



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

LA PRESCRIPCIÓN COMO INCIDENTE DE
PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO
EN EL JUICIO LABORAL

T E S I S

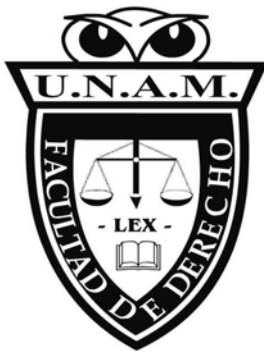
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ALBERTO BRAULIO CÓRDOVA VALENCIA

ASESORA: LIC. LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A LA UNAM:

ALMA MATER DE INNUMERABLES ICONOS DEL CONOCIMIENTO A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL EN LAS DIFERENTES RAMAS DEL SABER; POR DARME LA OPORTUNIDAD DE PERTENECER A ELLA, ACOGIÉNDOME COMO UNO MAS DE SUS HIJOS. GRACIAS.

A LOS PROFESORES DE LA FACULTAD:

QUIENES DE MANERA GENEROSA COMPARTIERON SU SAPIENCIA A FIN DE BRINDARME LA ENSEÑANZA NECESARIA PARA SALIR ADELANTE TANTO EN LO PROFESIONAL, MEDIANTE SU CÁTEDRA; COMO EN LA VIDA GRACIAS A SU GRAN CALIDAD MORAL Y SENTIDO DE HUMANIDAD. A TODOS Y CADA UNO DE ELLOS; GRACIAS.

A MI ESPOSA:

MYRIAM CON TODO MI AMOR, RESPETO Y AGRADECIMIENTO POR EL APOYO INCONDICIONAL QUE DE ELLA RECIBÍ PARA LA REALIZACIÓN DE ESTE TRABAJO Y DE MUCHOS OTROS ANHELOS.

A MI MADRE:

QUIEN PESE A LAS MÚLTIPLES DIFICULTADES QUE SE PRESENTARON NUNCA ME DEJO SOLO EN EL CAMINO, INDEPENDIENTEMENTE DE LO DIFÍCIL QUE PARECIERA.

A MI PADRE:

DE QUIEN TUVE UN EJEMPLO DE ESTUDIO, DEDICACIÓN Y SUPERACIÓN.

A LA FAMILIA ZAMORA ESCUTIA:

DE QUIENES SIEMPRE RECIBÍ SOLO ATENCIONES Y UN BUEN CONSEJO EN LOS MOMENTOS DIFÍCILES.

A JESÚS ZAMORA ESCUTIA:

QUE ME HA BRINDADO SU AMISTAD SIEMPRE DE FORMA INCONDICIONAL, Y A QUIEN NO TENGO PALABRAS PARA AGRADECÉRSELO; ESPERANDO ME HONRE CON ELLA PARA TODA LA VIDA.

AL LICENCIADO BENITO CAMACHO:

EN PRIMER TERMINO POR DISTINGUIRME CON SU AMISTAD; EN SEGUNDO POR SU VALIOSA COLABORACIÓN AL ORIENTARME CON SU BASTA EXPERIENCIA Y SU SAPIENTE CONOCIMIENTO EN EL ÁMBITO JURÍDICO LABORAL.

A ROGELIO RAMÍREZ:

POR SU AMISTAD Y LAS INTERMINABLES FIESTAS, QUE TAMBIÉN EN OCASIONES RESULTAN IMPRESCINDIBLES PARA TOMAR UN RESPIRO Y SEGUIR ADELANTE.

A MARICELA RAMÍREZ:

POR LA CONFIANZA QUE EN MI TIENE Y POR EL APOYO BRINDADO PARA CONSERVAR MI MATRIMONIO; GRACIAS.

A MI ASESORA:

LA LICENCIADA LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS, QUIEN CON SU TIEMPO Y DEDICACIÓN ME AYUDO EN LA ELABORACIÓN DE ESTA TESIS.

LA PRESCRIPCIÓN COMO INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO EN EL JUICIO LABORAL

ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN	I
--------------------	---

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	1
1.2. PROCESO.....	13
1.3. PROCEDIMIENTO LABORAL.....	17
1.4. PRESCRIPCIÓN.....	20
1.5. LAS PARTES.....	23
1.6. INCIDENTE.....	26
1.6.1. INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.....	29

CAPÍTULO 2. MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1. ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO.....	33
2.1.1. LA EDAD ANTIGUA.....	35
2.1.2. LA EDAD MEDIA.....	36
2.1.3. LA ÉPOCA MODERNA.....	39
2.1.4. ÉPOCA CONTEMPORÁNEA.....	41
2.1.4.1. HUELGAS DE CANANEA Y RÍO BLANCO.....	43
2.1.4.2. LA REVOLUCIÓN MEXICANA.....	50
2.2. LA CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1917.....	55
2.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	58
2.4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	61
2.5. REFORMAS POSTERIORES A 1970.....	66

**CAPÍTULO 3.
MARCO JURÍDICO VIGENTE DEL JUICIO LABORAL**

3.1.	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.	70
3.2.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	72
3.2.1.	PROCEDIMIENTO ORDINARIO.	73
3.2.2.	PRESCRIPCIÓN.	104
3.2.3.	INCIDENTES.	108
3.2.4.	INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.	111
3.2.4.1.	INCIDENTE DE NULIDAD.	113
3.2.4.2.	INCIDENTE DE COMPETENCIA.	120
3.2.4.3.	INCIDENTE DE PERSONALIDAD.	126
3.2.4.4.	INCIDENTE DE ACUMULACIÓN.	130
3.2.4.5.	INCIDENTE DE EXCUSAS.	133

**CAPÍTULO 4.
ACTUALIDAD DE LA PRESCRIPCIÓN Y SUS DIVERSAS PERSPECTIVAS**

4.1.	PROBLEMÁTICA ACTUAL.	140
4.2.	CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y MATERIALES DE LA PRESCRIPCIÓN. ...	146
4.3.	SOLUCIÓN A LA PROBLEMÁTICA PLANTEADA.	148
4.3.1.	ADICIÓN AL ARTÍCULO 762 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	149
4.3.2.	VENTAJAS JURÍDICAS Y MATERIALES DE LA ADICIÓN AL ARTÍCULO 762 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	150

CONCLUSIONES.	152
----------------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA.	154
----------------------------	-----

INTRODUCCIÓN

En la actualidad dentro de la practica litigiosa laboral se presenta un serio problema derivado de la falta de regulación más ágil y clara respecto de la prescripción; es decir una vez instaurada una demanda, el demandado al oponer sus excepciones y defensas puede argumentar la prescripción de las prestaciones reclamadas, sin embargo la Autoridad no podrá resolver sobre la misma sino hasta que dicte el laudo respectivo, y tomando en cuenta que en ocasiones existen juicios que tardan varios años, se provoca que ambas partes, actor y demandado, sigan un procedimiento o juicio laboral durante un lapso indeterminado, presa de la incertidumbre jurídica respecto del mismo, toda vez que en tanto no se dicte el laudo en comento, dichas partes no tendrán la certeza de las consecuencias jurídicas y evidentemente materiales que generará la prescripción interpuesta.

De esta manera encontramos que el actor al seguir adelante con todo el procedimiento erogará una serie de gastos por concepto de representación y asesoría legal, sobre todo si el juicio se extiende en el tiempo, lo cual sucede de manera regular por diversas circunstancias, por otro lado, el demandado, igualmente tendrá que hacer frente a los mismos gastos, y al no tener tampoco una certeza jurídica respecto de la prescripción que alega, en su momento se podría enfrentar a graves consecuencias, sobre todo de tipo pecuniario, ya que de no operar la citada prescripción se vera obligado a pagar todos los salarios caídos que se han generado desde que se inicio el juicio y hasta la total cumplimentación del laudo que para tal efecto dicte la Autoridad.

En ese orden de ideas y para solucionar la problemática citada estudiamos y analizamos detenidamente la propuesta en el sentido de adicionar el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de que dentro del mismo se contemple la prescripción como incidente de previo y especial pronunciamiento, toda vez que con ello la Autoridad responsable se vería obligada a estudiar la

prescripción interpuesta antes de continuar con el procedimiento, dando certeza jurídica a ambas partes, por lo que de lo anteriormente expuesto se desprende que en caso de que la prescripción sea incluida dentro del artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo como incidente de previo y especial pronunciamiento se beneficiaría a las partes y a la propia Autoridad toda vez que la parte actora teniendo conocimiento de que la acción y prestaciones que reclama van a prosperar en el procedimiento promovido continuaría con el mismo, y en caso de no ser así, se le evita desgastarse innecesariamente, ya sea en lo personal o bien económicamente pagando los respectivos honorarios a su representante legal a fin de proseguir una acción que en el último de los casos no tendrá buen término, y dado que al actor lo que le interesa es una pronta resolución que le permita obtener en su caso su reinstalación o indemnización y demás prestaciones accesorias.

Por otra parte también se beneficiaría a la parte demandada, ya que se pretenden resoluciones inmediatas, y si desde un principio tiene conocimiento que su excepción de prescripción opera en el caso concreto se traducirá en dejar de erogar gastos de representación y asesoría laboral, y de igual forma se impide seguir acumulando salarios vencidos hasta la total solución del conflicto, y de no ser así evita albergar falsas esperanzas respecto de la multicitada prescripción, y promueve llevar a cabo un arreglo conciliatorio, con la finalidad de evitar el pago de los referidos salarios caídos.

Asimismo se resalta el beneficio que conllevaría para la Autoridad la realización de esta reforma, debido a que se podría eliminar el llevar a cabo juicios ociosos, quedando claro que desde un principio pudiera poner fin al juicio, desestimando las pretensiones de las partes en uno u otro sentido, resolviendo sobre la prescripción antes de continuar con el procedimiento y en su caso mandando a archivar el expediente por falta de materia y evitando hacer un estudio de fondo del caso particular.

En otro sentido es importante señalar que el presente trabajo consta de cuatro capítulos los cuales se abordarán de la siguiente manera:

El capítulo 1 se refiere al marco teórico conceptual, abordando de manera muy general todos los conceptos generales del derecho procesal en relación al tema de la tesis, mismos que darán una visión muy amplia acerca de las bases para desarrollar el tópico que nos ocupa.

En el capítulo 2 analizamos el marco histórico del derecho procesal del trabajo, lo que nos permite aterrizar nuestro tema de tesis, acercándonos de manera particular al desarrollo histórico propiamente dicho del referido concepto; en primer término en lo que se refiere a diversos hechos históricos que marcaron la pauta para su desarrollo, y en segundo término abordamos la legislación de nuestro país, comprendiendo como se han transformado los ordenamientos a través de diversas épocas.

El capítulo 3 versa sobre el marco jurídico vigente del juicio laboral dentro de nuestra legislación, capítulo que nos auxilia para tener un amplio panorama de la forma en que se lleva a cabo un juicio laboral en su totalidad y su relación con el tema que nos ocupa a fin de comprender completamente la forma en que se tramita la secuela de dicho procedimiento en la actualidad y la conveniencia de hacer las modificaciones que se proponen mediante la presente tesis.

El capítulo 4 estudia la actualidad que vive la prescripción y sus diversas perspectivas, analizando la problemática que se presenta con el actual tratamiento que se hace de la misma, de sus consecuencias jurídicas y materiales, así como la necesidad de realizar las reformas que se pretenden, señalando los pormenores que esto representaría, así como las ventajas que se pondrían de manifiesto en comparación a la actual aplicación de la ley de la materia.

Consideramos importante señalar que para la realización de este trabajo se utilizarán como métodos de investigación los siguientes:

El deductivo ya que hacemos un estudio que parte de sus aspectos generales, hasta el caso particular que nos ocupa; por otra parte el método histórico nos auxilia en lo tocante a los antecedentes del derecho procesal del trabajo; el método jurídico se encuentra presente en el desarrollo de toda la investigación ya que nos apoyamos en la legislación vigente, jurisprudencia y doctrinarios; por lo que hace al método analítico, lo ocupamos al realizar el análisis, crítica y aportaciones que comprueben nuestra hipótesis.

Asimismo utilizamos como técnica de investigación la documental, debido a que nos apoyamos en la doctrina, legislación y demás documentales que permitan el estudio de nuestro tema.

CAPITULO 1.

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Antes de iniciar propiamente el estudio sobre el t3pico que nos ocupa creemos prudente hacer una reflexi3n sobre las causas generadoras del mismo, es decir, en que contexto se da el desarrollo del Derecho del Trabajo ya sea en su aspecto sustantivo o adjetivo, y en ese sentido, debemos remitirnos en primer t3rmino al denominado Derecho Social, ya que el primero forma parte de este 3ltimo.

El denominado Derecho Social es el resultado de una interminable lucha de la ahora llamada clase obrera que durante muchos a3os no tuvo manera de defender sus derechos, simple y sencillamente porque estos no exist3an como tales, debemos recordar que antes de la revoluci3n social del siglo XX y propiamente de la Constituci3n de 1917, se hicieron m3ltiples intentos y exposici3n de ideas a fin de lograr se creara una reglamentaci3n que diera al trabajo libertad y dignidad, p3rdidas durante los siglos en que prevalecieron la esclavitud primeramente as3 como el derecho que favorec3a ostensiblemente los intereses de la clase burguesa.

Resulta importante comprender que a partir de la conquista de M3xico las Leyes de Indias en teor3a reconocen la calidad de "seres humanos" a los ind3genas, sin embargo en los hechos las cosas eran un tanto distintas ya que como es obvio, siempre se impon3a la voluntad del conquistador y nunca se trato como iguales a los conquistados, de hecho las disposiciones de aquella 3poca tend3an no tanto a la igualdad entre los hombres, entre el conquistado y el conquistador, tend3an a otorgar a los indios actos de misericordia, de gracia, movidos por el remordimiento de conciencias, actos a favor de una raza que se

encontraba conquistada y vencida, misma que no disfrutaba de derechos y que era lascivamente explotada y humillada.

De esta forma encontramos que algunas Ordenanzas del siglo XVIII versaban sobre de la libertad del trabajo ¹, sin embargo volviendo a los abrumantes hechos las Cortes de la época acaban con dichas ordenanzas, debido a que son ellas, las Cortes, las que autorizan establecer libremente las fabricas y oficios que se estimen convenientes, sin necesidad de licencia o de ingresar a algún gremio a favor de los españoles, y de esta forma nuevamente se permitió el abuso de los conquistadores sobre los indígenas ².

De igual forma en el siglo XIX en nuestro país no se conoció el derecho del trabajo, debido a que en su primera mitad continua aplicándose el viejo derecho español, Las Leyes de Indias, Las Siete Partidas, La Novísima Recopilación y demás normas complementarias ³; sin embargo, para el 10 de abril de 1865 y bajo el gobierno de Maximiliano de Habsburgo, se suscribe el llamado Estatuto Provisional del Imperio, mismo que prohibía lo trabajos forzosos y gratuitos, previno que el trabajo siempre debía de ser con el carácter de temporal y estipulo la autorización de padres y tutores para el trabajo de menores ⁴. Dicho estatuto significo el antecedente de la que se ha llamado Ley de Trabajo del Imperio, expedida el primero de Noviembre del mismo año, misma que permite a los campesinos separarse en cualquier tiempo de la finca en donde prestan sus servicios, descanso hebdomadario, reglamentación de las deudas de los campesinos, escuelas en las haciendas, pago del salario en efectivo así como la prohibición de los castigos corporales entre otros ⁵.

¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima sexta edición, Porrúa, México, 1999, p. 39.

² Cfr. Idem.

³ Cfr. Ibidem. p. 40.

⁴ Cfr. Idem.

⁵ Cfr. Ibidem. p. 41.

En ese mismo orden de ideas podemos advertir que históricamente se tuvieron que gestar una serie de movimientos sociales para lograr la creación del derecho del trabajo, entre los cuales podemos citar por ejemplo el ocurrido en junio del año 1906, en el cual los obreros mineros de Cananea declararon una huelga a fin de obtener mejores salarios y eliminar los privilegios que se otorgaban a la clase de trabajadores extranjeros, o bien el ocurrido el noviembre del mismo año en la industria textil como resultado de la imposición por parte de los empresarios de Puebla del llamado *reglamento de fabricas*, mismo que destruía la libertad y dignidad de los trabajadores, dando como resultado que estos, es decir los trabajadores, acudieran ante el General Porfirio Díaz quien beneficio a los empresarios, otorgando como un beneficio la prohibición del trabajo a los menores de siete años ⁶.

De esta manera observamos que no es sino hasta la *Declaración de Derechos Sociales*, en 1917 que se empieza a gestar propiamente un derecho mexicano del trabajo, como resultado de la revolución social mexicana, a fin de satisfacer las necesidades de los trabajadores en el ámbito material y espiritual respondiendo a la dignidad de la persona humana.

Es así que podemos tomar la definición del derecho social que aporta Alberto Trueba Urbina, a fin de destacar posteriormente su influencia dentro del derecho Procesal de Trabajo, misma que señala:

“El Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles” ⁷.

⁶ Cfr. Ibidem. p. 42.

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Quinta edición, Porrúa, México, 1980, p. 83.

Podemos considerar que tanto el derecho sustantivo como el procesal del trabajo son resultados simultáneos de la creación del artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, creado a su vez para solucionar las desavenencias surgidas entre los patrones y trabajadores del país, debido a que antes de su creación, generalmente se imponía la voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el poder público ⁸.

En tal virtud la exposición de motivos del proyecto del artículo 123 en relación con la solución de los conflictos del trabajo; señala la necesidad de legislar sobre esta materia y cuidar que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, a efecto de que las diligencias no fueran interminables y onerosas; asimismo se señala en dicha exposición de motivos que la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista en que se considere este problema ⁹.

El derecho procesal del trabajo puede ser visto y considerado desde diversas perspectivas, pero siempre debemos de tomar en cuenta que el mismo no comparte la misma naturaleza que el derecho privado e incluso que el público, ya que tiene una naturaleza un tanto diversa; podemos verlo desde la perspectiva objetiva, como norma por ejemplo, o como objeto del conocimiento científico como lo señala Rafael de Pina, señalando también que como manifestación del derecho positivo, el derecho procesal del trabajo:

“es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por vía de proceso” ¹⁰.

Asimismo encontramos diversas acepciones del referido concepto que para rápida referencia se transcriben a continuación:

⁸ Cfr. Ibidem. p. 21.

⁹ Cfr. Ibidem. p. 22.

¹⁰ DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952, p. 8.

El Doctor Néstor de Buen, señala:

“es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos del trabajo”¹¹.

Mediante dicha definición el autor trata de poner de manifiesto diversos aspectos, entre los cuales se encuentra la concepción normativa que se traduce en el derecho objetivo; la intervención del órgano competente; solución jurisdiccional y su objeto específico así como la existencia de los conflictos del trabajo.

Por otra parte el Doctor Alberto Trueba Urbina expone:

“Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales”¹².

No obstante que existen un sin fin de definiciones para el concepto “derecho procesal del trabajo”, creemos que la más completa es esta última, debido a que la misma hace referencia a la actividad de los tribunales, la finalidad del mismo y las relaciones que esta destinado a regular, por lo que para fines didácticos creemos que es la más apropiada.

Ahora bien, resulta importante para terminar con el presente apartado analizar de forma breve pero concisa cual es la naturaleza del derecho procesal del trabajo, y en ese sentido debemos manifestar que ante todo resulta claro que el derecho procesal del trabajo proviene de una serie de normas de carácter social

¹¹ DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Segunda edición, Porrúa, México, 1990, p. 38.

¹² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit., p. 74.

que lo constituyen, por lo que podríamos afirmar que deviene del derecho social, y con mayor razón se apoya esta opinión dada la reforma que en materia laboral se hizo a la legislación aplicable en el año de 1980, reforma la cual obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a suplir las deficiencias en la demanda de los trabajadores, “toda vez que las Juntas tiene el deber social de hacer tal suplencia, porque no son tribunales judiciales sino órganos de la jurisdicción social”¹³; sin embargo dicha naturaleza no es irreducible, toda vez que también se puede considerar parte del derecho público, en virtud de que regula una función de carácter estatal, entendiéndose la misma dentro de la función jurisdiccional que en todo momento pertenece al estado.

De igual forma debemos abordar brevemente los principios procesales que sirven de base al derecho procesal del trabajo, mismos que encontramos plasmados en el artículo 658 de la misma Ley Federal del Trabajo que a la letra señala:

“Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará esta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la

¹³ Ibidem. p. 420.

demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley”.

A continuación analizaremos brevemente los principios señalados en el citado artículo.

La publicidad, que deriva del artículo anteriormente transcrito, se encuentra sustentada adicionalmente por el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, ya que dicho artículo señala que las audiencias serán públicas, entendiéndose por esto, que la Autoridad debe permitir la presencia del público interesado durante el desarrollo de las audiencias y en tanto no obstaculicen el desarrollo normal de las mismas. En otro sentido se refiere a que las partes en conflicto puedan en todo momento consultar el contenido de los autos, promociones y el resultado de las audiencias.

Dicho principio fue implementado como consecuencia de la arbitrariedad de las Autoridades que en otras épocas llevaban los procesos en secreto, pues se piensa que al hacer dichos procesos públicos, la Autoridad obrará imparcialmente y se vera más obligada para pronunciar un fallo más justo.

No obstante lo anterior también es importante señalar que dicha característica tiene una excepción, misma que esta consignada dentro del propio artículo 720 antes referido, toda vez que el mismo dispone al referirse a las audiencias:

“...La junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres”.

La gratuidad, no requiere mayor explicación ya que es obligación del estado proporcionar todos los elementos necesarios al gobernado a fin de resolver los conflictos en forma pacífica y sin generar ningún costo para las partes. La base jurídica para tal principio lo encontramos en el artículo 17 de la Constitución Política, al señalar:

“Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los palazos y términos que fije la Ley, su servicio será gratuito...”.

Lo anterior es reforzado por el citado artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, aunque respecto del particular podemos advertir que dicho señalamiento dentro de la Ley Federal del Trabajo, resulta innecesario, debido a que en citado principio forma parte nuestra carta magna, la cual lo hace extensivo a todos los tribunales y en ese sentido deberá prevalecer siempre lo señalado por nuestra Constitución sobre lo que pudiera en determinado caso señalar la ley general de la materia.

La inmediatez, es una de las características más importantes, no solo de la materia laboral sino de todo nuestro amplio ámbito jurídico, pues implica que las Autoridades encargadas de la administración de justicia, durante la búsqueda de la verdad histórica y material, tienen la obligación de estar en constante contacto con las partes y poseen la facultad de presenciar el desarrollo de las audiencias de manera cercana, personal e inmediata.

En materia laboral cabe señalar que ejemplo de dicho principio lo encontramos plasmado en el artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo, dentro del cual el legislador, hace extensivo este principio o característica a las mismas partes en conflicto como lo podemos observar dado que en dicho artículo se consigna:

“Artículo 781. Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban”.

La oralidad, es una de las características más distintivas en el proceso laboral y que sobresale a las demás ramas del derecho, implica el predominio de la palabra hablada sobre la escrita; sin que esto resulte un impedimento para dejar constancia por escrito de todas las actuaciones que se den durante el procedimiento.

Dicho principio lo podemos concatenar con el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo, debido a que el mismo señala:

“Artículo 713. En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley”.

En ese sentido y para comprender de mejor forma la idea expuesta cabe señalar que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido su opinión, señalando en tesis jurisprudencial:

“AUDIENCIAS EN EL JUICIO LABORAL, LAS PARTES DEBEN COMPARECER PERSONALMENTE. El procedimiento en materia laboral requiere que las partes comparezcan personalmente a las audiencias, y *no por escrito*; esto es, que si una de las partes comparece por

escrito, debe tenerse por no presente en la audiencia, pues de los artículos 753, 759 y 760 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que las partes, por sí o por su representante, deben ofrecer las pruebas oralmente, así como contestar la demanda en igual forma. Esto no implica que los sujetos de la relación procesal no puedan servirse de un escrito para tal ofrecimiento o tal contestación, pero es indispensable que las partes estén presentes y que los escritos correspondientes sean reproducidos y ratificados en la audiencia”.

Amparo directo 867/82. Sindicato de la Empresa Cooperativa de Consumo Sección 65 “5 de Septiembre” C.T.M. 31 de Octubre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima Época, Volumen 58, Quinta Parte, Pagina 13. Precedente: Séptima Época: Volumen XIV, Quinta Parte, Pagina 13.

Es importante aclarar que los artículos citados en la tesis que acabamos de transcribir, corresponden actualmente a los artículos 876, 878 y 880, debido a las reformas del 1980, sin embargo el criterio es vigente toda vez que la característica que estamos estudiando sigue teniendo vigencia, conservándose en las citadas reformas procesales de 1980.

La instancia de parte, es una característica no exclusiva del derecho procesal laboral, por lo que se presenta en todos los derechos procesales, traduciéndose en que la Autoridad no puede intervenir o iniciar un procedimiento si no es instada por la parte actora, es decir, hablando muy en particular de la materia laboral, la Autoridad está impedida para actuar en tanto no sea excitada por la presentación de la demanda para que como consecuencia se mueva la maquinaria encomendada a la Autoridad Laboral y esta actúe.

A dicha característica también se le atribuye el nombre de principio dispositivo y garantiza la acción procesal como un patrimonio del gobernado y no de la Autoridad.

La concentración, consiste en realizar el mayor número de actos procesales en una sola audiencia. Es claro observar como en las legislaciones anteriores se contemplaban hasta cuatro audiencias, por ejemplo en la Ley Federal del Trabajo de 1931 se señalaba, la de conciliación; la de demanda y excepciones; la de ofrecimiento de pruebas y finalmente la de recepción de pruebas. En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se contemplan tres, siendo estas, la de conciliación demanda y excepciones; de ofrecimiento de pruebas y finalmente la de recepción de pruebas; actualmente a partir de las reformas del 1° de mayo de 1980, solo se llevan a cabo dos audiencias, siendo estas, la de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y la segunda que se refiere a la recepción de pruebas ¹⁴.

