

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS INCIDENTES EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO Y SU APLICACIÓN PRÁCTICA EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL.**

T E S I S

QUE PRESENTA:

**VICTOR MANUEL BALLESTEROS LAZALDE
PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

ASESORA DE TESIS: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ.

MEXICO, D.F., CIUDAD UNIVERSITARIA, ABRIL DEL 2006.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis abuelos paternos Rosario y Francisco, a quienes les cumplo una deuda, esperando que donde se encuentren, estén satisfechos.

A Marco Antonio, quien me ayudo a conocer lo bondadoso de esta carrera y esperando que en donde este, disfrute de este logro.

A mi madre Teresa, por su amor, apoyo y motivación que siempre me ha brindado; a mi padre Federico, por su apoyo.

A Elena, quien me ha brindado su amor, reconociéndole su apoyo, paciencia y motivación.

A Víctor Hugo, que sirva como un ejemplo y logre una mayor superación.

A mis hermanas Rosario, Martha Beatriz y Teresa, por su cariño y apoyo.

A mis tíos Raúl, Guadalupe, Magdalena y Roberto.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, quien me brindo la oportunidad de crecer profesionalmente.

“Los incidentes son a menudo como unas malas hierbas que invaden el campo, que amenazan la cosecha si no son extirpadas.”

Carnelutti.

ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS INCIDENTES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU APLICACIÓN PRÁCTICA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

1.1.- Derecho Romano	1
1.2.- Derecho Germánico	5
1.3.- Derecho Canónico	8
1.4.- Derecho Español	10
1.5.- Derecho Mexicano	12
1.6.- La Ley Federal del Trabajo de 1931.	13
1.7.- La Ley Federal del Trabajo de 1970.	15

CAPÍTULO II ASPECTOS TEÓRICOS.17

CAPÍTULO III CUESTIONES INCIDENTALES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.

3.1.- Nulidad.	32
3.2.- Incompetencia.	41
3.3.- Personalidad.	51
3.4.- Acumulación.	62
3.5.- Excusa.	67

**CAPÍTULO IV
CUESTIONES INCIDENTALES CONTEMPLADAS
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

4.1.- Caducidad de la instancia.	71
4.2.- Eximisión de cumplir con condena de reinstalación o no-acatamiento de laudo.	74
4.3.- Liquidación.	84
4.4.- Providencias cautelares.	87
4.5.- Reposición de autos.	89
4.6.- Sustitución patronal.	91
4.7.- Sustitución procesal.	96
4.8.- Tachas.	100
4.9.- Tercerías	102

**CAPÍTULO V
LA PRESCRIPCIÓN Y EL NO-SOMETIMIENTO AL ARBITRAJE
O INSUMISIÓN, COMO CUESTIONES INCIDENTALES
DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.**

5.1.- Prescripción.	105
5.2.- El no-sometimiento al arbitraje o insumisión.	109

CONCLUSIONES.	145
--------------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA.	148
--------------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

En la tramitación de los juicios laborales, pueden presentarse o surgir diversas cuestiones que la Ley Federal del Trabajo contempla como incidentes o cuestiones incidentales, disponiendo en un capítulo específico, las reglas que deben observarse cuando se plantea una cuestión incidental; en algunas de éstas cuestiones, la ley establece de manera clara la forma y términos en que debe tramitarse el incidente respectivo.

En estos últimos años que me he dedicado al litigio laboral, he visto y vivido los inconvenientes que se presentan al momento de plantear ante las Juntas Laborales, algunos incidentes cuya regulación en la Ley Federal del Trabajo, adolece de lagunas u omisiones en su tratamiento, por lo que es necesario recurrir a los criterios que se contienen en la Jurisprudencia y de los que se desprendan algunas reglas, que sirvan de fundamento para darle seguimiento al procedimiento incidental que se siga respecto de algunas cuestiones incidentales.

La presente Tesis es un breve análisis jurídico de los incidentes contemplados en la Ley Federal del Trabajo, así como un estudio de la aplicación práctica de los mismos en el procedimiento laboral, de acuerdo a la regulación que se establece en dicha Ley, teniendo como propósito el establecer la necesidad y la conveniencia de reformar la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que existen lagunas en el tratamiento de algunas cuestiones, al no señalarse de manera clara su tratamiento, el modo y forma en que se substanciarán, teniendo que recurrir a los criterios jurisprudenciales que se han emitido respecto de estas cuestiones incidentales y poder promoverlos ante la Autoridad Laboral.

Hemos dividido el tema en cinco capítulos, en el primero de ellos analizamos los orígenes de los incidentes, su contemplación en el Derecho Romano, Germánico, Canónico, Español y Mexicano, así como el tratamiento que se les da en la Ley

Federal del Trabajo. En el segundo capítulo, estudiamos los conceptos del término incidente, desde los puntos de vista etimológico, gramatical y doctrinal, sus características y clasificación, haciendo un análisis de las resoluciones laborales.

En el capítulo tercero se analizan las cuestiones incidentales que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo son de previo y especial pronunciamiento, estudiando la definición que se tiene de cada una ellas y el tratamiento que debe dárseles; de igual forma, en el capítulo cuarto se analizan las diversas cuestiones incidentales que se encuentran contempladas dentro de dicha ley, estudiando su definición y la forma en que se tramitan las mismas.

Finalmente, en el capítulo quinto se analizan y estudian dos cuestiones que son la prescripción y el no-sometimiento al arbitraje o insumisión, figuras muy recurrentes en el litigio laboral pero que en la Ley Federal del Trabajo, no se establece el tratamiento que debe dárseles a dichas cuestiones, existen lagunas legales en este sentido, por lo que para promoverlas y ver el procedimiento que debe seguirse en cada una de ellas, es necesario atender a lo establecido en diversos criterios jurisprudenciales que se contienen en diversas Tesis, Contradicción de Tesis y Jurisprudencia, los que también son motivo de estudio y análisis en este capítulo, ya que inclusive el no-sometimiento al arbitraje o insumisión, de acuerdo a esos criterios, debe ser considerada como una cuestión incidental de previo y especial pronunciamiento, pudiendo seguir el mismo tratamiento legal la cuestión de la prescripción.

En éste orden de ideas y conforme al análisis y estudio que hacemos de estas dos cuestiones, con el presente trabajo pretendemos establecer como conclusiones que es necesario que se realicen algunas reformas a la Ley Federal del Trabajo, y se contemplen en dicha ley los criterios jurisprudenciales que se han emitido por la Autoridad Federal con relación a las mismas, a efecto de que se establezcan de manera clara las reglas que deben observarse al promoverse dentro de un juicio

alguna de éstas cuestiones incidentales y el tratamiento que se les debe dar, en el seguimiento del respectivo incidente, para evitar con ello una dilación innecesaria en los juicios en que se haga valer alguna de éstas cuestiones, redundando en un seguimiento del procedimiento laboral mas claro y menos complicado.

CAPITULO I DE LOS INCIDENTES.

Los incidentes, como cualquier institución jurídica tienen su antecedente más remoto en el Derecho Romano. En el presente capítulo nos ocupamos de ver, cómo se originaron los incidentes y cómo fueron evolucionando, analizando la forma en que se contemplaban o se regulaban en algunas disposiciones, como en el Derecho Germánico, Canónico y Español; siendo obviamente motivo de estudio su regulación en el Derecho Mexicano, en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en la de 1970, considerando las reformas a dicha ley, promulgadas en el año de 1980.

1.1.- Derecho Romano.

Los orígenes del Derecho Romano hay que buscarlos en las Leyes de las Doce Tablas. En su parte relacionada con el proceso, no hay texto alguno que se refiera a cuestiones o acontecimientos que tengan analogía con el acto que interrumpe o suspende el proceso, y que actualmente se llama incidente.

El Derecho Romano, de acuerdo a la doctrina, se divide en tres periodos: (1)

A). De las acciones de la ley, que se caracterizaba por lo siguiente:

- Era de carácter privado, porque el actor debía procurar que el demandado concurriera a juicio, muchas de las veces sin intervención de la justicia.

(1) Cfr. VENTURA SILVA, SABINO. Derecho Romano. Curso de Derecho Privado. Decimanovena Edición. Porrúa. México, 2003. Págs. 23 y siguientes.

- Era oral, se trataba de un procedimiento de viva voz, en el cual las fases tradicionales y previamente establecidas por la ley, eran un factor determinante para lograr lo reclamado.
- Era un derecho bifásico, es decir, se desarrollaba en dos fases: En la primera las partes efectuaban actos solemnes en la cual exponían sucintamente y con sujeción a ciertas palabras, se fijaban los términos del litigio; en este sentido era estrictamente formalista, se usaban frases sacramentales, y el no pronunciarlas podía llevar a perder el juicio. En la segunda fase el juez examinaba los hechos y dictaba sentencia.
- Era de carácter nacionalista, porque la protección del derecho sólo estaba reservada para un grupo privilegiado, para los ciudadanos, los esclavos y extranjeros no tenían acceso a las leyes.

Por lo tanto, dentro de éste sistema no se podían promover los incidentes, por tratarse de un procedimiento primitivo y sencillo, donde el camino de la acción no podía ser interrumpido por no haber existido la excepción, mucho menos el incidente.

B). El segundo periodo llamado procedimiento formulario, funcionaba al margen de la ley, pues su objetivo principal fue el de conciliar los conflictos que se suscitaban entre los extranjeros, o entre éstos y los ciudadanos romanos, en los cuales no podía aplicarse las acciones de la ley. El pretor peregrino, era el encargado de resolver este tipo de controversias. Las características de este sistema son:

- Era un procedimiento escrito.
- Era un procedimiento bifásico: En la primera fase se exponía ante el pretor peregrino las cuestiones a resolver. Y la segunda se exponía ante el juez,

ante el cual se aportaban y desahogaban las pruebas, se presentaban alegatos y se dictaba sentencia.

