o un poder notarial, en el caso de la primera firmada por dos testigos; Cuando actúe como apoderado de representante legal de una persona moral, deberá exhibir testimonio notarial respectivo; cuando actué como apoderado de persona moral, la carta poder respectiva en relación con el testimonio notarial respectivo, previa comprobación de quien le otorga el poder esté legalmente autorizado. Y los representantes de los sindicatos con la copia certificada o toma de nota expedida a su favor por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en su caso por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

El alcance del artículo 693 y 694 de la Ley Federal del Trabajo dependen del acontecimiento del acto y del lugar de residencia en que se da, de las circunstancias que sobre el se realice y también de quienes al frente de la Junta de Conciliación y arbitraje estén presentes.

El incidente de personalidad se promueve cuando alguna de estas reglas no se ha cumplido estrictamente hablando, por lo que de quien promueva demuestre que su contraria no ha cumplido con los lineamientos que hemos señalado, la autoridad tiene la obligación de conceder la procedencia de los razonamientos del incidente, asteniéndose de otorgarle intervención a la o las personas a quienes se les haya tenido por desconocida la personalidad.

Independientemente de promover o no el incidente, la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de analizar pormenorizadamente si los comparecientes ya sea actor o demandado o, en su caso a quien le afecte la resolución tienen personalidad o no para intervenir en el procedimiento . En algunos casos la cuestión de personalidad llega a ser absurda en cuanto a la comparecencia, pues en varios lugares de la República, Juntas de Conciliación y Arbitraje donde el trabajador no comparece a juicio, por ese sólo hecho se les retiene a los apoderados para que se abstengan de realizar negociaciones para dar por terminado el conflicto y lo que es más, se interrumpen las pláticas conciliatorias porque ante la incomparecencia del actor se les impide diferir la audiencia en la etapa conciliatoria, esto como comentario.

El cuarto de los incidentes que hemos señalado, acumulación nos invita a considerar que las partes tienen el derecho de solicitar a la autoridad que conozca del principal, que diverso juicio que por su naturaleza pueda traer como consecuencia resoluciones contradictorias, acumularlo al más antiguo, para que ambos o en su caso varios de ellos sean resueltos en un sólo laudo.

La Ley Federal del Trabajo especifica los casos en que procede la acumulación expresamente el artículo 766 dispone:

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

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

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

IV. De todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que la motivaron puedan originar resoluciones contradictorias. Los efectos de la declaración de acumulación serán, también en forma expresa respecto al artículo 769 del ordenamiento citado:

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

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

Nótese que la intención de la acumulación es precisamente coartar la posibilidad de que el actor obtenga dualidad de beneficios que hayan tenido el mismo origen, y evitar detrimento o perjuicio a los intereses económicos de los demandados bajo la justificación de que el promovente actor en el juicio principal puede pedir , inclusive de mala fe, dos veces el mismo concepto.

La acumulación se tramitará como los otros incidentes que ya hemos hablado señalándose dentro de las 24 horas siguientes al que se ha recibido el incidente, audiencia incidental oyendo a las partes los motivos y fundamentos en que se apoyen, el uno para la procedencia y el otro para la improcedencia.

Finalmente un atinado comentario Climent Beltrán “... las dos primeras fracciones se trata de acumulación de acciones, porque actúan las mismas partes; en la fracción III, de acumulación de autos o más bien de procesos porque se refiere a juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado ; y en la IV, en todos aquellos casos que por sus características puedan originar

resoluciones contradictorias , lo que implica la conveniencia de acumular procesos diversos." (33)

El quinto y último de los incidentes, excusas e impedimentos. Los impedimentos son aquéllos hechos que hacen abstenerse al funcionario judicial del conocimiento y tramitación de alguna juicio en la especie, es una barrera que por estar ligado con su obligación de resolver y con una relación directa o íntima con alguna de las partes, abstenerse de conocer del procedimiento que se le ha puesto a su decisión.

La excusa es la circunstancia que el funcionario judicial debe de hacer valer por sí mismo y hasta antes de que sobrevenga el incidente, de conocer de un juicio determinado. El hecho de que el personal jurídico de una Junta de Conciliación y Arbitraje sea imparcial y que los elementos personales que giran a su alrededor no lo conlleven a un compromiso en el que exponga el resultado del juicio a que se le ha puesto a su determinación, es garantía plena de que sus intereses de las partes como actor y demandado y que sus acciones y defensas en el mismo orden hechas valer, tendrán absolutamente un respeto incondicional. La Justicia pronta , expedita y con seguridad jurídica como lo aduce de origen los artículos 14 y 16 constitucionales.

En este orden de ideas los incidentes en materia de trabajo

(33) CLIMENT BELTRAN , Juan B. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Esfinge. México. 1999. Pág. 139.

señalados expresamente por el artículo 762 de la Ley Federal del trabajo. son necesarios para la estabilidad del procedimiento laboral en México, sin embargo, nos reservamos el comentario para con el incidente de liquidación, pues como veremos mas adelante una de las causas primeras por las que no debe estar integrado como tal es que, no se encuentra expresamente determinado en el artículo en comento.

También cabe hacer mención que los resultados a obtenerse bajo la aceptación y formación del incidente de liquidación pueden causar más perjuicios para quienes giran al rededor de las partes en el procedimiento principal lo que veremos en el siguiente capítulo

3.3. LOS INCIDENTES NO CONTEMPLADOS EXPRESAMENTE EN EL ARTICULO 762 DE LA LEY FEDERAL EL TRABAJO.

Independientemente de lo que señale el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, existen diversos incidentes que se deducen del contenido de la Ley, entre los más comunes utilizados en el procedimiento laboral se destacan:

- a. Incidente de sustitución patronal.
- b. Incidente de liquidación.

El incidente de sustitución patronal se deduce del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, también y aunque dicho artículo no señala expresamente el procedimiento específico que debe normar para concluirse, se deduce por lógica

jurídica que sigue el mismo comportamiento de los incidentes que ya señalamos marcados en el artículo de 762 a 765 ya citado.

El artículo 41 nos trae algunas relevancia, pues de el se deduce características condicionantes para estar en presencia de la sustitución patronal y, lo que es más importante la procedencia de la misma, a saber:

a). Existe sustitución patronal cuando una persona moral o física compra a otra también moral o física parte o todo el establecimiento donde se desarrollaba el trabajo.

b). El patrón sustituto es el patrón nuevo, quien se va a ser cargo de las relaciones colectivas e individuales de trabajo, y el patrón substituido es el que deja sus derechos y obligaciones para que las cumpla el patrón sustituto.

c).- Ambos patrones son solidariamente responsables por seis meses, contados estos a partir del día siguiente en que se le notifico a los trabajadores o al sindicato de la sustitución en comento, de no existir notificación la sustitución se prolonga indefinidamente y la solidaridad también.

d). La notificación de la asociación patronal tiene como fundamento el hecho de indicarle a los trabajadores o al sindicato, este último titular del contrato colectivo de trabajo que las condiciones previas a la sustitución seguirán como si

nada hubiese ocurrido, el artículo 41 no señala cuales son los datos que debe tener tal notificación, se deduce sin embargo:

Nombre y domicilio del patrón; nombre del trabajador o del sindicato; fecha en la que se le hace del conocimiento del trabajador o del sindicato la comisión de la sustitución; la fecha en que se suscribe el documento; el motivo por el que opera la sustitución; el hecho de que el sindicato o el trabajador se dan por enterados de la sustitución firmando de recibido aunque tal vez no de conformidad; la fecha en que empieza a correr el termino de la sustitución solidaria y cuando queda liberado el patrón sustituido; el dicho de que se trata de una sustitución patronal y los efectos que trae aparejado, finalmente el fundamento legal en que se apoya.

Una vez concluido el término de la sustitución solidaria, el único responsable obligado para con las relaciones individuales y colectivas será el patrón sustituto, quién respetara las condiciones de trabajo así como las antigüedades de los trabajadores al servicio de la empresa o del establecimiento.

El incidente de la sustitución patronal comienza a petición de parte interesada, por virtud del cual se pretende que la autoridad autorice legalmente hablando y en su caso determine si tal o cual persona es considerado o no como patrón sustituto, para el efecto de continuar los efectos del procedimiento para con dicha persona, y esta última responder de las obligaciones laborales o procesales que en alguna ocasión tuvo el patrón sustituido.

De igual manera que en los incidentes expresamente establecidos, se señala posterior a la recepción de la solicitud una audiencia incidental en las que se dará oportunidad de ratificar el incidente y de ofrecer medios de prueba para sustentarlo, y al otro de contestarlo y ofrecer medios de prueba para desvirtuarlo.

Cuando en el establecimiento o en la empresa no haya sindicato, se entenderá que el patrón se encuentra en la libertad de hacerlo en forma individualizada, surtiendo todos sus efectos legales de sustitución patronal ya sea para el sustituto o para el sustituido. Los medios de prueba son y pueden ofrecerse en base a los lineamientos que vimos al explicar los incidentes expresamente establecidos, no permitiéndose únicamente aquellos que sean contrarios a la norma, al derecho y al orden público.

Para el caso de que la sustitución patronal opere la o las personas física o moral que hayan sido declaradas legalmente patronos sustitutos tendrán por ese sólo hecho todas las prerrogativas, derechos, obligaciones o facultades que la Ley Federal el Trabajo o demás legislaciones les otorgan o imponen.

Por otro lado la resolución incidental de sustitución patronal no pone fin al procedimiento en cuanto al fondo, también retrasa el procedimiento en el principal y en la mayoría de los casos resulta ser improcedente, todo esto por la naturaleza de las condiciones en que se pide al promovente acredite los extremos de la sustitución.

Carlos Reynoso, al hablar sobre la sustitución patronal comenta “ Las legislaciones latinoamericanas han admitido el principio según el cual la sustitución del empleador en la empresa no afecta los contratos de trabajo; la antigüedad de los trabajadores no deberá sufrir consecuencia alguna o ser disminuida.” (34)

El incidente de liquidación que es el que nos interesa, cabe mencionarlo, pero en el siguiente tema lo trataremos con detenimiento, su tramitación, contenido e importancia.

3.4. INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL MEXICANO, SU IMPORTANCIA, CONTENIDO Y TRAMITACIÓN.

Este tema es importante para el desarrollo de este trabajo, porque pretende demostrar hasta cierto punto que el incidente de liquidación es importante para el Derecho Procesal del Trabajo, pero dependiendo del análisis que bajo el amparo de algunos principios procesales es que, la intención de la tesis sugiere la desaparición del incidente de liquidación, ello en base principalmente a que retrasa el procedimiento en el principal en perjuicio del propio trabajador y de las personas o instituciones que giran a su alrededor durante la tramitación del mismo.

Este incidente ha sido importante a través del desarrollo del Derecho

(34) REYNOSO CASTILLO, Carlos. El Despido Individual en América Latina. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México 1990. Pág. 76.

Procesal del Trabajo, pues viene diríamos nosotros a perfeccionar y complementar el contenido de la resolución condenatoria en el laudo respectivo, lo perfecciona en virtud de que muchas Juntas de Conciliación y Arbitraje al resolver en sus laudos cuestiones sobre todo de orden económico y en cantidades líquidas, se abstienen de realizarlo por no tener los elementos suficientes para formalizarlo, cayendo en muchos casos en la imprudencia, excesiva diligencia de resolución y porque no hasta el desconocimiento de la Ley y de las cargas probatorias.

Bermúdez Cisneros acertadamente señala “. . . Tradicionalmente, al culminar un conflicto se dictaba una resolución, se abría un incidente a fin de cuantificar el alcance de la resolución, lo cual no dejaba de prolongar un poco más el juicio laboral. Atinadamente, en la nueva legislación se establece que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, con la contestación y demás prestaciones deducidas de manera oportuna en el juicio. En estos laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, como lo es en la gran mayoría de los casos, se determinara el salario que sirva de base para la condena, cuantificandose el importe de la prestación y se señalaran las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución”(35)

Esto viene a verificar que el incidente de liquidación tiene hasta cierto punto importancia, sin embargo debiesen ser contados los juicios en el que se ordena abrirlo, sin embargo las autoridades en la actualidad han abusado de dicha figura,

(35) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Op. Cit. Pág. 80.

sin explicarse ellas mismas los alcances de la misma y lo que es más, motivo de nuestro trabajo, detenerse un momento para razonar y justificar la no tramitación del incidente, lo que traería aparejado tarde que temprano la desaparición del mismo.