La Sencillez, se refiere a la falta de formalismos, la búsqueda de simplificar diversas actuaciones evitando los mismos, logrando que la actuación de la Autoridad sea expedita y llana. En resonancia con dicho principio podemos aludir al 687 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala:

“Artículo 687. En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios”.

La suplencia de la queja, se desprende del segundo párrafo del artículo 685 y en tal virtud podemos señalar dos cosas, la primera se refiere al nacimiento de la suplencia de la queja o demanda, cuyos antecedentes

¹⁴ Cfr. CORDOVA ROMEO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Segunda edición, Cárdenas, México, 2000, p. 13.

encontramos en la Ley de Amparo; dicha suplencia no implica sustituir la voluntad del trabajador, sino que esta deberá de perfeccionarse, adicionarse o aclararse de conformidad con lo expuesto en el escrito inicial de demanda. El segundo aspecto que resulta importante resaltar es que dicha suplencia constituye, en si mismo una excepción al principio de igualdad procesal entre las partes, ya que se privilegia a la parte obrera al subsanar su libelo o prevenirlo para que dicha parte lo haga.

No debemos omitir que la suplencia de la demanda emana de la reforma procesal de 1980, debido a que antes de la misma para el caso de no ejercitar todas las acciones o pretensiones en el escrito inicial de demanda, se sancionaban con la preclusión, situación que actualmente no ocurre, toda vez que es la Autoridad la responsable de subsanarla y en caso de que la Junta sea omisa a ese respecto en relación con lo señalado por artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo ¹⁵.

Al actor se le causará perjuicio por lo que respecta a los artículos 516, 518, 519 y demás relativos del mismo ordenamiento, en ese orden de ideas el actor podrá estar en aptitud de promover una demanda de garantías, lo anterior, reiteramos, siempre que la Autoridad no haga la subsanación de la demanda por lo que respecta a las prestaciones que en ella se contienen, o bien por no haber hecho sabedor al actor de las irregularidades de su libelo y otorgar al mismo un lapso de tres días para corregirlas, lo anterior para el caso de que su demanda resulte oscura o contradictoria, toda vez que es lógico que el actor o su apoderado deberán ser prevenidos por la Autoridad si esta estima que la demanda es irregular u oscura, debiendo proveer según lo señalado por el artículo 873 de la multicitada Ley Federal del Trabajo; lo anterior debido a que la Junta tiene la obligación de prevenir o subsanar la demanda, como se desprende de los artículos 685, 873 y 878 fracción II, de la Ley en estudio; en caso contrario se hubiera utilizado la expresión “podrá”, u otra que resultara análoga.

¹⁵ Cfr. Ibidem. p. 14.

Independientemente de las anteriores características que se derivan de la misma ley, podemos hacer referencia a una característica especial y que le es propia al derecho laboral. Consiste en la libertad que tiene la Autoridad en el análisis valorativo de las pruebas, característica que podemos apreciar plasmada expresamente en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

Como podemos apreciar este subíndice nos permitió obtener información conceptual general acerca de lo que el derecho procesal del trabajo significa, aclarando que solo es una visión a grosso modo de lo que estudiaremos posteriormente en el desarrollo del presente trabajo con mayor detenimiento.

1.2. PROCESO.

Para abordar el proceso podemos decir que este es de manera general aplicable para todas las materias, en ese sentido se han hecho esfuerzos de índole académica, a fin de tratar de que exista una disciplina que resulte uniforme a todas las materias del derecho; estamos hablando muy en particular de la denominada Teoría General del Proceso, que aporta una base unitaria en un abanico enorme de procesos jurisdiccionales, y por ende una serie de principios que les son aplicables a todos ellos.

No obstante que existen estudiosos del derecho que afirman que cada proceso es diferente, separatistas que sostienen la diversidad en el proceso,

creemos que es innegable como afirma Carnelutti que todo proceso deviene de un tronco común, independientemente de que sus ramas obtengan ciertas peculiaridades que le son propias, incluso podemos encontrar como ejemplo histórico que en el siglo XIII y muy en particular en una de las partidas, no se reglamentaban de forma separada los procesos penales o civiles, sino que dicha reglamentación se refiere a todo lo relativo al proceso, claro en el entendido de que habrá reglas especiales en algún momento para los procesos penales y otras para los civiles, pero de forma general se regían ambas por dicho ordenamiento, son unitarias, lo cual demuestra que históricamente esto ha sido posible ¹⁶.

Hablando de la unidad del proceso respecto de su aplicación nos encontramos que en la mayor parte de los países, procesos de diversas materias no se encomiendan a una misma Autoridad, sin embargo lo anterior no responde a que exista una pluralidad de procesos, como lo hemos advertido, sino que toda vez que las normas sustantivas que se van aplicar en cada uno de ellos son diferentes, lógicamente es susceptible una especialización, y a mayor abundamiento tratándose de Autoridades que deberán conocer de innumerables casos; sin embargo y como lo sostiene el Maestro Niceto Alcalá Zamora con todo énfasis, lo anterior no quiere decir que sea imposible una jurisdicción única ¹⁷.

En ese mismo orden de ideas debemos de mencionar que existen una serie de características que hacen que todos los procesos tengan un principio unitario, entre las que podemos encontrar las siguientes:

- El contenido de todo proceso es necesariamente un litigio.

- Su finalidad es dirimir dicho litigio, y en ese sentido es el medio para ello.

¹⁶ Cfr. Derecho Procesal del Trabajo, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1997, p. 42.

¹⁷ Cfr. Ibidem. p. 43.

- Tiene una estructura triangular, encontrando las partes con intereses opuestos en los extremos bajo la autoridad del juez, que se encuentra en el vértice superior.
- La presuposición de una infraestructura que permita la existencia del proceso, lo que se traduce en la existencia de tribunales con jerarquías y competencias que permitan el planteamiento de la controversia.
- La existencia de una serie de etapas dentro del proceso, que prevean una serie de determinados actos para resolver el litigio.
- La existencia de un principio de impugnación.

Ahora bien, respecto del tema que en particular nos ocupa, es decir del proceso en materia laboral debemos mencionar que ante el nacimiento y desarrollo de las instituciones del derecho laboral y sus normas de aplicación e interpretación, no existía una codificación armónica que pudiera darnos luz, para distinguir tajantemente el derecho laboral del derecho procesal laboral, y en principio también era confusa la distinción entre el proceso y el procedimiento.

Resultado de lo anterior lo podemos encontrar plasmado en la doctrina como en los textos legales, utilizando algunos términos como sinónimos, lo que nos conduce a graves errores, sobre todo cuando se pretende hacer una división entre dichas ramas.

El proceso es la idea jurídica que proporciona la estructura, la plataforma, el sustento o la directriz; un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento es la materialización de dicha idea, es la realización plena, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso, material del desenvolvimiento del proceso; el proceso es lo abstracto, el continente, mientras tanto el procedimiento es lo concreto, el contenido.

Así, en el proceso siempre existe una finalidad compositiva del litigio como factor determinante del mismo, en tanto que en el procedimiento no existe tal función teleológica, sino simplemente se trata de una serie de actos unidos a fin de lograr el desarrollo de la actividad jurisdiccional, ligados entre si y en el que no resulta factor determinante el resultado final, refiriéndonos a la función compositiva del litigio; de esta forma podemos observar que a todo proceso para su realización corresponde un procedimiento, y no todo procedimiento es un proceso; porque hay casos como el procedimiento incidental, mismo que se lleva acabo dentro de un proceso ya existente.

Si lo que buscamos es una definición doctrinal de proceso, solo para tomarla como referencia, podríamos remitirnos a la expresada por Cipriano Gómez Lara, quien sostiene:

“Es un conjunto complejo de actos del Estado soberano, de las partes interesadas y de terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a uno final de aplicación de una norma general a un caso concreto controvertido para solucionarlo. Obviamente lo que pasa es que en esta definición del proceso están subsumidas la definición de acción y la definición de jurisdicción, acción más jurisdicción, más actividad de terceros igual a proceso”¹⁸.

Por otro lado el maestro Néstor de Buen manifiesta:

“...que el derecho procesal es un conjunto de normas, cuyo objeto concreto es precisamente el

¹⁸ Ibidem. p. 44.

proceso, este es un instrumento para hacer efectiva la justicia y la seguridad jurídica”¹⁹.

De lo anterior podemos concluir que el proceso es único, en cuanto pretende el mismo fin independientemente de la materia de que se trate y en la que tenga aplicación; ahora bien el mismo puede y de hecho tiene algunas peculiaridades de conformidad con la rama del derecho en particular, lo anterior en virtud del derecho adjetivo aplicable para un fin específico.

1.3. PROCEDIMIENTO LABORAL.

Como hemos advertido procedimiento y proceso están íntimamente ligados y en ocasiones incluso pueden llegar a confundirse, sin embargo podemos señalar que el procedimiento esta conformado por una serie de etapas para la mejor impartición de justicia, dichos etapas o actos deben de ser ordenados y encaminados hacia un objetivo, sin embargo el fin perseguido en el procedimiento no necesariamente habrá de ser, como en el proceso, la resolución jurisdiccional de un conflicto de intereses sometido al conocimiento de la Autoridad.

De igual forma podemos observar que hablando de proceso, este solo puede presidirse por un miembro del poder judicial, ya que con él, cumple el Estado su deber de prestar el servicio de judicial impuesto en el artículo 17 Constitucional; en tanto el procedimiento, en cambio puede ser presidido por un órgano del poder ejecutivo o legislativo.

Por lo demás, entre proceso y procedimiento existe una relación del todo con una de sus partes.

¹⁹ DE BUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1988, p. 50.

Dada la complejidad del tema y con la finalidad de aportar mayor claridad a dicha distinción citaremos a Cipriano Gómez Lara, quien afirma respecto del proceso:

“El proceso es, pues, un conjunto de procedimientos, entendidos estos, como un conjunto de formas o maneras de actuar. Por lo anterior, la palabra procedimiento en el campo jurídico, no debe ni puede ser utilizada como sinónimo del proceso”²⁰.

Asimismo manifiesta respecto del procedimiento en comparación al proceso lo siguiente:

“El procedimiento se refiere a la forma de actuar y, en ese sentido, hay muchos y variados procedimientos jurídicos; por ejemplo los procedimientos administrativos, notariales, registrales, etc., en los procedimientos administrativos, encontramos las formas de actuación, las conductas por desarrollar en la actuación del particular frente al estado, como en los casos de solicitar una licencia o permiso, pagar un impuesto o solicitar que se determine el monto de este; o tramitar concesiones, registro de patentes o marcas, o cualquier tipo de peticiones regladas”²¹.

²⁰ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, Octava edición, Harla, México, 1990, p. 291.

²¹ Idem.

Finalmente el mismo autor nos da la pauta para hacer la distinción entre los procedimientos que son procesales de aquellos que no lo son, y en ese sentido señala:

“Pensamos que un procedimiento es procesal si se encuentra dentro del proceso y posee la nota o característica de la proyectividad que identifica a los actos procesales. Por tanto, un procedimiento es procesal, cuando esta eslabonado con otros, todos ellos ocurridos dentro de un conjunto de actos configurativos del proceso, y que son actos provenientes de las partes, del órgano jurisdiccional y de los terceros ajenos a la relación sustancial, y los cuales se enfocan, o proyectan, hacia un acto final de aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para dirimirlo o resolverlo”²².

Son precisamente las definiciones anteriores las que nos orientan para comprender la diferencia que existe entre proceso y procedimiento, así como para entender las características que debe de tener todo procedimiento para que sea considerado un acto procesal.

Ahora bien una vez hecha la distinción entre proceso y procedimiento, estamos en condiciones de aportar una definición de procedimiento laboral, y en ese sentido podemos manifestar que:

El procedimiento laboral es el conjunto de pasos concatenados los cuales tienden a un fin específico, siendo este la solución de un conflicto laboral sometido al conocimiento de la Autoridad, independientemente de que dicha

²² Idem.

solución implique o no, la emisión de un laudo por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; lo anterior debido a que si bien es cierto que una de las formas bajo las cuales se puede resolver dicho conflicto es precisamente esa, es decir que se dicte un laudo, ya sea condenatorio o absolutorio, también lo es que se pudiera llegar a un acuerdo entre las partes sin que exista una declaración respecto del fondo del asunto por parte de la citada Autoridad.

El procedimiento laboral esta conformado por una serie de etapas para la mejor impartición de la justicia; por un conjunto de actos de las partes tendientes al mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero – patronales, encaminándonos a la solución de los conflictos entre estos, es decir entre trabajadores y patrones ²³; el procedimiento es la materialización de dicha idea, es la realización plena, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso, material del desenvolvimiento del proceso; el proceso es lo abstracto, el continente, mientras tanto el procedimiento laboral es lo concreto, el contenido.

1.4. PRESCRIPCIÓN.

Iniciaremos este punto aportando la definición del término prescripción.

“Prescripción, viene del latín *praescriptio, onis*, acción y efecto de prescribir. Y prescribir es adquirir una cosa o un derecho por la virtud jurídica de su posición continuada durante el tiempo que la ley señala, o caducar un derecho por lapso del tiempo señalado también a ese efecto para los diversos casos” ²⁴.

²³ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit., p. 74.

²⁴ Cfr. CÓRDOVA ROMEÓ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit., p. 66.

Ahora bien si queremos tener una definición mas apegada al derecho civil podemos señalar:

“Prescripción es un medio de adquirir bienes o de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la Ley”²⁵.

Resulta importante remitirnos al derecho civil, toda vez que podemos observar que en la Ley Federal del Trabajo se adoptan las reglas propias de este para adecuarse a las necesidades de la materia laboral.

Tratando se de nuestro derecho laboral, encontramos que únicamente se contempla la fase de prescripción que se refiere a la perdida de los derechos por el solo transcurso del tiempo, es decir, cuando ley otorga a las partes, llámese trabajador o patrón un derecho y estos a su vez no lo ejercitan, este se extingue por el solo transcurso del tiempo.

Consideramos que el interés social requiere certidumbre, seguridad y firmeza en las relaciones que se dan en el campo del derecho, razón por la cual el legislador implanto esta figura jurídica, al considerarla necesaria y en ese mismo sentido estableció los plazos precisos y definitivos en que deben ejercitar sus derechos tanto trabajadores como patrones.

Dicha figura opera en el derecho laboral mexicano conforme a las reglas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, y muy en particular conforme a los artículos 516, 517, 518, 519, 520, 521 y 522 de dicho ordenamiento.

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit., p. 603.

De los artículos anteriormente citados se desprenden todas y cada una de las reglas que son aplicables para hacer valer la prescripción, ya sea para la parte patronal o bien para la trabajadora, mismas que debemos de tener muy presentes sobre todo dado el tema de la tesis, toda vez que es parte fundamental de la misma como lo veremos mas adelante en el desarrollo del presente trabajo.

De igual forma es importante resaltar que en el artículo 328 de la Ley de 1931, se disponía que las acciones que nacieran de la Ley o del contrato del trabajo, prescribirían en un año, sin embargo no se fijaba el plazo a partir del cual se debía computar dicho término; lo anterior provoco una seria problemática inclusive a nivel nacional, dado que se presento una avalancha de demandas contra las empresas por derechos que aún estaban vigentes, debido a que dicha norma del derecho del trabajo era complementada por analogía con el artículo 1161 del Código Civil, mismo que disponía que la prescripción de sueldos o salarios devengados corría a partir del día en que el trabajador fuere separado o se separar de su trabajo, y en ese sentido dejaba a salvo prácticamente todos sus derechos laborales, independientemente de la fecha en que estos hubieren sido exigibles ²⁶.

Observamos que las normas que regulan actualmente la prescripción, son más afortunadas al señalar desde cuando se debe contabilizar el plazo para que prescriba el derecho a reclamar y aclarando cuales son las dos únicas causas por las cuales no puede correr la prescripción, las cuales se encuentran contenidas en el artículo 520 de la Ley y refiriéndose a que no puede empezar a correr la prescripción contra los incapaces mentales sino cuando se haya discernido su tutela o contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

²⁶ Cfr. Ibidem. p. 605.

1.5. LAS PARTES.

Resulta importante para la materia de nuestro estudio, precisar quienes son los sujetos en la relación laboral, distinguir quienes forman parte en el proceso. Sin embargo dicha distinción de entrada no resulta sencilla, toda vez que la denominación de las partes es variable debido a que durante el proceso dicha denominación puede cambiar, v. gr., tratándose de una demanda de amparo, convirtiéndose cualquiera de ellas en tercero perjudicado o en quejoso, según sea el caso, o bien cuando se hace valer un recurso de revisión de actos de ejecutor, adquiriendo la calidad de recurrentes.

En principio debemos aportar el concepto de parte y en ese sentido, Rafael Tena Suck, así como Hugo Italo Morales afirman:

“En un sentido material, las partes en un proceso, son las personas físicas o morales que intervienen en un juicio y sobre las cuales recaen los resultados de la sentencia de fondo, término y fin del proceso mismo”²⁷.

Así podemos afirmar que existen dos sujetos involucrados, tratándose de el actor y el demandado que intervienen; por lo que es conveniente remitirnos al artículo 689 de la ley Federal del Trabajo vigente, mismo que establece claramente la regla general sobre la capacidad para ser parte y define quienes deben ser partes en el proceso laboral mexicano, señalando:

“Artículo 689. Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su

²⁷ TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo, Tercera edición, Trillas, México, 1989, p. 43.

interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones”.

A pesar de que en el citado artículo no se hace referencia a la Autoridad como tal, creemos que se desprende su participación de forma implícita, debido a que dicho precepto hace alusión a la acreditación de un interés jurídico durante un proceso, así como al ejercicio de acciones y la oposición de excepciones, de lo anterior podemos deducir que el proceso a que se hace referencia, forzosamente se tendrá que llevar a cabo bajo la vigilancia de una Autoridad y de igual forma que es ante ésta que se ejercitaran las acciones u opondrán las excepciones respectivas, dado que sin la existencia de dicha Autoridad resultaría inexistente dicho proceso.

Cabe aclarar que si bien es cierto como hemos mencionado que se deduce la actuación de la Autoridad, también es cierto que ésta no lo hace como parte en el sentido material, sino formal, cumpliendo únicamente su función, dirimiendo la controversia que se ha sometido a su jurisdicción.

Asimismo encontramos, adicionalmente a las partes, sujetos que se adhieren al procedimiento, como se desprende del siguiente criterio en ese sentido que a continuación se transcribe:

“Sujetos del derecho del trabajo sólo son los trabajadores y sus sindicatos, sin embargo, éstos y los patronos, contingentemente los terceros y las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje y los tribunales de la burocracia, son sujetos del proceso laboral en los conflictos del trabajo. En su caso también pueden ser la federaciones y confederaciones, así como los dependientes económicos del trabajador, en caso

de muerte de este, tanto para exigir la indemnización como por las demás prestaciones a que hubiere tenido derecho”²⁸.

Para dar mayor claridad al presente punto podemos recurrir a la definición dada por la Magistrada de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Lic. Maria Cristina Salmorán, quien afirma:

“El proceso es el instrumento de ejercicio de la función jurisdiccional, dentro del cual el actor y el demandado ejercitan sus respectivos derechos de pretensión y defensa frente al órgano jurisdiccional que interviene”²⁹.

En dicha definición encontramos nuevamente las dos partes fundamentales a saber, quienes ejercitan sus respectivas acciones y excepciones ante la Autoridad; pudiendo definir a las partes de la siguiente manera:

Actor es la persona que excita o pone en funcionamiento la maquinaria del órgano jurisdiccional, haciendo valer ante esta sus pretensiones, mismas que van dirigidas en contra de otro sujeto denominado demandado. Es precisamente el actor en primer término quien se somete a la jurisdicción de la Autoridad ante quien promueve, y quien debe acreditar ante esta que las prestaciones que reclama le corresponden por derecho, resultando procedente una declaratoria en ese sentido por parte de la Autoridad correspondiente.

Demandado es la persona en contra de quien van dirigidas las pretensiones de la parte actora, es decir, de quien se reclama el pago o cumplimiento de las mismas, y quien será requerido por parte de la Autoridad a fin

²⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit., p. 303.

²⁹ CÓRDOVA ROMEO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit., p. 5.

de que manifieste lo que a su derecho convenga, sujetándose a las formalidades de Ley que el órgano jurisdiccional deberá hacer valer en todo momento. Dicho sujeto puede oponer las excepciones y defensas que estime convenientes a fin de acreditar que las pretensiones que de él se reclaman no tiene fundamento legal alguno y desvirtuando la acción ejercida por la parte actora.

La Autoridad de manera general asume un papel pasivo dentro del procedimiento; en primer término procurará avenir a las partes a fin de que lleguen a un acuerdo conciliatorio que ponga fin al juicio respectivo; sin embargo si dicho acuerdo no se concreta, vigilará el cumplimiento de las reglas propias del procedimiento a fin de que cada parte haga valer sus acciones, excepciones y defensas correspondientes, mismas que son tendientes a llegar al ánimo del juzgador, quien al cerrar la instrucción o finalizar el procedimiento deberá hacer una declaratoria respecto de los derechos de cada una de las partes que se enfrentan, es decir actor y demandado, la cual quedará plasmada en el laudo respectivo.

De esta manera advertimos que si bien es cierto que infinidad de personas pueden intervenir en un procedimiento de índole laboral, también lo es que las partes principales en el mismo son el actor y el demandado, debido a que los demás comparecientes, interviene accidentalmente y no forman parte primordial del mismo.

1.6. INCIDENTE.

Dentro de la administración de la justicia laboral se presentan una multiplicidad de casos o supuestos que dada su naturaleza no pueden ser tramitados y resueltos con el procedimiento común de los juicios ordinarios, y para ello el legislador creó el procedimiento llamado incidental, cuya existencia resulta necesaria en congruencia con el principio de celeridad y economía procesal, ya

que como veremos más adelante se trata de dar trámite de forma ágil a los citados supuestos.

“La doctrina señala que la palabra incidente se deriva del latín *incido*, *incidens*, que implica acontecer, interrumpir o suspender”³⁰. Lo que sobreviene de manera accesoria en algún asunto o negocio, una cuestión fuera de lo principal. Para el tratadista José Becerra Bautista, los incidentes son pequeños juicios que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo, que tiene una relación directa e inmediata con el asunto principal. Y como la actividad jurisdiccional concluye hasta satisfacer a la parte que obtuvo el laudo favorable, los incidentes pueden plantearse hasta en el procedimiento de ejecución³¹.

Ahora bien en ese mismo orden de ideas señala Guasp:

“Pues bien, hay una verdadera anomalía o crisis objetiva del proceso siempre que, después de planteado el cuestionario normal del mismo, surjan algunas dudas que no pertenezcan a la lista inicialmente establecida. Este es, precisamente, el incidente, ya que incidente no quiere decir otra cosa que cuestión anormal: la alteración procesal que consiste en la originación de cuestiones que no pertenecen al tema lógico normalmente establecido”³².

En ese mismo orden de ideas, la enciclopedia jurídica Omeba señala:

El incidente procesal surge cuando se plantea una cuestión accesoria dentro del proceso o con motivo de él, pero siempre dentro del curso de la

³⁰ Ibidem. p. 126.

³¹ Cfr. Idem.

³² DE BUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit., p. 389.

instancia. Son todos los acontecimientos, todas las cuestiones que se susciten durante la tramitación de un pleito, que tienen alguna conexión directa o indirecta con el proceso o cualquier acto procesal cumplido, y que la ley tiene como incidentales de lo principal, que deriven que obtengan su origen en el negocio original.

Dicho en otros términos incidente es toda articulación procesal ajena a la cuestión principal pero vinculada a la contienda, y esta cuestión o controversia da lugar a proceso incidental.

El incidente es posible en todos los juicios, ordinarios o declarativos libros especiales o de tramitación especial, y su enumeración limitada. Puede plantearse por el actor, el demandado o terceros interesados, en forma singular o plural, ser previsto son calificados por la ley, que sería el caso de los "nominados", e innominados en el supuesto contrario; deben preguntarse por pieza o cuerda separada, si obstan al principal, de substanciación paralela con éste, o dentro del proceso suspendiendo sede en este caso su curso, de resolución previa o simultánea con la definitiva, etcétera³³.

Por otra parte, Eduardo Pallares en su Diccionario de Derecho Procesal Civil, manifiesta:

“...la palabra incidente puede aplicarse a todas las excepciones, a todas las contestaciones, a todos los acontecimientos accesorios que se originan en un negocio e interrumpen o alteran o suspenden su curso ordinario. Son incidentes de un juicio el nombramiento de un nuevo procurador, la recusación de un juez u otro funcionario de la administración de justicia, la acumulación de

³³ Cfr. Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XV, Driskill, Argentina, 1989. pp. 370 y 371.

autos, la oposición a la prueba pedida, la reclamación de nulidad de una o varias actuaciones, la reposición de una providencia o auto, la petición de término extraordinario de prueba, la declaratoria de jurisdicción, la alegación y prueba de tachas, etc...”³⁴.

Como vemos el incidente se traduce en una alteración de carácter procesal y pueden significar un serio obstáculo en lo que a la impartición de justicia se refiere, debiendo de tomar muy en cuenta que en ocasiones en la práctica precisamente se plantean con esa finalidad; sin embargo y a pesar de que esto ocurre de manera regular, la Autoridad, se ve obligada a resolver sobre los mismos, ya que de no hacerlo de la manera correcta y oportuna se podría presentar un esfuerzo que resultaría por demás inútil, lo anterior al continuar con el procedimiento exponiéndose a posibles circunstancias anómalas que destruyan retroactivamente todo lo actuado en el juicio respectivo.