- Es un procedimiento flexible, pues el Magistrado va a ir ajustando la fórmula a la situación jurídica particular; estaba compuesto de cuatro fases:

1.- La *demonstratio*, en la cual se expresaba la causa y los hechos en los que se fundaba el actor.

2.- La *interdictio*, que era el momento en el que se fijaba la pretensión del actor.

3.- La *condemnatio*, cuando se envía todo lo actuado al juez para que éste condene o absuelva.

4.- La *adjudicatio*, que era la facultad que tenía el juez para atribuirles a los litigantes, la posición legal que les correspondía.

Este procedimiento formulario descansó en el principio de la equidad, motivo por el cual se dio origen a las partes accesorias, a las que se les llamaron excepciones y prescripción, mismas que le dieron una mayor fluidez al litigio. Las excepciones, eran el medio del que se valía la persona que era demandada para rechazar la pretensión del actor, excepciones que podían ser de dos clases:

- *Dilatorias*.- Que eran aquellas excepciones que paralizaban el procedimiento mientras se cumplían las condiciones para que el procedimiento tuviera validez y pudiera continuar.
- *Perentorias*.- Eran aquellas excepciones que extinguían el litigio, que al momento de declararse procedentes, tenían el efecto de la declaración de cosa juzgada.

Por lo tanto, dentro de este procedimiento formulario encontramos los antecedentes más remotos de los INCIDENTES, dado que se dieron las excepciones y estas se promovieron en vía de incidente.

C). El tercer y último periodo se denomina procedimiento extraordinario y tiene las siguientes características:

- Es monofásico.- Se pierden las etapas de procedimiento, ahora el juicio se promueve, tramita y concluye ante el magistrado, quien es la persona que instituye el proceso y dicta su resolución.
- Es público.- El Juez es ya un funcionario público, dejando de ser privado.
- La sentencia en este sistema deja de consistir en una suma de dinero, pudiendo recaer sobre la cosa que se reclamaba, y la ejecución podía hacerse por medio de la fuerza pública.

En este procedimiento formulario, las excepciones eran muy comunes y podían llegar a paralizar el procedimiento o simplemente suspenderlo de una manera temporal. Dentro de los incidentes que se dieron en esta época podemos citar los siguientes:

- El de incompetencia del juez para conocer de determinado asunto.
- Los que se referían al caso especial en que el demandado afirmaba que el juez tenía interés en el litigio.
- El de recusación, que eran los que versaban sobre la persona del juez.
- Los de falta de personalidad del demandante.

- Incidentes criminales en un juicio civil, que suspendían el procedimiento.

1.2.- Derecho Germánico.

El sistema jurídico visigótico lo podemos situar y definir como el conjunto de instituciones y legislación que se desarrolló en la Península Ibérica desde el siglo V al VII. Como fecha inicial podemos citar el año 409, en que penetran en las Hispanias los diversos pueblos de origen germano, como suevos, vándalos y alanos. Este derecho, esta enmarcado en el conjunto de instituciones que constituyen su forma de vida, y se inspiran en los principios de:(2)

- Colectividad e individualidad. La condición de sujeto del derecho y los derechos subjetivos se adquieren en cuanto se pertenece a una colectividad (Sippe) cuyos intereses prevalecen sobre los individuos.
- Reciprocidad. Toda relación jurídica, y todo derecho subjetivo, se concibe sobre la idea de la reciprocidad de obligaciones y derechos entre los individuos que participan en la relación.
- Materialidad, simbolismo y publicidad. Todo acto debe concretarse con actos comprensibles de todos los sujetos del derecho y con acciones, símbolos y solemnidades concretas (por ejemplo: la entrega de una cosa que simbolice el bien objeto de la relación jurídica) que deben realizarse ante toda la comunidad o Sippe.

Es un derecho inmerso en la cultura de estos pueblos y de origen y forma consuetudinarios, los principios inspiradores se transmiten de padres a hijos de forma oral, es el derecho de la Sippe. No son necesarias las redacciones escritas para mantener su vigencia.

(2) Cfr. PEREZ PRENDES, José Manuel. Breviario de Derecho Germánico. S. Ed. Madrid, 1993. Págs. 49 y siguientes.

Si bien es cierto que los primitivos godos se rigieron por un derecho consuetudinario, como ya se mencionó con anterioridad, éste fue desplazado paulatinamente tras el contacto con la civilización romana. Las fuentes proporcionan algunos datos sobre la existencia de un viejo derecho consuetudinario de los godos anterior a su llegada a España.

Tradicionalmente se ha pensado que una ley visigoda (la ley antigua contenida en el *Liber Iudiciorum*, libro 2, título 1, ley 13 de Eurico o Leovigildo), vino a prohibir la aplicación del derecho consuetudinario. Dicho precepto establece que ante una causa no prevista en las leyes, el Juez, absteniéndose de conocer sobre el asunto, debe remitirla al rey para que la resuelva y, además, decida la manera en que la sentencia deba insertarse en la legislación.

Seguramente se buscaba un efecto más amplio; evitar que en caso de laguna legal se recurriera al derecho romano no autorizado, a usos jurídicos insuficientemente arraigados o a la discrecionalidad de los jueces (fácilmente presionables por los *potentiores*).

En definitiva, el monarca pretendía que en las causas no previstas por las leyes, oídas las pretensiones y alegaciones de las partes *-partes presentare-* pudiera instruirse y formar criterio basándose en usos locales no arraigados o derecho extralegal alegado por ellas.

En este Derecho, encontramos como primeras codificaciones las siguientes:

1º El Código de Eurico (CE).- Fue promulgado cerca del año 480 y su contenido acusa tal grado de romanización que se sospecha fue redactado por juristas romanos. Respecto al ámbito de vigencia y aplicación de CE, actualmente parece existir unanimidad en que no fue derogado por el Breviario de Alarico (BA), sino por el Código de Leovigildo (CR).

Si aceptamos esto como hecho probado, resultaría que o bien el Código de Eurico se aplicaba a godos y el Breviario de Alarico a romanos, o CE y BA formaban un ordenamiento jurídico en el que CE era un texto especial y BA la legislación general o subsidiaria.

2º El Breviario de Alarico (BA).- El Breviario de Alarico, llamada también *Lex Romana Visigothorum*, es una recopilación de derecho romano (*leges y iura*), seleccionado fundamentalmente del Código Teodosiano. Fue aprobado en una asamblea del año 506 presidida por el rey visigodo Alarico II. La mayor parte de tales normas van acompañadas de una interpretación realizada por juristas de la práctica que en muchos casos desconocían el sentido de la norma. Por eso tales interpretaciones, pueden considerarse como la principal fuente para el estudio del derecho romano vulgar.

3º El Código de Leovigildo (CR).- Sabemos de la existencia de este código gracias a la mención de S. Isidoro, (Leovigildo) corrigió aquellas leyes que aparecían confusamente establecidas por Eurico, añadiendo muchas otras preteridas y suprimiendo aquellas superfluas. A pesar de la dificultad que entraña, tenemos una idea aproximada de la labor legislativa de Leovigildo a través de aquellas *antiquae* recogidas en LI, caracterizadas por su estilo moralizante, vocabulario ampuloso y cargado de adverbios, la defensa de los intereses del fisco, la discriminación social en la aplicación de las penas, el interés por los trámites procesales, etc.

4º El *Liber Iudiciorum* (LI).- Fue promulgado por Recesvinto en el año 654. Nadie duda que tuviera vigencia territorial, es decir, que se aplicara tanto a godos como a hispano-romanos, consta de 12 libros de contenido sistemático y fue revisado por Ervigio y por Egica. Circularon copias oficiales pero también versiones vulgares del Liber. En la Alta Edad Media fue traducido al romance con el nombre de Fuero Juzgo.

Para un sector de la doctrina, con este texto se alcanzó por primera vez la unificación jurídica entre godos y romanos. Para ello mediante la ley 2, 1, 10 se prohibía definitivamente la aplicación del derecho romano. Los documentos de aplicación (Pizarras, Fórmulas, etc.) del derecho demuestran un significativo grado de aplicación y observancia de las leyes del Liber.

Aunque la escasez de documentos de aplicación del derecho en época visigoda impiden toda generalización en los resultados de la investigación, el estudio comparado de las Fórmulas visigodas, las pizarras y otros documentos de aplicación del derecho, demuestran claramente que la legislación visigoda tuvo un alto grado de aceptación.

Se conservan 104 pizarras visigodas utilizadas en esa época como material para escribir sobre ellas contratos y todo tipo de documentos. Como conclusión, la concordancia de su contenido con el derecho establecido en el Breviario de Alarico o en el *Codex Revisus* de Leovigildo.

Aunque la mayoría de las fórmulas se mueven en un ambiente de derecho romano coherente con el Breviario de Alarico, otras no encajan en él. Algunas fórmulas se remiten a lo establecido en las leyes, pero no se especifica si son las romanas, las godas, o una ley general o supletoria.

1.3.- Derecho Canónico.

Respecto al Derecho Canónico, podemos decir que sus principales fuentes se encuentran en los cánones conciliares y las epístolas pontificias.

Por lo que hace a los cánones conciliares, estos podían llegar a tener el valor de una ley civil si eran confirmados por el monarca mediante una *lex in confirmatione concili*.

Por su parte, el monarca también podía remitir al Concilio un conjunto de disposiciones civiles o *tomus regii*, para que obtuvieran además la sanción espiritual. (3)

Durante el Primer Concilio Vaticano en el año de 1870, se hizo notar el confuso estado de las fuentes del Derecho canónico, constituidas por una inmensa masa de materiales acumulados desde la primera mitad del siglo XII, colecciones del *Corpus Iuris Canonici*; disposiciones del Concejo de Trento, innumerables bulas, breves y constituciones dictadas por los Papas a lo largo de la Edad Moderna; resoluciones, decretos e instrucciones de los dicasterios de la Curia Romana, etc. Esta abundante documentación resultaba de muy difícil manejo en la práctica jurídica, por lo que era lógico, que surgiera el deseo de recopilar la disciplina eclesiástica en un solo cuerpo legal, que fuera claro y sistemático, concebido a imitación de los que habían proliferado en el campo del Derecho estatal, como consecuencia del triunfo del movimiento codificador.