El incidente de liquidación tiene como contenido el hecho de que con fundamento en una resolución definitiva, se le da la posibilidad a alguna de las partes de promoverlo en base también a los lineamientos que la misma resolución señala, esto es: Cuando una autoridad resuelve un conflicto laboral mediante la resolución definitiva que como ya hemos dicho se llama laudo, y en este último o la propia autoridad resolvió bajo sus razonamientos que no podía determinar con exactitud, sobre todo cuestiones de tipo económico y aritmético, derivados de una prestación reclamada, ordena en el propio laudo la necesidad de "abrir" el incidente de liquidación y especifica sobre cuales aspectos debe ceñirse la apertura.

El mismo laudo nos da los pasos por virtud de los cuales la Junta de Conciliación y Arbitraje que lo dictó asume la responsabilidad de respaldar por tales o cuales consideraciones la apertura del incidente en cuestión. Parecería ser que ella misma se ordena abrir un incidente y tramitarlo siempre y cuando sea en los términos que ella misma señalo en la resolución definitiva.

El contenido del incidente será pues, el que dicte expresamente en sus resultados, considerandos y resolutivos el laudo de referencia, no existiendo

posibilidad alguna de separarse por la parte promovente de los lineamientos que la misma estableció.

Su tramitación aunque no se diga expresamente, al igual que los que señalamos al inicio de este capítulo y que se deduce de la lectura del artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, es de naturaleza similar a aquéllos y cuya tramitación especial se deduce del artículo 765 de la Ley señalada.

Suspende el procedimiento en el principal; debe ser a petición de parte interesada; debe presentarse ante la autoridad que dicto laudo; su fundamentación es el propio laudo; debe basarse en un razonamiento lógico jurídico; debe tener como sustento medios de prueba, y todo esto se desahoga y en su caso se ratifica en una audiencia también de tipo incidental, la cual la autoridad que conozca del incidente debe señalar previamente con los apercibimientos de Ley, y de prosperar el incidente en cuestión, según el laudo se estaría en posibilidad de determinar con certeza la cuantificación de prestaciones en cantidad líquida, que hasta antes de dictarlo era imposible obtenerlas, principalmente por las razones que acostumbra aducir la Junta de Conciliación y Arbitraje consistentes en no tener el material jurídico-probatorio para cuantificar en cantidad líquida como ya se dijo.

De igual manera que los anteriores incidentes, el de liquidación también es una resolución que no pone fin al razonamiento y que puede, destruirse, modificarse mediante juicio de amparo indirecto, por ser una resolución interlocutoria.

Cuando un procedimiento laboral concluye, debe dictarse resolución definitiva o laudo, éste contendrá entre otros datos el lugar, fecha y la Junta que lo pronuncia; los nombres y domicilios de las partes y sus representantes, un extracto de la demanda y de la contestación.

Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta; un extracto alegatos y las razones legales o de equidad jurisprudencia en que se fundamentan y los puntos resolutiveos.

Los laudos deben tener la característica de ser dictados claros, precisos y sobre todo congruentes, esto quiere decir, que deben coincidir acciones del actor con sus medios de prueba y la resolución, y la contestación a la demanda sus excepciones y la resolución.

El juzgador tiene la obligación de concretarse a lo que existe estrictamente en el expediente, pero también le da la posibilidad de allegarse presunciones que aún ni siquiera se encuentren dentro del expediente mismo.

El laudo congruente es aquel que coincidirá finalmente entre la demanda, la contestación y los puntos resolutiveos que se dicten.

Deben especificarse si el actor comprobó o no sus pretensiones y dar una explicación que justifique su procedencia o improcedencia.

Los laudos, dice el artículo 841 ". . . se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

Lo anterior quiere decir que el laudo debe ser motivado y fundamentado, la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene necesariamente la obligación de precisar los artículos constitucionales, legales, reglamentarios, convencionales, etc., en que se apoye para dictar el laudo de que se trata.

Algo importante es que la estimación de las pruebas no necesariamente, al momento de valorarlas, el juzgador debe sujetarse a las reglas o formalismos, se deja en este caso al libre albedrío del juzgador, pero sin apartarse de la esencia de la valoración de la prueba.

Esto sobre el laudo, es importante ya que, el incidente de liquidación, toda vez que no existe algún artículo expreso donde nos determine el contenido del mismo entienda que le recaerá una resolución estructural similar a la del laudo, esto es, que el escrito del incidente debe tener el lugar, la fecha, la junta ante la que se solicita un extracto de los hechos o razonamientos jurídicos en que se apoya el promovente y los fundamentos legales de su acción.

Por otro lado el artículo 843, expresamente señala:

“En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándole el importe de la prestación se señalará las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución, solo por excepción podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación”

El incidente de liquidación es importante, pues su función principal es que, cuando en el procedimiento no se haya tenido la posibilidad de entregarle a la Junta de Conciliación y Arbitraje los aumentos, las mejoras, los porcentajes, los incrementos o cualquier otro modalidad para prestaciones de tipo económico en cantidad líquida, que por el solo caso del tiempo y durante la tramitación del procedimiento se hayan visto afectadas al haber sido aumentadas en favor del trabajador, es obvio que esos incrementos y mejoras deben tomarse en cuenta para cuando se pretenda cobrar la cantidad líquida mediante auto de ejecución y embargo con mandamiento en forma.

Nosotros pensamos que el incidente de liquidación si tiene importancia, sin embargo es factible de que pueda desaparecer. Los trabajadores tienen los elementos suficientes para presentar su demanda completa, los incrementos futuros que son inciertos sería tal vez el problema mayor, precisamente porque no se tiene una certeza del incremento o simplemente no lo hay.

Una manera muy practica de solucionar tal vez este problema sería el hecho de que se le obligue a la patrón, empresa o establecimiento a que, durante

la tramitación del procedimiento presente ante la Junta respectiva los aumentos y mejoras que haya sufrido la categoría del actor, sin que esto presuma al momento de dictar resolución allanamiento alguno a las peticiones iniciales o estar de acuerdo con el actor.

El contenido del incidente de liquidación no se precisa expresamente en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, tampoco se deduce literalmente del contenido de los incidentes que expresamente señala la ley, sin embargo, a través del tiempo sea estipulado que el incidente cualquiera que sea incluyendo al de liquidación debe tener los datos suficientes para que el juzgador resuelva conforme a derecho.

Debe contener por supuesto los datos relativos al expediente en que se actúa, el nombre de las partes y el número específico del expediente; además la autoridad ante la que se tramita; quién o quienes y con qué representación lo hace, debiendo expresar el incidente de liquidación, para que inmediatamente el juzgador sepa que se trata de uno no contemplado expresamente en el capítulo de incidentes.

La parte medular del incidente, según nosotros, es el razonamiento lógico jurídico que hace el promovente para indicarle a la autoridad cuales son sus fundamentos, razonamientos, consideraciones y precisiones en los que fundamenta su petición.

El fundamento por obvias razones es primeramente el artículo 843, pero también se debe hacer alusión al capítulo de incidentes como género y lo que es más también se refiere al capítulo de medios de prueba en materia procesal laboral.

El promovente debe cuidar indicarle a la autoridad el porque del incidente, es decir, la justificación de su apareamiento, resulta fácil, porque la orden la trae inserta expresamente el laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, debiendo someterse a lo que ordena la Junta sobre la cuantificación tratándose de cantidad líquida de las prestaciones que haya autorizado la que dicto el laudo.

El razonamiento indica una postura entre lo que le ordena el laudo y otra en lo que debe proporcionar y acreditar el promovente.

La carga de la prueba le corresponde a quién obtuvo la resolución favorable, la forma de probar lo que la Junta le requiere es, utilizando todos los medios de prueba a su alcance permitidos en la Ley federal del Trabajo: Instrumental, Presuncional, Documental, Testimonial, etc., excepción hecha la confesional.

Los medios de prueba deben de ofrecerse dentro del incidente planteado, y aunque el incidente no lo requiera también deben de acompañarse de los medios de perfeccionamiento suficientes para su desahogo, so pena de desecharlos o tenerlos por no acreditados los extremos que pretende el incidentista.

Los medios de prueba deben de estar relacionados con el razonamiento lógico jurídico que se hizo en el incidente, en caso contrario la autoridad puede validamente desecharlos en perjuicio del incidentista.

Si el incidente prospera y la Junta de Conciliación y Arbitraje lo tiene por acreditado, los alcances también deben ser exclusivamente los que refiere el laudo inicial, salvo que este último haya sido modificado por ejecutoria en juicio de amparo.

Normalmente se ha señalado que quién promueve el incidente incluyendo el de liquidación se le denomina técnicamente *actos incidentista* por lo que en el transcurso del procedimiento incidental se le llamará de esta manera.

Su tramitación del incidente de liquidación suspende el procedimiento en el principal lo que lleva a concluir que, hasta en tanto no se resuelva este no es posible continuar con el expediente inicial. Se encuentra sometido el proceso inicial a la determinación que se tome sobre el incidente de liquidación planteado, es susceptible este último de ser atacado en vía de amparo indirecto, para el caso de que la parte que lo promovió le haya sido adversa la resolución de procedencia.

CAPÍTULO CUARTO

EL INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN COMO FIGURA QUE RETRASA EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

En base a la experiencia que tenemos sobre la materia de trabajo y sin que esto implique tener un conocimiento definitivo sobre el mismo, para demostrar que el incidente de liquidación como figura jurídica procesal además de que retrasa el procedimiento principal, los motivos que normalmente argumentan las Juntas de Conciliación y Arbitraje para seguir utilizándolo son, a nuestro juicio cuestiones transitorias que deben ser delimitadas en el principal, evitando con ello además de las inconveniencias señaladas en este capítulo, cumplir en estricto derecho con los principios procesales y en especial con el de celeridad en el procedimiento.

4.1 LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y EL INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN.

De conformidad con el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, entre otras autoridades de trabajo y servicios sociales, tenemos a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, su finalidad genérica es la de la aplicación de las normas de trabajo en su respectiva jurisdicción. Le corresponde a las autoridades federales la aplicación de las mismas cuando se trate de las ramas industriales a que se refiere el artículo 527 de la propia Ley.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

Bajo el principio de exclusión, las actividades o giros comerciales que no se encuentran establecidos en las ramas industriales del artículo señalado, serán por consecuencia de orden local.

En ambos casos las Juntas de Conciliación y Arbitraje están compuestas tripartitamente, por un Presidente Titular o denominado también representante del Gobierno; un representante de los trabajadores o denominado también representante obrero, y un representante de los patrones o denominado también representante del capital. Las resoluciones ya sean de simple trámite, incidentales o laudos deben estar firmados por ellos tres, lo que indica en principio que se cumple con el requisito de que la resolución, acuerdo o simple trámite este sustentada legalmente.

El laudo que en la categoría de las resoluciones es el tercero, aunque esto no defina que sea menos importante que las otras dos, esta dividido en tres partes: resultandos, considerandos y resolutivos. En el orden el primero de ellos contiene un extracto pormenorizado de los antecedentes que dieron motivo al juicio que se resuelve, en los segundos la Junta de Conciliación y Arbitraje realiza un estudio extractivo, valorativo, de cargas probatorias y fija la litis para determinar a quien le corresponde probar que cosa, y en su caso si lo probó en juicio o no.

También especifica en los considerandos el razonamiento lógico jurídico y los fundamentos en que se apoye para absolver o condenar en los resolutivos. Finalmente los puntos que contienen el estricto del sentido de la resolución se les

denomina resolutive, breve y conciso los resolutive indican el sentido de la resolución, si al patrón debe de absolverse o condenarse o sólo para el caso de que allá existido reconvencción si se le condena o absuelve al actor en el principal.

El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

"Los laudos se dictaran a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a las reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

Este artículo define esencialmente la manera en que deben de conducirse las Juntas de Conciliación y Arbitraje, denota una clara formalidad del juzgador para imprimir un sentimiento claro de la socialización y realidad de las relaciones laborales.