Es importante observar que de nuestra legislación resaltan determinados incidentes los cuales estudiaremos a continuación.

1.6.1. INCIDENTE DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.

De forma general y una vez visto el concepto de incidente, podemos señalar que la legislación laboral no hace una diferenciación o clasificación entre incidentes y únicamente señala cuales serán tratados como de previo y especial pronunciamiento por su importancia.

³⁴ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, Vigésima edición, Porrúa, México, 1991, p. 410.

Es así que dentro de la Ley Federal del Trabajo, podemos advertir que se regulan incidentes en particular, respecto de los cuales dicha legislación señala un trámite genérico para algunos, uno específico para otros y existen algunos a los que simplemente no les señala forma de trámite alguno, como se observa de la lectura del artículo 765 que a la letra señala:

“Artículo 765. Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes”.

En otras palabras, los incidentes son las cuestiones accesorias que surgen durante el procedimiento laboral, que ponen obstáculo para la substanciación del procedimiento; y de la simple lectura del artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden los supuestos que deben tramitarse conforme al procedimiento incidental, el cual señala:

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

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

En ese mismo orden de ideas y a fin de dar una mayor claridad al tema, debemos remitirnos a la definición proporcionada por Eduardo Pallares, en la obra citada con anterioridad, manifestando:

"Son aquellos que impiden el juicio sigue su curso mientras no se resuelvan, por referirse a

presupuestos procesales sin los que el proceso no puede ser válido. Se les llama de especial pronunciamiento porque han de resolverse mediante una sentencia que únicamente a ellos concierna y no por la definitiva en la que se deciden las cuestiones litigiosas”³⁵.

Nos podemos percatar que los señalados son aquellos incidentes a los que la Ley les otorga el tratamiento específico del que hablamos, sin embargo no significa que estos sean los únicos contenidos en la misma como ya lo hemos expuesto, ya que por citar ejemplos podemos mencionar el de liquidación plasmado en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, o bien el de inexistencia de huelga reflejado en el artículo 930 o bien el de tacha de testigos dentro del artículo 818, entre otros vertidos en el mismo ordenamiento.

Asimismo podemos hacer mención de dichos incidentes de previo y especial pronunciamiento, en otros ordenamientos, únicamente como referencia didáctica, por ejemplo los señalados en el Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, mismo que previene que en los juicios ordinarios sólo formarán artículo de previo y especial pronunciamiento, la incompetencia, la litispendencia, la conexidad y la falta de personalidad; de igual forma, en los juicios sumarios sólo impiden el curso del juicio, la incompetencia y la falta de personalidad³⁶.

Creemos conveniente dejar el estudio específico de todos y cada uno de ellos para el capítulo 3 del presente trabajo, lo anterior a fin de estar en condiciones de hacer el análisis profundo que merece cada uno de ellos para su mejor comprensión.

³⁵ Ibidem. pp. 411 y 412.

³⁶ Cfr. Idem.

Ahora daremos paso al Capítulo 2, denominado “Marco Histórico del Derecho Procesal del Trabajo”, el cual nos dará una visión más clara acerca del desarrollo del mismo en diferentes etapas de la historia, así como de su adecuación a través del tiempo hasta llegar a la época contemporánea.

CAPITULO 2.

MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1. ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO.

Lo primero que debemos comprender en el presente capítulo es la idea de que históricamente el derecho procesal del trabajo, o el derecho del trabajo en sí, surgen como resultado de la lucha de clases y de un profundo sentido de reivindicación, liberación y dignificación del trabajo, lo anterior debido a que antiguamente era la burguesía quien imponía las reglas del juego tratándose de las relaciones laborales, aprovechando en todo momento que disponía de las armas para defenderse en contra de cualquier intento de creación de un ordenamiento jurídico que fincara las bases para regular las relaciones laborales entre el trabajo y el capital.

En ese sentido, "la burguesía había logrado elevar el principio de la libertad de industria a la categoría de los derechos naturales del hombre, por lo que ni el Estado ni los particulares podrían ejecutar acto alguno que pudiera vulnerarlo; además, el derecho civil hacía imposible cualquier presión sobre una persona para la celebración de un acto jurídico de la trascendencia de un arrendamiento de servicios. El arma segunda era el poder del Estado, ese aparato al que Engels definió como los ejércitos y las cárceles de la burguesía para mantener su dominio sobre la clase trabajadora"³⁷.

Son múltiples las causas que influyeron para la iniciación de la lucha por mejores condiciones de trabajo, se observan entre las más relevantes, el tránsito del taller a la fábrica, dentro de las cuales surgieron diversos accidentes a consecuencia de la utilización de las máquinas, circunstancias que resultaron

³⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit., p. 12.

propicias para la unión de los hombres a fin de luchar por condiciones que resultaran más humanas para desempeñar su trabajo.

Otro factor que es importante resaltar es la actividad pasiva del Estado, asumiendo en todo momento una postura liberalista y cuya consecuencia se reflejaba en la imposibilidad jurídica para preparar una legislación para las relaciones entre el trabajo y capital; de esta forma observamos que la clase trabajadora luchó contra dos grandes enemigos, por un lado la burguesía que ostentaba los medios de producción y en los hechos fijaba las reglas del trabajo dentro de sus fábricas, mientras que por otro lado batallaban en contra del gobierno, de quien no podían esperar nada ya que se erigía como cómplice de la primera.

Asimismo vista la crueldad y deshumanización de la sociedad burguesa, se gestó un movimiento diferente al de la lucha trabajadora, siendo este una rebelión de pensamiento dentro del cual participaron escritores polemistas de muy diversos sectores y lugares, quienes sostuvieron ideas disímolas, pero quienes coincidieron en que era imprescindible modificar el sistema de la propiedad y el orden económico, a fin de evitar que dichas injusticias se perpetuaran indefinidamente.

Para nuestro estudio, y muy específicamente en lo que se refiere a nuestro país es importante conocer parte de la historia por ser un punto de partida necesario explica la inquietud social y el malestar que llevaron la revolución así como las inquietudes sociales para llevar a cabo una transformación política, social y económica, que pusiera fin a la explotación del hombre desde la época de la colonia.

Ahora bien por lo que se refiere a los antecedentes del derecho procesal del trabajo podemos distinguir cuatro grandes etapas en la evolución

histórica de la humanidad, materia de los subíndices que estudiaremos a continuación.

2.1.1. LA EDAD ANTIGUA.

Dentro de dicha época el trabajo fue objeto de desprecio, sobre todo para los grandes filósofos de las misma, ya que para estos era considerado una actividad impropia para los individuos, quedando a cargo de los esclavos el desempeño de la misma, debido a que estos eran considerados cosas y no personas, estas últimas dedicadas a la política, la guerra y la filosofía.

Es en esta forma que pudiéramos encontrar la explicación, del nacimiento de las grandes ciudades, como Atenas, Grecia y Roma, así como el florecimiento de la ciencia y de las artes, respaldadas por personalidades como Aristóteles, Platón, Tales de Mileto, Sócrates y otros más ³⁸.

“Es precisamente la Ciudad de Roma la que reviste mayor importancia para nuestra materia; ahí se encuentran ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo; al trabajo se encuadró dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa y cuyo objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos del trabajo.

Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegar más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo. Así, surgieron nuevas instituciones contractuales: *locatio conductio operis* y *locatio conductio operarum*; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio; el

³⁸ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Séptima edición, Porrúa, México, 1997, p. 5.

denominador común de estos contratos era participar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana”³⁹.

Dado lo anterior, se vislumbraban una serie de irregularidades respecto de dichos contratos, debido a que los mismos no conformaban una unidad y como hemos mencionados de ser aplicada una legislación diversa, es decir la del derecho civil, derivado de lo cual surgía una inmensa problemática para reglamentar las relaciones del trabajo.

"En la actualidad, la independencia de estos contratos es absoluta: ... las normas para el contrato de obra a precio alzado no se refieren para nada a la reglamentación del arrendamiento, y el contrato de trabajo no corresponde ya al Código Civil, sino que reclama para si sola la extensa Ley Federal del Trabajo”⁴⁰.

2.1.2. LA EDAD MEDIA.

En esta época surgen los gremios y cobra gran auge el artesanado, resultando relevante resaltar el hechos de que los primeros, es decir los gremios determinaban las condiciones conforme a las cuales deberían de prestar sus servicios los agremiados, e igualmente fijaba cual debería de ser la ayuda económica entre ellos. Los medios de producción eran detentados por los llamados maestros, dejando en segundo término a los oficiales y compañeros los cuales formaban parte propiamente de la clase trabajadora.

Las corporaciones de oficios, nacen probablemente con un propósito de emancipación, lo anterior debido a que el artesano y el siervo rompen con el señor feudal, refugiándose en las ciudades y dedicándose a una actividad en particular o colaborando a engrosar las filas de los gremios, mismos que

³⁹ Idem.

⁴⁰ MARGADANT S., Guillermo. Derecho Romano. Octava edición, Esfinge, México, 1978, p. 411.

posteriormente se convertirían en grandes empresas monopolistas, quienes además de producir diversas mercancías también determinan el monto de la producción y la venta de las mismas, previniendo perniciosos efectos de la competencia así como el acaparamiento de las materias primas utilizadas por las mismas; vigilando en todo momento las técnicas utilizadas a efecto de elevar la calidad de los productos ⁴¹.

La era de los gremios provocó un sin fin de contradicciones en el seno de los mismos, surgiendo desde entonces las diferencias de clase, razón por la cual con el tiempo se fueron extinguiendo. Dicho proceso culminó con el Edicto de Turgot, de fecha 12 de marzo de 1776, que sirvió como una simple constancia de un hecho ya consumado. Posteriormente se publica la Ley Chapellier, en junio de 1791, con la cual se confirma lo anterior, es decir la desaparición total de los gremios, siendo este es el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza organizada del proletariado ⁴².

Por lo que respecta a nuestro país, y ubicándonos en esa época, es decir en los siglos de la colonia encontramos las Leyes de Indias, las cuales significaron el movimiento legislativo más humano dentro del Nuevo Mundo en dicho periodo; mismas que fueron inspiradas en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, y destinadas a proteger a los indígenas principalmente de los pueblos de México y Perú y asimismo a procurar evitar la explotación que era llevada a cabo por los encomenderos.

“Genaro V. Vázquez señala en su obra *Doctrinas y Realidades en la Legislación para las Indias*, que entre las disposiciones contenidas en esta recopilación destacaban por su importancia las que se referían a la jornada máxima de trabajo; los descansos semanales, que respondían a una motivación religiosa; el pago del séptimo día; la protección al salario, cuidando que su pago

⁴¹ Cfr. DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*, Ob. Cit., p. 6.

⁴² Cfr. Idem.

fuera en efectivo, oportuno, integro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral; la protección a la maternidad; el establecimiento de la edad mínima de 14 años para poder prestar servicios; la protección en relación con labores insalubres; habitaciones higiénicas, el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades”⁴³.

No obstante lo anterior en los hechos no existió disposición alguna que tendiera a la igualdad entre los derechos del conquistador y el conquistado, adicionalmente se da un escaso cumplimiento de las disposiciones señaladas, principalmente porque no había sanciones suficientemente intimidatorias en las mismas leyes, así como la confabulación entre autoridades, capitalistas y encomenderos; de tal forma que dichos ordenamientos eran derecho vigente, más no positivo⁴⁴.

En este periodo era importante la pugna ideológica que se sostenía entre la ambición por los bienes materiales y las virtudes espirituales de los misioneros, siendo reflejo en cierta forma de los logros de estos últimos las citadas Leyes de Indias, las cuales entre otras cosas como hemos mencionado, procuraban una percepción efectiva del salario y asimismo les reconocía la categoría de seres humanos a los indígenas, aunque en los hechos no eran llevadas totalmente a la realidad, lo anterior debido a que debemos considerar que nuestro pueblo formaba parte de la raza vencida y en ese sentido quienes finalmente imponía las condiciones eran los conquistadores, logrando en múltiples ocasiones explotar cruelmente a los pueblos conquistados.

Cabe resaltar la diferencia existente de regímenes entre el Nuevo Mundo y el continente europeo, diferencias que resaltan principalmente entre las corporaciones del viejo continente quienes como hemos mencionado disfrutaban de una amplia autonomía, fijando las condiciones de las relaciones de trabajo por

⁴³ DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda edición, Porrúa, México, 1991, pp. 24 y 25.

⁴⁴ Cfr. Idem.

ellas mismas sin homologación de algún tipo; en tanto que en la Nueva España encontramos que dichas actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios, lo anterior como un acto de poder del gobierno a fin de controlar la actividad de los hombres, por lo que observamos que en Europa las condiciones del trabajo se determinaban de acuerdo a diferentes factores, pero sobre todo de conformidad a las necesidades de la empresa y el mercado; y por otra parte encontramos que en el Nuevo Mundo, el sistema de gremios procuraban restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península, tratando de evitar la competencia de mercancías provenientes de América ⁴⁵.

2.1.3. LA ÉPOCA MODERNA.

Dentro de esta etapa, prevalecieron sobre todo los principios de la doctrina liberal, fundamentada principalmente en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano; inclusive observamos como con las declaraciones francesa de 1789 y mexicana, refiriéndonos muy particularmente a la de Apatzingán de 1814, elevó la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo ⁴⁶.

La mencionada corriente liberal, sostenía dejar al hombre en total estado de libertad, sin ningún tipo de traba ni sujeción en el desempeño de sus actividades, ya que a decir de sus pensadores, un ser como el hombre que por naturaleza es libre quedaba a cargo del Estado quien como facultad exclusiva, debía garantizar dicho derecho o el ejercicio del mismo.

Entre sus representantes más significativos encontramos a Adam Smith, precursor de la escuela liberal quien sostenía que para organizar el mundo económico no hay necesidad de que esté presente ningún tipo de voluntad

⁴⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit., p. 39.

⁴⁶ Cfr. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Ob. Cit., p. 7.

colectiva, haciendo clara referencia al Estado, toda vez que la misma marcha por su propio impulso, no siéndole necesaria previsión razonada o convenio previo alguno, por lo cual nada diría interponerse en su marcha, hecho que el autor denominó "espontaneidad de las instituciones" ⁴⁷.

Asimismo encontramos que el código penal francés castigó severamente todos aquellos actos interrumpieran la marcha de las fuerzas económicas, ya que disponía sanciones para todos aquellos que "a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos", siendo éste un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento por parte de los trabajadores, consideradas atentatorias a la propiedad privada así como a la libertad; en ese mismo sentido el Código Civil regulaba la contratación de los trabajadores bajo el esquema de un contrato de arrendamiento, lo que permitía a los patrones imponer condiciones laborales notoriamente inhumanas, tales como salarios íntimos crueles castigos y jornadas excesivas, sin hacer distinción en cuanto al sexo o a la edad, lo anterior enarbolando la bandera de la igualdad de todos los individuos.

Enfocándonos de manera muy específica en nuestro país, encontramos que durante el desarrollo de la vida laboral mexicana se emitieron los llamados Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por Morelos en el año 1813, mismo que expresa en su párrafo 12:

"Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, borde de la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto" ⁴⁸.

⁴⁷ Cfr. Idem.

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit., p. 12.

Dicho documento consta de 23 puntos, aunque la esencia de la concepción de la justicia social, queda plasmada en el párrafo a que nos hemos referido con anterioridad; de igual forma disponía entre otras cosas que los empleos fueran otorgados únicamente por excepción a los extranjeros, siempre y cuando estos fueran capaces de instruir a los naturales ⁴⁹.

No obstante lo anterior en nuestro país se sigue aplicando el poder español mediante las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación así como sus normas complementarias.

2.1.4. ÉPOCA CONTEMPORÁNEA.

En el siglo XX el derecho del trabajo nace principalmente a consecuencia de diversos factores entre los cuales podemos mencionar los siguientes:

A) Las profundas diferencias existentes entre los hombres producidas por el sistema económico liberal, radicalizándolos en dos grupos, uno correspondiente a los dueños de capital y de las empresas, y otro que apenas subsistía por el alquiler de su fuerza de trabajo.

El triunfo del sistema liberal era tan abrumador que el Estado permanece ajeno a la vida económica y particularmente distante de las relaciones obrero patronales, observando que únicamente interviene cuando se trata de reprimir las coaliciones sindicales y los movimientos de huelga; de esta forma la libertad se impone en todas y cada una de las relaciones de trabajo, beneficiando de forma real y efectiva únicamente a los patronos quienes ven favorecidos sus intereses. Concomitantemente aparecen las ciudades o suburbios de obreros de las fábricas quienes viven una existencia miserable; el empleo de mujeres y niños

⁴⁹ Cfr. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Ob. Cit., p. 31.

en las fábricas, las largas jornadas de trabajo que se prolongan desde 13 y hasta 15 horas, son el común denominador de la época ⁵⁰.

Los patrones se encuentran en total libertad de arrojar a miles de trabajadores a la calle, sujetándose únicamente a las condiciones del mercado influyendo las crisis de sobreproducción o bien, las de subconsumo ⁵¹.

“Por lo que se refiere a la crisis, en 1815, se produce la primera; miles de trabajadores son arrojados a la calle ante el temor de manufactureros ingleses que vieron repletos sus almacenes de mercancías. En 1818 se produce la segunda crisis, y en 1825 la tercera, que provoca la quiebra de setenta bancos provinciales. Los efectos de estos fenómenos cada vez son más graves y abarcan mayores extensiones.

El pauperismo y las crisis son los dos nuevos fenómenos que preocupan a los estudiosos y se ponen en duda las ideas de Smith acerca de la armonía de los intereses privados y el interés público...” ⁵².

B) Las nuevas ideas resultado de las nacientes corrientes del pensamiento, mismas que se encargaron de denunciar la explotación de la que era objeto la clase trabajadora; asimismo la oleada de críticas hacia el sistema liberal-individualista, una vez que fueron vistas las nefastas consecuencias que había originado dentro de la sociedad, críticas que iban desde demandar el saneamiento de algunos defectos de dicho sistema económico, hasta otras que luchaban abiertamente en su contra a fin de que el mismo fuera sustituido, tratando de lograr un Estado más justo y humano ⁵³.

⁵⁰ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Ob. Cit., p. 8.

⁵¹ Cfr. Idem.

⁵² ASTUDILLO URSÚA, Pedro. Lecciones de Historia del Pensamiento Económico, Textos Universitarios, UNAM, 1978, pp. 99 y 100.

⁵³ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Ob. Cit., pp. 8 y 9.

“La corriente que logro mayor trascendencia fue la doctrina de Marx y Engels, que marco una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por su reivindicación; es la esencia de uno de los dos sistemas sociales que movieron a la humanidad”⁵⁴.

Asimismo debemos resaltar por lo que se refiere a nuestro país que “...el 27 de septiembre de 1821, con la entrada del ejercito trigarante a la ciudad de México, se consumó la independendencia nacional, comenzó una etapa de gestación de la nacionalidad mexicana”⁵⁵.

Dicha influencia llegó hasta nuestro país, que tuvo que vivir una revolución a fin de culminar con la promulgación de una constitución, en el año 1917, dentro de la cual se reconocen los derechos sociales de los trabajadores, proceso que abordaremos a continuación por resultar de suma importancia a fin de comprender pormenorizadamente los pasos que se siguieron para concretar nuestro derecho del trabajo.

2.1.4.1. HUELGAS DE CANANEA Y RÍO BLANCO.

En nuestro país el derecho de trabajo se gesta como una protesta al régimen del general Porfirio Díaz, gobierno de latifundistas y propietarios. “El documento de más significación es el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que suscribieron en San Luis Missouri el 1° de julio de 1906 los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio I. Villarreal, Juan Sarabia, Manuel Sarabia, Librado Rivera Rosalío Bustamante; constituye el primer mensaje de derecho social del trabajo a los obreros mexicanos”⁵⁶.

⁵⁴ Idem.

⁵⁵ DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Ob. Cit., p. 31.

⁵⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta edición, Porrúa, México, 1981, p. 3.

Entre otras cosas el citado manifiesto demandaba de las empresas:

- 1.- Una jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias.
- 2.- Un salario mínimo como contraprestación por el servicio prestado, mismo que debía variar de acuerdo a la región del país de que se trataré, exigiendo que dicho salario fuera mayor en donde más cara era la vida.
- 3.- Adoptar medidas evitando que mediante el trabajo a destajo, los patrones burlaran las normas de jornada máxima y salario mínimo.
- 4.- Establecer medidas tendientes a mejorar las condiciones de higiene en las fábricas, talleres y minas garantizando la seguridad de los trabajadores.
- 5.- Obligar a los patrones a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, siempre que la actividad que desempeñen requiera de dicho albergue.
- 6.- Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- 7.- Declarar la nulidad de los adeudos que hasta esa fecha tenían los trabajadores del campo a favor de sus amos.
- 8.- Obligar a los arrendadores de casas y campos a indemnizar a los arrendatarios por las mejoras que hicieren en sus propiedades.
- 9.- Prohibir a los patrones pagar al trabajador de cualquier otra forma que no sea mediante dinero efectivo.
- 10.- Evitar que se hicieren descuentos al jornal del trabajador, se retarde el pago del mismo por mas de una semana e imponer multas en caso de negativa de pago

de los salarios devengados en virtud de la separación del trabajador de la fuente de trabajo.

11.- Suprimir las tiendas de raya.

12.- Hacer obligatorio el descanso dominical.

13.- Obligar a las empresas a contratar sobre todo a trabajadores mexicanos, y en su caso que hubiera unificación de salarios para mexicanos y extranjeros que desempeñaban la misma actividad o bien que fueran pagados de una forma diferente ⁵⁷.

Es importante resaltar que a dicha Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, se afiliaron la Unión Liberal "Humanidad" y el Club Liberal de Cananea en 1906, organizaciones que alentaban a los trabajadores para defenderse contra la clase capitalista, quienes los dominaban con excesivas cargas de trabajo y bajos salarios, a fin de aumentar las ganancias de sus respectivas empresas ⁵⁸.

Dado lo anterior la noche del 31 de mayo de ese mismo año 1906, la mina denominada "Oversight", se declaró en huelga, desarrollando un movimiento pacífico por parte de los trabajadores quienes abandonaron la mina y cuyo movimiento se estimó serio, demandando la intervención del gobernador del Estado de Sonora. Dicha huelga tuvo por objeto presentar un pliego petitorio a la compañía minera de mejores condiciones de trabajo, mismo que fue considerado absurdo por parte del abogado de la empresa.

Algunas de las siguientes declaraciones y demandas eran contenidas por el mencionado pliego petitorio:

⁵⁷ Cfr. Ibidem. pp. 3 y 4.

⁵⁸ Cfr. Ibidem. p. 5.

“1°.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

2°.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I.- La destitución del mayordomo Luis.

II.- El sueldo mínimo del obrero será cinco pesos por ocho horas de trabajo.

III.- En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper Co., se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.

V.- Todo mexicano en el trabajo de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes”⁵⁹.

De esta manera los huelguistas estaban decididos a mantener su actitud hasta en tanto no se mejorarán las condiciones de trabajo, obteniendo como respuesta el uso de armas de fuego a fin de controlar la manifestación que habían organizado; resaltando el hecho de que los obreros únicamente se defendieron con piedras, tratándose a todas luces de una lucha desesperada y desigual⁶⁰.

No obstante lo anterior y una vez con los ánimos calmados, resulta sorprendente que la prensa adjudicara a los dirigentes de los trabajadores el título de "incitadores de mala fe", lo anterior dada la defensa de sus compañeros

⁵⁹ Ibidem. pp. 5 y 6.

⁶⁰ Cfr. Idem.

exigiendo la nivelación de salarios de los obreros mexicanos en relación con los extranjeros ⁶¹.

Asimismo es importante resaltar el hecho de que en dicho movimiento obrero mexicano intervinieron tropas del ejército norteamericano, lo anterior a fin de salvaguardar los intereses de la compañía minera que era originaria del vecino país del norte, lo que en términos históricos significa una gran vergüenza, no sólo para el gobierno del Estado de Sonora sino para el del General Porfirio Díaz, quienes trataron a toda costa y principalmente mediante el uso de la prensa de tergiversar los hechos ocurridos a fin de ocultar la intervención del ejército norteamericano en dicho incidente ⁶².

La actitud firme por parte de los trabajadores de Cananea obligó finalmente la empresa a llegar a un acuerdo con estos, accediendo sus peticiones, sin embargo dicho logro no se vio reflejado realmente debido a que las autoridades nacionales aparentemente no lo permitieron, en virtud de lo cual se reanudaron las labores dentro de dicha mina, sometiendo a los obreros y castigando injustamente a sus defensores; sin embargo resulta importante el hecho de que éste fue el primer incidente que buscaba hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista.

Al igual que el movimiento anterior, se presentaron otros de la misma naturaleza como resultado de la opresión del capitalismo industrial contra la organización sindical, ejemplo de ello es el suscitado en Río Blanco en 1907, protagonizado por los trabajadores hilanderos, el cual buscaba principalmente mejorar las condiciones de trabajo en contra de la jornada de 15 horas, el empleo de niños de seis años y de las múltiples arbitrariedades de los capataces de los capitalistas, actividad que despertó las inquietudes entre los industriales de la época, quienes aprobaron el 20 de noviembre de 1906 el "Reglamento para las

⁶¹ Cfr. Ibidem. p. 7.

⁶² Cfr. Ibidem. p. 8.

Fábricas de Hilados y Ejidos de Algodón", que en lo esencial fija una jornada de trabajo de 10 horas, los días de fiesta, y estipulaba de manera general el uso de las habitaciones que proporcionaba la fábrica ⁶³.