En el Derecho Canónico, encontramos antecedentes y regulación de los incidentes en el primer Código de Derecho Canónico, el cual se promulgó por el Papa Benedicto XV con fecha 27 de junio de 1917, y entró en vigor hasta el 18 de mayo de 1918; dicho Código, constaba de 2,414 artículos que en Derecho Canónico les denominan cánones, los que se agrupaban en cinco libros, titulados respectivamente “Normas generales”, “De las personas”, “De las cosas”, “De los procesos” y “De los delitos y penas”.

Dentro del título denominado “De los procesos”, se regulaban los incidentes, así en los cánones 1837, 1838, 1839, 1840 y 1841; estableciendo en los mismos, lo que debía entenderse como una causa incidental, que es cuando surge y se plantea una cuestión que, aunque no estuviera considerada o incluida en el escrito

(3) Cfr. CENALMOR, Daniel. El derecho de la Iglesia. Curso Básico de Derecho Canónico. S. Ed. Ediciones EUNSA. Madrid, 2004. Págs. 480 y siguientes.

de demanda, estaba relacionada de tal manera a la causa, que normalmente habría de ser resuelta antes que la cuestión principal. Asimismo se establecía la forma en que debía proponerse ya sea por escrito o de manera oral y su tramitación, determinando el Juez que conocía del juicio principal, si la cuestión incidental era tal su gravedad que debiera resolverse por sentencia interlocutoria o por decreto. Ahora bien, si el Juez llegaba a considerar que la cuestión planteada no era tan grave y que no debía resolverse antes de la sentencia definitiva, tenía que así decretarlo y señalar que sería tomada en cuenta dicha cuestión, cuando se resolviera la causa principal.

El referido Código de Derecho Canónico de 1917, fue abrogado con motivo de la expedición del nuevo Código de Derecho Canónico, promulgado por Juan Pablo II con fecha 25 de Enero de 1983, el cual entró en vigor el 27 de Noviembre de 1983. En este Código, se recogen las disposiciones relacionadas con las cuestiones incidentales contenidas en el Código de Derecho Canónico de 1917 y se regulan en los cánones 1567 al1591.

Como se puede apreciar, en el Derecho Canónico, se regulan los incidentes por lo que hace a los procedimientos contemplados y establecidos en el Código de Derecho Canónico, delegando al Juez la facultad de valorar y determinar la gravedad de la cuestión incidental, y si es tal que amerite la resolución de manera interlocutoria o por decreto, esto es de manera previa, o bien hasta que se resolviera mediante sentencia definitiva el juicio en el principal.

1.4.- Derecho Español.

Con relación al derecho español, se puede decir que su historia jurídica se divide en cuatro periodos: (4)

(4) Cfr. PÉREZ-BUSTAMANTE, R. Historia del Derecho español. Las fuentes del Derecho. S. Ed. Universidad Complutense. Madrid, 1994. Págs. 350 y siguientes

- Legislación romana.
- Legislación feudal.
- Legislación monárquica.
- Legislación constitucional.

Las codificaciones que se dieron en estos cuatro periodos no contenían una regulación expresa de los incidentes; es hasta el año de 1855, con la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la cual se habla por primera vez de los incidentes, como forma necesaria para resolver las cuestiones que pudieran promoverse durante el juicio.

En las codificaciones del antiguo Derecho Español, existieron diversas disposiciones aisladas que tenían el carácter de incidentes los cuales eran substanciados antes de llegar a la sentencia final. En el derecho español se dieron los siguientes incidentes:

- De nulidad de lo actuado, por acatamiento forzoso del pleito por el juzgador.
- De nulidad de lo actuado por falta de personalidad.
- De costas.
- De tachas de testigos.
- De incompetencia.

Obviamente en el Derecho Moderno Español, ya se reglamentaron de manera más específica las cuestiones incidentales.

1.5.- Derecho Mexicano.

Ya hemos visto parte de la historia del derecho en algunos países y legislaciones, como el Derecho Germánico, Canónico y Español, ahora estudiaremos parte de la historia del derecho en México, el cual tiene sus raíces en el derecho Romano y con la llegada de los españoles, se recibe la influencia de sus instituciones y formulas, como más adelante veremos.

Entre los aztecas, no era posible que los incidentes se dieran, debido a que el procedimiento era oral; las cuestiones controvertidas debían desahogarse el mismo día en que se fijaba para la celebración de la audiencia, situación que impedía la suspensión del litigio, además que no había textos que plantearan o delinearan el proceso a seguir en un juicio determinado, el juez escuchaba a las partes y dictaba la sentencia. Durante la época de la Conquista, y de la Colonia, nuestro país es regido por la metrópoli, aplicándose los ordenamientos españoles, que ya analizamos en el punto anterior, que dejaron de tener vigencia cuando cesó el dominio español.⁽⁵⁾

En la época independiente, dada la turbulencia político social que se vivía, en un principio no es posible una reglamentación específica, ya que el país se encontraba en plena reestructuración, razón por la cual los ordenamientos españoles seguían teniendo vigencia en nuestro país y su observancia continuo hasta el momento en que se estabilizó la situación del país y se expedieron nuevos ordenamientos.

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal de 1872, contiene transcripciones casi literales de la Ley de Enjuiciamiento Civil Española de 1855, en la que se establece en un capítulo especial a los incidentes, y es aquí donde encontramos el antecedente más remoto de esta institución en nuestro derecho.

(5) Cfr. CUÉ CANOVAS, Agustín. Historia Social y Económica de México. S. Ed. Trillas. México, 1992.

En dicho Código se define a los incidentes, se señalan las facultades del Juez para repelerlos de oficio cuando éstos fueren ajenos al negocio principal, clasifica a los incidentes, señala el procedimiento que debía de seguirse en su substanciación, la sentencia mediante la cual debían resolverse y los medios de impugnarla.

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales de 1880, no cambia en nada la materia incidental, y lo único que hace son unas modificaciones, reformas y aclaraciones respecto del Código de 1872.

El Código de Procedimientos Civiles de 1884, establece que las cuestiones ajenas al negocio principal, el juez de oficio deberá repelerlas, pero dejando que el promovente tenga el derecho de tramitarlos posteriormente por otra vía legal.

Esto es por lo que respeta al derecho en general, veamos ahora en forma específica lo que hay en el derecho laboral.

El Derecho del Trabajo, nace con la promulgación de la Constitución de 1917, la cual en su artículo 123, contempla los principios básicos y generales que deben regir, observarse en toda relación de trabajo, nacen con dicha disposición constitucional todas las instituciones y normas protectoras de los derechos de los trabajadores.

1.6.- La Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, fue el primer ordenamiento de carácter federal que se dictó después de la promulgación de la Constitución de 1917.

La Constitución de 1917, concedía la facultad de legislar en materia del trabajo, tanto al Congreso como a las legislaturas locales, basándose en esta facultad se

expiden en algunos Estados como Yucatán, Veracruz y el Distrito Federal diversas leyes que regulaban las relaciones laborales.

Sin embargo, dadas las contradicciones y lagunas que se dieron entre las diversas legislaciones locales, el 26 de julio de 1929 el presidente Emilio Portes Gil, propuso la reforma a la fracción X del artículo 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso de la Unión, y el proemio del artículo 123, para que fuera sólo el Congreso el que tuviera la facultad de legislar en materia del trabajo y el 22 de agosto de 1929, se aprobaron dichas reformas, quedando abierto el camino para que se expidiera la Ley Federal del Trabajo.

El primer proyecto que se elaboró y que fue rechazado, se llamó "Proyecto del Código Federal del Trabajo", al que también se le llamo proyecto Portes Gil, esto fue a raíz de que se realizó por un encargo del presidente Emilio Portes Gil y fue presentado el 29 de julio de 1929. Éste proyecto fue rechazado por las agrupaciones obreras dado la cantidad de errores en materia sindical y de huelga, pero principalmente por la antipatía que se sentía hacia el Presidente.

El segundo proyecto se llamó Ley Federal del Trabajo, y el 18 de agosto de 1931, se promulgó, siendo presidente Pascual Ortiz Rubio, la primera Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, regulaba en un solo artículo (el 447) las cuestiones incidentales y se establecía que se deberían de analizar hasta que se resolviera la cuestión principal, salvo que se tratara de una cuestión que no pudiera dejarse hasta el final, se atendería en ese mismo momento, sin embargo no se especificaba cuales eran estos casos. También se señalaba que sólo el incidente de incompetencia tendría una tramitación especial (Las cuestiones de competencia se encontraban reglamentadas en los artículos 429 al 439 de dicha ley).

Como podemos ver, la regulación que se le dio a los incidentes en la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue muy deficiente, vaga e imprecisa, al ser contemplados en un solo artículo, tratamiento muy en general, no se consideraban de manera específica y en particular las cuestiones incidentales como hoy las conocemos; por lo que en la práctica creemos que esto traía varias complicaciones, al tener esta laguna dicho ordenamiento, se tenía que buscar en la Jurisprudencia algún criterio que regulase el procedimiento de alguna cuestión incidental que se tuviera que plantear.

1.7.- La Ley Federal del Trabajo de 1970.