Permite suponer una clara conscientización de los seres humanos para resolver simplemente conforme a derecho, nosotros diríamos que no es rígida, por el contrario, es noble, sencilla y clara, para que las partes queden conformes con el laudo.

El artículo 843 del mismo ordenamiento es el fundamento legal de la existencia del incidente de liquidación, pero algo especial que muchos olvidamos

expresamente señala “ Sólo por excepción, podrá ordenarse que se habrá incidente de liquidación.”

Las resoluciones de simple trámite son aquellas que la autoridad tiene que definir cuando se le ha puesto a su consideración una petición por alguna de las partes en el procedimiento, que a primera instancia no tenga, por exclusión la formalidad de resolver el juicio en el principal, ni tampoco que tenga por finalidad suspender el procedimiento.

Una simple petición de las partes, enunciativa y no limitativamente: copias certificadas; regularizar el procedimiento; señalización para el desahogo de un medio de prueba etc.

Ahora bien, cualquier *incidente* promovido por las partes también tiene que ser resultado, su nombre lo indica y en consecuencia la resolución tendrá que ser también incidental, no siempre será la regla ni habrá incidentes o cuestiones que puedan cambiar moldear en algo el procedimiento en lo principal. Entonces las resoluciones que terminan con los incidentes son bien llamadas resoluciones incidentales, con las diferencias que ya hemos señalado con anterior en relación con las resoluciones de simple trámite o la que pone fin al juicio de que se trate.

Finalmente diremos acorde a Ascencio Romero que “ para el derecho común, las simples determinaciones de tramite que no implican impulso procesal

alguno, reciben el nombre de decretos; en cambio las resoluciones que impulsan el proceso reciben el nombre de autos. En el derecho laboral, en cambio, los conceptos de autos y decretos hoy se compendian con el rubro de acuerdos.”(36)

4.1.1. SONDEO DE CAMPO LIBROS DE GOBIERNO.

En el litigio laboral es muy común ver que el *Libro de gobierno* corre para allá y para acá, circunstancia esta que es natural a los ojos de los litigantes constantes. Este libro es en principio el documento por virtud del cual la Junta de Conciliación y Arbitraje pretende llevar un control por fecha, número de oficio, parte actora y demandada y por supuesto el número de expediente que le ha tocado a un juicio durante toda la tramitación del procedimiento. Es un registro de datos para comprobar la recepción de demandas o cualquier otra actuación que las partes o interesados hayan presentado físicamente ante dicha Junta.

Se acostumbra llevar este libro atendiendo a los rubros de *demandas, promociones y paraprocesales*, en cualquier orden, se busca un control interno de la autoridad de todo lo que recibe de las partes en los procedimientos.

El libro de gobierno lo llevan cada una de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, es información hasta cierto punto confidencial , pues corre

(36) ASCENCIO ROMERO, Angel. Ob. Cit. Pág 87

siempre dentro de las cuestiones administrativas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sin que esto impida por cuestiones de trabajo que el ingenio de los abogados postulantes hayan creado una serie de artificios que les permiten llegar a saber inclusive antes de ser notificados de la celebración de la presente audiencia, que ellos ya se haya enterado del expediente ; del dónde se encuentra; del contenido del acuerdo que le haya recaído a la solicitud de demanda y lo que es más, cuándo se presume la celebración de la audiencia.

El libro de gobierno es pues un instrumento de trabajo, con el que, sin él la Junta de Conciliación y Arbitraje no pudiera llevar un control específico de todas y cada una de las demandas que ingresan así como de las promociones de simple trámite para la continuidad del procedimiento que en cada caso se trate. Cada año se inicia uno nueva puede inicial un procedimiento nace del procedimiento y se combina con la cuestión estrictamente administrativa.

Una revisión forzada de estos libros nos muestran que podemos llegar a las siguientes conclusiones:

1. Los incidentes de liquidación promovidos son, en relación con el resto de las actuaciones promociones, demandas y actuaciones de las Juntas ocupan un 22% y dependiendo de la Junta Especial de que se trate, pues especialmente en las Juntas que conocen sobre la competencia del I.M.S.S. y de Petróleos Mexicanos el porcentaje aumenta hasta un 81%.

2. Los incidentes presentan una característica, que sin revisar todos los expedientes en ellos promovidos, coinciden con un conflicto de trabajo donde el Contrato Colectivo de Trabajo trae aparejado una serie de prestaciones, que forman parte integral del salario y que se pagan paulatinamente y en forma normal.

3. El incidente de liquidación aunque empieza a ser parte final del procedimiento, es lógico que viene a retrasar el procedimiento, pues aunado a otros elementos se compagina: exceso en la carga de trabajo; desorden en la tramitación y extravío de expedientes; desconocimiento de la tramitación del incidente; corrupción; burocratismo. etc.

4. Existen incidentes de liquidación que norman sobre prestaciones en dinero normalmente, sin que esto implique que el incidente pueda tener un accesorio que no necesariamente sea de cantidad líquida.

5. Los abogados postulantes tienen que seguir insistiendo en que sus respectivos expedientes no se retrase.

6. En algunas Juntas ni siquiera el libro de gobierno lo encuentran o simplemente no se presta para la consulta de la radicación del incidente.

7. En otras más el horario de trabajo impide que los litigantes tengan acceso a sus expediente, porque cierran flagrantemente sus archivos donde normalmente esta el libro de gobierno.

Todas estas conclusiones nos ayudaron a determinar en primera instancia, que la tramitación de los expedientes y correlativamente de los incidentes de liquidación por sus características si retrasan el procedimiento en el principal.

4.1.2.SONDEO DE CAMPO, LITIGANTES POSTULANTES.

Para comprender mejor nuestro trabajo , es necesario sustentar nuestra posición relativa al sondeo de campo. Una parte importantísima son sin duda los litigante abogados que profesan y postulan su posición de ser coadyuvantes y defensores de los derechos que según ellos le asistan a sus respectivos clientes. El abogado postulante pretende que los intereses y negocio de su o sus poderdantes obtenga resultado favorable a sus respectivos intereses.

Son ellos con sus conocimientos y sus intervenciones en los juicios que, van día con día marcando la pauta de una interpretación sana, jurídica e imparcial en base a los lineamientos de la Ley. También es el caso de los *incidentes*, los litigantes profesan sus conocimientos, guardan su opinión y las hacen valer aunado el caso concreto se les ha puesto a su consideración. Es por ello que hemos decidido que un sondeo sobre su opinión nos sería de suma importancia, a continuación tenemos por bloques las preguntas que como es formulemos, todas encaminadas a los resultados sobre si es o no los *incidentes* en materia de trabajo" una figura jurídica que retrasa el procedimiento.

La intención de cuestionarlos sí trae aparejado nuestra inquietud para que hablen sobre nuestro tema, queremos verificar si sus respuestas son afines con sus conocimientos, pues es ilógico que no conozca el procedimiento laboral y exteme una opinión que no servirá para nuestro trabajo.

Pero esto lo calificaremos y valoraremos oportunamente, para ello tenemos sobre el cuestionario que como anexo aparece como parte integral de éste trabajo.

De los cuestionarios que hemos señalado pasar y después de valorarlos, hemos llegado a los siguientes convencimientos:

- 1.- La mayoría de los encuestados conocen el procedimiento ordinario laboral.
2. La mayoría tiene más de cinco años en el campo, ejerciendo de alguna manera y relacionando su trabajo con el Derecho Laboral.
3. Coincidentes con sus respuestas, la mayoría conoce el procedimiento sobre *incidentes*.
4. La mayoría también conoce la tramitación del incidente de liquidación en materia del trabajo.

5. La mayoría coincide en que es importante, por cuanto a que actualmente se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, dejan entrever que de no ser así causaría beneficios al procedimiento en el principal.

6. Afirma la mayoría que el incidente de liquidación sí retrasa el procedimiento, argumentan diversos aspectos, que en la práctica resultan ser ciertos, verdaderos y sobre todo reales, esto coincidente también con las apreciaciones y conclusiones que llegamos en el tema que antecede a este.

7. Si bien es cierto los encuestados no afirman cual sería la solución práctica, real y jurídica para considerar inútil el incidente de liquidación en el Derecho Procesal del Trabajo, también es cierto que están convincentes en su desaparición.

El hecho que la mayoría conozca el procedimiento laboral es una garantía de que hablamos en el mismo plano, es decir, coincidimos en el contenido de la Ley Federal del Trabajo y de las figuras jurídicas que trae aparejado, tal es el caso del incidente de liquidación. Nos permite comprender que ciertamente la interpretación en un momento determinado es, acorde al contenido mismo del artículo de que se trate.

Dicen que la experiencia tiene mucho que ver, la encuesta demuestra que no todos tienen experiencia, es decir que se hayan ido al campo de la práctica.

En la tercera respuesta el conocer el incidente de liquidación implica claro es, que lo sepa redactar y fundamentar legalmente, para lo cual es conveniente aportar en estos momentos un modelo de dicho incidente.

SANCHEZ SANCHEZ JOSUE.
VS.
OPERADORA LOCAL S.A.
EXP. 139/97

H. JUNTA ESPECIAL 15 DE LA
FEDERAL DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE EN EL D.F.
P R E S E N T E :

SANCHEZ SANCHEZ JOSUE, por mi propio derecho, actor en el juicio al rubro citado, ante esta H. Junta con todo respeto comparezco a exponer:

Que por medio del presente asunto vengo a promover INCIDENTE DE LIQUIDACION, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en el laudo se ordeno abrir el mismo, y en consecuencia acompaño también PLANILLA DE LIQUIDACIÓN de conformidad a los lineamientos del mismo laudo para lo que manifiesto:

1.- Que en relación a los incrementos sufridos a mi salario base en el año de 1998 fue de un 20%, en 1999 fue de un 15%, en el 2000 de un 13% .

2.- Tomando en cuenta que mi salario en 1997 fue de \$ 102.00 diarios, entonces se incrementó a \$ 122.40 lo que multiplicado por 365 días nos da un total de\$ 44,676.00

3.- Tomando en cuenta que mi salario en 1998 fue de \$ 122.40 diarios, entonces se incrementó a \$ 140.76 lo que multiplicado por 365 días nos da un total de\$ 51,377.40

4.- Tomando en cuenta que mi salario en 1998 fue de \$ 140.76 diarios, entonces se incrementó a \$ 266.03 lo que multiplicado por 365 días nos da un total de\$ 97,103.28

TOTAL GLOBAL DE LA SUMA\$ 193,156.68

Cantidad que se reclama salvo error u omisión de carácter aritmético y sin perjuicio de los incrementos y salarios que sigan generando. Ofrezco para acreditar los extremos las siguientes:

P R U E B A S

1.- LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, consistente en lo que se actúe.

2.- LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA.

3.- LAS DOCUMENTALES consistentes en 3 revisiones de contrato colectivo de trabajo, que rige entre la empresa demandada en el principal y el sindicato de trabajadores de la industria del comercio, del D.F. , documentos que demuestran los incrementos que hago vale en éste escrito, para el caso de que sean objetados en cuanto a su autenticidad, para perfeccionarlos se ofrece su cotejo con su original que obra en el Contrato Colectivo de Trabajo número XXVII-97 radicado en el Departamento de Contratos Colectivos de Trabajo de la Junta

Federal de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, en el domicilio xxxxxxxxxxxxxxxx, debiendo apercibirse que de no presentarlo, se perfeccionará oportunamente.

Todos los medios de prueba se relacionan con el incidente y planilla de liquidación.

Por lo expuesto y fundado, atentamente solicito:

UNICO.- Acordar de conformidad a lo solicitado, y en su oportunidad prospere el incidente planteado.

PROTESTO LO NECESARIO

México D.F. a 01 de marzo del 2001.

La planilla de liquidación es el la promoción por virtud de la cual, el promovente apoyandose en el derecho y ordenamiento que le da el laudo de referencia, solicita se tenga por deducido las cantidades líquidas que le requiere demuestre en el incidente, la autoridad. No se puede iniciar de oficio el incidente de liquidación y sólo sí a petición de parte interesada que obtuvo el laudo favorable.