Cabe resaltar el hecho de que dicha huelga de Río Blanco no era la primera, ya que la antecedieron los movimientos de 1896, el de 1898, así como el suscitado el 28 de mayo de 1903, este último ya designado bajo el nombre de huelga con el que fue conocido ⁶⁴.

El origen de la huelga de Río Blanco de 1907, radica principalmente en la opresión por parte del capitalismo contra la organización sindical de los trabajadores hileros.

Dicho reglamento se publicó el día 4 de noviembre de 1906 en las fábricas de Puebla y Atlixco provocando una huelga por parte de los obreros, y el descontento por parte de la clase capitalista, quienes con el objeto de tratar de amedrentar a los obreros, los echaron literalmente a la calle, tratando de capitalizar la situación de angustia que provoca el desempleo, lo anterior para dominar el movimiento de asociación sindical.

En el Estado de Veracruz mientras tanto, miles de trabajadores protestaban solidariamente por el reglamento poblano, sin embargo los patrones veracruzanos, en apoyo a sus similares de Puebla, aprovecharon la ocasión para hacer suyo dicho reglamento, dándose como consecuencia un abandono de labores por parte de los obreros a fin de reiterar su apoyo a sus compañeros poblanos y defenderse de la actitud con que se conducían los patrones.

Los trabajadores deciden entonces someter el citado conflicto al arbitraje del Presidente de la República, esperando que este les hiciera un poco

⁶³ Cfr. Ibidem. pp. 8 y 9.

⁶⁴ Cfr. Idem.

de justicia dadas las condiciones en que habían venido desempeñando su trabajo durante tanto tiempo, de esta forma el Presidente Porfirio Díaz les hace saber el 5 de enero a los comisionados de los trabajadores que el laudo a sido favorable para ellos, quienes dan a conocer la resolución presidencial a los trabajadores un día después, advirtiéndoles que no se trataba sino de una burla, debido a que dicha resolución no era sino un instrumento para que la clase capitalista siguiera explotando a la masa trabajadora.

Parte de la mencionada resolución pretendía obligar a los trabajadores a presentarse a laborar de manera normal y con los horarios establecidos antes del conflicto el lunes 7 de enero de ese mismo año 1907; de esta forma los obreros aparentemente regresan vencidos a los centros de trabajo ante la mirada vencedora de los industriales. Sin embargo las cosas no serían tan sencillas para estos últimos dado que los trabajadores no tienen la intención de volver vencidos y se lanzan encolerizados en contra de las propiedades de sus explotadores, entre ellas de la tienda de raya de Río Blanco, de la cual toman lo que necesitan y después le prenden fuego; ponen en libertad a sus compañeros que se hallaban presos en Nogales y Santa Rosa.

Los trabajadores se hacen justicia con sus propias manos al no recibir apoyo por parte del entonces Presidente de la República Porfirio Díaz, desencadenando aún más la desconfianza que en contra de él existía. La muchedumbre gritaba enardecida “abajo Porfirio Díaz y viva la revolución obrera”. Resultado de este movimiento fue una masacre en contra de los obreros, llevada a cabo por el General Rosalino Martínez por órdenes presidenciales ⁶⁵.

Una vez cumplidas las instrucciones presidenciales y visto los asesinatos colectivos por parte de las autoridades, el orden fue reestablecido ante la impotencia de los obreros sobrevivientes, quienes no tuvieron otra opción que regresar al trabajo, obedecer y cumplir las ordenes que se les habían impuesto;

⁶⁵ Cfr. *Ibidem*. pp. 10 y 11.

ahora con mayor rencor que antes contra sus explotadores y contra el viejo tirano Porfirio Díaz.

Poco tiempo hace falta para que triunfe la revolución y sea destituido el Presidente de la República; sin embargo la época del Porfiriato quedó profundamente grabada en la historia del pueblo de México, época de marginación y de desarrollo industrial basada en la explotación del obrero, misma que provocó la llegada de la revolución mexicana.

2.1.4.2. LA REVOLUCIÓN MEXICANA.

En el año de 1910 y al amparo de los principios *sufragio efectivo y no reelección*, Francisco I. Madero se enfrenta en el ámbito político al general Porfirio Díaz, con la finalidad de participar en la campaña presidencial de ese mismo año, provocando el entusiasmo de un pueblo que ya estaba harto de las prácticas dictatoriales del viejo presidente.

Resultaba claro que el General Díaz no tenía las menores intenciones de abandonar la silla presidencial y en ese sentido y no obstante las intimidaciones de que fue objeto Francisco I. Madero, lanza el llamado “Plan de San Luis” que exhortaba al pueblo a tomar las armas el 20 de noviembre de ese mismo año 1910 en contra del gobierno establecido; de esta manera se da el inicio de la revolución mexicana.

Resultado de esa revolución, y en unas elecciones verdaderamente democráticas, Francisco I. Madero llega al poder, trayendo con él una nueva era en todos los ámbitos, político, económico y social. “Como primer paso social se expidió a iniciativa suya el decreto del Congreso de la Unión de 13 de diciembre de 1911, que crea la *Oficina del Trabajo*, dependiente de la Secretaría de

Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución de conflictos entre capital y trabajo...”⁶⁶.

Oficina que sienta las bases de la jurisdicción laboral, al resolver múltiples conflictos a favor de la clase obrera y auspiciando la formulación de contratos y tarifas dentro de la industria textil, adicionalmente el Presidente Madero ya tenía planes sobre los primeros proyectos de leyes agrarias y del trabajo, que serían las precursoras de las garantías sociales⁶⁷.

El 22 de febrero de 1913, víctimas de la traición son asesinados el Presidente de la República Francisco I. Madero así como el Vicepresidente José María Pino Suárez, dando paso a la revolución constitucionalista encabezada por Venustiano Carranza, entonces Gobernador del Estado de Coahuila, lucha emprendida principalmente en contra de Victoriano Huerta y sus secuaces, impulsando activamente el Plan de Guadalupe de fecha 26 de marzo de 1913, denominado así dado que fue firmado en la Hacienda de Guadalupe, Coahuila, que a la letra señalaba:

“1° Se desconoce al general Victoriano Huerta como Presidente de la República.

2° Se desconoce también a los Poderes Legislativo y Judicial de la Federación.

3° Se desconoce a los Gobernadores de los Estados que aún reconocen a los poderes federales que aún forman la actual administración, treinta días después de la publicación del Plan.

4° Para la organización del Ejército encargado de hacer cumplir nuestro propósito, nombramos como Primer Jefe del Ejército que se denominará “Constitucionalista” al ciudadano Venustiano Carranza Gobernador del Estado de Coahuila.

⁶⁶ Ibidem. p. 12.

⁶⁷ Cfr. Idem.

5° Al ocupar el Ejército Constitucionalista la ciudad de México, se encargara interinamente del Poder Ejecutivo el ciudadano Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército, o quien lo hubiere sustituido en el mando.

6° El Presidente interino de la república convocará a elecciones federales tan luego como se haya consolidado la paz, entregando el poder al ciudadano que hubiere sido electo.

7° El ciudadano que funja como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista en los Estados cuyos gobiernos hubieran reconocido al de Huerta, asumirá el cargo de gobernador provisional y convocará a elecciones locales, después de que hayan tomado posesión de su cargo los ciudadanos que hubieren sido electos para desempeñar los altos poderes de la Federación, como lo previene la base anterior”⁶⁸.

Precisamente es el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista quien en uno de sus discursos pone de manifiesto que una vez terminada la lucha armada, tendrá que iniciar una majestuosa lucha social, la lucha de clases, independientemente de cualquier voluntad; manifiesta la necesidad de una nueva Constitución y de leyes que favorezcan al campesino y al obrero, estas últimas debiendo ser promulgadas por ellos mismo, puesto que serán los que triunfen en esa lucha social reivindicadota.

Finalmente la Revolución Constitucionalista triunfa sobre Huerta, logrando su derrocamiento, quien abandona apresuradamente el país para refugiarse en el extranjero, pero es precisamente en este momento en donde se inicia una nueva lucha entre los altos jefes de la Revolución que quedan al frente del país.

Ante los múltiples enfrentamientos la Revolución se dividió en tres grupos, el primero encabezado por el Primer Jefe y los poderosos contingentes del

⁶⁸ Ibidem. pp. 22 y 23.

Ejército Constitucionalista; el segundo por el general Francisco Villa, Jefe de la División del Norte, y el último guiado por el general Emiliano Zapata y núcleos agraristas del Estado de Morelos ⁶⁹; quienes no obstante sus diferencias lograron llegar a puntos de acuerdo, entre los cuales se encontraban:

“En materia agraria, destruir el latifundismo, crear la pequeña propiedad, proporcionar tierra a los campesinos, fomentar la agricultura y las escuelas con este fin; en materia obrera, a más de una educación moralizadora, de leyes sobre accidentes de trabajo, pensiones de retiro, horas de labor, higiene y seguridad, para hacer menos cruel la explotación del proletariado, así como reconocer los derechos de asociación, huelga y boicot, supresión de las tiendas de raya...” ⁷⁰.

Venustiano Carranza como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, instaló en el puerto de Veracruz, el Gobierno de la Revolución, expidiendo el conocido decreto de reformas al Plan de Guadalupe de fecha 12 de diciembre de 1914, con el cual realmente se inicia la etapa legislativa de carácter social de la Revolución anunciando la expedición de decretos y leyes a favor de las clases más necesitadas, de las clases proletarias, como son obreros y campesinos.

En ese orden de ideas el llamado Primer Jefe, expide en el puerto de Veracruz la Ley agraria de fecha 6 de enero de 1915, en tanto que en diversos Estados de la República se promulgaron también leyes que protegían a campesinos y obreros; un ejemplo de ellos es que el Gobernador y comandante militar del Estado de Yucatán, decretó la liberación del jornalero indígena así como la cancelación de las cartas-cuentas en el servicio rural. Por otro lado es importante resaltar el hecho de la creación por su parte de una Sección de

⁶⁹ Cfr. Idem.

⁷⁰ Ibidem. p. 24.

Inmigración y Trabajo para prevenir y solucionar las diferencias que surgieran entre capital y trabajo ⁷¹.

“Por esto, la revolución y su dinámica protectora del indio esclavizado y del obrero oprimido se arraigaron hondamente en el suelo yucateco. Aquel pueblo sufrido que había olvidado por completo las guerras de sus antepasados y que la revolución revivió en una nueva lucha de clase, fue reivindicado por una gran hombre: Salvador Alvarado, quien expidió la Ley de Consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje y la Ley del Trabajo de 14 de mayo y 11 de diciembre de 1915, respectivamente, las cuales crearon por primera vez en el país tribunales del trabajo de típica estructura social, con amplias facultades procesales que rompieron la tradición civilista, humanizando la justicia y proscribiendo el estilo curialesco” ⁷².

El tribunal dirimía los conflictos que surgían entre las dos clases sociales en que estaba dividida la sociedad, la de los explotadores y los explotados, la del capital y el trabajo; la participación de representantes de las clases sociales como autoridades estatales en las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, es una prueba de la transformación del Estado encaminado ahora hacia un sentido democrático-social.

“La Ley del Trabajo no solo fue la primera en la república expedida con este título, sino la que primeramente estableció la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana. La filosofía socialista se consigna en el preámbulo de la propia ley” ⁷³.

Poco a poco en los diferentes Estados de la República se van creando ordenamientos que favorecen a los trabajadores, entre ellos tenemos el del Estado de Jalisco que establece el descanso dominical y la jornada de nueve

⁷¹ Cfr. Ibidem. p. 25.

⁷² Ibidem. p. 26.

⁷³ Idem.

horas, así como la prescripción de deudas de los trabajadores del campo y la inembargabilidad del salario; en Veracruz se establecen las Juntas de Administración Civil a fin de dirimir las quejas entre patronos y obreros, lo anterior entre otros ejemplos ⁷⁴.

2.2. LA CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1917.

Ahora bien después de que Venustiano Carranza hubo derrotado a las fracciones zapatistas y villistas y con el fin de plasmar los nuevos principios sociales de la revolución Constitucionalista en una nueva Constitución, convocó a la gran Asamblea Legislativa; iniciando sus labores dicho congreso Constituyente el 1° de Diciembre de 1916 y concluyéndolas el 31 de enero de 1917, dando como resultado la promulgación de la nueva Constitución el 5 de febrero de 1917 y entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año ⁷⁵.

De esta forma podremos considerar que el derecho sustantivo y procesal de los conflictos del trabajo surge a nivel nacional, precisamente con este ordenamiento y muy en particular con lo plasmado en su artículo 123, resultado de la lucha armada iniciada en 1910; poniendo de manifiesto el sentir de la nación al hacer justicia a la clase trabajadora de nuestro país.

Nuestra Constitución a partir de su creación a tenido un sin fin de reformas relacionadas con la materia del trabajo, toda vez que la misma ha sido a partir de entonces sumamente sensible al cambio de la realidad social, modificándose de acuerdo a las necesidades y aspiraciones de nuestro pueblo.

Entre las reformas más significativas encontramos que dada la multiplicidad de ordenamientos que ha nivel nacional se habían expedido, en

⁷⁴ Cfr. Idem.

⁷⁵ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Sexta edición, Porrúa, México, 1982, p. 20.

1929, se reforma nuestra Carta Magna a fin de establecer la federalización de la legislación del trabajo; de igual forma en el mismo año se declara de utilidad pública la Ley del Seguro Social al adicionarse la fracción XXIX, del multicitado artículo 123 ⁷⁶.

Resultado de la federalización de las normas del trabajo a las que hemos hecho referencia, evidentemente se creó una jurisdicción federal laboral; adicionando algunos años después la fracción XXXI a fin de establecer un sistema competencial de doble aplicación, es decir, federal y local de las normas del trabajo, estableciendo en ese sentido algunas ramas o materias que excepcionalmente podrán conocer únicamente las autoridades federales.

“La adición más importante que ha tenido el artículo 123 constitucional es, sin duda, la que incorporó a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, del gobierno del Distrito y Territorios Federales al marco constitucional, por medio de la adición de catorce fracciones que integraron el apartado ‘B’; al texto ya existente del artículo 123 constitucional se le denominó apartado ‘A’ (Diario Oficial de 5 de diciembre de 1960)” ⁷⁷.

Asimismo y con la finalidad de proteger a los menores y siguiendo una tendencia internacional en ese sentido, se reformó, la fracción II del apartado “A”, prohibiendo todo tipo de servicios del trabajo de los menores de 16 años después de las diez de la noche; y en ese mismo sentido se aumento la edad mínima para trabajar de los 12 a los 14 años de edad, medida que si bien tendía a proteger la salud y moralidad de los menores trabajadores al permitirles instruirse en las instituciones educativas, se olvido que dichos trabajadores en muchos casos eran importante contribuyentes al presupuesto familiar ⁷⁸.

⁷⁶ Cfr. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Ob. Cit., pp. 48 y 49.

⁷⁷ Ibidem. p. 50.

⁷⁸ Cfr. Ibidem. p. 51.

Por otra parte en 1962, se modifico la fracción VI del apartado “A” para establecer los salarios mínimos del campo y profesional, disponiendo también un sistema para la determinación de los salarios mínimos, con base en zonas económicas; y en ese mismo año se determina el derecho que los trabajadores tienen a participar de las utilidades de la empresa en la cual laboran.

Es así como observamos que se dan otras múltiples reformas entre las cuales encontramos: la creación de un sistema habitacional a base de aportaciones de los patrones, que integran fondo nacional de vivienda a favor de los trabajadores, el cual buscaba un sistema de autofinanciamiento que ofreciera créditos baratos a estos últimos; este derecho se hace extensivo tanto para los trabajadores al servicio del Estado, como para los miembros activos del Ejército, Fuerza Aérea y Armada ⁷⁹.

Por otro lado se elevo a rango Constitucional la igualdad jurídica del hombre y la mujer, por lo que las actividades que anteriormente estaban prohibidas en el ámbito laboral para las mujeres dejaron de estarlo; se ampara la salud de la mujer embarazada de tal forma que ya no se le obliga a realizar trabajos que exijan un esfuerzo considerable, y se conceden seis semanas antes y después del parto para descansar. En ese mismo orden de ideas y beneficiando a la mujer también se elimina la prohibición a fin de que estas puedan prestar servicios en jornada extraordinaria; las nuevas disposiciones laborales establecen que las condiciones de higiene y seguridad, no solo deberán dirigirse hacia la protección de la mujer como individuo, sino se canalizan de igual forma hacia la protección del producto de la concepción cuando se trate de trabajadoras embarazadas; así también se elevó a nivel constitucional el derecho al seguro de guardería ⁸⁰.

⁷⁹ Cfr. Ibidem. p. 52.

⁸⁰ Cfr. Ibidem. p. 53.

Los cambios anteriormente mencionados solo son algunos ejemplos de la actividad legislativa que ha tenido lugar sobre nuestra Constitución Política, sin embargo debemos tener en cuenta que de forma concomitante se han hecho múltiples reformas a la legislación propiamente de la materia, es decir a la Ley Federal del Trabajo y en ese sentido estudiaremos dicho ordenamiento a continuación.

2.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

“El 18 de agosto de 1931, se publicó en el Diario Oficial de de la Federación la primera Ley Federal del Trabajo”⁸¹. Fue el resultado de un enorme proceso de elaboración y desde luego estuvo precedida por algunos proyectos; entre lo más relevante que podemos destacar encontramos su artículo 2°, mismo que establecía que las relaciones entre el estado y sus servidores se regirían por las leyes del servicio civil que se expidan.

En ese sentido surgió una polémica para determinar si el artículo 123 Constitucional era aplicable o no a los burócratas, misma que resolvió la Suprema Corte de Justicia de la Nación al determinar que los trabajadores al servicio del estado no gozaban de las prerrogativas que para los trabajadores consigno el artículo 123 de la Constitución, toda vez que dicho ordenamiento tendía a buscar el equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancias que no concurrían en las relaciones que mediaban entre el poder público y los empleados que de él dependían⁸².

No obstante lo anterior y en ese mismo orden de ideas, las leyes del servicio civil no se expidieron; por lo que los trabajadores del servicio público desarrollaban sus labores en la completa inseguridad jurídica, debido a eran

⁸¹ Ibidem. p. 66.

⁸² Cfr. Idem.

cesados cientos e inclusive miles de empleados de cualquier categoría en cada cambio que de funcionarios o administración se presentaba, dependiendo de los avatares de la vida política, resultando olvido que dichos trabajadores estaban condicionados a criterios subjetivos de los funcionarios, quienes en su mayoría al ser nombrados pretendían delegar los mejores puestos para sus amigos más cercanos y así también los de modesta categoría para sus conocidos.

Afortunadamente y después de un amplio debate y discusión por parte de los legisladores, el día 5 de noviembre de 1938 se aprobó por el poder legislativo federal del estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión ⁸³, el cual significó un paso decisivo en la historia del derecho del trabajo, y que pone de manifiesto que la relación jurídica entre el Estado y sus trabajadores es en sí una relación de trabajo, por lo que con dicho estatuto la burocracia dejó de marchar a la deriva y sirvió de antecedente para la legislación que este día de hoy conocemos en favor de los trabajadores al servicio del estado.

Volviendo de nuevo al punto que nos ocupa, y tratando muy particularmente en la Ley Federal del Trabajo de 1931, es de resaltarse que el "...presidente Calles terminó su periodo el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el gobierno tenía planeada la reforma de los arts. 73, frac. X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo. Dentro de ese propósito, y aún antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un *Proyecto de código federal del trabajo*. Este documento, publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la ley de 1931.

⁸³ Cfr. Ibidem. p. 69.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después, el presidente Portes Gil envió al Poder legislativo un Proyecto de código federal del trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicación única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los que este segundo tipo, y porque consiguió la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el auto, de conformidad con la frac. XXI de la Declaración de los derechos sociales.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo *Proyecto*, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dio el nombre de código, sino el de ley. Fue discutido en Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

La Exposición de motivos de la Ley de 1970 hizo un cumplido elogio de su antecesora:

“Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas del trabajo, la determinación de los beneficios

mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de servicios... hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción”⁸⁴.

2.4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Tomando en cuenta que la Ley Federal del Trabajo es el punto de partida de donde brotan los principios de justicia social plasmados en el artículo 123 de nuestra Constitución, para la elaboración de esta nueva ley se consultaron y tomaron en cuenta a los diversos grupos y fuerzas activas de la vida nacional, evidentemente a los trabajadores, a los patronos y sindicatos, escuelas e institutos dedicados al derecho, autoridades del trabajo y al pueblo en general a fin de crear una legislación que estuviese más próxima a los intereses de carácter nacional, del pueblo y de todos los poderes públicos.

De esta forma encontramos que en 1960, el presidente López Mateos designó una comisión a fin de que ésta preparará un anteproyecto de la ley del trabajo, la cual se reunió durante casi dos años a fin de hacer realidad ese primer proyecto de ley; mismo que tocaba diferentes puntos entre los cuales podemos encontrar el aumento a 14 años de edad como la mínima para desempeñar actividades laborales, asimismo se buscó establecer un concepto más moderno respecto de los salarios mínimos y de su determinación. Por otro lado se pretendían que los trabajadores de las empresas participarán de las utilidades que éstas obtenían y asimismo pretendían establecer con mayor claridad los límites entre la jurisdicción local y federal.

⁸⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit., p. 54.

Es el caso que en 1967 el nuevo presidente de la República Gustavo Díaz Ordaz designó una segunda comisión a fin de preparar un segundo proyecto que resulta más armónico para la vida laboral del país, mismo que una vez que estuvo terminado se hizo llegar a todos los sectores interesados para que sobre él expresaran su opinión he hicieran las observaciones que estimarán convenientes. Resultado de lo mismo se obtuvo un una gran afluencia de documentación por parte de la clase trabajadora, en contraposición la clase patronal se abstuvo de hacer comentarios.

Posteriormente se citó a ambos sectores, es decir a trabajadores y patronos a efecto e intercambiar opiniones e impresiones que facilitarían la redacción del proyecto respectivo, para presentarlo ante el Poder Legislativo; una vez verificada dicha reunión los representantes de la clase patronal se opusieron rotundamente a todas las normas que proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores, manteniendo una postura totalmente negativa en ése sentido.

Por mencionar algunos ejemplos encontramos que se objeto la definición de la jornada de trabajo, aduciendo que no correspondía a la realidad, manifestación que resultaba cierta, toda vez que las reformas pretendían precisamente corregir los abusos que se cometían y evitar en el futuro se prolongaron las horas de trabajo por razones no imputables a los trabajadores; asimismo se opusieron a la prima por trabajo en día domingo, desconociendo que es actividad privará al trabajador de la compañía de sus hijos, por otro lado se opusieron a aspectos relacionados con las vacaciones, por ejemplo rechazaron la idea de que los períodos vacacionales coincidieron con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y que se concediera a los trabajadores una prima que les permitiera disfrutar de éstas con independencia de los gastos que día a día se iban generando; se desecho la idea de un aguinaldo anual y de igual forma se opusieron rotundamente a proteger las invenciones de los trabajadores ⁸⁵.

⁸⁵ Cfr. Ibidem. p. 57.

“En resumen, en un documento de 8 de julio de 1968, concluyeron expresando que la proyectada reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales”⁸⁶.

Por otro lado los representantes de los trabajadores acudieron con una actitud totalmente opuesta a la de los patrones, planteando que a partir de 1931 las condiciones de la época en que se expidió, así como las transformaciones sufridas de manera general en el país, exigían se elevará los niveles de vida de todos los trabajadores, otorgándoles una participación más justa en los resultados de la producción distribución de bienes; asimismo manifestaron que el proyecto en cuestión satisfacía en buena medida sus aspiraciones aunque también señalaron que podría mejorarse⁸⁷.

De esta forma se planteó entre otras cosas la federalización de la justicia del trabajo a fin de evitar la influencia política y económica de los gobiernos y de los empresarios de los estados, misma que se hace sentir en las Juntas de Conciliación y Arbitraje; no obstante lo anterior dicha reforma no era susceptible de llevarse a cabo sin hacer una modificación en los textos constitucionales, situación que no estaba prevista en esos momentos. Asimismo solicitaron la reducción de las horas de trabajo en la semana, previendo que únicamente se trabajarán 40 horas, sin embargo se llegó a la conclusión de que dicha circunstancia podría ser solicitada desde un principio en la contratación colectiva por parte de los sindicatos, sin necesidad de reformar la Constitución.

En virtud de las observaciones vertidas por parte de la clase trabajadora, dicha anteproyecto se modificó a fin de dar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva y al ejercicio del derecho de huelga⁸⁸.

⁸⁶ Idem.

⁸⁷ Cfr. Idem.

⁸⁸ Cfr. Ibidem. p. 58.

Hecho lo anterior la comisión redactó el proyecto final mismo que fue enviado a la Cámara de Diputados como una iniciativa de nueva ley federal del trabajo, empezando una nueva lucha mediante el proceso democrático para su aprobación, desfilando nuevamente los representantes de los trabajadores y de los empresarios para expresar ante las comisiones unidas de diputados y senadores sus observaciones y sugerencias con la mayor de las libertades.

Una vez que los empresarios estuvieron convencidos de que era inevitable la expedición de la nueva ley, trataron por todos los medios de obtener en la medida de lo posible los mejores beneficios en su favor, presentando su postura respecto de aquellas cuestiones que consideraban aspectos no objetables, objetables e inaceptables, poniendo de manifiesto que los no objetables eran aquellos que no implicaban nuevos beneficios para la clase trabajadora, asimismo encontramos entre los objetables las normas que reconocían el derecho de huelga en los problemas del contrato-ley; las normas sobre las reglamentaciones especiales, el reconocimiento de la propina como parte del salario, el pago de tiempo extra con un salario mayor, la prima por trabajo en domingo, el pago del trabajo en día de descanso con salario doble, nuevos días de descanso obligatorio, el aumento del periodo de vacaciones, la prima de vacaciones, el aguinaldo.