En la Ley Federal del Trabajo, que entro en vigor a partir del primero de mayo de 1970, dentro del título catorce denominado Derecho Procesal del Trabajo, se estableció el capítulo IX llamado de los incidentes, capítulo que contiene cinco artículos (del 761 al 765), en los que se establecen las reglas que se deben observar en la tramitación de los incidentes, asimismo señala que cuestiones incidentales deben ser consideradas como de previo y especial pronunciamiento. Dispone de manera muy general, que cualquier incidente que no tenga señalada una tramitación especial en dicha ley se resolverá de plano oyendo a las partes. Si bien es cierto que se establece de manera un poco más clara que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, la regulación de los incidentes, también es cierto que en el referido capítulo no se contemplan todas las cuestiones incidentales cuya tramitación puede ser de previo y especial pronunciamiento como puede ser la de reposición de autos (Artículo 725 de la Ley Federal del Trabajo), la sustitución patronal (Artículo 41) o bien la sustitución procesal (Artículo 115), cuestiones que inclusive no se consideran de manera expresa como incidentales.

Si bien la Ley Federal del Trabajo se reformó substancialmente en el año de 1980, en dichas reformas no se contemplaron modificaciones a las reglas que regulaban las cuestiones incidentales que clarificaran su regulación.

De igual forma, encontramos que por la Jurisprudencia y criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia y sus Tribunales Colegiados, se regula el procedimiento que debe seguirse en algunas cuestiones incidentales como puede ser la “eximisión” o de responsabilidad patronal (Artículos 49 y 947 de la referida ley), o la de prescripción que serán materia de estudio específico en el presente trabajo.

Conforme a lo anterior, la Ley Federal del Trabajo vigente adolece de algunas lagunas por lo que hace al planteamiento y la tramitación de algunas cuestiones incidentales, la regulación de algunas de ellas es pobre, incompleta y hay que buscar en la Jurisprudencia, criterios que normen dicha tramitación.

CAPÍTULO II ASPECTOS TEÓRICOS

En este capítulo se analizan las definiciones, los distintos conceptos que tiene el vocablo incidente, ya en el aspecto etimológico, gramatical y doctrinal, para de ellos concluir en un concepto que sea generalmente válido.

Primeramente, es de considerarse que etimológicamente la palabra "incidente" deriva del vocablo latín: "*incido*", "*incidere*", que significa producirse, interrumpir, surgir en medio, (6); por lo que concluimos que desde su definición etimológica, la palabra incidente determina los efectos que tiene dentro de la secuela procedimental de un juicio

En un sentido gramatical y de acuerdo a los diccionarios de uso común, encontramos que la palabra incidente se define como aquello "Que viene a presentarse en el curso de algún suceso o asunto..., como una cuestión marginal al asunto principal de un pleito, pero con él relacionada."(7). De igual forma, al incidente se le define como todo aquello "Que sobreviene en el curso de un negocio: cuestión incidental."(8)

Por lo que hace a las definiciones jurídicas de la palabra incidente, tenemos que en el Diccionario Jurídico Mexicano, se define a los incidentes como "...aquellos que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo, relacionadas inmediata y directamente con el asunto principal."(9)

(6) Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. S. Ed. Porrúa. México, 2004. Pág. 1989.

(7) Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado de nuestro tiempo. S. Ed. Tomo III. Foto-Repro. Barcelona, 1974. Pág. 684.

(8) Diccionario Pequeño Larousse en color. S. Ed. Noguer. Barcelona, 1972. Pág. 487

(9) Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. Pág. 1989.

Asimismo, en el Diccionario Jurídico Espasa, se define al incidente como el “Procedimiento o conjunto de actos necesarios para substanciar una cuestión incidental.”(10); en este sentido dicho Diccionario, define a las cuestiones incidentales como “...las que, siendo distintas de las que constituyan el objeto principal del pleito, guarden con éste relación inmediata, así como las que se susciten respecto de presupuestos y requisitos procesales de influencia en el proceso.”(11)

Según podemos ver, la palabra incidente la podemos definir de manera general como aquel evento o suceso que surja en la tramitación de un juicio, que tenga relación directa e inmediata con el objeto principal de dicho juicio, y aquellos relacionados con presupuestos o requisitos procesales, que tengan influencia en el proceso.

Ahora bien, ya analizamos etimológica y gramaticalmente la palabra incidente, tanto en su acepción común, como en la definición que nos dan algunos diccionarios especializados en la materia jurídica; a continuación citaremos algunas de las definiciones que dan los estudiosos del Derecho Laboral.

El licenciado Raúl Aldama Ramírez, nos dice que incidente “Es toda cuestión controvertida que surge dentro del proceso como accesoria del juicio principal y que se decide mediante una sentencia interlocutoria.”(12)

Para el Lic. Eduardo Pallares, el incidente es: “...todo lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal, y jurídicamente, la cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal.” (13)

(10) Diccionario Jurídico ESPASA. S. Ed. Espasa Calpe. Madrid, 2002. Pág. 820.

(11) Ídem. Pág. 452.

(12) ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Diccionario Jurídico Laboral. Primera Edición. Cárdenas Editor Distribuidor. México, 2002. Pág. 164.

(13) PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. S. Ed. Porrúa. México, 1998. Pág. 344.

De acuerdo con la definición que da el Lic. Rafael de Pina, tenemos que los incidentes son: "...las cuestiones accesorias que surgen durante la substanciación de la cuestión principal que es objeto de un proceso."(14)

Demetrio Sodi, señala que incidente es: "...toda cuestión que surja en el curso del juicio, y con mayor propiedad, la controversia que entorpezca la marcha regular de lo que es objeto del juicio y que por su naturaleza debe tramitarse y resolverse de un modo especial."(15)

El Lic. José de Vicente Caravantes, opina que se debe de entender como incidente en general, la cuestión o contestación accesoria que sobreviene o se forma durante el curso del negocio o acción principal, que conforme a la ley algunos incidentes sirven para ilustrar el "negocio que se controvierte, mientras que otros versan sobre circunstancias que aunque necesarias para que el juicio sea valido o surta sus efectos, no ilustra aquella cuestión y por lo mismo unos recaen sobre el fondo del negocio, otros se refieren a la personalidad de las partes, a la practica de pruebas, etc."(16)

Para el licenciado Rafael Tena Suck y el doctor Hugo Italo Morales, definen a los incidentes como: "...todas aquellas eventualidades que sobrevienen accesoriamente a lo principal en algún negocio. También podemos decir que son todos los acontecimientos adicionales o imprevistos originados en un negocio y que han de ser resueltos previa o simultáneamente, según constituyan o no un obstáculo para el procedimiento."(17)

Conforme a las definiciones anteriormente citadas y de acuerdo a los elemntos que se contienen en ellas, podemos concluir, que:

(14) DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Botas. México, 1952. Pág. 242.

(15) SODI, Demetrio. Enjuiciamiento Civil Mexicano. Tomo I. S. Ed. Sista. México, 1995. Pág. 412.

(16) CARAVANTES, José de Vicente. Tratado Histórico y Filosófico de los Procedimientos Judiciales en Materia Civil. S. Ed. Trillas. México, 1997. Pág. 309.

(17) TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Trillas. México, 2001. Pág. 102.

- La palabra incidente, se refiere a aquella cuestión que surge durante la tramitación del juicio y que resulta necesario resolver para la continuidad procesal.
- Podemos decir también que son cuestiones secundarias a la principal, substanciadas en ocasiones, como pequeños juicios, que surgen dentro de un procedimiento principal.
- Que son controversias que se dan entre las partes y que pudieran ser resueltas de plano o bien suspender el procedimiento.

Y es precisamente este efecto, la suspensión del procedimiento, lo que hace que, en ocasiones, el planteamiento de un incidente, en la práctica jurídica, dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se realice con la única finalidad de lograr un arreglo favorable a alguna de las partes, perdiendo con ello el verdadero fin que deben tener los incidentes, que es la celeridad procesal.

Según podemos ver, la palabra incidente podemos concluir que es aquel evento o suceso que surja en la tramitación de un juicio que tenga relación inmediata y directamente con dicho juicio, ya sea que tenga relación con las partes, con la litis establecida o con alguna actuación llevada a cabo en la secuela del juicio.

Cabe hacer notar que en las definiciones que se dan a la palabra incidente, se utiliza indistintamente como incidente o una cuestión incidental, confundiendo con ello el procedimiento que se sigue en la tramitación del mismo, por lo que sería más conveniente y práctico diferenciar estos dos aspectos. Por otra parte se dice que un incidente es una cuestión que es accesoria del juicio principal, en este sentido no compartimos dicho criterio, ya que en un momento dado la cuestión incidental no sigue la suerte de la principal, por lo que creemos que sería mejor hablar que es una cuestión secundaria.

Lamentablemente en nuestra Ley Federal del Trabajo no se establece una definición de lo que debemos entender por incidente; en el capítulo relativo únicamente nos menciona la forma en que se deberán de tramitarse los incidentes, y nos menciona algunos de ellos; por lo que para una mejor comprensión del presente trabajo, podemos remitirnos a la definición que se ha establecido en párrafos precedentes.

Dentro de la Teoría General del Proceso, en materia del trabajo, ha habido varios interesados en dar claramente una clasificación de los incidentes, sin que se haya en realidad logrado establecer una, lo suficientemente importante como para crear una base.

En el presente trabajo, exponemos primero algunas de las formas como se han clasificado a los incidentes en el derecho civil, cabe aclarar al respecto que esto lo hacemos no por que las consideremos correctas o aplicables a nuestra materia, sino para tener un marco de referencia teórico y precisamente dejar bien especificadas las grandes diferencias que existen entre lo que serían los incidentes en el Derecho Civil y lo que son para el Derecho Laboral. Para los procesalistas en materia civil Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga, clasifican los incidentes de la siguiente forma:(18)

- Por razón del rito: Distinguen a los que tienen señalada en la Ley una regulación especial y los que tienen una regulación común para todos.
- Por los efectos que producen: Son incidentes que ponen obstáculo, un impedimento a la continuación del pleito (y que son de previo y especial pronunciamiento) e incidentes que por no poner obstáculos al seguimiento de la demanda principal se substancian en forma separada, sin suspender el curso de la demanda principal.