La planilla también trae un razonamiento lógico jurídico y el apoyo legal de la misma, se tramita como ya dijimos como incidente. Corresponde al promovente aportar medios de prueba a su alcance para demostrar los incrementos, mejoras o lo que hizo valer en sus razonamientos.

Debemos recordar que las pruebas son todas aquellas permisible en el Derecho Procesal del Trabajo, pero no aquellas que vayan en contra del orden público, de la moral y de las buenas costumbres. La planilla de liquidación debe promoverse en forma directa en el expediente principal en el que se actúe y solo quién es parte en dicho procedimiento, lo conveniente es precisarle al Tribunal el orden de las operaciones aritméticas y la justificación de su existencia.

Cuando se conoce o al menos se ha tenido que intervenir en un incidente de liquidación, es necesario conocer su tramitación pues simplemente mediante una promoción como el ejemplo que hemos visto, se presenta ante la Junta respectiva donde se tramita el principal y ésta tiene la obligación de señalar día y hora para la audiencia incidental, a menos que la deseche por alguna causa específica.

La transcripción de un ejemplo de incidente de liquidación acorde con la planilla de liquidación no implica que estemos de acuerdo con ello, la mostramos para que el lector tenga la visión general de su contenido, sin embargo en apoyo al sondeo, en muchos casos se considero que si retrasa el procedimiento el incidente de liquidación.

Es realmente un procedimiento, aunque pequeño es nuevo, es por ello que tiende a contener el inició con la parte interesada, es decir, presenta el escrito, lo recibe la Junta de Conciliación y Arbitraje y posteriormente señala audiencia Incidental en la que, siguiendo el orden normal de cualquier audiencia el uso de la palabra de la parte actora y demandada siempre seguirá en ese mismo orden primero el actor y después el demandado, en el caso concreto primero el actor incidentista o quien lo promovió y después el demandado incidentista. En todo caso la audiencia se desahoga en un solo acto, salvo que haya pruebas pendientes por desahogar, una vez desahogadas se dicta resolución.

De la encuesta se deduce finalmente, que de un 100% que implica el total de los encuestados, no afirman cual sería la solución para considerar que el incidente de liquidación desaparezca de la Ley Federal del Trabajo, tampoco es algo cierto el que, se considere inútil el incidente en cita, nosotros queremos señalar que no se muestra como capricho el hecho de solicitar la desaparición del incidente de liquidación, es más, algunas tesis aisladas consideran que es violatorio de las garantías individuales abrir el incidente.

De esta encuesta hemos deducido también que tratamos finalmente con personas allegadas al medio en que se desenvuelve el Derecho Procesal Mexicano.

Nos induce una forma de pensar, pero parecería ser que la encuesta es pequeña, sin embargo, hemos de referirnos que la encuesta se hizo casi a 50 personas, pero por la magnitud y estructura del trabajo consideramos pertinente no incluirlas en su totalidad, pero con los que, como anexos conforman parte del presente trabajo creemos suficientes nomar el criterio para las aseveraciones que señalamos.

Finalmente el sondeo repercute directamente en el sentido de los procesalistas laborales y en su caso, en el medio idóneo para conseguir la modificación del artículo 943 de la Ley Federal del Trabajo.

4.1.3. SONDEO DE CAMPO, AUTORIDADES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE .

Este sondeo tiene como finalidad conseguir que diversas personas que ocupan cargos relacionados con las Juntas de Conciliación y Arbitraje nos proporcionen el criterio que según ellos debe seguirse tratándose de el incidente de Liquidación.

Nuestra intención fue investigar y preguntar acerca de nuestro tema, decidimos presentarnos directamente ante la Presidencia de la Junta Especial; Representantes , Auxiliares de Trámite y Dictaminadores, en muchos casos la mayoría de ellos pretendía que lo que se había expresado como respuestas a un cuestionario inicial no quedara escrito con esa formalidad, sino que únicamente se nos proporcionaría una plática acerca de los que queríamos saber sobre el Incidente de liquidación.

En el momento decidimos cambiar la postura inicial y se convirtió más que en un sondeo, en una plática con cada uno de ellos y recopilar en lo mayor posible sus impresiones sobre el Incidente de Liquidación como Figura Jurídica que Retrasa el procedimiento.

A nivel de Presidentes Titulares, la postura fue muy reservada, se remitía en la mayoría de los casos al contenido de la Ley Federal del Trabajo, algunos de ellos optaban de opinar sobre el particular. Siempre mostraron una secuencia de la

política que lleva el Presidente Titular de la Junta y su asimilación al criterio que el sostenga.

Los tiempos que compartieron para otorgarnos información, en muchos momentos fue corto y en algunos ni siquiera se nos permitió recibimos y por consecuencia ni siquiera preguntar las inquietudes sobre el particular tenemos.

El comportamiento de los Presidentes parecería ser que inducen a una reserva sobre sus comentarios como si fueran a perjudicarse con respecto a sus jefes inmediatos. Respecto a los representantes de los trabajadores y de los patronos, se noto que en muchos de los casos ni siquiera los mismos empleados de las Juntas Especiales los conocen.

Y en otros casos los representantes no se encontraban en su lugar y de trabajo y si por el contrario cuando alguno de ellos si se encontraban se reservaban hablar sobre algún expediente en particular y no sobre el tema que nos ocupa.

Los Auxiliares de trámite y dictaminadores mostraron un comportamiento distinto, nos hicieron saber que la Junta de Conciliación y Arbitraje se somete en estricto sentido a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo. También que no desconocer los criterios de los Tribunales Colegiados de Circuito pero también mostraron una seriedad sobre el tema del incidente de liquidación y más aun cuando este formaba parte de nuestro trabajo al grado de demostrar con la tesis

todos los perjuicios que trae aparejado el retraso del procedimiento en el principal por cuanto a la tramitación resolución y ejecución de dicho incidente.

Existió retroalimentación, porque las preguntas no se hicieron esperar de ellos hacia el sustente, y claramente podía verificarse que su intención era saber si manejábamos o no al menos un poco sobre los incidentes en materia de trabajo.

La experiencia que de alguna manera hemos adquirido a través del tiempo y estando en constante interrelación con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, hicieron mostrar nuestra inquietud sobre el tema y la reciprocidad de sus comentarios.

Hubo quien en forma acertada nos indico que ya existían algunos criterios jurisprudenciales, virtud de los cuales se consideraba violatorio al incidente de liquidación en detrimento de las garantías individuales consagradas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El cuestionario muestra claramente que la intención de los encuestados fue sin duda, mostrar únicamente la respuesta que se les hacía, es entendible desde el punto de vista cuando, de alguna manera se tenía relación con el tema.

Los Secretarios de Acuerdos son las personas que, formando parte del personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los que tienen

contacto directo con las partes, los que también permiten entender e interpretar el sentir humano y por que no procesal de las partes en conflicto.

Los Secretarios de Acuerdo son los encargados que el procedimiento continúe, ante ellos se tramitan las etapas del procedimiento, desde su iniciación hasta el cierre de la instrucción inclusive con posterioridad a la resolución final a partir del laudo, desde la aclaración del mismo hasta aquella en que se rematan los bienes o se adjudican, después de haber agotado el procedimiento de ejecución y embargo.

Realmente y sin restar importancia , cabe señalar que son estas personas las que además de tener contacto con las partes, en ellos se muestra un interés por verificar los acontecimientos de los expedientes. Ellos a nuestro juicio son los que interés mayúsculo ponen a sus actuaciones, en muchos casos fundamentan sus resoluciones con jurisprudencias, tesis aisladas, contradicción de tesis etc. Es pues que muchos de los Secretarios tienen pleno conocimiento del incidente de liquidación es una práctica que día a día recopilan, contemplan y resuelven, es por ello que su valiosa comprensión para nuestra encuesta presento gran importancia.

Nos manifestaron los Secretarios que ciertamente era una excepción el incidente de liquidación, pero no obstante ello , es muy común encontrarse con una serie de juicios que trae inmersa la orden de abrir ese incidente y tramitar el mismo en su oportunidad.

Nos señalaron perfectamente el contenido del incidente de liquidación, es más algunos de ellos explicaron, por así decirlo el procedimiento incidental, pero coincidieron en que su nacimiento se da desde el escrito inicial de demanda y no precisamente desde el contenido del laudo.

Esto es importante, porque parecería ser que el incidente nace desde el laudo, ciertamente, pero es correcto estimar que también podría señalarse su nacimiento desde el momento mismo en que el trabajador, menciona un hecho futuro y tal vez incierto en su demanda. A final de cuentas esto no justifica que los trabajadores presenten su demanda con todos los elementos necesarios para que la Junta respectiva esté en posibilidad de acordar y resolver legalmente. Conste que eh hecho que hablemos legalmente es con la reserva que ya el incidente de liquidación no se contemple por la Ley Federal de Trabajo.

Nosotros creemos que si se afecta desde el inicio de la demanda, claro es que en el laudo habrá un incidente de liquidación, pero si se entrega la demanda completa con todos los elementos necesarios no habría necesidad de ese incidente. En cualquier caso también el sometimiento de la parte demandada a presentar oportunamente las modificaciones de salario, incrementos mejoras etc. a prestaciones de los empleados de la empresa demanda, so pena de una pena de orden pecuniario por un lado y por otro por presuntivamente ciertos los hechos del actor, luego entonces estaríamos en posibilidad de adecuar la exclusión del incidente de liquidación en materia de trabajo.

4.2. CRITERIOS SUSTENTADOS POR TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.

Los efectos de este trabajo radican en el hecho de dar a conocer también algunos criterios sustentados por los Tribunales Colegiados de Circuito, y que han venido normando el criterio sobre el Incidente de Liquidación, después de haberlos leídos y razonado cada uno de ellos, hemos llegado al convencimiento que si el Derecho del Trabajo es de orden social y los laudos como resoluciones definitivas o incidentales deben ser dictadas a verdad sabida y buena fe guardada, en el orden los criterios que tenemos:

La tesis aislada en materia laboral, con número de registro 203,228. Novena Epoca. De los Tribunales Colegiados de Circuito. Consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo III, febrero de 1996. Tesis I,5°. T. 46 L. Página 430, expresamente señala:

INCIDENTE DE LIQUIDACION QUE SE APARTA DEL LAUDO QUE SE ORIGINA. El cálculo de las penas económicas emanadas del fallo, debe efectuarse atendiendo a los fundamentos establecidos por éste, siendo improcedente la resolución incidental que analice el estipendio y lapso que comprenda la condena en forma diversa a lo ordenado. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.- Amparo En revisión 835/95. Alberto Carrera Loftus. 23 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela . Secretaria: María Isabel Haruno Takana Gutiérrez.

Este criterio dentro de su propia redacción deduce que es factible la cuantificación de las prestaciones económicas que se condenen en el laudo respectivo.

Si nosotros analizamos concretamente, podemos llegar al convencimiento que éstas prestaciones son susceptibles de cuantificarse dentro de los elementos que aporta el trabajador desde su demanda, y que en su caso cuando no lo haga debiera prosperar si así se opuso la excepción de obscuridad hecha valer por el demandado.

Por otro lado tenemos la Jurisprudencia en materia laboral número de registro 209,862. Octava Epoca. De los Tribunales Colegiados de Circuito. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo 83, noviembre de 1994. Tesis I.2°. T.J/27. Página 49, que a la letra dice:

INCIDENTE DE LIQUIDACION. SU CONTENIDO.- El incidente de liquidación del juicio laboral no es una nueva oportunidad de ampliar la controversia o introducir nuevos elementos en ella, pues su finalidad es cuantificar la condena formulada en el laudo que se trata de liquidar, por lo que la actividad de la Junta respectiva debe concretarse a verificar si la liquidación propuesta por el interesado es correcta o no, en la inteligencia de que la circunstancia de que el demandado no objete la multitudada liquidación no implica que la acepte, porque ninguna disposición legal lo ordena así. **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.-** Amparo directo 8442/94. Aurora Dávila

Alvarez. 29 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario: Marco Antonio de la Cruz Ruiz.

Este criterio deja entrever también que los abogados lo toman como una nueva oportunidad para ampliar la controversia y en muchas ocasiones si introducen nuevos elementos, motivo por el cual también se retrasa el procedimiento.