En ese mismo orden de ideas y resaltando los aspectos que en su oportunidad los empresarios consideraron como totalmente inaceptables, se encontraban por mencionar algunos; la interrupción de la jornada de trabajo durante media hora, la norma que establecía que el salario se integra con todas las prestaciones que recibe trabajador; la norma que imponían los empresarios la obligación de preferir a los trabajadores que les hubiesen servido con anterioridad, la prima de antigüedad, las normas relativas a impedir la proliferación de los puestos de confianza, las normas sobre los agentes de comercio y muy particular las relativas a los agentes de seguros; aquellas relativas sobre trabajo a domicilio así como diversas normas procesales que tenían como finalidad dar firmeza a los

procedimientos en materia de huelga, así como las relativas a la participación en las utilidades de la empresa adicionalmente a las que pretendían establecer un capítulo sobre habitaciones de los trabajadores y finalmente proponían que se introdujera en la ley el contrato a prueba y que se restableciera el contrato medieval de aprendizaje, lo anterior con la finalidad de no pagar el salario en tanto los trabajadores aprendían a desempeñar sus labores dentro de las empresas ⁸⁹.

Dado el exhaustivo estudio por parte de los legisladores, la iniciativa no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales; creando una mayor armonía entre diversos preceptos y la precisión de algunos conceptos. Sin embargo es importante también resaltar que se observa se restringen muchos de los beneficios que la iniciativa concedida a los trabajadores y asimismo, no se encuentra en esas modificaciones ningún derecho nuevo para los trabajadores.

No cabe duda, el anteproyecto que sirvió como partida para los preceptos democráticos ante la comisión redactora y ante las cámaras legisladoras, contienen una serie de ideas que resultaba por demás benéficas para la clase trabajadora, sin embargo las mismas se confrontaron con las realidades vivas proponiéndose a la crítica constructiva y al debate libre de todos los hombres de buena voluntad así de lograr la erradicación de la miseria. En tal virtud resulta que la nueva ley no puede ser todo el derecho del trabajo; actúa como una fuerza viva que debe guiar a la clase trabajadora y a sus sindicatos, como a los patrones o empresarios para atemperar la injusticia que existen dentro de las fábricas ⁹⁰.

Asimismo ponemos de manifiesto que evidentemente no es una obra final, por lo que la misma debe ser sujeta de modificación en la medida en que exigían las nuevas condiciones del trabajo, así como el proceso creciente del

⁸⁹ Cfr. Ibidem. p. 59.

⁹⁰ Cfr. Ibidem. p. 60.

progreso nacional, así de proteger a los grupos de trabajadores más marginados y supera las condiciones de vida de aquellos hombres a los cuales debemos el progreso de nuestra civilización y nuestros pueblos.

2.5. REFORMAS POSTERIORES A 1970.

Resulta importante destacar las reformas constitucionales y legales hechas con posterioridad a 1970, mencionando primeramente que en el año de 1973, la Ley Federal del Trabajo fue reformada con el propósito de crear principios e instituciones defensoras del poder adquisitivo del salario, dando al derecho del trabajo su verdadera dimensión; resultado de lo anterior observamos el derecho laboral ya no es únicamente un estatuto regulador de las relaciones entre trabajadores y empresas sino que penetra en la economía nacional, facilitando a los obreros y sus familias la adquisición de los artículos de consumo necesarios convenientemente a precios reducidos, mediante la creación de subsidios y el otorgamiento de créditos a intereses preferenciales ⁹¹.

Asimismo en el año de 1974, se consignó en el artículo cuarto de la Constitución la igualdad plena del hombre y la mujer, lo que trajo como consecuencia las modificaciones necesarias en el Código Civil, en la Ley de Población, en la de Nacionalidad y Naturalización y evidentemente en la Ley Federal del Trabajo, en lo que al trabajo de la mujer se refiere y relacionados principalmente con la defensa de la maternidad.

Por otro lado se han creado algunas normas tendientes a generalizar el cumplimiento de las obligaciones de los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, y de establecer medidas de seguridad e higiene que se consideraron prioritarias; por otro lado se reformaron algunos artículos de la Ley Federal del Trabajo, con objeto de señalar el procedimiento que se debía adoptar para

⁹¹ Cfr. Ibidem. p. 62.

proceder a los pagos adicionales de reparto de utilidades y en ese mismo sentido en 1980, se efectuó el mayor número de reformas a los artículos originales de la Ley Federal del Trabajo, modificándose en su integridad los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis, y adicionándose el artículo 47 de la misma ley⁹².

Congruente con la reformas efectuadas en 1980 se derogaron los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471, para establecer las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta de aviso de despido al trabajador; asimismo se reformó el artículo 141 de la multicitada ley a efecto de ampliar la aportación patronal al INFONAVIT y hacer una distinción entre el sistema de aportaciones integra el fondo de ahorro de los trabajadores, el sistema de recuperación de los créditos otorgados⁹³.

En el año de 1982 y como consecuencia de la nacionalización de la banca en México, se adicionó la fracción XIII-bis al apartado "B" del artículo 123 constitucional, a fin de considerar a los empleados de instituciones de crédito como trabajadores al servicio del estado; por otro lado en 1983 entraron en vigor la reformas que permiten la revisión y aumento de los salarios mínimos en periodos menores de un año⁹⁴.

En 1987 entró en vigor la reforma a la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, para que fuera una Comisión Nacional la que fijara los salarios mínimos y ya no las Comisiones Regionales, además de suprimir la distinción entre salario mínimo de la ciudad y del campo. En ese mismo año se aprobaron reformas a diversos artículos lo cual tuvo por objeto adecuar la ley reglamentaria al nuevo texto de la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 constitucional y en ese sentido se cambió la expresión de zonas económicas por

⁹² Cfr. Idem.

⁹³ Cfr. Idem.

⁹⁴ Cfr. Ibidem. p. 63.

el de áreas geográficas; y se establecen las bases para integración tripartita de las comisiones consultivas a las que se refiere el nuevo texto constitucional.

Por otro lado, en 1990 con motivo de la desnacionalización bancaria, se tuvo que reformar el artículo 123, apartado "A", fracción XXXI, inciso a), de la Constitución, con el objeto de aplicar dicho apartado a los trabajadores bancarios de las instituciones de crédito que se privatizaran, conservando el régimen laboral del apartado en el artículo 123 nuestra carta magna a las entidades de la administración pública federal que forman parte del sistema bancario mexicano.

Ahora bien lo que resulta realmente importante para nuestro tema son las reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo en 1980, las cuales son muy numerosas, ya que se reformaron infinidad de capítulos a fin de adecuarla a la nueva realidad nacional, sin embargo dentro de las más sobresalientes encontramos: la preeminencia de la conciliación como medio de solución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad.

Creemos que dentro de las anteriormente mencionadas una de las más importantes sino es que la de mayor importancia es la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de redimir al trabajador mediante la suplencia de la deficiencia de la demanda, supliendo las quejas o reclamaciones defectuosas, es decir, tienen la obligación de subsanar los defectos de la demanda, en cuanto a las prestaciones se refiere; las Juntas de Conciliación y Arbitraje, podrán "incluir" prestaciones que no se reclamaron si de los hechos planteados en la demanda se infiere que las mismas le corresponden al trabajador, pero están impedidas para cambiar la acción intentada por el trabajador, y en caso de que la demanda sea obscura deberán prevenir al actor para que la subsane como lo veremos en capítulos siguientes.

En segundo término pondríamos la adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que destaca los efectos del aviso del despido, el sentido de que si el patrón no da aviso a la Junta de la fecha y causas de la rescisión, bastará ese solo hecho para considerar que el despido fue injustificado, desde luego y a pesar de que esta disposición nos parece de suma importancia, queda claro que la justificación o injustificación del despido no se deriva de un simple escrito dirigido a la Autoridad, ya que éste será justificado si se fundamentan en alguna de las XV fracciones contenidas en el artículo 47 de la ley de la materia.

Como hemos visto el presente capítulo sirvió para tener una noción de los antecedentes primordiales del derecho del trabajo tanto a nivel internacional como en nuestro país; visto lo anterior procederemos a desarrollar nuestro siguiente capítulo el cual permitirá conocer cuál es el marco jurídico dentro del cual se desarrolla nuestro derecho del trabajo a fin de entender cuáles son los ordenamientos de los cuales emana el mismo, teniendo una visión más clara de toda la estructura jurídica que los sostiene.

CAPÍTULO 3. MARCO JURÍDICO VIGENTE DEL JUICIO LABORAL

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

En el presente capítulo analizaremos cuales son las normas rectoras de nuestro de derecho del trabajo, y de esta forma entender cuales son los ordenamientos aplicables al tramitar el juicio laboral, adicionalmente a distinguir quienes son las autoridades competentes para resolverlo.

Es así que en primer término tenemos que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, particularmente en su artículo 123, apartados “A” y “B”, es el ordenamiento fundamental que regula el trabajo en nuestro país; asimismo y no obstante que dicho ordenamiento lo hemos analizado en capítulos anteriores, cabe hacer la aclaración en el sentido de que el apartado “A” se refiere únicamente a las relaciones que se establecen entre el capital y el trabajo, en tanto que el apartado “B” de dicho ordenamiento esta encaminado a regular las relaciones originadas entre los empleados al servicio del Estado y este último.

Dicho artículo se encuentra particularmente en el Título Sexto de nuestra Carta Magna, relativa al Trabajo y a la Previsión Social, mismo que señala:

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo ...”.

De igual forma dispone de manera general los derechos mínimos de los que deberán de disfrutar los trabajadores, contempla entre otras cosas el establecimiento de los salarios mínimos, ya sean generales o profesionales, el establecimiento de salario igual para trabajo igual, con independencia de sexo o nacionalidad; la forma de pago del salario y la obligación por parte de los patrones para hacer el reparto de utilidades que corresponda a las empresas a favor de sus empleados.

Por otra parte es importante resaltar que dicho ordenamiento también hace alusión a los derechos mínimos que deberán tener los trabajadores al servicio de Estado y de esta forma sienta las bases y fundamento para la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado, legislación de la cual únicamente mencionaremos esta encaminada a regular las relaciones entre el Estado y los trabajadores que se encuentran a su servicio, no entrando a un estudio profundo de la misma por no ser parte de nuestro tema de tesis.

Finalmente resaltamos la importancia que tiene el artículo 123 al señalar específicamente que conflictos corresponden a la jurisdicción federal y cuales a la local, lo que se desprende de la fracción XXXI del citado precepto.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Visto lo anterior hemos advertido que la Constitución Política es el fundamento de las Leyes que regulan el trabajo y particularmente del objeto de nuestro estudio, es decir de la Ley Federal del Trabajo; reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 del citado ordenamiento.

Esta ley reglamenta el trabajo que se presta a la iniciativa privada, es decir a empresas particulares, estableciendo los derechos mínimos de los trabajadores, en otras palabras es precisamente la Ley Federal del Trabajo la que materializa todos aquellos aspectos que menciona el artículo 123 en su apartado "A", particularizando la forma en que se protegerán los derechos de los trabajadores.

Esta se encuentra integrada por dieciséis títulos, los cuales determinan los principios generales del trabajo, pasando por la duración y suspensión de las mismas, sus efectos, las condiciones bajo las cuales se deberá ejercitar el trabajo; la jornada, días de descanso, vacaciones, salario, obligaciones para ambas partes, habitaciones para los trabajadores, derechos de preferencia y antigüedad, invenciones de los trabajadores.

Así también encontramos artículos destinados a proteger el trabajo de las mujeres, de los menores, trabajadores de confianza, ferrocarrileros, de autotransportes, del campo, deportistas, actores y músicos; regula las relaciones no solo de carácter individual del trabajo sino también aquellas de carácter colectivo, como lo que corresponde a las coaliciones, sindicatos, federaciones y confederaciones, contratos colectivos del trabajo, contrato ley, reglamento interior de trabajo, huelgas y riesgos de trabajo entre otros.

De manera enunciativa y para rápida referencia nos permitimos transcribir los encabezados de los dieciséis títulos de la Ley Federal del Trabajo:

Título Primero. Principios generales.
Título Segundo. Relaciones individuales de trabajo.
Título Tercero. Condiciones de trabajo.
Título Cuarto. Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos.
Título Quinto. Trabajo de las mujeres.
Título Quinto Bis. Trabajo de los menores.
Título Sexto. Trabajos especiales.
Título Séptimo. Relaciones colectivas de trabajo.
Título Octavo. Huelgas.
Título Noveno. Riesgos de trabajo.
Título Décimo. Prescripción.
Título Once. Autoridades del trabajo y servicios sociales.
Título Doce. Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
Título Trece. Representantes de los trabajadores y de los patronos.
Título Catorce. Derecho Procesal del Trabajo.
Título Quince. Procedimiento de ejecución.
Título Dieciséis. Responsabilidades y sanciones.

Respecto a la parte adjetiva encontramos que la Ley Federal del Trabajo, regula todo el procedimiento laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y establece los procedimientos de creación y funcionamiento de las mismas, delimitando las actividades de su personal y en ese sentido creemos conveniente abordar el siguiente punto que se refiere precisamente a esa parte adjetiva, que nos ocupa en el presente trabajo.

3.2.1. PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

El maestro Cipriano Gómez Lara nos describe al procedimiento laboral como:

“un procedimiento procesal porque está eslabonado con otros, todos ellos dados dentro del conjunto de actos de las partes del órgano jurisdiccional y de los terceros ajenos a la relación substancial, que se enfocan o proyectan hacia un acto final de aplicación de una ley general a un caso concreto para dividirlo o resolverlo”⁹⁵.

Por otro lado el maestro Alberto Trueba Urbina menciona que es una ayuda para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero – patronales, ya que nos lleva a la solución de los conflictos entre éstos⁹⁶.

Dicho procedimiento está configurado por una serie de etapas para la mejor impartición de la justicia. El maestro Néstor de Buen señala:

“...el derecho procesal es un conjunto de normas, cuyo objeto concreto es precisamente el proceso, este es un instrumento para hacer efectiva la justicia y la seguridad jurídica”⁹⁷.

El trabajador puede ejercer una acción individual o colectiva para exigir el cumplimiento de sus derechos conforme a la ley, o a los derechos que puedan derivar de un contrato colectivo o individual de trabajo, la cual se tendrá que tramitar ante las autoridades competentes, ya sean las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje o bien las de competencia federal; dicho procedimiento esta conformado por una serie de etapas que se tramitaran indefectiblemente de

⁹⁵ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, Textos Universitarios, UNAM, México 1980, p. 34.

⁹⁶ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit., p. 74.

⁹⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal, Ob. Cit., p. 50.

la manera que señalan los artículos 873 y 875, etapas que se detallan a continuación.

La etapa Conciliatoria esta representada primordialmente en la primera audiencia dentro de un juicio laboral, precisamente la de conciliación dentro de la cual la Junta procurará avenir a las partes tratando de hacerles ver los riesgos de llevar todo un juicio hasta su parte final; si las partes llegan a un acuerdo la solución propuesta pondrá término al conflicto citado y el convenio al que lleguen lo podrán hacer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme al derecho, a la moral y a las buenas costumbres, siendo elevado a la categoría de laudo o sentencia ejecutoriada a petición de las partes ante los tribunales del trabajo; si la conciliación fracasa, es decir si las partes no pueden encontrar ni aceptar una conciliación la Junta declarará terminada esta etapa procesal y les hará saber lo que proceda.

Es importante resaltar que la conciliación debe versar sobre los hechos y no sobre el derecho, que es irrenunciable para el trabajador, atento al contenido del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta etapa del procedimiento posiblemente es la más importante, ya que conserva la armonía en las relaciones obrero patronales, establece la paz social en el caso del conflicto laboral, además de encontrarla en todas las ramas del derecho siendo constantemente socorrida para la solución de los conflictos; ahora bien, en el derecho laboral resulta fundamental, pues no es posible seguir el trámite de cualquier conflicto sin antes agotarla, sin embargo en la práctica vemos que ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a esta etapa se le ha relegado y no se le da la importancia que realmente tiene, pasando a un segundo plano, otorgándole un aspecto meramente formal, sin valorar que con ella se podrían evitar muchos conflictos laborales y la carga de trabajo sería menor para la Autoridad. También resulta de vital importancia en el aspecto colectivo, porque un procedimiento laboral perjudicaría los intereses tanto de los trabajadores como de

los patrones, dada la probable afectación de los intereses colectivos por su número de trabajadores y aspectos trascendentes en los factores de la producción del capital y del trabajo.

La etapa conciliatoria se desarrollará de conformidad con lo señalado por el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra señala:

“Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados patrón, asesores o apoderados;**
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;**
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;**
- IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;**
- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y**

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

A continuación y una vez que se ha verificado que no hay posibilidad de llegar a un convenio, se abre la etapa de Demanda y Excepciones, la cual inicia inmediatamente después de la conciliación, y para que se integre es indispensable el acto jurídico del demandante, que se traduce en el ejercicio de la acción individual a fin de lograr el cumplimiento del derecho del trabajador que conforme a la ley le corresponde.

Dicha acción iniciará un procedimiento que comenzará con la presentación de la demanda ante la oficialía de partes común de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea local o federal según el giro o actividad de los demandados, la que turnará a la Junta Especial que corresponda, esta demanda deberá de ir acompañada de tantas copias como demandados haya, se prevé en la ley de la materia, que dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación de la demanda, deberá señalarse día y hora para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, pero debido a la gran cantidad de trabajo que tienen las juntas esto no se verifica en la práctica, señalándose una audiencia dentro de los 15 días siguientes y ordenando la junta notificar a las partes con 10 días de anticipación antes de la audiencia, apercibiéndose al demandado, que en caso de no comparecer a dicha audiencia se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho a ofrecer pruebas.

La etapa de demanda y excepciones se desarrollará de conformidad con lo señalado por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El presidente de la junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;**
- II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;**
- III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso, estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la junta la expedirá a costa del demandado;**
- IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en**

contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

- V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;**
- VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, agregándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;**
- VII. Si el demandado reconviene al actor, esté procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la junta acordará la suspensión de la audiencia, y señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y**
- VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción”.**

Si la Junta notara alguna irregularidad en el escrito de demanda del trabajador o sus beneficiarios, le harán saber los defectos u omisiones en que incurrió y lo prevendrá para que en el término de tres días los subsane, la junta solo podrá suplir estas deficiencias en el momento de admitir la demanda, esto sería en cuanto a las prestaciones que le corresponden de acuerdo con la acción

intentada y con los hechos expuestos. Los elementos esenciales que deberá contener la demanda son:

a) El nombre del actor, que como hemos visto en capítulos anteriores, es la persona que demanda y ejercita las acciones correspondientes, ya que la aplicación de la justicia debe ser a petición de parte, el promovente que invoca la protección del derecho, ya que en el caso de existir demanda es indispensable que el demandado conozca el nombre de quien lo esta demandado, pues de lo contrario se le colocaría en estado de indefensión, para producir su contestación y recabar las pruebas necesarias, independientemente de que la autoridad quedaría imposibilitada para poder valorar los elementos integratorios y presupuestos procesales para fincar una responsabilidad y condena.

En materia laboral los conflictos obrero patronales derivan de la existencia previa de una relación del mismo carácter y dicha relación estará integrada por personas ciertas y determinadas y por lo mismo, su obligación a que se identifiquen ante la autoridad jurisdiccional correspondiente.

b) Nombre del demandado, dicho requisito no se considera indispensable, ya que sería injusto que la parte obrera o actora por no conocer el nombre de su patrón o su calidad jurídica quedase imposibilitado del ejercicio de sus acciones, de ahí se consigna que cuando los trabajadores no conozcan con exactitud el nombre y apellido del patrón o de la denominación o razón social de la empresa deberán precisar en su escrito inicial la ubicación de la empresa, estableciendo, oficina o lugar en donde prestó el trabajo y la actividad a la que se dedica el patrón, por lo menos; desafortunadamente en múltiples casos las Juntas de Conciliación y Arbitraje no lo aplican, por lo que en ocasiones en forma infundada previenen al trabajador para que señale el nombre correcto y completo del o de los demandados y de la persona moral y si no lo señala no se le da trámite a la demanda del trabajador o actor por cuanto hace al demandado a identificarse.

A ese respecto debemos señalar que la Autoridad de manera por demás injustificada requiere al actor para que precise no solo el nombre completo y correcto, sino el tipo de negociación de que se trata, es decir, que aclare si el nombre que el trabajador esta proporcionando se refiere a uno de carácter comercial o en su caso de una razón social, ya sea una sociedad anónima simplemente o una de capital variable, entre otras, previniéndolo en ese sentido que de no especificarlo, se mandara dicha demanda al archivo por lo que hace a dicha persona moral demandada.

c) Objeto de la demanda, las acciones u objetos constituyen un requisito, el objeto de la demanda o lo que se reclama jurídicamente se traduce en las acciones ejercitadas, si la demanda implica una prestación, forzosamente existe algo que se demanda, sin embargo pueden darse supuestos en los que los actores se reserven en su escrito inicial su derecho para ejercitar las acciones correspondientes de demanda y excepciones. En la rama del derecho procesal laboral, los actores tienen la obligación de precisar con claridad los puntos petitorios y fundamentos legales; sin embargo también es importante mencionar que el actor primeramente en su escrito inicial de demanda, puede reclamar una serie de determinadas prestaciones, para posteriormente modificarlas o ampliarlas hasta antes de la ratificación de la misma.

d) Autoridad competente, requisito indispensable para poder integrar válidamente el proceso es que la demanda se presente ante autoridad competente, ya que es la única forma en que el poder jurisdiccional puede legitimar su intervención y poner en movimiento el procedimiento y la maquinaria a su cargo, ya que lo actuado ante autoridad incompetente resulta nulo, excepto la presentación de la demanda que por si misma interrumpe la prescripción, hecho que resulta lógico ya que el trabajador no tiene la obligación de conocer que Junta de Conciliación y Arbitraje, tratándose de Local o Federal, es la que tiene competencia para determinado asunto, y en ese sentido se lesionarían

gravemente sus derechos en caso de que se dejara nulo el auto admisorio de la demanda.

e) La expresión de los hechos y fundamentos de derecho; también se trata de un requisito indispensable para la integración del acto jurídico de demanda, por ello se hace indispensable precisar los hechos fundamentales de la pretensión. Es indispensable que si en una demanda se ejercitan acciones, deben coexistir necesariamente los hechos en que se fundan o constituyen las mismas, para que la autoridad pueda valorar sus elementos y no dejar a la parte demandada en estado de indefensión. Al desconocer los hechos que supuestamente generaron dicha reclamación,

Así el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo señala que:

“Cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas la prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley”.

De lo anterior observamos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje podrán subsanar la acción intentada por el trabajador, pero están impedidas para subsanar la demanda o alterarla a fin de modificar su acción ya que la misma carece de facultades para variar la acción intentada, por lo que al momento de dictar resolución, la autoridad no podrá dictar una diversa a la acción intentada, ya que ello sería contrario a lo que debe prevalecer en los laudos emitidos por las

autoridades del trabajo, en el sentido de que deben ser congruentes con las acciones ejercitadas.

En ese sentido se ha establecido una tesis que nos permitimos transcribir para rápida referencia:

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

Amparo Directo 636/82, Autobuses México-Puebla “Estrella Roja”, S.A. de C.V., 27 de octubre de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: J. Jesús Duarte Cano. Secretario: Martín Amador Ibarra. Informe 1982, Tercera Parte, Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, página 225.

En ese mismo sentido también resulta aplicable la siguiente tesis:

“DEMANDA LABORAL. El auto de la junta que la subsana incluyendo prestaciones no comprendidas en ella, es impugnabile mediante el juicio de amparo indirecto, por virtud de las reformas procesales introducidas en el año de 1980, el artículo 685, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo dispone: cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedentes, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta en el momento de admitir la demanda, subsanará esta. Ahora bien, en los casos en que la junta subsane la demanda del trabajador incluyendo prestaciones no comprendidas en ella, tal determinación no constituye un simple auto admisorio susceptible en su afectación de ser separado al momento de dictar el fallo definitivo, ya que la junta no podría partir de base distinta de la establecida en ese auto, bajo pena de incurrir en incongruencia por no examinar la litis como quede trabada y en caso de que llegare a resolver sobre las bases contenida en ese auto, no sería legalmente posible su impugnación mediante el juicio de amparo directo, ya que esa violación no es de las previstas por el artículo 159 de la ley de amparo”.

Amparo en revisión 966/82, Antonio Hadad, 11 de enero de 1983, Unanimidad de votos: Ponente Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Carlos Loranca Muñoz.

Informe 1983, tercera parte, Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, pág. 268.

Ahora bien la sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción aún cuando se haya presentado la misma ante una Junta de Conciliación y Arbitraje diferente a la competente, por ejemplo si se presentara la demanda ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la autoridad competente fuera la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o incluso el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la sola presentación de la demanda interrumpirá la prescripción. Una vez recibida la demanda la junta deberá señalar día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que teóricamente deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes.

Refiriéndonos a la ilegalidad de la notificación, esta se verifica cuando se notifica en un domicilio diferente al domicilio de la demandada o no se notificó la audiencia de conciliación demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas tal y como lo señala el artículo 873 de la ley laboral que ordena que se notifique personalmente a las partes con 10 días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Por otra parte el actor puede no comparecer a la audiencia sin que por ello deba suspenderse la secuela del procedimiento, en la actualidad ni siquiera con la incomparecencia de las partes debe suspenderse la audiencia, el actor a esta audiencia puede comparecer personalmente o por conducto de su apoderado legal, así como la parte demandada, siempre y cuando las personas que comparezcan acrediten su personalidad como apoderados o representantes

de las partes ya sea mediante carta poder o testimonio notarial en el caso de representación de personas morales, ajustándose a lo previsto por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, el cual precisamente fija los requisitos bajo los cuales se debe representar a las partes dentro de la secuela del procedimiento.