(18) DE PINA, Rafael y José Castillo Larrañaga. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Cuarta edición. Porrúa. México, 1958. Pág. 375.

El maestro Hugo Alcina, dividió a los incidentes teniendo en cuenta los efectos que producen dentro del procedimiento en el principal y da la siguiente clasificación:

(19)

- Incidentes que impiden la continuación del juicio.- Entendiendo por tales, todos aquellos sin cuya resolución es absolutamente imposible, de hecho o de derecho, continuar substanciando el mismo, ya que requieren de una solución previa, se tramitan en la misma pieza de autos, quedando entre tanto en suspenso el curso de la demanda principal.
- Incidentes que impiden parcialmente la continuación del juicio, limitándose a una parte del procedimiento a determinado acto procesal y las actuaciones prosiguen en lo demás.
- Incidentes que no impiden la continuación del juicio.- Que son los que se tramitan por cuerda separada, dicha pieza se forma con los insertos que ambas partes señalan y que el juez crea necesario.

Para los procesalistas en materia del trabajo como son el licenciado Rafael Tena Suck y el doctor Hugo Italo Morales, hacen una clasificación de los incidentes en dos rubros que son: (20)

- Los incidentes de previo y especial pronunciamiento (paralizan la actividad procesal).- Son aquellos que impiden que el juicio siga su curso mientras no se resuelven, ya que se refieren a cuestiones o presupuestos procesales sin los que el proceso no puede continuar.
- Incidentes en general.

(19) ALCINA, Hugo. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Tomo III. S. Ed. Pág. 119.

(20) TENA SUCK, Rafael. Op. Cit. Págs. 102 y 103.

El maestro Néstor De Buen, clasifica a los incidentes de acuerdo a diferentes criterios y sobre la base de lo establecido por la propia Ley Federal del Trabajo, en los artículos del 761 al 765, inclusive. (21)

- De acuerdo a la forma en que se tramitan, incidentes que se tramitan dentro del expediente principal, y aquellos que se tramitan por cuerda separada, solo en los casos previstos por la Ley Federal del Trabajo.
- Incidentes que impiden la continuación del juicio, que serían las cuestiones de previo y especial pronunciamiento; y los incidentes que no impiden la continuación del juicio, que son los que, oyendo a las partes, se deben de resolver de plano.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 762, establece que:

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

I.- Nulidad;

II.- Competencia.;

III.- Personalidad;

IV.- Acumulación; y

V.- Excusas”

Por su parte el artículo 763 señala que:

“Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate

(21) DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. Decimotercera Edición. Porrúa. México, 2004. Pág. 391.

de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá.”

Asimismo, el artículo 765 dispone que:

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

Del contenido de estos artículos podemos obtener una clasificación:

De acuerdo a la forma en que deberán de resolverse los incidentes, se clasifican en:

- Incidentes de previo y especial pronunciamiento. Entendiendo por previo que deberán de resolverse antes de que se decida respecto de la cuestión principal, y por especial pronunciamiento que debe de dictarse una resolución específica para el incidente independiente de la que se dicte en el asunto en lo principal, misma que se le llama resolución interlocutoria.
- Incidentes que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo no requieren de una resolución previa y especial, es decir que se resolverán de plano; esto es, que se deben de resolver en el momento en que se plantean, sin suspender el procedimiento.

De acuerdo al contenido del artículo 765 de la Ley Federal del Trabajo, las cuestiones incidentales que no tengan señalada una tramitación especial, se resolverán de plano oyendo a las partes, congruente con lo establecido en el artículo 763 del mismo ordenamiento; pero en la realidad vemos que esto no ocurre, ya que por en la práctica en los incidentes que se promueven y tramitan

por lo general se suspende el procedimiento hasta en tanto no se tramite el respectivo incidente que se haya promovido. Por citar solo un ejemplo, tenemos el incidente de sustitución patronal entendiendo que se da cuando una empresa o negociación se vende, se traspassa a otros o se fusiona, esto es cuando por alguna forma transmiten los derechos y bienes del negocio, aunque no sea en su totalidad, se produce una sustitución patronal o de patrón, en cuyo caso el nuevo adquirente deberá reconocer y responder de los derechos de los trabajadores.

Para liberarse de responsabilidades el patrón original, debe de dar aviso éste a los trabajadores de la sustitución, y existirá su obligación hasta por seis meses después de la notificación, pero si no da aviso, seguirá su responsabilidad, hacia los trabajadores lo anterior tiene su sustento legal en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo. Para considerar que se da la sustitución patronal, se requiere: que se produzca la transmisión de todo o de la mayor parte de los bienes esenciales de la empresa o establecimiento y que se continúe con la explotación del negocio.

Cuando se tramita antes de dictarse el laudo, aún y cuando la ley es totalmente omisa de cuál es el tramite que se debe dar, o bien lo que establece el artículo 765, de que todos aquéllos incidentes que no tengan señalada una tramitación especial se resolverán de plano oyendo a las partes, no se puede seguir al pie de la letra este precepto, pues como ya lo mencionamos, no se cuenta al momento, con todos los elementos suficientes para resolver, haciendo necesario que se le de una substanciación especial, señalándoles fecha de audiencia y dictando, posteriormente una resolución especial al respecto.

Del contenido de estos artículos, podemos concluir, coincidiendo con las clasificaciones de los maestros Néstor De Buen, Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, que la clasificación más práctica para el análisis de los incidentes, sería la siguiente:

- Los incidentes que requieren una tramitación especial, y por lo tanto suspenden el procedimiento, que serían únicamente los señalados en el artículo 763, la razón, como ya lo mencionamos, es que la autoridad se allegue los elementos probatorios necesarios para resolver respecto de su procedencia, como incidentes de previo y especial pronunciamiento, pues reciben estas dos características por lo determinado por los artículos 762 y 763 de la Ley Federal del Trabajo, son de previo y especial pronunciamiento y suspenden el procedimiento por requerir de una substanciación especial.
- Los incidentes que no suspenden el procedimiento, que de acuerdo a lo que establecen los artículos 763 y 765 de la Ley Federal del Trabajo, serían todos los demás que se contemplan en la Ley Federal del Trabajo, los que se resolverán de plano oyendo a las partes; pero en este sentido, se reitera el hecho de que en la práctica, esto casi nunca ocurre, como ya se dejó de manifiesto en párrafos precedentes, al ejemplificar el incidente relativo a la cuestión de sustitución procesal.

Nosotros nos basaremos en la clasificación que se deduce de la ley ya que como vimos en forma expresa esta no la señala, pero a fin de cuentas en nuestra materia debemos de ceñirnos a lo que establece el ordenamiento que nos rige. Son interesantes las clasificaciones que dan los maestros laboristas, así como las de los procesalistas civilistas, que como mencionamos al principio de este punto las citamos únicamente para ver las diferencias que existen en ambas materias.

De todo lo expuesto hasta aquí acerca de los incidentes, podemos decir que tienen las siguientes características:

- El objeto del incidente es toda aquella cuestión que tiene relación directa e inmediata con la cuestión principal.

- Es un procedimiento especial dentro del juicio principal, que tiene una regulación específica.
- La cuestión planteada en el incidente es secundaria, respecto de la principal que se debate en el proceso, no accesoria como algunas definiciones lo contemplan; de lo que se deduce que la cuestión incidental planteada no seguirá la suerte de la principal, como ocurriría si se considerase como accesoria.
- El procedimiento incidental, no tiene acomodo en ninguna de las etapas dentro del procedimiento ordinario o del juicio principal; aunque si hay algunas cuestiones incidentales que se deben de plantear en alguna etapa en particular, para que sean declaradas procedentes.
- En algunos casos como ya vimos, la cuestión incidental se somete a un tramite especial, distinto, diverso al del principal, y de acuerdo a la ley, dicho tramite según sea la cuestión incidental planteada, suspende el procedimiento y en otras no.
- La resolución que dicta la Junta al momento de resolver la cuestión incidental planteada, se denomina resolución interlocutoria, distinta al laudo, que es la resolución que decide sobre el fondo del conflicto, esto es en lo principal.

Dentro de todo procedimiento laboral, la autoridad competente, en este caso las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dentro de sus funciones están las de proveer respecto de las distintas promociones o peticiones que realice alguna de las partes en el juicio, funciones que se denominan resoluciones laborales, ya sea de mero tramite, que resuelvan en el fondo el asunto planteado, o bien alguna cuestión incidental.

La Ley Federal del Trabajo, no contiene un concepto o definición de lo que debiera entenderse por resolución laboral, solo establece una clasificación y distinción de las resoluciones laborales, regulando las mismas en el Capítulo XIII, denominado “De las resoluciones laborales”.

Para los procesalistas Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, las resoluciones laborales “...son todas aquellas declaraciones de voluntad producidas por el Juzgador, que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia.” (22)

Los Juristas De Pina y Castillo Larrañaga, opinan que las resoluciones laborales son la exteriorización de los actos procesales del Juzgador que atienden a las necesidades del desarrollo del proceso y culminan en la decisión. (23)

Como ya se mencionó, la Ley Federal del Trabajo, clasifica a las resoluciones laborales en tres rubros: acuerdos, autos incidentales o resoluciones interlocutorias y laudos. En el artículo 837, fracción I, la Ley Federal del Trabajo determina que las resoluciones laborales son acuerdos, si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio, siempre que no se trate de alguna cuestión incidental o se dicte un pronunciamiento de derecho sobre el fondo del asunto. Un ejemplo de acuerdo como simple determinación de trámite, sería el auto de radicación que recae al escrito de demanda, señalando la fecha en que se celebrará la audiencia de ley, otro ejemplo de acuerdo sería el que recae a la petición de expedición de copias certificadas que formula alguna de las partes en el juicio; se puede señalar como ejemplo del acuerdo cuando decida cualquier cuestión dentro del negocio, el que se dicte respecto de la admisión de pruebas que ofrecieron en el procedimiento las partes.