Jurisprudencia en materia laboral. Número de registro 195,983. Novena Epoca. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VII, junio de 1998. Tesis I.2º.T.J/3. Página 479, que a la letra señala:

INCIDENTES DE LIQUIDACION SALARIO QUE DEBE CONSIDERARSE EN EL. El objeto de este incidente es tan sólo cuantificar la condena impuesta en el laudo dictado en el juicio labora, por lo que si en éste se fijó el salario base de la misma, no es procedente que en la resolución incidental se tome en cuenta un salario diferente, aunque el que se precisó en dicho laudo no haya sido el correcto, si no se promovió amparo directo en contra del propio laudo. **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.-** Amparo en revisión 102/84. Sarife Subaiur Tosca. 29 de marzo de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete. Secretaria: Griselda Reyes Larrauri.

Este criterio nos presenta una formalidad, es decir, fijar un salario para cuantificar las prestaciones, en muchos casos las Juntas de Conciliación y Arbitraje no toman en cuenta que si bien el trabajador no señaló salario para cuantificar, lo es que también el patrón aportó elemento alguno para definir el salario, si lo aporoto debe tomarse como fundamento el salario por el propuesto.

Tesis aislada. Materia laboral. Número de registro 204,277. Novena Epoca. Instancia Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II septiembre de 1995. Tesis: XIII. 2º. 4L. Página. 568, que a la letra menciona:

INCREMENTOS SALARIALES, OPORTUNIDAD PARA DEMOSTRAR EL MONTO DE LOS MISMOS. En los casos donde se condena a la reinstalación se considera como si el vínculo laboral no se hubiera suspendido, por tanto, si el actor reclamó el pago de los incrementos salariales generados de la fecha del despido al día en que se cumplimente el laudo y la Junta al momento de emitirlo absuelve de esta prestación porque durante la se cuenta procesal aquél no aportó prueba alguna para demostrar los aumentos salariales generados en ese lapso, tal proceder no se ajusta a derecho, pues teniendo en cuenta el principio de concentración, consagrado en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en base al cual el procedimiento sólo se lleva a cabo en una sola audiencia, en tres fases: Conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas; entonces el actor no está en posibilidad de aportar los elementos de juicio relativos, por tanto, la responsable para no dejarlo en estado de indefensión, debe ordenar la

apertura del incidente de liquidación para resolver acerca de dicha prestación, por tratarse del caso de excepción aludido en el artículo 843 de dicho ordenamiento legal. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO. Amparo directo 234/95. Carlos Cartas Sánchez. 31 de agosto de 1995. Unanimidad devotos. Ponente: Roberto Gómez Arguello. Secretario: Hernán Walther Carrera Mendoza.

Nosotros pensamos que no es oportuno hasta el laudo permitirle a la parte actora demostrar sus incrementos salariales, existen a nuestro juicio diversas formas para informarle a la autoridad que conoce del juicio de la existencia de tales incrementos, es más cabe la posibilidad de que la autoridad misma le requiera en forma directa al demandado so pena de tenerse por acreditados.

Por otro lado la tesis aislada. En Materia Laboral. Número de registro 197,107. Novena Epoca. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VII, Enero de 1998. Tesis I. 5º. T. 130. L. Página 1111, que expresamente señala:

INCIDENTE DE LIQUIDACION. SU TRAMITACIÓN QUEDA SUPEDITADA A LA PRESENTACION DE LA PLANILLA CORRESPONDIENTE POR PARTE DEL ACTOR. En el caso del procedimiento de ejecución del laudo, cuando en el mismo se ordena la apertura del incidente de liquidación, resulta indispensable que el trabajador exhiba ante la responsable la planilla que contenga los conceptos a que se refiere la condena, para actuar de oficio, pues la función de aquel cuya

procedencia se ordenó es la de cuantificar la obligación decretada en el culminatorio y verificar que los puntos contenidos en la hoja de cálculo coincidan con lo decidido en el fallo. Por tanto, es precisamente el actor el que deberá estar al tanto de que se efectúe tal proceder y así velar por sus intereses. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRUCUITO.

Amparo en revisión 855797. Petróleos Mexicanos. 8 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

El problema procesal que nosotros observamos en este punto es que no se define con certidumbre desde que momento empieza a correr la prescripción; deja la posibilidad de la parte que le perjudica promover juicio de amparo y a este una revisión si no le causa agrado al promovente, todo esto una cadena que trae aparejada el retraso inminente del juicio principal. Esto viene a corroborarse con el siguiente criterio donde existe la probabilidad de promover amparo indirecto.

Además la tesis aislada. Materia Laboral. Número de registro 204,788. Novena Epoca. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II, Julio de 1995. Tesis IV.3º.6L. Página 239.

INCIDENTE DE LIQUIDACION, DESECHAMIENTO DEL. PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO. El juicio de amparo biinstancial es procedente contra las resoluciones dictadas en los incidentes de liquidación, sin necesidad de agotar el

recurso de revisión previsto en el artículo 849, de la Ley Federal del Trabajo, lo cual se explica por la naturaleza especial independiente que tiene el incidente de liquidación del laudo respecto del diverso procedimiento de ejecución de éste, ya que aquél es en el que se establece el importe de las prestaciones en las que hubo condena y constituye un requisito previo y necesario para la ejecución del mismo, en consecuencia, no es necesario agotar el recurso ordinario (revisión) sino que puede promoverse en contra de la resolución que desecha de plano el incidente de liquidación del laudo, según se desprende del análisis o interpretación analógica de los artículos 107, fracción VIII de la Constitución General de la República, 114, fracción III, así como del artículo 158 de la Ley de Amparo. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO. Improcedencia 1/95. Maquinados Programados, S.A.DE C.V. 9 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Angel Zamarrón.

Todo esto muestra una serie de dificultades que trae aparejado la existencia del incidente de liquidación en el Derecho Procesal del Trabajo, nosotros pensamos que en primera instancia debería quedar a cargo del actor la presentación de su demanda completa, correctas y en un sólo acto, sin necesidad de dar oportunidad para aclararla en la audiencia de ley. Esto aunado a la posibilidad jurisdiccional que tiene la Junta de Conciliación y Arbitraje para requerir incrementos y mejoras al patrón motivo del juicio en que se actúe.

4.3. LA DEMANDA INICIAL, EL PROCEDIMIENTO Y EL LAUDO EN RELACIÓN A LA EXCLUSIÓN DEL INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO .

De lo que hemos expuesto hasta estos momentos, hemos tenido elementos suficientes para considerar que es conveniente excluir el incidente de liquidación, reformando el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, en el que ya no quede integrada la parte final de dicho artículo. Con ésta reforma ni siquiera se tendría la opción o posibilidad de abrir el incidente de liquidación, ni mucho menos señalar día y hora para celebración alguna para la audiencia incidental.

Nosotros sostenemos el hecho de que debe de excluirse el incidente de liquidación y en base al escrito inicial de demanda tenemos y aportamos los siguientes argumentos:

PRIMERO. Debemos tomar en cuenta que es facultad que la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje al momento en que recibe la demanda se observa alguna anomalía o falta alguna prestación que el actor no lo haya hecho o que su demanda es oscura o incompleta tiene la obligación de requerirle la aclare so pena de los resultados del juicio. Pensamos que las prestaciones a deducirse en el incidente de liquidación bien puede el trabajador aportarle elementos necesarios para que al momento del laudo el auxiliar dictaminador pueda contar con lo necesario para condenar, si es que este es el sentido, y tener acceso a todos los incrementos o mejoras, sufridos durante el procedimiento en cantidad líquida.

Parecería contraproducente al inicio pedirle al trabajador que proporcione algo que a futuro puede darse o no, es decir, el trabajador no puede proporcionar en su escrito inicial el incremento que pueda sufrir su salario en dos o tres años más adelante, sin embargo, creemos que sería obligación del trabajador al presentar su demanda precisar si este salario es factible que sufra los incrementos y como facultad potestativa de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ordenar desde el auto de radicación al demandado proporcionar los aumentos y mejoras que sufra la categoría coincidente con la del trabajador demandante.

El auto de radicación tiene como es sabido el hecho de la existencia de un juicio nuevo, su radicación, el tipo de procedimiento que se lleva, la fecha de audiencia, los apercibimientos etc., y por que no el requerimiento que haga la Junta de Conciliación y Arbitraje al patrón, como obligación de este último, que le informe durante la tramitación del juicio de las mejoras o incrementos sufridos al salario o prestaciones coincidentes con la categoría del trabajador accionante.

SEGUNDO. Durante la tramitación del procedimiento las partes pueden ir aportando medios de prueba que verifiquen los aumentos y mejoras que haya sufrido el salario de los trabajadores y sus prestaciones, pues independientemente del resultado del juicio, cada una de ellas especula sobre su triunfo sobre el otro. De cumplirse con lo anterior la figura del incidente de liquidación sería inútil, intrascendente y hasta estorbo para el procedimiento principal. Las partes tienen la facultad de ofrecer medios de prueba que conlleven a la verdad de los

hechos, estos medios de prueba también pueden ser los consecutivos de una formalidad para aclarar si existieron o no aumentos y mejoras.

El incidente de liquidación se ha vuelto también materia del procedimiento como tal y a nuestro real entender contraviene lo dispuesto por el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a su parte final, por lo que señala:

“Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.”

La intención de este artículo a nuestro juicio es que solamente cuando sea estrictamente necesaria cuantificar aumentos y mejoras, salarios o prestaciones no deducidas al inicio de la demanda o que al menos no se pudieron deducir, se hagan en dicho incidente. Pero más que cumplir con el artículo en comento, se ha vuelto una práctica viciosa de los abogados, máxime si la política del manejo de los expedientes y del organismo de que se trata o la empresa particular a la cual representan parte del hecho de que no hay arreglo conciliatorio alguno ni negociación que de pauta para arreglar el asunto, por consecuencia lógica el demandado pelear hasta el final del asunto incluyendo las consecuencias jurídicas del incidente de liquidación lo que notoriamente trae aparejado el retraso del procedimiento.

Tan ha sido una práctica viciosa, que inclusive sólo basta pararse y pedir información en las Juntas 8, 8 bis, 9 y 9 bis todas Federales de Conciliación y Arbitraje que como Juntas Especiales funcionan en el D.F., para llegar al

convencimiento de que, en la mayoría de los casos, terminado el procedimiento laboral ya con el laudo, se ordena en la mayoría de los casos abrir incidente de liquidación. Entonces ya no es por excepción sino que se trata de una práctica como tal. Los Auxiliares dictaminadores no verifican si es realmente o no procedente el incidente.

Pero esta afirmación no nos preocuparía si fuera 300 o 400 expedientes al año, pero si partimos del hecho de que superan notoriamente los 1000 juicios por año, más lo que se acumulan por los años pasados, entonces la preocupación si tiene fundamento.

TERCERO. El laudo marca la formalidad del incidente de liquidación, por lo que si aún también desapareciera el hecho de que ese incidente sea sólo en caso de *excepción*, entonces el laudo simplemente no debería hacer referencia a esa postura.

El laudo debe dictarse a verdad sabida y buena fe guardada, recordemos el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, pero también recordemos el contenido del artículo 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ambos tienen íntima relación en cuanto a que el laudo debe dictarse respetando las garantías individuales de dichos artículos.

Nosotros creemos en coincidencia con una tesis aislada que se violentan no nada más el artículo 842 en la Ley en cita, también el 843 e inclusive el 844, porque dicho incidente de liquidación entonces no está cumpliendo con que el procedimiento sea expedito, tampoco estaría cumpliendo con el contenido del artículo 841 porque en su momento dejaría de ser dictado en conciencia y con buena fe guardada. Muy en especial el hecho de que el incidente en comento retrasa el procedimiento, nosotros diríamos para ambas partes, pero aún más para la parte actora siendo que muchos abogados e inclusive las autoridades contemplan el viejo vicio de entender que al trabajador se le vence por el lado económico, mientras más dure el juicio el trabajador es mas factible que se desespere o de que no aguante.

Coincidente con lo que hemos afirmado transcribimos la siguiente tesis aislada. En materia laboral. Número de registro. 223,906. Octava Epoca. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación. Tomo VII, Enero de 1991. Página 278.

INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. LA ORDEN DE SU APERTURA RESULTA VIOLATORIA DE GARANTÍAS. Dentro del procedimiento laboral, la determinación de las juntas ordenando la apertura de un incidente de liquidación, es violatoria de los artículos 843 y 844 de la Ley Federal del Trabajo de 1980, y por ende, de las garantías contenidas en los artículos 14 y 16 de la Constitución, pues implica la incidencia de un viejo vicio que retarda, en perjuicio de la parte trabajadora, el cumplimiento de los laudos emitidos. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL

SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 202/90. Llantas y Equipos, S.A. de C.V., 25 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José Ángel Mandujano Gordillo. Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco.

Aunque es una tesis aislada cabe suponer que ciertamente si la intención también implícita de los artículos 14 y 16 constitucionales es no retrasar el procedimiento y tener seguridad jurídica de que fue dictado conforme a las leyes previamente establecidas, el incidente de liquidación es a todas luces transgresor de dicho fundamento.

CUARTO. Finalmente existen otros aspectos que debemos tomar en cuenta en el incidente de liquidación, nuestra intención es mostrar no sólo los elementos en que se fundamenta para la exclusión o desaparición del mismo en las normas que contempla la Ley Federal del Trabajo vigente, sino también proponer una solución al hueco que queda en su lugar y la forma en que debe realizarse dicha transformación.

En cualquiera de los casos, nuestra intención es mostrar en el presente trabajo una idea básica y posiblemente sustentable con el afán de quitar el incidente de liquidación del Derecho Procesal del Trabajo y hacerlo más pulcro e interesante en beneficio de la parte trabajadora si no de las que intervengan en el procedimiento.

4.4. BASES Y FUNDAMENTOS QUE PROVOCAN LA PROPUESTA DE EXCLUSIÓN Y DESAPARICIÓN DEL INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

La propuesta de exclusión, es decir, retirar del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo el incidente de liquidación o en su caso la desaparición del mismo en el Derecho Procesal del Trabajo, nos lleva a considerar desde un punto de vista social, económico y político las siguientes consideraciones que lo fundamentan:

PRIMERO. Por cuanto hace a los aspectos sociales, es entendible que cualquier acción ejercitada por uno o varios trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje afectan de una u otra manera a la sociedad. La paga de los funcionarios y personal administrativo que define la situación jurídica de incidente de liquidación es costeadada por la sociedad, por cuanto al pago y cumplimiento de sus respectivos impuestos.

Hombres-hora es lo que necesita las Juntas de Conciliación y Arbitraje para aspectos de mayor trascendencia que el incidente de liquidación, esto no quiere decir que dicho incidente no sea importante, por el contrario es importante tan es así que incluido está como ordenamiento en el laudo respectivo, pero lo es más importante el procedimiento en el principal que el incidente como tal, pues este último se deriva del primero.

En muchos casos los juicios donde se han dictado incidentes de liquidación son promovidos no por un sólo trabajador sino por un gran grupo de ellos, que por la tramitación del procedimiento y por la iniciación de sus acciones dejan de percibir salario alguno para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Entonces también el incidente de liquidación que viene a retrasar el procedimiento hace más larga la espera de los trabajadores para soportar la costeabilidad del juicio y su supervivencia, y si cada uno de ellos tiene por lo menos tres personas más a las que dependen de él económicamente hablando, la repercusión social lo es también con su familia y las personas intervienen en ella.

La repercusión social de un juicio es invaluable, los trabajadores los más afectados deben mostrar prueba plena de su arraigo y sobrevivencia al no tener acceso a su salario que comúnmente venían recibiendo. En muchos de los casos ya no por la situación jurídica del expediente sino por el aspecto social que implica su sostenimiento o la presión jurídica con otros procedimientos de índole legal desisten de su acción principal y la intrascendencia como tal del incidente de liquidación.

A final de cuentas lo que quiere el trabajador que ejercita la acción de reinstalación, que normalmente se piensa también en el incidente de liquidación, es consolidar la primera de ellas sin pensar en la segunda como constitutiva del procedimiento general.

SEGUNDO. Desde el punto de vista económico, los aspectos son innumerables y la propuesta de exclusión se basa en el hecho de que la propia Ley Federal del Trabajo, en diversos artículos protege en principio el trabajo como parte constitutiva del trabajador y de la Relación de Trabajo misma; contempla el principio de rapidez y de sencillez también en su desarrollo, permite entender la obligación de la autoridad de que el procedimiento sea lo más corto posible tratando en el mejor de los casos cumplir con los términos por la Ley Federal del Trabajo contemplados; minimizar la administración e impartición de justicia bajo el principio ya citado, la justicia expedita independientemente de que sea trabajador o patrón.

Las erogaciones económicas que implican se involucre a la autoridad de inicio y autoridades de amparo u otras por deducción de las actuaciones del juicio, corren a cargo del Estado y en algunos casos sin recibo alguno a cargo de las partes.

Los gastos originados por el juicio son gratuitos desde el punto de vista de la impartición de la justicia, pero los que administrativamente entre los apoderados y sus clientes como trabajadores rompen con este principio por obvias razones.

Cualquier costo que implique al trabajador un desenvolso de cantidad líquida cualquiera que sea repercute económicamente a él y a su familia,

bajo el supuesto de la procedencia e improcedencia del juicio iniciado y en su caso también la procedencia o improcedencia del incidente de liquidación.

Los gastos de tramitación de un juicio, en lo individual no se pueden cuantificar con precisión, es decir, no se puede señalar en cantidad líquida cuanto vale al Estado tramitar un juicio laboral ordinario, lo que si es cierto es que sea la cantidad que sea tiene un costo.

TERCERO. Desde el punto de vista político, muchos expedientes no se escapan a esta mancha, de origen la mano de la política está por encima de la impartición de la justicia.

Expedientes con juicios ordinarios que por alguna situación especial truncan desde sus inicios su procedencia o por el contrario desde sus inicios avalan la procedencia del mismo, la incertidumbre de las partes ante tales situaciones merman en muchos casos el interés por el juicio y en muchos otros presumen una mayor dedicación hacia el mismo.

El ámbito político y jurídico no están peleados, cuando cada uno de ellos está en su esfera la relación es cordial, pero cuando el uno invade al otro se toma desesperante. En muchos casos la mano de la política esta bajo algún expediente determinado, esa situación hace que tome tal o cual curso que no necesariamente es el respeto a las leyes concretas sobre el caso.

No es nuestra intención abordar sobre el particular a cuestiones de tipo político, queremos dejar claro que su intervención puede ser meramente accidental pero es factible y humanamente posible su integración en aspectos de tipo laboral para la procedencia o improcedencia de cualquier figura jurídica, que no corresponde a su ámbito de competencia.

CUARTA. Las bases y fundamentos que provocan la propuesta de exclusión o desaparición del incidente de liquidación desde un punto de vista procedimental se atiende:

1. El procedimiento se vuelve de origen más largo en detrimento de los intereses, principalmente del trabajador y luego del demandado.

2. El accionante, promotor de un juicio sabría que tiene la obligación de principio para proporcionar todos los elementos necesarios para la cuantificación líquida de su prestaciones y el demandado en el entendido de que es su obligación proporcionar los incrementos y mejoras a su salario y prestaciones del actor conforme a su categoría so pena de verse inmiscuido en un desacato a la autoridad.

3. El principio de celeridad en el procedimiento.

4. Facultad de la Junta de origen para requerir al promovente a aclarar, precisar su demanda en caso de que falten prestaciones a demandar por que se deduzcan de la naturaleza de sus peticiones.

5. El propio artículo 843 que en su parte final señala, como excepción ordenarse la apertura del incidente de liquidación.

En este punto es pertinente detenemos un poco, analizar las encuestas que realizamos en apartados anteriores para determinar que la práctica del incidente de liquidación ya no es una excepción sino que se traduce como parte consecutiva del procedimiento que amén de resultar benéfica procedimentalmente hablando así como con los tecnicismos que pretende el artículo 843 se convierte en un afán de aprovechar por las partes una segunda oportunidad de inmiscuir lo relacionado al salario.

El incidente de liquidación debería desaparecer y quedar integrado no como incidente, sino como parte esencial del laudo, puntos resultandos, considerandos y resolutivos, sin hacer mención alguna de tomar la naturaleza a que se refieren los artículos 761 y 762 de la Ley Federal del Trabajo como manifestación expresa de los incidentes de nulidad, competencia, personalidad acumulación y excusas.

6. Los defectos u omisiones a la demanda inicial pueden ser coincidentes con la interposición de un incidente de liquidación en lo futuro, contraviniendo en su caso el artículo 873 segunda parte de la Ley Federal del Trabajo, con esta formalidad de la Junta de Conciliación y Arbitraje se pretende evitar el admitir una demanda defectuoso o con omisiones ya sea desde el punto de vista salarial o de cualquier índole que traiga aparejada prestación liquida cuantificable alguna.

Además de lo que ya hemos analizado hasta estos momentos, nosotros creemos importante señalar que algunos aspectos deben encuadrarse también para llegar a la conclusión de que el Incidente de Liquidación debe desaparecer de la Ley Federal del Trabajo, así tenemos:

a. Las condiciones de trabajo que se dan en su desenvolvimiento, y las obligaciones que cada una de las partes tiene mientras subsiste la relación de trabajo.

b. La conceptualización del despido individual.

c. El principio de la estabilidad en el empleo, y

d. El laudo.

Para verificar la desaparición del Incidente de Liquidación en el Derecho Procesal del Trabajo, también es importante remontarnos a la relación de trabajo que de origen tuvieron en un momento las partes en conflicto. Es importante, porque de ahí se puede deducir cual o cuales eran las condiciones en que se venía verificando el desarrollo de la relación laboral, esto es, saber cada cuando había incremento de salario, el porcentaje del aumento, las prestaciones que sufrieron modificación en favor de los trabajadores o en su caso cuales desaparecieron de la contratación, si se trataba de una prestación o no convenida etc.

Es obvio que la Junta de Conciliación y Arbitraje no podría atender toda esta gama de responsabilidad, pero si conseguiría llegar al esclarecimiento de los hechos y, lo que es más importante impartir justicia en los conflictos obrero patronales.

El segundo aspecto relativo al despido, también es de suma importancia, el trabajador que no ha sido despedido de su empleo lejanamente puede pedir alguna prestación que no tenga como origen el despido mismo. Cuando el trabajador ha sido separado de su empleo deja de percibir todas las prestaciones que normalmente venía recibiendo por su trabajo. Pero cuando ha sido despedido o separado injustificadamente, tiene o al menos así lo debe saber, el derecho de solicitar ante una Junta de Conciliación y Arbitraje se le restituya en su empleo o se le indemnice. "La palabra despido (licenciamiento en Portugués) fue autorizada por el artículo 123-A-XIII de la Constitución Mexicana de 1917 y encontró una gran aceptación en la Doctrina Latinoamericana. Sin embargo, las legislaciones de la región utilizan a veces otros términos para referirse al mismo tipo de ruptura del contrato de trabajo. Dicho esto, la noción de despido es más amplia y su utilización ha ganado terreno tanto en la doctrina como en la jurisprudencia Latinoamericana."(37).

Esto quiere decir que el despido o cualquiera que sea el calificativo debe encuadrarse a una situación real, por virtud de la cual el o los trabajadores simple y

(37) REYNOSO CASTILLO, Carlos. El Despido individual en América Latina. UNAM. México. 1990. Pág. 59.

sencillamente se quedan sin el empleo o el trabajo que normal y comúnmente venían desempeñando.

Esta ruptura es un indicio, por virtud de la cual podemos apoyarnos en el sentido de que, el juzgador antes de calificar de mutuo propio la apertura no del Incidente de Liquidación con apoyo en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo.

No necesariamente tiene que utilizarse este artículo, por el contrario creemos que el despido como tal funge como indicador, en su caso de la procedencia o improcedencia de las prestaciones que puedan ser bandera para señalar audiencia incidental, después de haber recibido una demanda por concepto del Incidente de Liquidación.