La ley nos señala que la etapa de demanda y excepciones se desarrollará haciendo la junta una exhortación a las partes para llegar a la solución del conflicto laboral y si estas persisten en su actitud dará la palabra al actor para la exposición de su demanda, en cuyo caso podrá ratificarla o modificarla, ya sea respecto de las prestaciones, respecto de los hechos o de ambos, lo que estudiaremos a continuación, entendiéndose que si en ese mismo acto la ratifica, se dará el uso de la palabra al demandado a efecto de que produzca su contestación.

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

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

Finalmente debemos resaltar que la demanda inicia a instancia de parte, por lo que es requisito indispensable la firma del promovente, ya que si la demanda no se encuentra firmada implica que no hay instancia de parte, lo que ocasiona la declaración de inexistencia jurídica de la misma.

El actor personalmente o por conducto de su apoderado expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios, pudiendo

hacer todas las modificaciones y aclaraciones que estime pertinentes y para el caso de que las mismas sean aclaraciones de fondo o hechos nuevos, la parte demandada podrá solicitar a la Junta que se señale día y hora para dar contestación a las aclaraciones o modificaciones hechas por la parte actora; sin embargo muchas veces la Junta toma dichas modificaciones a la demanda como aclaraciones a la misma y no como modificaciones de fondo, debido a que se trata de una decisión de carecer discrecional, por lo que al solicitar la parte demandada que se difiera dicha audiencia en virtud de las modificaciones hechas por el actor, dada la interpretación de cada Junta, en múltiples ocasiones se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo así como las aclaraciones hechas a la misma; por lo que las Juntas deberían de cuidar realmente el curso de la audiencia y hacer del conocimiento del demandado si se trata de modificaciones o simples precisiones de los hechos, para que este no quede en estado de indefensión, por los diferentes criterios de la autoridad.

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

No se podrá ampliar la demanda una vez ratificada la misma, se puede ampliar o modificarla en el momento de exponerla y antes de ratificarla y para el caso de que en la réplica pretenda modificarla o variarla, no procederá ya que en todo caso, solo se tendrá como réplica tales manifestaciones, las cuales ya no corresponderán a la litis, misma que ya se encuentra fijada para ese momento.

El artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo señala que la audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones se tendrá por reproducida su demanda, si el

demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador del patrón que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Una vez que ha sido expuesta y en su caso ratificada la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito, si el demandado presenta su contestación por escrito esto provocará una celeridad al procedimiento que beneficiará a ambas partes. En este caso, estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación, en caso contrario la Junta la expedirá a costa del demandado, en su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios, debiendo debatir los hechos y dar las explicaciones que considere necesarias, debiendo contestar todos y cada uno de los hechos de la demanda, reiterando que la parte demandada deberá oponer sus excepciones y defensas ya que si no lo hace esto la podría perjudicar en la resolución que se dicte, ya que la Junta no subsanará dichas deficiencias de la contestación de la demanda.

El silencio y la evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario; la negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos, pero la confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

En caso de que la parte demandada o su representante no comparece a la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas, pero esto no significa que necesariamente se condene a los demandados ya que la junta tendrá que estudiar

la demanda del actor y si éste debió o no de haber acreditado sus acciones, atento al contenido de los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los 5 días siguientes, al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas.

De encontrarse la Autoridad en el caso señalado en el párrafo anterior, es decir, cuando en el juicio laboral además de oponerse una excepción se contrademanda ejercitando una acción, la Junta no debe hacer caso omiso de la excepción opuesta por el demandado ni convertir la acción contrademandada en excepción, sino que debe de estudiar tanto la acción original como la contrademanda en relación con sus correlativas excepciones.

Una vez concluida la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para formular sus alegatos y se dictará laudo como lo señala el artículo 882 de la ley de la materia.

La resolución de la autoridad se les hará saber a las partes personalmente, por lo que en ese sentido resulta importante señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones, ya que si no lo hacen las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso y en los términos previstos por la ley, por ello es importante el señalamiento del domicilio para oír notificaciones o recibirlas, para estar al tanto de las diligencias que requieran de la presencia de las partes.

Todas las notificaciones deben hacerse conforme a las formalidades exigidas por la ley, de esto depende la seguridad y firmeza en el procedimiento, la regla general dice que todas las notificaciones se harán por estrados o boletín laboral, con excepción de las que deban hacerse personalmente por que la ley así lo estipula, dicha notificación personal se puede llevar a cabo con la persona que busca mediante cédula, la cual tiene determinados requisitos: lugar, día y hora en que se practique la notificación, número de expediente, nombre de las partes, nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas y copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

La etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas se tramita inmediatamente después de haber dado contestación a la demanda y haber llevado a cabo en su caso la replica respectiva.

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

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

Con las pruebas se pretenden probar o acreditar determinadas cuestiones y las mismas deben tener relación con los hechos controvertidos, por lo que la admisión de las mismas depende tanto de la relación con los puntos controvertidos, así como que las mismas se encuentran ofrecidas conforme a derecho; dichas pruebas deben de ir acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, a fin de que la Autoridad cuente con los mismos para tal efecto.

Esta etapa es el momento procesal oportuno para ofrecer todas las pruebas que las partes consideren necesarias, después de concluida esta etapa del procedimiento, no se admitirán nuevas pruebas a menos de que se relacionen con hechos supervenientes o que tengan por objeto probar tachas en contra de los testigos.

La prueba, como tal es básica ya que es el medio primordial amparado por la ley a favor de una de las partes, por los que en ese sentido, realizaremos un breve análisis de las mismas a efecto de tener un mayor conocimiento de las mismas.

La confesional consistente en el interrogatorio realizado a las parte actora o demandada mediante las posiciones que se pueden formular de manera oral o por escrito, las cuales deben tener relación con la litis planteada, en relación a las controversias suscitadas en el presente juicio, las posiciones que se hagan oralmente deberán constar en el acta y las que se exhiban por medio de un escrito deberán agregarse a los autos, previa su calificación de legales y procedentes.

En el desahogo de dicha probanza se observarán las normas contenidas en el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra señala:

“Artículo 790. En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

- I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;**
- II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos, no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una versión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que**

- conste en autos o sobre los que no exista controversia;
- III. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;
 - IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmada por el articulante y el absolvente;
 - V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la junta las desechará asentado en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;
 - VI. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y
 - VII. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto, de tenerlo por confeso, si persiste en ello”.

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

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

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

“Artículo 815. En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

- I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813 y la Junta procederá a recibir su testimonio.**
- II. El testigo deberá de identificarse ante la junta, cuando así lo pidan las partes, y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la junta le concederá tres días para ello;**

- III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;
- IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración.
- V. Las partes formularan las preguntas en forma verbal y directamente. La junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto que se trate y no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación.
- VI. Primero interrogará al oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La junta cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;
- VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras.
- VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y
- IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será

leída por el secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la sustancia ni en la redacción”.

Los testimonios de los deponentes, pueden probar determinados hechos, pero también en un momento dado pueden perjudicar al oferente de la prueba, por no encontrarse debidamente preparados si son testigos falsos; lo que comúnmente se da en la práctica, por lo que dichos testigos deben haber presenciado los hechos y no ser solamente testigos de oídas, precisando en caso de un despido, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se llevó el mismo.

Las preguntas que se les hagan a los testigos deberán de tener relación con la litis planteada en el juicio, se desecharán las que resulten inútiles o intrascendentes, desechándose también las que lleven implícitas la contestación, lo cual se genera ocasionalmente en la práctica. Las preguntas y repreguntas se harán constar en el acta respectiva.

Las repreguntas sirven para desviar las declaraciones de los testigos, es decir, se trata de demostrar las contradicciones en que incurrieron los testigos careciendo de credibilidad su dicho, las contradicciones se refieren a circunstancias esenciales de los hechos.

Por otro lado la prueba pericial se aplica en aquellas ocasiones que no obstante que la Autoridad esta capacitada teóricamente para apreciar las pruebas, requiere asesoramiento técnico o de especialistas que le permitan conocer mejor los hechos materia del conflicto, a los cuales se les conoce con el nombre de peritos.

Al ofrecer las pruebas cada parte tiene derecho de nombrar a su perito y si la opinión de los peritos no es igual, se requerirá de un perito tercero en

discordia que venga a dirimir la controversia, el cual nombrará la junta de conciliación y arbitraje, los peritos deberán concretarse a la técnica de la ciencia que conozcan, por otra parte y al ofrecer la prueba pericial el perito que se nombre en dicha probanza puede ser sustituido por otro perito que concurra a la audiencia, siempre y cuando así se hubiese ofrecido y no necesariamente el señalado en la etapa de pruebas, en el caso del trabajador y si éste lo solicita a la junta, se lo designará de oficio no siendo necesario manifestar el oferente de la prueba que no cuenta con los medios suficientes para sufragar dicho gasto.

Como en otras pruebas, la prueba pericial deberá ser ofrecida por las partes, aportando todos los elementos necesarios para que se lleve a cabo, y en ese sentido deberá de acompañarse del cuestionario que desahogara el perito.

La documental pública esta conformada por aquellos documentos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones, estos documentos harán fe en el juicio sin necesidad de legalización, toda vez que los mismos son considerados Documentos Públicos.

En tanto que la documental privada consistente en aquellos documentos que no tienen el carácter de públicos y que pueden aportar las partes en juicio, hay una gran variedad, entre los que podemos encontrar por ejemplo, recibos de nomina, contrato de trabajo, reconocimientos de antigüedad entre otros y que sirven para demostrar la veracidad de sus afirmaciones.

Dadas las reformas de 1980 se estableció la obligación del patrón de conservar los documentos que señala el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, que serían los contratos individuales de trabajo, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley, listas de raya o nóminas del personal, cuando se lleven en el centro de trabajo o recibos de pago de salarios; controles de asistencia cuando se lleven en el centro de trabajo, comprobantes de pagos de

participación de utilidades, vacaciones, prima vacacional, así como aguinaldo y los demás que señale la ley, dichos documentos deben de conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después de que se extinga la misma.

Asimismo si una documental se ofrece en copia simple o fotostática se deberá de ofrecer la compulsada con su original, señalando el lugar donde se encuentre el original en caso de que dicha documental sea objetada, a menos de que la misma se encuentre certificada por un funcionario con fe pública. Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar donde éstos se encuentren como lo señala el artículo 801 de la ley de la materia.

Es autor de un documento privado, aquel que coloque al pie del escrito la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que lo suscribe, según lo señala el artículo 802 de la Ley Federal del Trabajo, y en ese sentido señalamos que con relación a los documentos que el patrón tiene la obligación de guardar, nos debemos remitir al artículo 804 de la ley de la materia mismo que señala pormenorizadamente cuales son estos.

Ahora bien por lo que hace a la prueba de inspección judicial, la parte actora puede solicitar la inspección de listas de raya o de cualquier otro documento que el patrón tenga obligación conservar de conformidad con el artículo 804, ya sea en el domicilio de la empresa por conducto del actuario o por economía procesal en el local de la Junta, la parte que ofrezca dicha probanza deberá señalar el lugar donde se encuentren dichos documentos y adicionalmente deberá precisar el objeto materia de la misma y los períodos que abarcará, los cuales deberán de no exceder los máximos de un año, anterior a la terminación de la relación de trabajo y un año después de concluida la misma; en caso de que ofreciera por un periodo más amplio, la Junta solo la deberá aceptar por un año, aún cuando la contraparte no oponga la prescripción, se deberá precisar los

objetos y documentos que deberán ser examinados y cuales son los extremos que se pretenden acreditar, deberá hacerse además de manera afirmativa para evitar divagaciones en su desahogo.

Debemos destacar que no basta con que el patrón exhiba los recibos de nomina u otros documentos para acreditar el pago de salarios y otras prestaciones, por lo que tratándose particularmente de la inspección, dichas documentales deberán estar debidamente firmadas por el trabajador, a fin de que hagan prueba en contra de éste, como lo señala la tesis que ha continuación se transcribe:

“INSPECCION DE DOCUMENTOS DEL PATRON DEMANDADO. Para la inspección que se practique en la documentación del patrón demandado pueda hacer prueba en contra del trabajador en relación con el pago de salarios y otras prestaciones, es preciso que el actuario que desahogue la diligencia dé fe de que en ellos aparece la firma del trabajador, porque de no existir éstas, ningún valor probatorio tienen los documentos exhibidos, dado que son elaborados en forma unilateral, por dicho patrón”.

Amparo Directo 1160/79, Judith Rosedal Aredo, 23 de enero de 1980. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete, Secretario; Alma B. Leal de Caballero, informe 1980 tercera parte, segundo tribunal colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, pág. 197.

Dentro de la prueba de inspección se pueden objetar los documentos de la misma y se podrá ofrecer la prueba pericial, sin que ésta resulte

extemporánea, pues fue hasta ese momento cuando se tuvo conocimiento de dichos documentos, por lo que es el momento procesal oportuno para ofrecerla.

Para dicha probanza al igual que para las anteriormente descritas, existen reglas dirigidas tanto para su ofrecimiento como para su desahogo, en el caso particular, es el artículo 829 de la ley Federal del Trabajo.

La prueba presuncional se trata talvez de la probanza más complicada, en tanto que se trata de demostrar indirectamente la verdad de los hechos, ya que la Junta debe deducir de un hecho conocido la verdad de otro desconocido. Dicha prueba tiene dos aspectos o vertientes, la legal y la humana; existe presunción legal cuando la ley la establece expresamente y hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél lógicamente.

La correcta aplicación o apreciación de dicha prueba exige la observación respecto de que se encuentren probados los hechos de los cuales se deriven las presunciones y por otro lado que exista una relación necesaria entre la verdad conocida y la que se desconoce.

La prueba instrumental constituida esencialmente por el número de actuaciones que obran en el expediente con motivo del juicio y que la Junta deberá de tomar en cuenta siempre que dicha probanza haya sido ofrecida conforme a derecho y teniendo muy en cuenta que únicamente deberá dar valor a las actuaciones que hayan tenido validez, es decir, a las actuaciones que se desprendan de autos encontrándose debidamente integradas y n la etapa procesal que corresponda.

A mayor abundamiento, la Autoridad deberá ser sumamente cuidadosa respecto de las actuaciones y su valoración en relación con esta prueba, pudiendo constituir dichas actuaciones entre otras: la demanda y su

contestación, la replica y contrarréplica, el ofrecimiento y admisión de pruebas, así como la objeción a las mismas, toda vez que le corresponde verificar que dichas actuaciones y documentos correspondan a la etapa procesal respectiva; ejemplificando para mayor claridad, no podrá dar valor a una actuación de contestación a la demanda cuando la misma se verifico en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, lo anterior toda vez que aun cuando se produjo la contestación a la demanda y puede encontrarse dicha contestación agregada a autos, la Autoridad estará impedida para valorarla por no haber correspondido ese acto procesal a la etapa del procedimiento.

Dentro de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas la parte actora deberá de ofrecer sus pruebas y éstas deben de tener relación con los hechos controvertidos, es decir con la litis, el demandado posteriormente ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de la parte actora; una vez hecho esto la actora también podrá objetar las pruebas del demandado, las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y no se haya cerrado el período de ofrecimiento de pruebas.

Una vez que han sido ofrecidas todas las pruebas correspondientes, la Junta resolverá cuales se admiten, teniendo la obligación de desechar las que no tengan relación con la litis planteada o las que resulten inútiles o intrascendentes; la apreciación de las pruebas así como su estimación se lleva a cabo al pronunciar el laudo que pone fin al conflicto y que refleja la calificación de procedencia y utilidad de las pruebas ofrecidas, para los efectos de su admisión no puede extenderse y prejuzgar de la eficacia de dichas pruebas, de tal suerte que los elementos probatorios ofrecidos tengan relación con los hechos fundatorios de las acciones intentadas, una vez concluida dicha etapa solo se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o de tachas, después de este período y desahogadas que hayan sido las pruebas, se otorgará a las partes un término para formular alegatos, mismo al que pueden renunciar con la finalidad de dar celeridad al juicio.

El desahogo de pruebas se refiere a que admitidas las pruebas ofrecidas por las partes, la Autoridad señalará día y hora para su desahogo, la ley de la materia indica que se señalará una audiencia dentro de los diez hábiles siguientes a su admisión para su desahogo, y de igual forma que la Junta girará los oficios necesarios o hará las notificaciones para que se puedan desahogar todas en una sola audiencia, la junta va a señalar las fechas en que se desahogarán procurando que se desahoguen primero las del actor y luego las del demandado, o las que hubiesen sido señaladas para desahogarse en esa fecha, la ley señala como término máximo para esto 30 días, sin embargo la Junta no lo puede llevar a cabo por el gran número de conflictos que ante la misma se ventilan y se llegan a desahogar los medios de convicción ofrecidos por las partes después de meses o años de iniciado el litigio.

Para el caso de que alguna de las pruebas no se pueda desahogar, en virtud de no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia y se señalará nuevo día y hora para su desahogo, si faltasen por desahogar copias o documentos que las partes solicitaron a alguna autoridad la Junta requerirá a dichas autoridades para que les envíe los documentos solicitados, comunicándose con el superior jerárquico de dichas Autoridades en caso de negativa a fin de que les aplique las sanciones correspondientes; desahogadas las pruebas por las partes, pueden formular sus alegatos o la junta les puede dar un término para que los formulen.

Posteriormente la Junta declarará que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar y se pasará a la etapa de alegatos cerrándose la instrucción previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar declarará entonces cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo el cual deberá de contener un extracto de la demanda y contestación, réplica y contrarréplica y en su caso la reconvenición y la contestación de la misma, señalamiento de los hechos controvertidos, una relación

de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia señalando los hechos que se consideran probados, las consideraciones fundadas y motivadas que se deriven, en su caso de lo alegado y probado y los puntos resolutivos.

Finalmente y en relación a las pruebas debemos señalar que existen cargas procesales para ambas partes, siendo de particular interés las aplicables para el patrón, siendo estas las establecidas en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, entre las cuales encontramos:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso obligatorios;
- X. Disfrute y pago de vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacaciones y de antigüedad;
- XII. Monto y pago de salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y Aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

3.2.2. PRESCRIPCIÓN.

Primeramente resulta importante que entendamos a que se refiere el concepto de la prescripción y a ese respecto podemos mencionar:

“Prescripción, viene del latín *praescriptio, onis*, acción y efecto de prescribir. Y prescribir es adquirir una cosa o un derecho por la virtud jurídica de su posición continuada durante el tiempo que la ley señala, o caducar un derecho por lapso del tiempo señalado también a este efecto para los diversos casos”⁹⁸.

Adicionalmente a lo anterior y toda vez que en el presente capítulo estamos tratando el marco jurídico vigente, debemos de resaltar que los artículos que rigen esta figura están contemplados dentro de la Ley Federal del Trabajo, encontrando entre ellos lo que establece el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, tenemos que dicho dispositivo sanciona la falta de presentación oportuna para el ejercicio de las acciones derivadas de una relación de trabajo que se consignan a favor del trabajador, estableciéndose de manera genérica el término de un año computado a partir de la fecha en que la obligación sea exigible, al efecto dicho numeral dispone:

“Artículo 516. Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes”.

⁹⁸ CORDOVA ROMELO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit., p. 66.

De manera particular los artículos 517, 518 y 519 señalan los supuestos en que las acciones de los trabajadores se hacen prescriptibles, preceptos que se transcriben para rápida referencia:

“Artículo 517. Prescriben en un mes:

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y
- II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación”.

“Artículo 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación”.

“Artículo 519. Prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo”.

De lo anterior podemos inferir que si bien es cierto que la regla general es de un año, los artículos anteriormente transcritos imponen excepciones a la regla, lo anterior debido que de su simple lectura se desprende que hay acciones que prescriben en dos meses, otras en dos años y de igual manera, ponen de manifiesto el momento a partir del cual se deberá de empezar a computar el término para prescribir respecto de dichas prestaciones.

Creemos que una de las razones por las cuales el legislador establece en términos del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo un mes para despedir a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, así como para que el trabajador se separe del trabajo, obedece a que este es un lapso suficiente para que el patrón pueda llegar a tener conocimiento de las faltas de sus trabajadores así como para disciplinarlos, de igual forma para que los trabajadores soliciten la rescisión de su contrato por causas imputables al patrón, puesto que en dicho

término pueden realizar las gestiones y asesoramiento necesarios para ejercitar su acción ⁹⁹.

Ahora bien, la prescripción así como sus efectos se interrumpen en los siguientes casos:

- a) Por la presentación de la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- b) Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquél contra quien prescriben de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Asimismo la prescripción no puede correr contra los incapaces mentales, ni contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra ya que en cuanto a la primera la prescripción esta suspendida en tanto el juez nombre tutor a ese incapaz; lo anterior con fundamento en el siguiente artículo:

“Artículo 520. La prescripción no puede comenzar ni correr:

- I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y**
- II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra”.**

De lo anteriormente expuesto podemos concluir que actualmente la prescripción esta regulada simple y llanamente como una excepción más de las que se pueden oponer al momento de hacer la contestación de la demanda y se encuentra plasmada en los artículo 516 a 522 de la Ley Federal del Trabajo,

⁹⁹ Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 1991, p. 98.

misma que dispone los términos de prescripción para las diferentes prestaciones, así como los lapsos a partir de los cuales se deberá computar la misma.

3.2.3. INCIDENTES.

Recordemos que dentro del procedimiento se presentan una multiplicidad de casos o supuestos que dada su naturaleza no pueden ser tramitados y resueltos con el procedimiento común de los juicios ordinarios, y para ello el legislador creó el procedimiento llamado incidental, cuya existencia resulta necesaria en congruencia con el principio de celeridad y economía procesal, ya que como veremos más adelante se trata de dar trámite de forma ágil a los citados supuestos.

Debemos recapitular un poco respecto de algunos conceptos, encontrando que: “La doctrina señala que la palabra incidente se deriva del latín *incido, incidens*, que implica acontecer, interrumpir o suspender”¹⁰⁰. Lo que sobreviene de manera accesoria en algún asunto o negocio, una cuestión fuera de lo principal. Para el tratadista José Becerra Bautista, los incidentes son pequeños juicios que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo, que tiene una relación directa e inmediata con el asunto principal. Y como la actividad jurisdiccional concluye hasta satisfacer a la parte que obtuvo el laudo favorable, los incidentes pueden plantearse hasta en el procedimiento de ejecución¹⁰¹.

Ahora bien en ese mismo orden de ideas señala Guasp:

“Pues bien, hay una verdadera anomalía o crisis objetiva del proceso siempre que, después de planteado el cuestionario normal del mismo, surjan

¹⁰⁰ CORDOVA ROMEO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit., p. 126.

¹⁰¹ Cfr. Idem.

algunas dudas que no pertenezcan a la lista inicialmente establecida. Este es, precisamente, el incidente, ya que incidente no quiere decir otra cosa que cuestión anormal: la alteración procesal que consiste en la originación de cuestiones que no pertenecen al tema lógico normalmente establecido”¹⁰².

En ese mismo sentido, la enciclopedia jurídica Omeba señala:

El incidente procesal surge cuando se plantea una cuestión accesoria dentro del proceso o con motivo de él, pero siempre dentro del curso de la instancia. Son todos los acontecimientos, todas las cuestiones que se susciten durante la tramitación de un pleito, que tienen alguna conexión directa o indirecta con el proceso o cualquier acto procesal cumplido, y que la ley tiene como incidentales de lo principal, que deriven que obtengan su origen en el negocio original.

Dicho en otros términos incidente es toda articulación procesal ajena a la cuestión principal pero vinculada a la contienda, y esta cuestión o controversia da lugar a proceso incidental.

El incidente es posible en todos los juicios, ordinarios o declarativos libros especiales o de tramitación especial, y su enumeración limitada. Puede plantearse por el actor, el demandado o terceros interesados, en forma singular o plural, ser previsto son calificados por la ley, que sería el caso de los "nominados", e innominados en el supuesto contrario; deben preguntarse por pieza o cuerda separada, si obstan al principal, de substanciación paralela con éste, o dentro del

¹⁰² DE BUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit., p. 389.

proceso suspendiendo sede en este caso su curso, de resolución previa o simultánea con la definitiva, etcétera ¹⁰³.

Por otra parte, Eduardo Pallares en su Diccionario de Derecho Procesal Civil, manifiesta:

“...la palabra incidente puede aplicarse a todas las excepciones, a todas las contestaciones, a todos los acontecimientos accesorios que se originan en un negocio e interrumpen o alteran o suspenden su curso ordinario. Son incidentes de un juicio el nombramiento de un nuevo procurador, la recusación de un juez u otro funcionario de la administración de justicia, la acumulación de autos, la oposición a la prueba pedida, la reclamación de nulidad de una o varias actuaciones, la reposición de una providencia o auto, la petición de término extraordinario de prueba, la declaratoria de jurisdicción, la alegación y prueba de tachas, etc...” ¹⁰⁴.

Como vemos el incidente se traduce en una alteración de carácter procesal y pueden significar un serio obstáculo en lo que a la impartición de justicia se refiere, debiendo de tomar muy en cuenta que en ocasiones en la práctica precisamente se plantean con esa finalidad; sin embargo y a pesar de que esto ocurre de manera regular, la Autoridad, se ve obligada a resolver sobre los mismos, ya que de no hacerlo de la manera correcta y oportuna se podría presentar un esfuerzo que resultaría por demás inútil, lo anterior al continuar con el

¹⁰³ Cfr. Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XV, Ob. Cit., pp. 370 y 371.