(22) TENA SUCK, Rafael. Op. Cit. Pág. 143.

(23) DE PINA, Rafael y José Castillo Larrañaga. Op. Cit. Pág. 279 y siguientes.

Los autos incidentales o resoluciones interlocutorias, contemplados en la fracción II del artículo en comento, son aquellos que se dicten en algún incidente planteado para resolver el mismo, distinguiendo esta resolución de la que se dicte para resolver en el fondo el juicio en el principal, conforme lo establece en la fracción II del referido artículo, al señalar que cuando decidan sobre el fondo del conflicto, la resolución que se emita se llama Laudo.

Toda resolución laboral, al momento de que emite produce efectos; los procesalistas Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, clasifican estos en: (24)

- Declaratorios, clarifican el derecho o la situación jurídica controvertida.
- De condena, señalan la conducta a seguir por el demandado, con motivo de fallo.
- Constitutivas, fijan nuevas situaciones jurídicas respecto de una anterior, como la sentencia colectiva, titularidad de contratos colectivos o patrón sustituto.
- Criterios de resolución de acuerdo a los artículos 614 y 615 de la Ley Federal del Trabajo, el pleno de la Junta tiene la obligación de uniformar criterios para las Juntas Especiales, los cuales serán obligatorios y serán revisables en cualquier momento que se justifique (Jurisprudencia Laboral).

Como se puede apreciar, del contenido de la resolución laboral se pueden determinar los efectos que tendrán respecto del juicio; así tenemos que al resolver un incidente como el de sustitución patronal, contemplado en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, se estará dictando una resolución laboral con efectos constitutivos, ya que dicha resolución fija o establece la nueva situación jurídica (24) TENA SUCK, Rafael. Op. Cit. Pág. 144.

que tendrá dentro del procedimiento el que debe ser considerado como patrón sustituto; otro ejemplo sería al resolver un incidente de sustitución procesal regulado en el artículo 115 de dicha ley, ya que determinará quien es el beneficiario del actor fallecido y por tanto, será parte en el juicio.

Un efecto más que puede tener una resolución laboral de las consideradas por la Ley Federal del Trabajo como autos incidentales o resoluciones interlocutorias, así como los laudos, es que al emitirse y quedar firmes las mismas se da la figura jurídica de cosa juzgada, entendiendo como tal, el pronunciamiento de derecho que hizo el juzgador, resolviendo una controversia entre las mismas partes, sobre las mismas acciones, la misma cosa y la misma causa de pedir; y que ha quedado firme, no admitiendo mayor recurso, no pudiendo abrir nueva discusión respecto de la misma controversia. En éste sentido, se resalta el hecho de que lo que se llegue a resolver en una cuestión incidental, al quedar firme dicha resolución adquiere el carácter de cosa juzgada, no siendo posible que en el transcurso del procedimiento se pueda volver a tratar la misma cuestión incidental, por las mismas circunstancias.

CAPÍTULO III

CUESTIONES INCIDENTALES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.

Como ya se ha mencionado, la Ley Federal del Trabajo no proporciona una definición de lo que es un incidente, asentamos entonces que para este efecto nos ajustaríamos al significado etimológico de la palabra incidente. Así las cosas, como la palabra incidente significa interrumpir, o acontecer, veamos ahora cuales son las causas que pueden interrumpir o surgir en el procedimiento laboral, que de acuerdo a lo establecido por la misma Ley Federal del Trabajo resultan ser cuestiones de previo y especial pronunciamiento; es decir, suspenden el procedimiento y no se continuara el mismo, hasta en tanto no se resuelvan dichas cuestiones y haya quedado firme esa resolución. O bien, se trata de cuestiones incidentales que deben ser resueltas de plano, con la sola condición de que sean escuchadas las partes.

En el presente capítulo, se analizan las cuestiones incidentales que se encuentran contempladas y reguladas por la Ley Federal del Trabajo, como de previo y especial pronunciamiento, esto es, que de acuerdo a su tramitación requieren resolverse de manera previa al fondo del asunto y debe hacerse de manera especifica, mediante la resolución que corresponde a la naturaleza del incidente, como lo es una resolución interlocutoria o auto incidental, de conformidad a lo establecido en la fracción II del artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo; esto, con la finalidad de analizar el tratamiento y la forma en que la Ley Federal del Trabajo regula dichas cuestiones incidentales y en su caso el tratamiento que debiera darse a las cuestiones incidentales de prescripción y el no-sometimiento al arbitraje o insumisión, objeto de la presente Tesis.

3.1.- Nulidad.

Siguiendo los lineamientos ya planteados en el presente trabajo, entraremos ahora a analizar la nulidad, como otra de las causas que pueden interrumpir el procedimiento y que se tramitan como incidentes. Analizaremos igualmente primero el concepto y las características de las nulidades para posteriormente entrar, específicamente a los casos en los que se plantean como incidentes.

Para el Dr. Néstor de Buen la nulidad “Es un estado patológico del acto jurídico o, en esta materia, del acto jurídico procesal.” (33)

La nulidad es la sanción por la cual la ley priva a un acto jurídico de sus efectos normales cuando en su ejecución no se han guardado las formas prescritas para ello, la función específica de la nulidad no es propiamente asegurar el cumplimiento de las formas, si no los fines asignados a éstas por el legislador.

Importante por demás resulta el hecho de que en el Derecho Privado se consideran grados de Nulidad con lo que según el criterio del Lic. Cipriano Gómez Lara, se entra en la teoría de la ineficiencia de los actos jurídicos, y nos indica los tres grados que lo conforman: la inexistencia, la nulidad absoluta y la nulidad relativa, y señala la falta de formalidad, como la carencia de un objeto jurídicamente válido. Señalando además que la nulidad es una sanción por la falta o por defecto de la forma jurídica.

De las anteriores definiciones, podemos concluir que la nulidad es un medio de defensa que pueden ejercitar las partes en un juicio, la cual se puede interponer

(33) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Pág. 313.

en cualquier etapa del procedimiento para impugnar alguna violación al mismo, ya sea antes de cerrada la instrucción, dictado el laudo y hasta en cuanto no cause ejecutoria el mismo, con la finalidad de regularizar el procedimiento y evitar dilaciones innecesarias.

Recuérdese que en esta materia es frecuente el uso de las expresiones "inexistencia", "nulidad absoluta" y "nulidad relativa", que se identifican respectivamente, con la falta de un elemento esencial, su disposición contraria a normas de orden público o buenas costumbres o su alcance solo respecto de cuestiones que afectan a los particulares. Aun con lo anterior, nuestra Ley Federal del Trabajo, no contempla nulidades distintas entre las que expresamente regulan la ley ni entre las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en el capítulo VII del título catorce de la Ley Federal del Trabajo (Artículo 752).

De las anteriores definiciones, podemos concluir que la Nulidad es un medio de defensa que pueden ejercitar las partes en un juicio, la cual se puede interponer en cualquier etapa del procedimiento para impugnar alguna violación al mismo, ya sea antes de cerrada la instrucción, dictado el laudo y hasta en cuanto no cause ejecutoria y ello debe hacerse dentro del término de tres días que establece el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, conforme a la Contradicción de Tesis siguiente:

Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XX, Noviembre de 2004
Página: 69
Tesis: 2a./J. 156/2004

**NULIDAD DE NOTIFICACIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.
EL INCIDENTE RELATIVO DEBE PROMOVERSE DENTRO DEL
PLAZO GENÉRICO DE TRES DÍAS HÁBILES PREVISTO EN EL**

ARTÍCULO 735 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A PARTIR DE QUE EL AFECTADO TENGA CONOCIMIENTO O SE MANIFIESTE SABEDOR DE LA ACTUACIÓN QUE LE AGRAVIA, Y SE CONTARÁ EL DÍA DE SU VENCIMIENTO. El citado precepto establece un plazo genérico de tres días hábiles para la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho cuando no tengan fijado alguno, pero no prevé el momento a partir del cual inicia ni cuándo fenece, por lo cual debe tenerse en cuenta el contenido del Título Catorce (Derecho Procesal del Trabajo), Capítulo VI (De los términos procesales), de la Ley Federal del Trabajo, específicamente el artículo 733 que ordena que en el procedimiento laboral los plazos comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efecto la notificación, y se contará en ellos el día del vencimiento, y el diverso 764, del cual se advierte que el elemento que debe atenderse para considerar que surte efectos una notificación mal hecha u omitida, es el relativo al momento en el que el afectado tiene conocimiento de la actuación procesal, es decir, el momento en el que se ostenta sabedor de ella. En tal virtud, se concluye que el incidente de nulidad de notificaciones en el procedimiento laboral deberá promoverse dentro del plazo genérico de tres días hábiles, contados a partir del momento en el que el afectado tenga conocimiento o se manifieste sabedor de la actuación procesal cuya nulidad promueve, y se contará el día de su vencimiento.

Contradicción de tesis 107/2004-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 1o. de octubre de 2004. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Alma Delia Aguilar Chávez Naval.

Tesis de jurisprudencia 156/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del quince de octubre de dos mil cuatro.

Así como encontramos expresamente señaladas las anteriores nulidades, también podemos ver que existen causales de nulidad implícitas en la realización de algunos actos del procedimiento tal es el caso de las siguientes:

- La nulidad que resulta del hecho de que el Secretario de Acuerdos no autorice una actuación procesal, salvo que está hubiera sido encomendada a otros funcionarios, artículo 721.

- La que se da con el hecho de que una resolución de la Junta no sea firmada por los integrantes de ella y por el Secretario el mismo día en que las voten, artículo 839.
- Los actos realizados por los funcionarios de las Juntas que no hubieran sido nombrados en los términos y condiciones que se establecen en la Ley Federal del Trabajo.

Si bien es cierto que la ley no las señala como causales de nulidad expresamente, también lo es que con base en los principios generales del derecho y con apoyo en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, son causales de nulidad de los actos que a su amparo se realicen por ello es que las consideramos como nulidades implícitas.