Si su origen lo tuvo desde el inicio de la relación de trabajo es ilógico, pues que pase de un plano estrictamente administrativo, interno o como quiera llamársele dentro de la relación contractual a un plano de orden estrictamente jurisdiccional.

El derecho que tienen los trabajadores a no ser separados de su trabajo, sino sólo mediando justificación que así lo respalde, indica el derecho de los trabajadores de conseguir estabilidad en su fuente de trabajo.

La estabilidad en el empleo es un principio básico de la relación laboral. Si no existiera ruptura de la relación laboral, los trabajadores no tendrían la necesidad de concurrir al órgano jurisdiccional para dirimir la diferencia. Si la relación de trabajo se lleva bajo las condicionantes que pactaron las partes y en su caso con los elementos mínimos que requiere la ley, tal es el caso del horario, salario etc. tampoco se estaría violentando la misma.

Nosotros creemos que el hecho de que el juzgador conozca también como se desarrolló la relación de trabajo, es decir cómo y que tuvieron y procuraron las partes para conservar la armonía entre ellos, todo esto es indicio para presuponer la carga probatoria sobre incrementos y mejoras, relativas al incidente de liquidación.

Tal vez parecería que estamos fuera de contexto, sin embargo, hay que dar oportunidad de fluir el campo en que se desarrolla el nexo entre trabajador y patrón. Normalmente hablamos de ellos, pero en muchos casos nosotros como litigante o simplemente como autoridades tampoco llegamos a comprender los extremos que llevaron a cabo cada uno de ellos en cumplimiento el uno con la relación de trabajo.

Entonces qué sucede con el incidente de liquidación, es ahí donde está lo importante, pues si nos remitimos exclusivamente a lo que dice la ley, es obvio que no tendremos elementos para justificar la existencia de nuestro tema, entre otros fundamentos lo es la estabilidad en el empleo.

Finalmente el laudo, es sin duda alguna la parte medular del problema, y lo señalamos así como problema, porque el hecho de que en el artículo 943 de la Ley Federal del Trabajo, se ordena expresamente que es factible por excepción señalar incidente de liquidación, si este artículo no contemplará esta situación, los juzgadores ni siquiera se preocuparían por señalar y ordenar que en su oportunidad se abra incidente.

El artículo 943 que hace referencia también al laudo, es a nuestra forma de pensar un tanto vago y obscura, porque no señala diversos aspectos que son importantes para el entendimiento de este incidente. En alguna ocasión lo señalamos pero creemos precisarlo, pues tal es el caso de la prescripción. Ya que no aparece contemplado expresamente cual es el término para que prescriba el derecho de quien obtuvo el beneficio en el laudo, de promover incidente de liquidación, nosotros pensamos que no puede aplicarse la regla general de un año.

De ir a este principio, estaríamos haciendo nugatorio el derecho de quien obtuvo, para acelerar el procedimiento. Debe aplicarse a nuestro real parecer la regla de tres días hábiles contados a partir del día siguiente a aquél en que fue legalmente notificado el laudo respectivo. Este es uno de los aspectos que el laudo no contempla y que es importante para definir el incidente de liquidación, y por el contrario es un elemento que al no ser considerado resalta la intrasendencia del incidente.

Finalmente creemos pertinente señalar que el trabajo que presentamos parecería ir en contra de las normas procesales vigentes, pero esto no quiere decir que exista la posibilidad de descartar como lo hemos venido sosteniendo, que el incidente de liquidación retrasa sí el procedimiento en perjuicio y detrimento de los intereses de la parte que obtuvo el beneficio en el laudo, que se deduce de sus puntos resolutivos y que le corresponde a ella hacer valer y promover el incidente con planilla respectiva.

Tan retrasa el procedimiento, que esta frase se refiere al tiempo y no a la acción misma, es decir, se refiere al número de días hábiles o calendario que transcurre sin que el laudo sea estrictamente cumplimentado en sus términos, pues se detiene también el auto de ejecución y embargo, la valuación de los bienes y el remate respectivo o adjudicación.

A final de cuentas, lo que le interesa a la parte que obtuvo, es que en el menor tiempo posible se le entregue la cantidad líquida a la que fue condenada su contraria, sin interesarle a ella los trámites procesales, etapas ni mucho menos un incidente de liquidación, pues lo más importante para ella es que, cómo sea pero quiere ver invertido el menor tiempo posible.

CONCLUSIONES

PRIMERA. *El Incidente de Liquidación no esta previsto expresamente hablando en el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo.*

SEGUNDA. *El Incidente de Liquidación a que se refiere el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo., sigue los mismos lineamientos establecidos en el capítulo IX del título XVI , artículos del 761 a 765 de la Ley Federal del Trabajo.*

TERCERA. *El Incidente de Liquidación resulta violatorio de las garantías individuales consagradas en los artículos 14 y 16 constitucionales, por el retraso que implica su tramitación en el juicio principal o de origen.*

CUARTA. *El Incidente de Liquidación debe de desaparecer del artículo 843 y su repercusión que ha tenido como sustento establecidos en el capítulo IXI del título XIV referente a Derecho Procesal del Trabajo.*

QUINTA. *Es inminente que el Incidente de Liquidación retrasan notoriamente el procedimiento principal, esto en contravención con el principio de que un procedimiento sea expedito.*

SEXTA. *El Incidente de Liquidación de seguir existiendo en la Ley Federal del Trabajo seguiría provocando aspectos negativos en el índole social, económico, político y obviamente procedimental.*

SEPTIMA. *El Incidente de Liquidación puede quedar fuera de la Ley Federal del Trabajo, bajo propuesta de las personas que tiene capacidad para promover la reforma al artículo 843 en su parte final, este de la misma Ley.*

ANEXO I

CUESTIONARIO:

1. *Es abogado que representa a empresa, trabajadores o sindicatos.*
R. *De trabajadores.*
2. *Que cargo ocupa en el despacho que representa.*
R. *Titular del despacho.*
3. *Cuantos años lleva ejerciendo el litigio laboral.*
R. *14.*
4. *Conoce los procedimientos laborales vigente según la L.F.T.*
R. *Casi todos.*
5. *Conoce el procedimiento ordinario laboral.*
R. *Sí.*
6. *Comprende lo referente al procedimiento sobre "incidentes".*
R. *Sí.*
7. *Comprende el desarrollo del " incidente de liquidación"*
R. *Sí.*
8. *Según usted que trascendencia tiene contemplar el incidente de liquidación en el derecho procesal del trabajo.*
R. *Si es importante porque define las prestaciones que no son cuntificables en el laudo.*
9. *Que opina sobre el hecho de que el incidente de liquidación en el derecho procesal del trabajo retrasa el procedimiento.*
R. *Si lo retrasa pero se compensa porque siguen corriendo salarios caídos.*
10. *Es factible solventar los problemas que puede traer aparejado en un momento dado el retraso del procedimiento.*
R. *Sí.*
11. *Cree usted que los requerimientos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los patrones, conforme se desarrolla el procedimiento pueda ser una solución a la desaparición del incidente de liquidación.*
R- *Podría ser*

CUESTIONARIO:

1. Es abogado que representa a empresa, trabajadores o sindicatos.

R. Sindicatos.

2. Que cargo ocupa en el despacho que representa.

R. Apoderado Sindical.

3. Cuantos años lleva ejerciendo el litigio laboral.

R. Casi 17.

4. Conoce los procedimientos laborales vigente según la L.F.T.

R. Sí.

5. Conoce el procedimiento ordinario laboral.

R. Si.

6. Comprende lo referente al procedimiento sobre "incidentes".

R. Si.

7. Comprende el desarrollo del " incidente de liquidación"

R. Si.

8. Según usted que trascendencia tiene contemplar el incidente de liquidación en el derecho procesal del trabajo.

R. Es obvio que en perjuicio de los trabajadores impide que su tramitación sea expedita.

9. Que opina sobre el hecho de que el incidente de liquidación en el derecho procesal del trabajo retrasa el procedimiento.

R. Totalmente y en un momento dado hasta perjudica otras partes del procedimiento..

10. Es factible solventar los problemas que puede traer aparejado en un momento dado el retraso del procedimiento.

R. Haciendo un análisis es factible que sí, porque a final de cuentas es un incidente.

11. Cree usted que los requerimientos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los patrones, conforme se desarrolla el procedimiento pueda ser una solución a la desaparición del incidente de liquidación.

R Si las facultades conforme a la Ley se lo permiten sí.

CUESTIONARIO:

1. Es abogado que representa a empresa, trabajadores o sindicatos.

R. Trabajadores.

2. Que cargo ocupa en el despacho que representa.

R. Colaborador.

3. Cuantos años lleva ejerciendo el litigio laboral.

R. 7 años.

4. Conoce los procedimientos laborales vigente según la L.F.T.

R. Con precisión yo diría que no..

5. Conoce el procedimiento ordinario laboral.

R. Si.

6. Comprende lo referente al procedimiento sobre "incidentes".

R. Manejo casi todos.

7. Comprende el desarrollo del " incidente de liquidación"

R. Si he llevado algunos cuantos.

8. Según usted que trascendencia tiene contemplar el incidente de liquidación en el derecho procesal del trabajo.

R. Es importante aunque no se contempla expresamente en el capítulo de incidentes.

9. Que opina sobre el hecho de que el incidente de liquidación en el derecho procesal del trabajo retrasa el procedimiento.

R. .

10. Es factible solventar los problemas que puede traer aparejado en un momento dado el retraso del procedimiento.

R. Si es factible.

11. Cree usted que los requerimientos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los patrones, conforme se desarrolla el procedimiento pueda ser una solución a la desaparición del incidente de liquidación.

R. Podría ser.

CUESTIONARIO:

1. Es abogado que representa a empresa, trabajadores o sindicatos.
R. Patrones.

2. Que cargo ocupa en el despacho que representa.
R. Titular.

3. Cuantos años lleva ejerciendo el litigio laboral.
R. 17 años.

4. Conoce los procedimientos laborales vigente según la L.F.T.
R. Si.

5. Conoce el procedimiento ordinario laboral.
R. Si.

6. Comprende lo referente al procedimiento sobre "incidentes".
R. Si.

7. Comprende el desarrollo del "incidente de liquidación"
R. Si.

8. Según usted que trascendencia tiene contemplar el incidente de liquidación en el derecho procesal del trabajo.
R. Es trascendente porque cumplimenta algunos aspectos del laudo, sobre todo en cuestiones de tipo económico.

9. Que opina sobre el hecho de que el incidente de liquidación en el derecho procesal del trabajo retrasa el procedimiento.
R. Si retrasa el procedimiento pero es en perjuicio de ambas partes.

10. Es factible solventar los problemas que puede traer aparejado en un momento dado el retraso del procedimiento.
R. Cuando le conviene al patrón si es factible.

11. Cree usted que los requerimientos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los patrones, conforme se desarrolla el procedimiento pueda ser una solución a la desaparición del incidente de liquidación.
R. Si.

CUESTIONARIO:

1. *Es abogado que representa a empresa, trabajadores o sindicatos.*
 R. De empresas.

2. *Que cargo ocupa en el despacho que representa.*
 R. Socio.

3. *Cuantos años lleva ejerciendo el litigio laboral.*
 R. 16 años.

4. *Conoce los procedimientos laborales vigente según la L.F.T.*
 R. Sí.

5. *Conoce el procedimiento ordinario laboral.*
 R. Sí.

6. *Comprende lo referente al procedimiento sobre "incidentes".*
 R. Sí.

7. *Comprende el desarrollo del " incidente de liquidación"*
 R. Sí.

8. *Según usted que trascendencia tiene contemplar el incidente de liquidación en el derecho procesal del trabajo.*
 R. Es importante ya que hay cuestiones que no puede precisar la resolución final, pero puede haber alguna manera de hacerlo más rápido.

9. *Que opina sobre el hecho de que el incidente de liquidación en el derecho procesal del trabajo retrasa el procedimiento.*
 R. Yo opino que si retrasa el procedimiento, los tramites y su promoción son engorrosos.

10. *Es factible solventar los problemas que puede traer aparejado en un momento dado el retraso del procedimiento.*
 R. Sí.

11. *Cree usted que los requerimientos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los patrones, conforme se desarrolla el procedimiento pueda ser una solución a la desaparición del incidente de liquidación.*
 R. Sí.