¹⁰⁴ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ob. Cit., p. 410.

procedimiento exponiéndose a posibles circunstancias anómalas que destruyan retroactivamente todo lo actuado en el juicio respectivo.

Es importante observar que de nuestra legislación resaltan determinados incidentes los cuales estudiaremos a continuación.

3.2.4. INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.

La legislación laboral no hace una diferenciación o clasificación entre la diferente naturaleza de los incidentes y únicamente se constriñe a señalar cuales serán tratados como de previo y especial pronunciamiento por su importancia.

Es así que dentro de la Ley Federal del Trabajo, podemos advertir que se regulan incidentes en particular, respecto de los cuales dicha legislación señala un trámite genérico para algunos, uno específico para otros y existen algunos a los que simplemente no les señala forma de trámite alguno, como se observa de la lectura del artículo 765 que a la letra señala:

“Artículo 765. Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes”.

En otras palabras, los incidentes son las cuestiones accesorias que surgen durante el procedimiento laboral, que ponen obstáculo para la substanciación del procedimiento; y de la simple lectura del artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden los supuestos que deben tramitarse conforme al procedimiento incidental, el cual señala:

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

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

En ese mismo orden de ideas y a fin de dar una mayor claridad al tema, debemos remitirnos a la definición proporcionada por Eduardo Pallares, en la obra citada con anterioridad, manifestando:

“Son aquellos que impiden que el juicio siga su curso mientras no se resuelvan, por referirse a presupuestos procesales sin los que el proceso no puede ser válido. Se les llama de especial pronunciamiento porque han de resolverse mediante una sentencia que únicamente a ellos concierna y no por la definitiva en la que se deciden las cuestiones litigiosas”¹⁰⁵.

Nos podemos percatar que los señalados son aquellos incidentes a los que la Ley les otorga el tratamiento específico del que hablamos, sin embargo no significa que estos sean los únicos contenidos en la misma como ya lo hemos expuesto, ya que por citar ejemplos podemos mencionar el de liquidación plasmado en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, o bien el de inexistencia de huelga reflejado en el artículo 930 o bien el de tacha de testigos dentro del artículo 818, entre otros vertidos en el mismo ordenamiento.

¹⁰⁵ Ibidem. pp. 411 y 412.

Asimismo podemos hacer mención de dichos incidentes de previo y especial pronunciamiento, en otros ordenamientos, únicamente como referencia didáctica, por ejemplo los señalados en el Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, mismo que previene que en los juicios ordinarios sólo formarán artículo de previo y especial pronunciamiento, la incompetencia, la litispendencia, la conexidad y la falta de personalidad; de igual forma, en los juicios sumarios sólo impiden el curso del juicio, la incompetencia y la falta de personalidad ¹⁰⁶.

3.2.4.1. INCIDENTE DE NULIDAD.

La nulidad representa una medida de seguridad jurídica para las partes dentro del proceso jurisdiccional; el maestro Eduardo Pallares la define como:

“Aquella que por carácter de alguno o algunos de los requisitos que la ley exige para su constitución o por no existir su presupuesto legal, no produce los efectos jurídicos que debiera producir o solo los produce provisionalmente” ¹⁰⁷.

La nulidad de manera general se divide en nulidad relativa y absoluta, precisando que la primera, es decir la nulidad relativa se presenta cuando en un acto a pesar de que se reúnan un mínimo de elementos que le dan realidad jurídica, las omisiones o transgresiones que el mismo acusa son de tal gravedad que su vida en cierto modo puede reputarse precaria ya que solo dura hasta el momento que se produce la resolución judicial que lo invalida.

¹⁰⁶ Cfr. Idem.

¹⁰⁷ Ibidem. p. 573.

Por otro lado resulta que la nulidad absoluta no desaparece por confirmación ni por prescripción; es perpetua y su existencia puede invocarse por cualquier interesado.

El incidente de nulidad es una forma procesal que puede tener como resultado la declaración de nulidad de un determinado acto, pero no es la única vía para lograrlo; para ejemplificar, si el proceso se inicia con la notificación mal hecha y llega a dictarse un laudo el interesado tendría expedito el juicio de garantías en amparo directo, invocando ser persona extraña al juicio precisamente por no haber sido notificado y emplazado.

Es un estado que impide que el acto procesal que se ataca de nulo pueda ser validado, pero es importante destacar que si el mismo no es interpuesto con oportunidad, puede incluso llegar a surtir sus efectos como si se hubiese realizado conforme a la ley.

La nulidad sólo puede ser interpuesta por la parte que no la provocó, teniendo efectos retroactivos y extendiéndose a los subsecuentes actos y diligencias realizados como consecuencia y derivación de los actos de los que se solicita su nulificación.

Generalmente los Incidentes de Nulidad tienen por objeto que se declare la invalidez de una actuación y por regla general las subsecuentes toda vez que pueden contener algún defecto; en la práctica se presentan generalmente los siguientes casos que son materia de estudio:

- a) Por irregularidades en notificaciones de carácter personal.
- b) Por falta de observación de formalidades en las notificaciones.

- c) Por falta de publicación de acuerdos en el boletín laboral, cuando las notificaciones no son personales.
- d) Por falta de notificaciones de acuerdos en estrados en ausencia de boletín.
- e) Por falta de notificaciones en tiempo y previo a la celebración de la audiencia de ley.
- f) Por falta de firma en las resoluciones votadas por los representantes de las juntas.
- g) Cuando se celebren actuaciones en días u horas inhábiles.
- h) Cuando el secretario de acuerdos no autorice una actuación procesal.

Así también encontramos entre las causas para interponer el incidente de nulidad, la actuación fuera de término, tomando en cuenta que los términos comenzaran a correr al día siguiente al que surta efectos la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento; la falta de notificación, ya que como sabemos la notificación es el medio legal para que las partes o un tercero conozcan del contenido de una resolución judicial, las notificaciones pueden ser por estrados, boletín, edictos o cédulas.

Gran parte de los incidentes de nulidad que se presentan ante nuestras autoridades deviene precisamente de este último punto, es decir de una notificación mal realizada o simplemente la falta de notificación, por lo que resulta de vital interés estudiar este aspecto.

En lo que a la primera notificación se refiere, le son aplicables las normas que señala el artículo 743 de la ley de la materia:

“Artículo 763. La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

- I. El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación.**
- II. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquélla;**
- III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;**
- IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;**
- V. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entiende la diligencia a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntado una copia de la resolución; y**
- VI. En el caso del artículo 712 de esta Ley, el actuario se cerciorará de que el local designado**

en autos, es aquel en que se prestan o prestaron los servicios.

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

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

Dicha nulidad de notificaciones se encuentra prevista en el artículo 752 que hace referencia a los artículos del 739 al 752, ya que señala que serán nulas todas las notificaciones que no se hagan conforme a los artículos antes señalados.

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

Lo mismo no ocurre cuando la nulidad deriva de la inobservancia de una etapa procesal cuyo desahogo es *sine qua non*, para que se celebren las otras, por ejemplo la falta de etapa conciliatoria determina la nulidad de todo lo actuado posteriormente, salvo si se hubiere celebrado convenio que ponga fin al

negocio, toda vez que dicha etapa es obligatoria para las partes y para la continuación del proceso.

A mayor abundamiento sobre este punto, la regla fundamental se contiene en el artículo 764 de la Ley Federal del Trabajo, que aplica un principio de certeza y economía procesal al señalar que “si de autos consta que una persona es sabedora de una notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la ley y el incidente que promueva será desechado de plano”; el incidente de nulidad se promoverá en el expediente principal y una vez interpuesto se deberá de señalar dentro de las veinticuatro horas siguientes el día y hora para que tenga verificativo la audiencia incidental, en donde se oirá a las partes y se recibirán las pruebas correspondientes, a fin de resolver el mismo.

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

Regresando a las notificaciones encontramos que el artículo 744 de la ley de la materia nos menciona que las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día que se dicte la resolución si concurre al local de la Junta o en el domicilio que hubiese designado, tomando en consideración que cuando no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario; si la casa o local está cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo, y el actuario asentará razón en autos.

La nulidad es promovida por quienes tienen algún interés jurídico en el juicio y contra algún acuerdo o resolución que les pueda afectar, y se interpondrá ante la Junta de conocimiento, en el expediente principal, en el que

una vez interpuesto, se deberá señalar dentro de las veinticuatro horas siguientes día y hora para la audiencia incidental, hecho que en la práctica no se actualiza, ya que muchas veces se señala dicha fecha días después; en esta audiencia se oirá a las partes y se recibirán las pruebas correspondientes resolviendo de inmediato o de plano como lo señala la Ley.

Ahora bien otro aspecto importante es señalar en que etapa procesal se pueden promover dichos incidentes, resultando que los mismos se pueden promover aún después de cerrada la instrucción en el juicio respectivo, ya que el simple cierre de la instrucción no es suficiente para considerar que a las partes les ha precluido el derecho para poder impugnar las actuaciones que se consideren nulas, ya que este es un medio de defensa que se puede hacer valer antes de que se dicte el fallo definitivo y que solo tiene la restricción de que quien lo promueve no se haya manifestado sabedor de la resolución combatida, debe de tramitarse y aceptarse el incidente de nulidad de actuaciones aunque se haya cerrado la instrucción, siempre y cuando no se haya dictado el laudo, ya que el derecho de promover la nulidad no se encuentra extinto e incluso las propias juntas de oficio pueden revisar el procedimiento y enmendarlo si consideran que se omitieron algunas formalidades, teniendo facultades incluso para allegarse de pruebas que estime necesarias para mejor proveer.

Por tanto con mayor razón procederá el trámite de alguna de las partes, para interponer el multicitado incidente de nulidad, sin embargo si ya se encuentra autorizado el laudo por la Junta será improcedente el incidente de nulidad que se promueva, ya que el laudo es una resolución que no admite recurso alguno y no puede ser revocado por la Junta, toda vez que esta ha su vez esta impedida para revocar sus propias resoluciones.

Ahora, si bien es cierto que el incidente de nulidad no se podrá promover después de pronunciada la sentencia que causo ejecutoria ya que se destruiría la firmeza de la cosa juzgada, también lo es que cuando la nulidad

solicitada solo afecta actuaciones practicadas con posterioridad al fallo y relativas a la ejecución del mismo, si puede plantearse y resolverse dicho incidente respecto de estas últimas actuaciones.

Esta visto que la nulidad aparece en el derecho como una medida de seguridad jurídica puesto que con sus efectos se obtiene la invalidez de todos aquellos actos jurídicos procesales que no reúnen los requisitos formales preestablecidos por la ley, por lo que se declarará nulo todo lo actuado, hasta el auto y notificación impugnadas, teniéndose que regularizar las notificaciones y autos mal notificados. Si en su caso la Junta declara improcedente el incidente de nulidad que se promovió, porque no existen violaciones al procedimiento, declarará firmes las actuaciones y notificaciones que se impugnarón.

Pasando al ámbito de la praxis encontramos desafortunadamente que este incidente como todos los demás, es otro medio del que las partes se pueden valer para retrasar el procedimiento y promoverlo sin un motivo real y sin los elementos suficientes para su procedencia, siendo la única intención la de entorpecer el procedimiento y ganar tiempo, y en ese sentido creemos que la Junta debería de poner especial atención a ese tipo de incidentes que se promueven sin causa alguna e imponer alguna medida de apremio para los abogados que haciendo un uso indebido de los recursos otorgados por la misma ley, dilatan el procedimiento.

3.2.4.2. INCIDENTE DE COMPETENCIA.

Es otro de los incidentes regulados expresamente por la Ley Federal del Trabajo, y que se traducen en un obstáculo para la substanciación del procedimiento ya que es de previo y especial pronunciamiento, por lo que es imposible continuar con la secuela del juicio, hasta en tanto la Autoridad no se haya pronunciado respecto de los mismos.

Se refiere específicamente a las cuestiones suscitadas en un Tribunal para conocer de un asunto o abstenerse de entrar en su conocimiento, y en ese sentido debemos recodar lo mencionado en capítulos anteriores, por lo que respecta principalmente a la competencia en materia federal y local, reiterando que existen una serie de ramas de la industria que pertenecen a la jurisdicción federal, en tanto que las que no se encuentren en dicho listado, corresponden a la jurisdicción local por exclusión.

Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, las que no sean competencia de las Federales y estas a su vez serán competentes para conocer de las materias señaladas en el artículo 123, apartado A, fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que compete a la Autoridad Federal conocer de los asuntos cuando estos versen sobre:

“I. Ramas Industriales:

- 1. Textil;**
- 2. Eléctrica;**
- 3. Cinematográfica;**
- 4. Hulera;**
- 5. Azucarera;**
- 6. Minera;**
- 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligado a los productos laminados de los mismos;**
- 8. De hidrocarburos;**
- 9. Petroquímica;**
- 10. Cementera;**
- 11. Calera;**

- 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;**
- 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;**
- 14. De celulosa y papel;**
- 15. De aceites grasas vegetales;**
- 16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;**
- 17. Elaboración de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;**
- 18. Ferrocarrileros;**
- 19. Maderera Básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;**
- 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio; y**
- 21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.**

II. Empresas:

- 1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;**
- 2. Aquellas que actúen de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,**
- 3. Aquellas que ejecuten trabajos, en zonas federales o que se encuentren bajo Jurisdicción Federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.**

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo”.

Tratándose de la competencia por razón del territorio se rige por las siguientes características de conformidad con el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 700. La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

- I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;**
- II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede decidir entre:**
 - a) La junta del lugar de prestación de los servicios; si estos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.**
 - b) La Junta del lugar de celebración del contrato.**
 - c) La junta del domicilio del demandado”.**

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

Si la junta se declara incompetente, con citación de las partes remitirá el expediente a la Junta o Tribunal que corresponda y si dichas autoridades también se declaran incompetentes para conocer del caso se deberá de remitir el expediente a la autoridad que deberá decidir la competencia.

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

Existen múltiples ocasiones en que un incidente de incompetencia se puede prestar a confusiones, lo anterior debido a que algunos abogados que inician en la practica profesional, tiene la idea de que interponiendo dicho incidente, la junta se reservara para resolver el mismo, omitiendo contestar la demanda y en ese sentido, si la Junta toma la determinación de que es improcedente el incidente planteado se tendrá al demandado por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Así es, la parte actora tendrá que ratificar su demanda y la demandada deberá de dar contestación a la misma aún cuando oponga la excepción de incompetencia de la Junta.

Para el caso de que existe pluralidad de demandados y de uno de ellos se actualiza en uno de los supuestos de la competencia federal, será entonces competente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer del juicio en su totalidad, ya que habiéndose ejercitado todas las acciones en un solo libelo laboral, no debe dividirse la continencia de la causa, debido a que seria inocuo que la demanda se tramitara ante ambas autoridades, pudiendo dar cabida a resoluciones que fueran contradictorias.

Las personas legitimadas para promover dicho incidente son aquellas que tienen interés en el juicio; ahora bien lo anterior no excluye el supuesto o la posibilidad de que la Junta de oficio se pueda declarar incompetente para conocer del asunto y remitirá los autos a aquélla que considere competente y si ésta a su vez se declara incompetente deberá remitir los autos a la autoridad que pueda resolver la cuestión de competencia.

La competencia se decidirá en términos del artículo 705 de la Ley Federal del Trabajo en la siguiente forma:

“Artículo 705. Las competencias se decidirán:

- I. Por el pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:**
 - a) Juntas de Conciliación de la misma entidad Federativa, y**
 - b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa.**
- II. Por el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma, entre sí recíprocamente.**
- II. Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:**
 - a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.**
 - b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.**
 - c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.**

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

Cuando otra Junta recibe el expediente por una incompetente, va a declarar nulo lo actuado y comenzará el procedimiento a partir de la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, ordenándose citar a las partes para tal efecto.

Respecto de la tramitación de dicho incidente, el mismo deberá plantearse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones, acompañado de los elementos en que se funde, después de oír a las partes y recibir las pruebas que estimen convenientes, las cuales deberán de referirse únicamente a la cuestión incidental de incompetencia, la Junta podrá declararse incompetente, y podrá resolver en la misma audiencia.

A la luz de la ética jurídica debemos analizar la problemática que se presenta hoy en día, debido a que cualquier incidente puede retardar el procedimiento, en virtud de que la Junta justificándose con la cantidad de trabajo que tiene, tarda semanas o hasta meses para resolver un incidente y los litigantes sabedores de la tardanza de la Junta promueven incidentes para retrasar el juicio en perjuicio de algunas de las partes; por lo tanto dicho incidente debiera ser resuelto en el momento mismo de su interposición y no esperar a que se substancie una audiencia incidental, donde de igual forma tendrán la oportunidad de ofrecer las pruebas que se hayan estimado procedentes.

3.2.4.3. INCIDENTE DE PERSONALIDAD.

La personalidad se traduce en la capacidad o calidad jurídica de las partes para poder actuar en juicio en nombre de una persona física o moral. Así el maestro Ignacio Burgoa señala:

“...no es la facultad o aptitud de comparecer en juicio por sí mismo, sino que entraña la cualidad reconocida por el juzgador a un sujeto que actúe en un procedimiento eficazmente, originariamente o por modo derivado”¹⁰⁸.

Consiste en la capacidad de obrar en nombre de otro o del propio mismo con las reglas procedimentales que para tal fin contempla la Ley Federal del Trabajo.

Las cuestiones de personalidad deberán de resolverse de plano oyendo a las partes y en el caso de que la parte actora objete la personalidad de la demandada, la junta deberá de resolverlo en la misma audiencia y hecho que sea ordenar la continuidad del procedimiento, lo anterior de conformidad con lo señalado por el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo.

Las Autoridad podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores cuando de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que en efecto se representa a la parte interesada y este poder se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias, aunque no se expresen en el mismo, debido a que así lo dispone el artículo 693 de la multicitada Ley.

A pesar de lo anterior resulta de interés conocer los requisitos exigidos en principio por la ley a efecto de acreditar personalidad, ya que las partes en el juicio pueden acudir en forma personal o por medio de apoderados o representantes legales y deberán de acreditar su personalidad en términos del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, misma que señala:

¹⁰⁸ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo, Porrúa, México, 1973, p. 330.

“Artículo 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

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

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de la persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;**
- II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;**
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de la persona moral podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder esta legalmente autorizado para ello; y**
- IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato”.**

Los órganos o Autoridades facultadas para conocer del incidente en comento son las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje, quienes deberán analizar el mismo, antes de continuar con toda la secuela del

procedimiento, toda vez que de la resolución que se dicte dependerá en gran medida el sentido del laudo.

Este como todos los incidentes deberá plantearse en el momento procesal oportuno, siendo la etapa de demanda y excepciones, y una vez que la Junta ha reconocido la personalidad, no se podrá promover nuevamente cuestiones de esa naturaleza, en virtud de que la Junta no puede revocar sus propios acuerdos, pudiéndose impugnar solamente mediante amparo indirecto el auto incidental o resolución interlocutoria; dicho incidente deberá ser resuelto en la audiencia y continuarse con el procedimiento, por lo menos en teoría, ya que en la práctica encontramos que regularmente la Autoridad se reserva con la finalidad de entrar en el estudio del mismo, lo que en ocasiones es comprensible dado que son muchos los elementos que se deben de analizar y dada la naturaleza del incidente que nos ocupa podría causar un grave perjuicio a las partes en caso de dictar una resolución precipitada.

Al promover el incidente de personalidad se deberán ofrecer pruebas en el mismo y la Junta decidirá si las pruebas que se ofrecieron son suficientes para desacreditar la personalidad de alguna de las partes. Si la parte actora promueve un incidente de personalidad de la demandada, ésta deberá contestar la demanda oponiendo sus excepciones y defensas y manifestar lo que le convenga ofreciendo pruebas en el incidente planteado ya que si no contesta la demanda y se le tiene por reconocida la personalidad, la junta acordará que se le tiene contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho a ofrecer pruebas; en caso de que la junta no le reconozca la personalidad no podrá comparecer a juicio y sus efectos serán los mismos que si no hubiese comparecido ninguna persona a juicio.

Al igual que en los otros incidentes que hemos estudiado, desafortunadamente y muy en particular en el que nos ocupa, resulta que muchas veces la inadecuada preparación y estudio del personal de las Juntas hace que

admitan incidentes de personalidad notoriamente improcedentes y desconocen la personalidad de la contraparte aún cuando no encuentran fundamento legal alguno para hacerlo, y a pesar de que la misma se encuentra debidamente acreditada conforme a la ley, ocasionando un retardo en el procedimiento y la única salida por combatir este acuerdo de la Junta es el amparo; en tanto que por otra parte también nos encontramos que en ocasiones no existen elementos para acreditar la personalidad por diversos motivos, y precisamente por las razones expuestas, la Junta tratando de evitarse más complicaciones tiene por reconocida la personalidad de los comparecientes.

3.2.4.4. INCIDENTE DE ACUMULACIÓN.

Con el fin de evitar resoluciones contradictorias y cuando se trata de los mismos demandados y las mismas prestaciones derivadas de una misma relación de trabajo, procede la acumulación, misma que puede proceder de oficio o a instancia de parte. De esta forma los conflictos se resolverán por la misma Junta en una sola resolución, o sea pueden existir varios procesos acumulados y un mismo laudo.

La acumulación es procedente en los siguientes casos de conformidad con lo señalado por el artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 766. En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones;**
- II. Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo;**
- III. Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y**
- IV. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias”.**

La legislación laboral sienta un interesante principio en el sentido de que si llegase a proceder la acumulación, el juicio más reciente se acumulará al más antiguo, como previene el artículo 767 de la ley de la materia. La tramitación de la acumulación será la correspondiente a los incidentes, cuando se promueva dicha acumulación se señalará dentro de las 24 horas siguientes el día y la hora para la audiencia incidental en la que se resolverá.

En resumen la acumulación es la medida procesal tendiente a solicitar por una de las partes, que un juicio iniciado anteriormente se acumule al que se esta promoviendo, con la finalidad de que ambos juicios sean resueltos en una sola sentencia y para evitar el dictado de laudos contrarios a cada uno de los procedimientos materia de la acumulación, puede proceder de oficio o a instancia de parte.

Se debe promover ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya sean Locales o Federales, atento al contenido de los artículos 761, 762, 763 y demás

relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo; asimismo deberá ser planteado, dentro de la etapa de demanda y excepciones, no obstante debemos recordar que el demandado deberá de dar contestación a la demanda, independientemente de que promueva el incidente de acumulación oponiendo en la contestación de la demanda sus excepciones y defensas y en caso de no hacerlo se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, toda vez que los apercibimientos quedan subsistentes.

Resulta claro que el incidente de acumulación podrá declararse procedente o improcedente; al declararse procedente, producirá los efectos señalados en los artículos 769 de la multicitada ley, dentro de los cuales encontramos:

“Artículo 769. La acumulación declarada procedente, produce los siguientes efectos:

- I. En el caso de la fracción I, del artículo 766, no surtirá efecto alguno lo actuado en el juicio o juicios acumulados y únicamente surtirán efecto las actuaciones del juicio más antiguo; y**
- II. En los casos previstos por las fracciones II, III y IV del artículo 766, los conflictos se resolverán por la misma Junta en una sola resolución”.**

En la práctica la Junta se abstiene de pronunciar una resolución pronta, provocando afectar el procedimiento y aún peor es que en ocasiones declara procedentes acumulaciones que conforme a la ley no deberían de proceder, por no encontrarse en ninguno de los supuestos establecidos en el artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo.

3.2.4.5. INCIDENTE DE EXCUSAS.

Este incidente se refiere primordialmente a los impedimentos y excusas, los primeros que se pueden definir como los hechos o circunstancias personales que le ocurren a un funcionario y que le obligan a inhibirse del conocimiento de determinado juicio, por ser un obstáculo para la impartición de justicia en forma imparcial, en tanto las excusas son circunstancias de hecho que constituyen un obstáculo para el funcionario de que se trate tenga imparcialidad e independencia, sin las cuales no puede desempeñar rectamente sus funciones.

La imparcialidad en el manejo de los juicios laborales es una garantía de seguridad jurídica para las partes, de ahí que se prohíba terminantemente que los integrantes de los tribunales laborales intervengan en un asunto que represente las hipótesis contenidas en el artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo:

- Cuando tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o por afinidad dentro del segundo grado con cualquiera de las partes.
- Cuando tengan el mismo parentesco, pero dentro del segundo grado con algún representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes.
- Cuando tengan interés personal directa o indirectamente dentro del juicio.
- Cuando alguno de los litigantes haya sido denunciante del funcionario de que se trate.
- Cuando sea apoderado defensor de alguna de las partes o haya emitido opinión sobre el mismo.

- Cuando sea socio, arrendatario, trabajador o patrón de alguna de las partes.
- Cuando sea tutor o curador o por haber estado bajo la tutela o curatela de alguna de las partes.
- Cuando sea deudor o acreedor de alguna de las partes.

Estas circunstancias impiden a los funcionarios conocer de determinados negocios debido a que evidentemente se da un conflicto de intereses, ya que el juzgador puede favorecer o perjudicar a alguna de las partes, siendo que el principio de justicia debe aplicarse con imparcialidad, entonces resulta lógico que quien va a aplicarla se encuentre libre de toda pretensión o compromiso moral o económico con aquellos que están interviniendo en el juicio en calidad de actor y demandado.

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

Estos funcionarios deberán presentar una solicitud de excusas, y en caso de no hacerlo cualquiera de las partes podrán ocurrir ante las Autoridades competentes, denunciando a dichos funcionarios y ofreciendo las pruebas pertinentes para acreditar el impedimento.