Ya vimos con anterioridad que es la nulidad y cuales son las que señala expresamente nuestro ordenamiento, así también cuales son las que podemos considerar como nulidades implícitas ahora veamos cuales son los efectos de los actos nulos.

En la Ley Federal del Trabajo, más que una regulación de la nulidad de actuaciones, en sí regula la nulidad de las notificaciones, por no cumplir con la formalidad y requisitos que se deben observar con relación a las notificaciones.

Así encontramos íntimamente relacionados los Capítulos V, VI y VII del Título Decimocuarto de la Ley Federal del Trabajo, que norma la actuación de las Juntas, los términos procesales y las notificaciones respectivamente. (Artículos 712 a 732). De hecho la nulidad de notificaciones tiene su fundamento en el artículo 732 de la Ley Federal del Trabajo.

Podemos considerar que en materia laboral, existen dos tipos de nulidades:

- La absoluta, que es aquella que de plano no cumple con los requisitos y formalidades que la Ley Federal del Trabajo establece para el acto en concreto, por lo que se puede promover el respectivo incidente de nulidad, la parte que se sienta afectada con dicha omisión.
- La relativa, que sería aquella en la que la notificación adolece de alguna irregularidad, pero se convalida, se subsana con la comparecencia de la parte afectada.

Como ya hemos visto, la Ley Federal del Trabajo, establece las formalidades que se deben cumplir en las actuaciones que lleven a cabo las Juntas y especialmente en las notificaciones, que es el medio de hacer del conocimiento de las partes las actuaciones o diligencias a practicarse en el juicio en que intervengan, siendo el caso que ante la omisión en el cumplimiento de alguno de los requisitos establecidos para cada tipo de actuación o notificación, proceda la nulidad de la misma, siempre que no haya sido subsanada esa omisión por la parte afectada, en cuyo supuesto convalida la actuación o notificación y surte todos sus efectos.

En este sentido cabe hacer notar que la cuestión incidental de nulidad que se establece en la fracción I del artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, es respecto de notificaciones y no de actuaciones, ya que el hecho de promover una nulidad de una notificación que no cumplió con las formalidades legales y que esta sea procedente, conlleva implícita la nulidad de todas y cada una de las actuaciones subsecuentes a dicha notificación; de promoverse un incidente con fundamento en lo dispuesto por la referida fracción, en contra de actuaciones distintas a notificaciones, dicho incidente será improcedente, de acuerdo a la Contradicción de Tesis siguiente:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

XX, Julio de 2004
Página: 284
Tesis: 2a./J. 92/2004

NULIDAD. EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL ES IMPROCEDENTE EL INCIDENTE QUE SE INTERPONE CON APOYO EN LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 762 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN CONTRA DE ACTUACIONES DISTINTAS A NOTIFICACIONES. Es improcedente el incidente de nulidad que se interpone con apoyo en la fracción I del artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, en contra de actuaciones distintas a las notificaciones efectuadas dentro del procedimiento laboral, pues aun cuando en el citado precepto se dispone que se tramitará como incidente de previo y especial pronunciamiento, entre otras cuestiones, la "nulidad", sin especificar a qué tipo se refiere, lo cierto es que relacionando esta disposición con el estudio conjunto de los artículos 739 a 751, 761 a 765, y especialmente lo dispuesto en el diverso 752 de la propia ley, se advierte que el legislador se refiere a la nulidad de las notificaciones, por lo que resulta correcto el desechamiento, por notoriamente improcedente, del incidente de nulidad interpuesto en contra de actuaciones distintas a las notificaciones practicadas en el procedimiento laboral, con apoyo en lo dispuesto en el artículo 685, en cuanto que prevé los principios de economía, concentración y sencillez que rigen el derecho procesal del trabajo, en relación con el numeral 848 de la ley de la materia, que dispone expresamente que las resoluciones que dicten las Juntas no pueden ser invalidadas por medio de defensa alguno; lo que se corrobora si se tiene en cuenta que en la ley citada se utiliza el término "nulidad de actuaciones" en forma genérica; y que de conformidad con el artículo 107, fracciones III, inciso a) y V, inciso d), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con los artículos 158, 159 y 161, primer párrafo, de la Ley de Amparo, y 37, fracción I, inciso d), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, el juicio de amparo directo procede en contra de los laudos o resoluciones definitivas que pongan fin al juicio dictados por Juntas o tribunales laborales federales o locales, respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o reformados, ya sea que la violación se cometa en ellos o durante el procedimiento, que afecte las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo; y que en términos de lo dispuesto por los artículos 107, fracciones III, incisos b) y c), y VII, de la Constitución Federal; 114, fracciones III, IV y V, de la Ley de Amparo y 55, fracción IV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, el juicio de amparo indirecto procede en contra de actos de Juntas o tribunales de trabajo ejecutados en el juicio, fuera de él o después de

concluido, que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución de imposible reparación, o que afecten a personas extrañas al juicio.

Contradicción de tesis 67/2004-SS. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Vigésimo Séptimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito. 23 de junio de 2004. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Alma Delia Aguilar Chávez Nava.

Tesis de jurisprudencia 92/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dos de julio de dos mil cuatro.

La nulidad de un acto conlleva la de los que lo sucedieron, podríamos considerarlo como regla general, pero de acuerdo a la Contradicción de Tesis transcrita anteriormente, solo podrían ser nulos aquellos actos subsecuentes que sean derivados o estén vinculados con la notificación o actuación que llegue a declararse nula, en este sentido la opinión del Lic. Eduardo Pallares es que: “La nulidad de un acto trae consigo la de los actos posteriores a el que le están vinculados, pero en ningún caso de los actos anteriores ni tampoco de los posteriores que no le estén vinculados...”. (34) Mencionaremos a continuación algunos ejemplos de las nulidades más comunes que se dan dentro del desarrollo del juicio laboral, las siguientes:

a) La falta de competencia o de jurisdicción del tribunal que conoce del juicio, lo que no incluye la nulidad del acto de admisión de la demanda (Artículo 706 Ley Federal del Trabajo).

Con relación al artículo citado con anterioridad cuando se declara la incompetencia de una junta que esta conociendo de un asunto y esta remite lo actuado a la que considera competente, lo único que subsiste no importando la etapa del proceso en que se encuentre el expediente, es el auto admisorio de la demanda, además de que la junta que reciba el expediente, deberá de dictar el

acuerdo de aceptación, y señalar fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas o en su caso para la continuación de la misma.

b) Las omisiones formales en que invariablemente caen por defectos de las notificaciones, emplazamientos y citaciones, al no practicarse de conformidad a lo dispuesto por el Capítulo VII del Título Catorce de la Ley Laboral.

Aquí tenemos que cuando el actuario no asienta en su razón de notificación, los medios por los cuales se cercioró de que emplazo en el domicilio ordenado en autos, tales como: Como sabe que es la calle correcta, el número, la colonia, la delegación, puede dar pauta para que se considere que es una notificación mal realizada, proceda el planteamiento de un incidente de nulidad, o hasta la posibilidad del planteamiento de un amparo si se alegara a proseguir el juicio en sentido afirmativo para la demandada.

La propia Ley Federal del Trabajo, contempla que es requisito indispensable que la primera notificación (emplazamiento) del demandado, sea en forma personal y obliga que para el caso de que el actuario se constituya en el domicilio de la parte demandada y no se encuentre, deberá dejar un citatorio, con la persona que lo atienda, para el fin de que en fecha posterior la persona a emplazar lo espere y si ésta no se encuentra el día señalado en el citatorio, el actuario procederá a emplazarlo por conducto de la persona con la cual entienda la diligencia; debiendo el actuario de hacer una descripción lo mas detallada posible de la persona con la cual atiende la diligencia.

Además de lo anterior, cuando se realizó el emplazamiento y se elabora la cédula de notificación respectiva, el actuario debe de asentar perfectamente el día, la hora y el nombre de la persona a la cual está emplazando, esto con el fin de evitar posibles nulidades en el emplazamiento, aunque igual suerte corren las razones

de notificaciones, ordenadas por la Junta o la citación de testigos para un juicio determinado.

Los anteriores son algunos ejemplos de los requisitos con los que debe cumplir un actuario para efectos del emplazamiento, notificaciones posteriores o citación de testigos.

c) Los actos que se lleven a cabo en días u horas inhábiles. (Artículo 714 de la Ley Federal del Trabajo).

Las actuaciones de las Juntas, deben practicarse en días y horas hábiles, esto es entre las siete y las diecinueve horas, de lunes a viernes de cada semana, conforme a lo que se establece en los artículos 715 y 716 de la Ley Federal del Trabajo, por ello todo aquella actuación que no se realiza en este horario, puede ser declarada nula, según lo dispuesto por el artículo 714 de la citada Ley. Se hace notar que únicamente para el caso de las huelgas, todos los días y horas son hábiles. Globalmente indica que los Presidentes de las Juntas Especiales y los Auxiliares, podrán habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias, debiendo de señalar de manera expresa clara cuál es la causa que motiva la habilitación. Además, dispone que toda diligencia que se inicie en día y hora hábil, pueda continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa. Caso éste común en las diligencias de embargo.

Las partes pueden interponer el incidente de nulidad en cualquier etapa del proceso, cada vez que se de una actuación contraria a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

Podrá promoverse el respectivo incidente de nulidad, en la actuación subsecuente y hasta en tanto no exista una constancia de que la parte afectada se haya hecho

sabedora de la notificación o actuación que reclama su nulidad, ya que en este caso el incidente deberá desecharse de plano.

Como características esenciales del incidente de nulidad, encontramos:

- Se tramita a instancia de parte en cualquier etapa y se señala audiencia incidental
- Tiene efectos suspensivos.
- El presidente resuelve y de declararse procedente regresa las cosas al estado que guardaban hasta antes de cometida la violación.