CUESTIONARIO:

- 1. Es abogado que representa a empresa, trabajadores o sindicatos.**
R. Organismo descentralizado.
- 2. Que cargo ocupa en el despacho que representa.**
R. Abogado litigante.
- 3. Cuantos años lleva ejerciendo el litigio laboral.**
R. Nueve años.
- 4. Conoce los procedimientos laborales vigente según la L.F.T.**
R. Si.
- 5. Conoce el procedimiento ordinario laboral.**
R. Si, más que el especial.
- 6. Comprende lo referente al procedimiento sobre "incidentes".**
R. Si.
- 7. Comprende el desarrollo del " incidente de liquidación"**
R. Si.
- 8. Según usted que trascendencia tiene contemplar el incidente de liquidación en el derecho procesal del trabajo.**
R. Llevando organismo descentralizado, parecería una carga procesal compartida a las partes aunque el trabajador tiene la obligación de promoverlo.
- 9. Que opina sobre el hecho de que el incidente de liquidación en el derecho procesal del trabajo retrasa el procedimiento.**
R. Debería quedar contemplado expresamente en el rubro de incidentes.
- 10. Es factible solventar los problemas que puede traer aparejado en un momento dado el retraso del procedimiento.**
R. Yo creo que si es factible.
- 11. Cree usted que los requerimientos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los patrones, conforme se desarrolla el procedimiento pueda ser una solución a la desaparición del incidente de liquidación.**
R. Si, si es posible.

CUESTIONARIO:

1. Es abogado que representa a empresa, trabajadores o sindicatos.

R. Si.

2. Que cargo ocupa en el despacho que representa.

R. Titular del mismo.

3. Cuantos años lleva ejerciendo el litigio laboral.

R. 53 años.

4. Conoce los procedimientos laborales vigente según la L.F.T.

R. Si.

5. Conoce el procedimiento ordinario laboral.

R. Si.

6. Comprende lo referente al procedimiento sobre "incidentes".

R. Por supuesto.

7. Comprende el desarrollo del " incidente de liquidación"

R. Claro.,

8. Según usted que trascendencia tiene contemplar el incidente de liquidación en el derecho procesal del trabajo.

R. Es importante, pero no indispensable.

9. Que opina sobre el hecho de que el incidente de liquidación en el derecho procesal del trabajo retrasa el procedimiento.

R. Si retrasa el procedimiento, sin embargo es un mal necesario, susceptible de quitarlo..

10. Es factible solventar los problemas que puede traer aparejado en un momento dado el retraso del procedimiento.

R. Si, cabe la posibilidad.

11. Cree usted que los requerimientos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los patrones, conforme se desarrolla el procedimiento pueda ser una solución a la desaparición del incidente de liquidación.

R. Considero que es factible.

CUESTIONARIO:

1. *Es abogado que representa a empresa, trabajadores o sindicatos.*

R. Trabajadores.

2. *Que cargo ocupa en el despacho que representa.*

R. Pasante de derecho.

3. *Cuantos años lleva ejerciendo el litigio laboral.*

R. Tres años.

4. *Conoce los procedimientos laborales vigentes según la L.F.T.*

R. No, todos.

5. *Conoce el procedimiento ordinario laboral.*

R. Lo conozco, lo necesario para poder litigar.

6. *Comprende lo referente al procedimiento sobre "incidentes".*

R. Algo.

7. *Comprende el desarrollo del "incidente de liquidación".*

R. No muy bien.

8. *Según usted que trascendencia tiene contemplar el incidente de liquidación en el derecho procesal del trabajo.*

R. No podría dar una respuesta porque en el tiempo que tengo nada más hemos llevado un asunto, y lo litigo el Lic. Manzano.

9. *Que opina sobre el hecho de que el incidente de liquidación en el derecho procesal del trabajo retrasa el procedimiento.*

R. No se con precisión, pero cuando lo hicimos valer si se retraso un poco más el juicio.

10. *Es factible solventar los problemas que puede traer aparejado en un momento dado el retraso del procedimiento.*

R. Yo considero que si con alguna reforma a la Ley.

11- *Cree usted que los requerimientos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los patrones, conforme se desarrolla el procedimiento pueda ser una solución a la desaparición del incidente de liquidación.*

R. Depende de que requerimientos.

CUESTIONARIO:

1. Es abogado que representa a empresa, trabajadores o sindicatos.

R. Patrones.

2. Que cargo ocupa en el despacho que representa.

R. Socio.

3. Cuantos años lleva ejerciendo el litigio laboral.

R. 14 años.

4. Conoce los procedimientos laborales vigente según la L.F.T.

R. Si, los conozco.

5. Conoce el procedimiento ordinario laboral.

R. Si, lo conozco..

6. Comprende lo referente al procedimiento sobre "incidentes".

R. Si.

7. Comprende el desarrollo del " incidente de liquidación"

R. Si.

8. Según usted que trascendencia tiene contemplar el incidente de liquidación en el derecho procesal del trabajo.

R. Es muy importante, lo que si es que debe hacerse referencia inserta en el capítulo de los incidentes en materia laboral.

9- Que opina sobre el hecho de que el incidente de liquidación en el derecho procesal del trabajo retrasa el procedimiento.

R. Si lo retrasa pero es necesario.

10- Es factible solventar los problemas que puede traer aparejado en un momento dado el retraso del procedimiento.

R. No, no es factible.

11. Cree usted que los requerimientos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los patrones, conforme se desarrolla el procedimiento pueda ser una solución a la desaparición del incidente de liquidación.

R.. No, no lo creo.

CUESTIONARIO:

1. *Es abogado que representa a empresa, trabajadores o sindicatos.*
 R. Organismo descentralizado.

2. *Que cargo ocupa en el despacho que representa.*
 R. Supervisor.

3. *Cuantos años lleva ejerciendo el litigio laboral.*
 R. 9.

4. *Conoce los procedimientos laborales vigente según la L.F.T.*
 R. Si.

5. *Conoce el procedimiento ordinario laboral.*
 R Si.

6. *Comprende lo referente al procedimiento sobre "incidentes".*
 R Si.

7. *Comprende el desarrollo del " incidente de liquidación"*
 R- Si.

8. *Según usted que trascendencia tiene contemplar el incidente de liquidación en el derecho procesal del trabajo.*

R No es muy importante porque desde el inicio de la demanda el trabajador puede proponer todos los medios necesarios para que si el laudo es condenatorio, así sea o bien en el transcurso del juicio.

9. *Que opina sobre el hecho de que el incidente de liquidación en el derecho procesal del trabajo retrasa el procedimiento.*

R Totalmente lo retrasa y por consecuencia no se cumple el perjuicio de seguridad jurídica ni el que se refiere a que deba ser expedito.

10. *Es factible solventar los problemas que puede traer aparejado en un momento dado el retraso del procedimiento.*

R Si.

11. *Cree usted que los requerimientos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los patrones, conforme se desarrolla el procedimiento pueda ser una solución a la desaparición del incidente de liquidación.*

R. Si, creo que las juntas tienen factibilidad de hacerlo.

CUESTIONARIO:

1. Es abogado que representa a empresa, trabajadores o sindicatos.
R Sindicatos.

2. Que cargo ocupa en el despacho que representa.
R Secretario General.

3. Cuantos años lleva ejerciendo el litigio laboral.
R No litigo, pero llevo en el ambiente unos 26 años.

4. Conoce los procedimientos laborales vigente según la L.F.T.
R. Los entiendo no los conozco a fondo.

5. Conoce el procedimiento ordinario laboral.
R Si, lo entiendo.

6. Comprende lo referente al procedimiento sobre "incidentes".
R Si, se como se tramita.

7. Comprende el desarrollo del " incidente de liquidación"
R Si.

8. Según usted que trascendencia tiene contemplar el incidente de liquidación en el derecho procesal del trabajo.
R Cuando realmente es trascendental yo diría que es importante, pero cuando son muchos trabajadores en el juicio, es un relajo ese incidente, porque hay amparos, nulidades y otras figuras.

9. Que opina sobre el hecho de que el incidente de liquidación en el derecho procesal del trabajo retrasa el procedimiento.
R Es conocido de todos que si lo retrasa.

10. Es factible solventar los problemas que puede traer aparejado en un momento dado el retraso del procedimiento.
R Si, si se puede resolver.

11. Cree usted que los requerimientos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los patrones, conforme se desarrolla el procedimiento pueda ser una solución a la desaparición del incidente de liquidación.
R Si.

BIBLIOGRAFÍA

ASCENCIO ROMERO, Angel. Manual del Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México 2000. 160 p.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas. México 1989. 335p.

BLOCH, Marcos. Introducción a la Historia. Cuarta Edición. Fondo de Cultura Económica. México 1965. 64 p.

CARRERA MEYER, Gilda. Derecho Individual Privado del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. México 1987. 198 p.

CASTILLO LARRAÑAGA, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Segunda Edición. Porrúa. México. 1950. 560 p.

CALDERA , Rafael. Derecho del Trabajo. Librería El Ateneo. Argentina 1975. 627p.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Esfinge. México 1999. 364 p.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. México. 1985. 446 p.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Octava Edición. Porrúa. México 1995. 657 p.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen III. De Palma. 1997. Argentina. 468 p.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Segunda Edición. México 1954. 892 p.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Sexta Edición. Porrúa. México 1980. 641 p.

DÍAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Porrúa. México 1990. 614 p.

DÍAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Porrúa. México 1990. 1186 p.

FERRER MUÑOZ, Manuel. Los Pueblos Indios y el Pateaguas de la Independencia de México. Universidad Nacional Autónoma de México. México 1998. 361 p.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Vigésimoséptima Edición. Porrúa. México 1977. 444 p.

GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Segunda Edición. México 1985. 265 p.

KAPLAN, Marcos. Crisis y Fuero de la Empresa Pública. Petróleos Mexicanos. México 1994. 391 p.

NEFFA, Julio Cesar. Proceso de Trabajo, División del Trabajo y Nuevas Formas de Organización del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1982. 244 p.

PODETTI, Humberto. Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo. UNAM. México . 1990 442 p.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Sindical Mexicano. Litografía Alfaro Hermanos. México 1975. 407 p.

RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. Segunda Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1990. 267 p.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. El Despido Individual en América Latina. Universidad Nacional Autónoma de México. México 1990. 267 p.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo. Seminario del Derecho del Trabajo. UNAM. México 1967. 346 p.

SOHM, Rodolfo. Instituciones de Derecho Privado Romano. Gráfica Panamericana. México. 1951. 414 p.

TOPACIO FERRETI, Aldo. Derecho Romano Patrimonial. Universidad Nacional Autónoma de México. México 1992. 199p.

TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México 1965. 813 p.

ZIGA ESPINOZA, Francisco. La Revolución Francesa. Universidad Nacional Autónoma de México. México 1994. 31 p.

LEGISLACION.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Nonagésimaquinta edición. Porrúa. México. 2000.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Cuarta edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1981.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO comentada por Trinitario, Betes Bruzos, Olimpo. México. 1966. 320 p.

NUEVO CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES. Talleres linotipográficos de la Editorial Stilo. México. 1943. 502 P.

OTRAS FUENTES

TESIS AISLADA EN MATERIA LABORAL. Con número de registro 203,228. Novena Epoca. De los Tribunales Colegiados de Circuito. Consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo III, febrero de 1996. Tesis I,5°. T. 46 L. Página 430

JURISPRUDENCIA EN MATERIA LABORAL. Con número de registro 209,862. Octava Epoca. De los Tribunales Colegiados de Circuito. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo 83, noviembre de 1994. Tesis I,2°. T.J/27. Página 49,

JURISPRUDENCIA EN MATERIA LABORAL. Número de registro 195,983. Novena Epoca. Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VII, junio de 1998. Tesis I,2°.T.J/3. Página 479

TESIS AISLADA EN MATERIA LABORAL. Número de registro 204,277. Novena Epoca. Instancia Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II septiembre de 1995. Tesis: XIII. 2º. 4L. Página. 568.

A handwritten signature or scribble in black ink, consisting of several overlapping, sharp, angular strokes. The word 'Véase' is faintly visible at the top left of the scribble.