El procedimiento para tramitar el incidente de excusas lo encontramos regulado por los artículos 709, 710 y 711 de la Ley Federal del Trabajo; cabe resaltar que aún cuando este incidente se encuentra regulado en el

artículo 762 de la misma ley como de previo y especial pronunciamiento el mismo no se tramita como tal, ya que no suspende el procedimiento según lo señalado por el artículo 711, mismo que ordena que el procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la excusa, salvo disposición en contrario de la ley, por lo que realmente no hay reglas estrictas para la tramitación de este incidente.

Existiendo las circunstancias que impiden a la autoridad para conocer de un determinado asunto se presentará de oficio dicho impedimento o con la ética que el ejercicio del cargo requiere, tales funcionarios deben excusarse del conocimiento de dicho juicio, de no hacerlo así incurrirán en responsabilidad.

El incidente debe ser promovido en principio no por las partes sino por el mismo representante que quiera excusarse alegando los motivos. Por su misma naturaleza la ley indica que el procedimiento no deberá de suspenderse salvo disposición en contrario. Cuando alguna de las partes conozca que alguna de las autoridades está impedida para conocer de determinado juicio y no se abstenga de hacerlo podrá acudir con la autoridad competente, haciendo por escrito la denuncia acompañada de las pruebas correspondientes de conformidad con lo señalado por el artículo 710.

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

Abundando un poco en el tema, debemos señalar que la Junta actualmente carece de competencia para intervenir en la tramitación del incidente de excusas, ya que no es competente para resolver y ni siquiera para determinar la admisión o desechamiento de su trámite, ni tampoco para decidir las pruebas conducentes, ya que su intervención cuando se promueve por escrito ante ella en

una audiencia o diligencia debe consistir en dar cuenta con el escrito a la autoridad competente para resolver, no suspendiéndose el procedimiento.

Las excusas instruirán y decidirán de conformidad con lo señalado por el artículo 709 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que se transcribe para rápida referencia:

“Artículo 709. Las excusas se calificarán de plano, y en su tramitación se observarán las normas siguientes:

I. Las instruirán y decidirán:

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

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

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

III La autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar

día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas, de inmediato dicte resolución; y

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

Respecto de las mismas no existe un momento procesal preciso para plantearlas, por lo que las excusas se puede hacer desde la primera audiencia o desde el momento que se tiene conocimiento de las mismas.

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

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

Si se comprueba el impedimento se procederá en la sustitución del funcionario de conformidad con lo señalado por el artículo 710 de la ley de la materia, mismo que señala:

“Artículo 710. Cuando alguna de las partes conozca que el representante del gobierno, de los patrones o de los trabajadores ante la Junta o el auxiliar se

encuentran impedidos para conocer de algún juicio y no se abstengan de hacerlo, podrán ocurrir ante las autoridades señaladas en la fracción I del artículo anterior, haciendo por escrito la denuncia, a la que deberán acompañar las pruebas que acrediten el impedimento y la que se tramitará conforme al procedimiento señalado en la fracción III del citado precepto.

Si se comprueba el impedimento se le sustituirá en la siguiente forma:

- a) El presidente de la Junta por el secretario general de mayor antigüedad;**
- b) El presidente de la Junta Especial por el auxiliar de la propia Junta, y éste por el secretario;**
- c) El presidente de la Junta Permanente de Conciliación por el secretario de la misma; y**
- d) Los representantes de los trabajadores y de los patrones por sus respectivos suplentes.**

Independientemente de la sustitución, el funcionario impedido será sancionado, en los términos previstos en la fracción IV del artículo 709 de esta Ley”.

Ahora bien, no obstante la interposición de impedimentos y excusas en contra de los funcionarios de las Juntas, éstas no cambiarán el sentido del juicio, ni influirán en el laudo que se dicte en el fondo del asunto, ello en el entendido de que las violaciones procesales que se presenten podrán ser recurridas por vía de amparo directo en contra del laudo que ponga fin al procedimiento.

Debido a que hemos agotado los tópicos del presente capítulo 3, dentro del cual observamos cual es el marco jurídico vigente y la legislación aplicable, principalmente en el derecho procesal del trabajo, así como las normas fundamentales que dan vida y sustentan al derecho laboral; creemos prudente abordar la temática del siguiente capítulo a fin de aterrizar nuestro estudio en la problemática que se presenta actualmente respecto del tema de nuestra tesis.

CAPÍTULO 4.

ACTUALIDAD DE LA PRESCRIPCIÓN Y SUS DIVERSAS PERSPECTIVAS

4.1. PROBLEMÁTICA ACTUAL.

El derecho procesal del trabajo para su infortunio se encuentra lleno de vicios y prácticas que en poco o nada ayudan a resolver la problemática de los conflictos laborales, que se presentan y son sometidos ante la Autoridad a fin de dirimirlos.

Hemos hecho mención a la enorme distancia que existe entre las normas escritas y las que regularmente se llevan a la praxis en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean locales o federales, lo que resulta verdaderamente lamentable una vez que hemos analizado cual fue la intención del legislador; también debemos resaltar que en la mayoría de las ocasiones la Autoridad se ve obligada a desprenderse de la norma no obstante que ésta le señala los tiempos y las formas en las que debe de actuar, debido a la enorme carga de trabajo con la que cuentan y en ese sentido debemos pronunciarnos muy en particular respecto del tema que hemos elegido en la presente tesis.

El procedimiento laboral si bien es cierto esta compuesto por diferentes etapas que a primera vista pudieran parecer pocas, ya que hablamos de una etapa conciliatoria a la que sigue una de demanda y excepciones y finalmente la de ofrecimiento y admisión de pruebas, también lo es que el desarrollo de las mismas en ocasiones lleva demasiado tiempo, ya que en la práctica observamos que no se trata de meses de litigio, sino de años del mismo; hecho que trae como consecuencia un enorme desgaste para las partes y muy en particular para el trabajador, quien siendo la parte débil del procedimiento, regularmente se ve en desventaja frente a la empresa o al patrón, si tomamos en cuenta que este último es quien tiene los recursos económicos y materiales para hacer frente a un

conflicto de esa naturaleza y que sin embargo también le perjudica, ya sea por los honorarios que deberá estar pagando en tanto el juicio no se resuelva, o bien debido a un laudo condenatorio por grandes cantidades al observar que es condenado por los salarios caídos que se generaron durante todo el procedimiento.

En ese orden de ideas nos encontramos con que actualmente el trabajador acude ante la Autoridad a demandar una serie de prestaciones con la finalidad de acreditar una responsabilidad al patrón y en ese sentido, que este le realice el pago de las mismas. Sin embargo en infinidad de casos, ya sea por la mala asesoría de su abogado, o por el simple empecinamiento del trabajador, se hace la reclamación o demanda de prestaciones que sencillamente ya están prescritas, entre las cuales podemos citar para rápida referencia, las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo sin responsabilidad para los mismos, las cuales prescriben en el término de un mes tomando en cuenta la fecha que haya originado dicha circunstancia; asimismo los patrones cuentan con el mismo lapso para despedir a los trabajadores que hubieren incurrido en alguna falta.

De igual forma resaltamos entre otras, el pago de la indemnización constitucional a la que tienen derecho los trabajadores al haber sido separados de su empleo sin mediar causa justificada o bien con responsabilidad para el patrón, en cuyo caso el reclamo únicamente procede dentro de los dos meses posteriores a su separación, resultando inútil la demanda que reclame dicha prestación después de que se ha agotado este lapso y muy en particular cuando aún reclamándola se ha opuesto la excepción de prescripción; es decir, si bien es cierto que una prestación es susceptible de ser reclamada aún cuando trabajador o patrón tienen pleno conocimiento de que están fuera del término señalado para hacerlo, dicha prestación podría prosperar, no por la prestación en sí, sino por la impericia de la contraparte, al no exceptionarse correctamente mediante la prescripción de las prestaciones reclamadas; ahora bien, si dicha excepción es hecha valer en el momento procesal oportuno, ningún caso tiene continuar con

todo el procedimiento a fin de que la Autoridad se pronuncie sobre las mismas, especialmente reiteramos, cuando las partes son sabedoras de que ha precluido el derecho para exigir su pago.

Lo anterior genera una grave problemática en todos los sentidos, ya que en primer término se satura de manera excesiva a las Autoridades del trabajo con demandas que son inoperantes respecto de algunas o todas las prestaciones reclamadas, y de igual forma se lesionan de una u otra forma los derechos de las partes, sea trabajador o empleador, al estar tramitando un juicio que evidentemente genera gastos y una distracción de sus recursos.

Es de resaltar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procuran en todo momento que las partes lleguen a un acuerdo, sin embargo están impedidas para pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia de las prestaciones reclamadas, por lo que si las partes no llegan a una conciliación, la Autoridad esta obligada a dar tramite a todo el procedimiento, debido a que no debe prejuzgar sobre las mismas.

Lamentablemente hasta nuestros días la prescripción no se encuentra regulada como un incidente de previo y especial pronunciamiento, lo anterior por no estar contenido dentro de los señalados en el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, lo que trae como consecuencia que se de tramite toda la secuela del procedimiento, reiterando que en múltiples ocasiones estamos hablando de varios años, para ponerle fin mediante un laudo, el cual declarará improcedentes las prestaciones reclamadas por el demandante en virtud de que las mismas se encontraban prescritas desde la fecha de la presentación de la demanda.

El momento procesal oportuno para hacerla valer, es dentro de la audiencia de demanda y excepciones, una vez que el actor ha ratificado su escrito de demanda y el demandado tiene la oportunidad de dar contestación a la misma,

de esta forma el demandado deberá oponer dicha excepción preferentemente al concedérsele el uso de la voz y previo a dar contestación como tal a la demanda planteada, aclarando que de manera cautelar e independientemente de oponer la citada excepción, el demandado tendrá que dar contestación a la misma, toda vez que en caso de que su excepción no estuviese bien planteada y fundamentada, al carecer de contestación dicha demanda, se le tendría por contestada en sentido afirmativo, trayendo como consecuencia que se le hagan efectivos los apercibimientos señalados con anterioridad, y muy en particular aquellos que fueron precisados en el auto de radicación con el que se le corrió traslado al momento de hacerle la notificación y emplazamiento respectivo; lo anterior atento al procedimiento que regula el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, oponiéndose como excepción perentoria y para ser estudiada al momento de dictar el laudo correspondiente, que es el punto toral de la problemática que nos ocupa dadas las razones expuestas anteriormente y de conformidad con lo previsto por el artículo 840 en su fracción III, ordenamientos que se transcriben para rápida referencia.

“Artículo 840. El laudo contendrá:

I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;

II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;

V. Extracto de los alegatos;

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

VII. Los puntos resolutiveos”.

“Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

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

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

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

simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

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

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

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

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

De la simple lectura de dichos artículos confirmamos que es precisamente hasta el momento de dar contestación a la demanda, cuando el demandado puede oponer las excepciones y defensas que estime convenientes, y asimismo observamos que las mismas se verán reflejadas hasta que se dicte el laudo respectivo, resolución en la cual se plantearán las razones jurídicas y de hecho que den fundamento a la citada resolución

En virtud de lo anterior resulta triste y en ocasiones hasta indignante tanto para las partes como para la Autoridad haber tramitado un juicio durante cinco o seis años para obtener o dictar una resolución de dicha naturaleza, es decir, que declare la prescritas las prestaciones reclamadas; creemos que la problemática que se presenta esta íntimamente relacionada al principio de la certidumbre jurídica que debieran tener las partes y asimismo a la imposibilidad actual de recurrir a otro medio para dar una solución pronta a este tipo de conflictos, evitando la tramitación de los mismos toda vez que resultan ociosos y complicados, al presentarse un abanico de posibilidades.

4.2. CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y MATERIALES DE LA PRESCRIPCIÓN.

En relación al punto anterior es de observarse que son múltiples las consecuencias, sean en el ámbito de lo jurídico, ya en el ámbito material.

Efectivamente observamos que jurídicamente, y atendiendo a que no se deben de perjudicar los derechos de los trabajadores, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se ven obligadas a tramitar todo el procedimiento, dictando los autos que correspondan a cada etapa en que se encuentre desarrollándose el proceso, y enfrentándose de momento a momento con las promociones de ambas partes, quienes trataran de probar los extremos de sus acciones el actor y, excepciones y defensas el demandado; es decir, ciñéndonos a lo dispuesto por la ley, el procedimiento llevará hasta su culminación, es decir hasta que se dicte el laudo respectivo, la secuela normal del proceso, como si se tratase de cualquier otro y no importando si las prestaciones que se reclaman ya se encuentran prescritas.

Es notable destacar que ningún caso tiene desahogar las pruebas que al efecto se ofrezcan, cuando de reclamar una prestación ya prescrita se

refiere; no lo vemos así cuando de una misma demanda se infiere que existen algunas prestaciones que como señalamos están prescritas, pero otras no.

Incluso en el afán de tratar de acreditar que existen prestaciones a las que se tiene derecho, se podría interferir respecto a otras que siguen vigentes, y asimismo se entorpece la procuración y administración de justicia para la Autoridad, toda vez que debe estar distrayendo su atención en pretensiones que se encuentran extintas de antemano.

Ahora bien si lo anterior trae como consecuencia infinidad de acuerdos y promociones por parte de actor y demandado sobre los que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, forzosamente se deberán de pronunciar, no menos graves son las consecuencias materiales que originan dichas reclamaciones infructuosas, ya que como hemos señalado, se obliga de una u otra forma a ambas partes a continuar con un procedimiento ocioso, que a ningún fin va a llevar a ninguna de ellas, lo anterior tomando en cuenta que finalmente, si bien es cierto que quien impulsa procesalmente dichas reclamaciones el responsable, también lo es que la otra parte no tiene alternativa alguna, debido a que se ve obligada a seguir toda la secuela del juicio dada la imposibilidad de la Autoridad para pronunciarse hasta el momento procesal oportuno, siendo mediante el dictado de la resolución respectiva, es decir, hasta emitir el laudo.

En la práctica observamos que los litigantes tienden a engañar o ilusionar a sus representados, prometiéndoles recuperar las prestaciones que ya prescribieron y en ocasiones observamos a los mismos reclamarlas por el simple desconocimiento de la ley o bien cobijados en la esperanza de que su contraparte la desconozca y no oponga la excepción de prescripción correspondiente.

Independientemente de los aspectos anteriores, y en relación a lo mencionado con anterioridad, creemos que en el particular, quien resulta más afectado económicamente hablando es la empresa o negociación, lo anterior

debido a que en la praxis el laudo respectivo que absuelva al patrón de las prestaciones reclamadas, si bien es cierto lo favorece, también lo es que para conseguir dicha resolución tuvo que estar al tanto de todo el procedimiento, y por tratarse regularmente de la parte que tiene el poder económico, observamos le son cobrados los honorarios inherentes, en tanto que para el trabajador, no representa regularmente gasto alguno, lo anterior resultado de las prácticas que se llevan a cabo en el sentido de que el abogado cobra sus honorarios de la cantidad que reciba el trabajador por el juicio de que se trate, de tal suerte que si el trabajador no llegará a cobrar nada, el abogado que lo representa evidentemente, cobrará un porcentaje de lo mismo; nada.

Teniendo en cuenta que mayoritariamente es el trabajador quien demanda a la empresa o negociación, tenemos un panorama realmente triste para esta última, quien de manera un tanto injustificada, deberá estar muy pendiente de dicho asunto y, reiteramos, deberá estar erogando los honorarios del abogado que lo represente en el juicio respectivo hasta su total culminación.

4.3. SOLUCIÓN A LA PROBLEMÁTICA PLANTEADA.

La solución a dicha problemática es más sencilla de lo que podemos imaginar, debemos encontrar la forma de que la prescripción en caso de ser interpuesta por cualquiera de las partes, sea resuelta por parte de la Autoridad antes de dictar el laudo respectivo en el asunto de que se trate.

Es prudente hacer un planteamiento a fin de dar mayor certidumbre jurídica a las partes de esta forma evitar un desgaste innecesario para las mismas y también para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que ya de por si están sometidas a una excesiva carga de trabajo, como para que se les sometan controversias infructuosas, distrayendo la atención de las mismas en asuntos que

de ninguna manera llegaran a buen fin, y no llevarán a las partes a ser destinatarios de una verdadera justicia pronta y expedita.

4.3.1. ADICIÓN AL ARTÍCULO 762 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Creemos que el camino correcto para resolver la citada problemática es la adición al artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, de la prescripción a fin de que esta sea regulada como un incidente de previo y especial pronunciamiento.

Insistimos en que esta es la forma más adecuada para dar solución a la multicitada problemática, a fin de que dicha adición establezca las bases a efecto de que la excepción de prescripción sea resuelta de plano y previo a la continuación del procedimiento.

De esta manera la Autoridad se vería beneficiada al poder pronunciarse sobre las prestaciones que se le reclaman siempre que se oponga la excepción de prescripción, antes de que se dicte el laudo respectivo.

Pensamos que la forma ideal de incorporarlo es, precisamente señalando que el mismo interrumpirá el procedimiento, existiendo la obligación por parte de la Autoridad de fijar en su caso una audiencia a efecto de resolver dicha prescripción como incidente de previo y especial pronunciamiento y así dictar la interlocutoria correspondiente.

Asimismo y a fin de que el señalamiento de dicha audiencia sea congruente con la realidad y no como actualmente ocurre, debería fijarse dentro de los diez días siguientes a aquél en que fue interpuesto dicho incidente a fin de resolverlo. Por otro lado y por tratarse de la materia de prescripción, también existe la posibilidad de que pudiera resolverse de plano oyendo a las partes, lo cual consideramos no sería del todo conveniente, dado que la Autoridad en su

caso tendría que allegarse de mayores elementos a fin de resolver sobre algunas prestaciones, por lo que con la finalidad de evitar mayores complicaciones, creemos que lo más conveniente es fijar la audiencia a la que nos hemos referido, desahogando en su caso las pruebas que correspondan para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puedan determinar la procedencia o improcedencia de las prestaciones reclamadas.

4.3.2. VENTAJAS JURÍDICAS Y MATERIALES DE LA ADICIÓN AL ARTÍCULO 762 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La adición al artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, es en realidad muy sencilla, proponiendo que al actual artículo se añada un inciso más y quedando de la siguiente forma:

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

- I. Nulidad;**
- II. Competencia;**
- III. Personalidad;**
- IV. Acumulación;**
- V. Excusas; y**
- VI. Prescripción”.**

Las consecuencias son evidentes, en contraposición al segundo subíndice tocado dentro del presente capítulo, tenemos que en lo jurídico se cumpliría la finalidad de la Autoridad de impartir una justicia pronta y expedita, al evitar retrasar su proceder con el tipo de juicios que nos ocupan o las prestaciones planteadas dentro de los mismos; por otro lado se omite dictar autos que en nada ayudan al procedimiento, haciendo más complicado el asunto del que se trate.

Se permite una mejor fijación de la litis, ya que toda vez que dicho incidente deberá ser interpuesto antes de la contestación de la demanda y el mismo suspende el procedimiento hasta su resolución, encontramos como resultado que la Autoridad se tendrá que pronunciar sobre la procedencia o improcedencia de las acciones o pretensiones respectivas, por lo que para el caso de que declare prescritas unas y subsistentes otras, queda clara en ese instante cual es la materia de la litis, evitando divagar con aquellas prestaciones que resultarán finalmente improcedentes.

En lo material se propende hacia una mejor administración de justicia para las partes, quedando claro desde un principio cuales son las prestaciones reclamadas que en su caso pueden llegar a prosperar, y cuales no tienen ningún sentido tramitarlas.

Se evita crear falsas expectativas a la parte que reclama dichas prestaciones, haciéndole saber de antemano que están prescritas y de esta forma se evita que su apoderado por desconocimiento de la ley lo siga alentando a reclamarlas.

Evitaríamos de esta forma también los gastos que la negociación o fuente de trabajo tiene que erogar a fin de crear una defensa respecto de prestaciones que finalmente están extintas, omitiendo esa gran carga para las empresas, mismas que distraen recursos humanos y materiales a fin de tramitar procedimientos de esta naturaleza.

Creemos que el presente capítulo esta debidamente agotado, en particular porque hemos plasmado todas aquellas circunstancias que justifican la viabilidad de la propuesta que presentamos, en tal virtud consideramos prudente abordar las siguientes conclusiones.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La prescripción como excepción es el medio por el cual se pretende acreditar la extinción de diversos derechos señalados en la Ley Federal del Trabajo de conformidad con los términos que la misma señala.

SEGUNDA.- Los incidentes tienen por objeto resolver cuestiones accesorias y accidentales derivadas del juicio principal, mismas que se encuentran reglamentadas en el Título Catorce, Capítulo IX dentro de las 5 fracciones del artículo 762, así como en los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo y por virtud de ellos las Juntas de Conciliación y Arbitraje resuelven sobre las cuestiones relativas a aspectos tales como competencia, personalidad y excusas entre otros.

TERCERA.- Los motivos que hacen necesarios los incidentes dentro de un procedimiento laboral, tiene su apoyo en el principio de sencillez e inmediatez del procedimiento así como en el de celeridad y economía procesal, ya que si bien derivan de un mismo procedimiento estos tienen autonomía en cuanto a su emisión y fuerza legal y que desde luego afectan la resolución principal.

CUARTA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje actualmente se encuentran impedidas para resolver sobre la procedencia o improcedencia de la prescripción, hasta que dicte la resolución definitiva en forma de laudo.

QUINTA.- Resulta ocioso continuar con toda la secuela del procedimiento cuando cabe la posibilidad de que las prestaciones que se reclaman se encuentran prescritas, originando así que no se cumpla con el principio de justicia pronta y expedita, además de los referentes al derecho laboral particularmente, como son el de sencillez e inmediatez del procedimiento, toda vez que las partes tendrán que esperar hasta la resolución definitiva para saber si prosperaron sus acciones o excepciones.

SEXTA.- Existe la necesidad de que la prescripción sea resuelta desde un principio, es decir, al momento de ser opuestas las excepciones y defensas; lo anterior con la finalidad de evitar dilaciones respecto de dichas reclamaciones y así dar certeza jurídica a las partes.

SÉPTIMA.- Creemos que la forma idónea de solucionar la problemática planteada es incluir a la prescripción como un incidente de previo y especial pronunciamiento, insertándolo en las fracciones contenidas en el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de que el mismo sea resuelto en primer término, previo a la continuación del procedimiento y de esta forma evitar la distracción de recursos humanos y materiales en juicios que carecen de materia.

BIBLIOGRAFÍA

1. ASTUDILLO URSÚA, Pedro. Lecciones de Historia del Pensamiento Económico, Textos Universitarios, UNAM, 1978.
2. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 1991.
3. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Colección Textos Jurídicos Universitarios, México, 1990.
4. BORRELL NAVARRO, Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera edición, Sista, México, 1992.
5. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo, Porrúa, México, 1973.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, Segunda edición, Trillas, México, 1982.
7. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario del Derecho del Trabajo, Décima tercera edición, Esfinge, México, 1995.
8. CORDOVA ROMEO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Segunda edición, Cárdenas, México, 2000.
9. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda edición, Porrúa, México, 1991.
10. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Séptima edición, Porrúa, México, 1997.

11. DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal, Segunda edición, Porrúa, México, 1988.
12. DE BUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1988.
13. DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Segunda edición, Porrúa, México, 1990.
14. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Tercera edición, Porrúa, México, 1975.
15. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Décima segunda edición, Porrúa, México, 1990.
16. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima sexta edición, Porrúa, México, 1999.
17. DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952.
18. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral, Porrúa, México, 1990.
19. ESQUINCA MUÑOA, Cesar. El Juicio de Amparo Directo en Materia del Trabajo, Porrúa, México, 1998.
20. ESQUINCA MUÑOA, Cesar. El Juicio de Amparo Indirecto en Materia del Trabajo, Tercera edición, Porrúa, México, 1998.
21. GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, Textos Universitarios, UNAM, México, 1980.

22. GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, Octava edición, Harla, México, 1990.
23. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, Décima edición, Porrúa, México, 1981.
24. LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 2001.
25. MARGADANT S., Guillermo. Derecho Romano. Octava edición, Esfinge, México, 1978.
26. MEDINA LIMA, Ignacio. Breve Antología Procesal, UNAM, México, 1973.
27. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, Porrúa. México, 1983.
28. PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, Vigésima edición, Porrúa, México, 1991.
29. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Procesal, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1978.
30. RODRÍGUEZ PALACIOS, Mario Alfonso y Otros. México en la Historia, Trillas, México, 1987.
31. TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo, Tercera edición, Trillas, México, 1989.
32. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Quinta edición, Porrúa, México, 1980.

33. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Sexta edición, Porrúa, México, 1982.
34. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta edición, Porrúa, México, 1981.
35. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 1972.
36. ZAVALA, Silvio. La Libertad del Movimiento de los Indios de Nueva España, Sobretiro del Número dos de las Memorias del Colegio Nacional, México, 1948.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Centésima trigésimo novena edición, Porrúa, México, 2002.
2. Ley Federal del Trabajo, “Comentarios y Jurisprudencia”, Comentada por CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Décima cuarta edición, Esfinge, México, 1997.
3. Ley de Amparo Comentada, Comentarios por DELGADO MOYA, Rubén. Sista, México, 1989.
4. Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo, RAMÍREZ FONSECA Francisco. Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1980.
5. Ley Federal del Trabajo, Sista, México, 2003.

OTRAS FUENTES

1. Derecho Procesal del Trabajo, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1997.
2. Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XV, Driskill, Argentina, 1989.
3. Página electrónica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
www.scjn.gob.mx