3.2 Incompetencia.

Primeramente entenderemos que es la competencia, cuales son los criterios para su sustentación y finalmente veremos como esto da origen al incidente de incompetencia, cuando consideramos que la autoridad ante la cual se plantea un asunto, no tiene las facultades suficientes, de conformidad con lo que establece la propia ley, para conocer del mismo.

El Diccionario Jurídico Mexicano define a la competencia en los términos siguientes: “Su etimología, proviene de las voces latinas *competentia*, *ae* (*competens*, *entis*), relación proposición, aptitud, apto, competente, composición. En castellano se usan como sinónimos los vocablos: aptitud, capacidad, habilidad, suficiencia, disposición.

La competencia como concepto específico, (frente a la idea global de jurisdicción), obedece a razones prácticas de distribución de esa tarea de juzgamiento, entre los diversos organismos judiciales.”(25)

(25) Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. Pág. 1989.

En un sentido jurídico general se alude a una idoneidad atribuida a un órgano de autoridad para conocer o llevar a cabo determinadas funciones o actos jurídicos.

Asimismo, se dice que la competencia “Es la cualidad que legitima a un órgano judicial para conocer de un determinado asunto, con exclusión de los demás órganos judiciales de la misma rama de la Jurisdicción.”⁽²⁶⁾

Así pues, para el Lic. Rafael Tena Suck y para el Dr. Hugo Italo Morales, la competencia se puede definir como: “la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocio; por ello, la competencia es la facultad y deber del tribunal de resolver determinados negocios.”⁽²⁷⁾

El licenciado Alberto Trueba Urbina, nos dice que la competencia “es la atribución que tiene un tribunal para conocer de un asunto, por su naturaleza y por disposición de la ley; en otros términos, es la aptitud o capacidad del órgano del estado, ya sea burgués o social, para ejercer el poder jurisdiccional dirimiendo los conflictos privados, públicos o sociales.”⁽²⁸⁾

Conforme a las definiciones de competencia que se han citado, se puede decir que la competencia es la facultad o capacidad que tienen los tribunales para conocer de determinados asuntos, de acuerdo a lo establecido por la ley, a efecto de resolver la controversia que se derive de dichos asuntos.

El Diccionario Jurídico Mexicano define a la incompetencia en los términos siguientes: “Del latín *incompetentia*. Es la falta de jurisdicción de un juez para conocer de una determinada causa. Facultad que permite al juez analizar de oficio, antes de entrar al conocimiento de un negocio, si procede o no a su tramitación, a efecto de que, si resulta incompetente, haga declaración en tal

(26) Diccionario Jurídico ESPASA. Op. Cit. Pág. 820.

(27) TENA SUCK, Rafael. Op. Cit. Pág. 55.

(28) TRUEBA URBINA, Pág. 55.

sentido y se abstenga de cualquier actuación.” (29)

Conforme a lo anterior y a las definiciones que hemos visto de la competencia, tenemos por tanto que la incompetencia será la falta de capacidad o facultad que tiene un tribunal para continuar conociendo de un determinado asunto, quedando impedido para resolver el mismo.

Es conveniente hacer mención que para una correcta comprensión del concepto de competencia, debemos de referirnos a la jurisdicción con la cual existe una estrecha relación; es más, podríamos señalar que la segunda da origen a la primera.

La jurisdicción se define en el Diccionario Jurídico Mexicano en los términos siguientes: “Se afirma que su raigambre latina proviene de *jurisdictio-onis*, poder o autoridad que se tiene para gobernar o poner en ejecución las leyes o para aplicarlas en juicio (Becerra Bautista). O bien si se atiende a las voces latinas *jus*, derecho, recto, y *dicere*, proclamar, declarar, decir, significa proclamar el derecho.

De manera vulgar, se entiende por jurisdicción el campo o esfera de acción o de eficacia de los actos de una autoridad, y aún, con exagerada amplitud, de un particular.” (30)

Para el licenciado Rafael Tena Suck y para el Dr. Hugo Italo Morales, “la Jurisdicción es la facultad estatal para resolver, con base en su soberanía y por conducto de sus órganos idóneos, las controversias surgidas en su territorio.”(31)

Como podemos ver, la Jurisdicción sería la facultad que tiene el Estado para que dentro de sus actos de gobierno, aplicar y ejecutar las leyes, dirimiendo conflictos de intereses a través de los órganos idóneos.

(29) Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. Pág. 1991.

(30) Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. Pág. 2226 y 2227.

(31) TENA SUCK, Rafael. Op. Cit. Pág. 55.

En consecuencia, la Jurisdicción es un todo, es una unidad, pero en virtud de la división del trabajo, el creciente desarrollo de las actividades humanas, sería imposible que un juez conociera de toda clase de negocios, por lo que la Jurisdicción al delimitarse en su campo de acción y aplicación, se le conoce como competencia, tal como la define el licenciado Rafael Tena Suck y para el Dr. Hugo Italo Morales.

Son múltiples las clases de competencia, sin embargo se pueden apuntar algunos de los criterios de competencia de mayor uso en cualquier sistema judicial, para establecer la misma a favor de la autoridad que de acuerdo a la ley resulta competente, y estos son:

- Competencia por materia.- Atiende a la naturaleza jurídica del conflicto objeto de litigio o por razón de la naturaleza de las causas o sea de las cuestiones jurídicas que constituyen la materia litigiosa del proceso. Este criterio de distribución del quehacer judicial toma en consideración la creciente necesidad de conocimientos especializados, respecto de las normas sustantivas que tutelan los intereses jurídicos involucrados en el debate sujeto a juzgamiento; así encontramos órganos que conocen de materia civil, familiar, penal, laboral, etc.
- Competencia por grado.- Atiende a la jerarquía del órgano jurisdiccional. Habitualmente los sistemas judiciales aceptan diversos grados: instancias, fundamentalmente para garantizar una solución imparcial.
- Competencia por territorio.- La división territorial simple o eventualmente la que sustentan los sistemas federales determina que se atribuya en exclusiva, a determinados órganos jurisdiccionales, la facultad de conocer de los conflictos que se producen en determinados territorios.

- Competencia por cuantía.- La competencia también se determina desde el punto de vista del valor económico que pueden revestir los negocios judiciales.
- Competencia objetiva y subjetiva.-Es importante la competencia del órgano (Juzgado, Sala, Junta, etc..), pero también la del sujeto que tiene a su cargo la función jurisdiccional, existe todo un conjunto de reglas que tiende a evitar que un juzgador que presumiblemente tenga interés en el asunto que se plantea, deba resolverlo.

No todas las clases de competencia antes citadas, se producen en el campo procesal del trabajo en los mismos términos. Esto obedece a varias cuestiones, una de las más importantes responde a la pretensión uninstancial del procedimiento laboral, que no admite recurso.

Existen diversas normas de competencia en materia laboral, señalando las siguientes:

a) La Competencia por razón de la materia se rige por lo dispuesto en el apartado "A" Fracción XXXI del artículo 123 Constitucional.

b) La Competencia por razón del Territorio, con base en el artículo 700 de la Ley laboral que se rige por las normas siguientes:

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

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

- La del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
- La Junta del lugar de celebración del contrato.
- La Junta del domicilio del demandado.

Con relación a lo indicado en los incisos I y II, cabe hacer notar que las Juntas de Conciliación tienen un carácter conciliador sin capacidad de dirimir diferencias con carácter de autoridad mientras que las segundas cuentan con ésta última facultad.

De acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo, la competencia se divide en Federal y Local; y dentro de éstas hay otra división en función a la rama de la producción que cada una conoce, esto último regulado en función o la distribución de actividades que cada órgano tenga, mientras que la primera se basa en lo dispuesto en la Fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, en el cual se establece: “La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a.”

Haciendo a continuación una enumeración de las ramas de la industria que se regulan y se les da el carácter federal, quedando de la competencia local, las que no estén señaladas de manera expresa como de competencia federal. De lo dispuesto por la fracción XXXI del artículo 123 encontramos en la competencia federal las siguientes:

a) 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 fundición de los mismos, así como la obtención de metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
8. De Hidrocarburos
9. Petroquímica
10. Cementera
11. Calera
12. Automotriz, incluyendo auto partes mecánicas y eléctricas.
13. Química, incluyendo la química-farmacéutica y medicamentos.
14. De Celulosa y papel
15. De Aceites y 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. Ferrocarrilera.
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserraderos 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.
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

22. Servicios de Banca y Crédito.

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal; y las industrias que les sean conexas.
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.

Las anteriores son dos grandes divisiones de la competencia federal primeramente se señalan las ramas industriales y a continuación los empresas que serán de competencia federal.

Los factores que sirven para determinar la competencia dentro del ámbito laboral son variados, a continuación citaremos algunos de los criterios de clasificación sustentados de la materia, tal es el caso de la opinión del Dr. Néstor De Buen, quien hace mención que se podría hacer una clasificación de la competencia en materia de Derecho Laboral de la siguiente forma: (32)

I.- La Competencia Objetiva.- Corresponde al órgano y la Subjetiva al titular del órgano jurisdiccional.

2.- La Competencia Federal y Local.- Está directamente ligada con la acción XXXI del artículo 123 Constitucional y con sus fracciones "A" y "B".

(32) Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Pág. 181 y siguientes.

3.- En función a la naturaleza de prestación de los servicios correspondientes a la también llamada competencia material, y se da plenamente en los casos en que el actor invoca la existencia de una relación laboral y el demandado se exceptiona diciendo que se trata de una relación de índole civil, mercantil o de cualquier otra índole.

4.- Por último tenemos la competencia territorial, la cual está directamente ligada con la establecida en el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, es cual establece los criterios de competencia en las seis fracciones que lo conforman.

Después de haber explicado lo que se debe de considerar como competencia y los criterios para su determinación veremos en que consiste el incidente de incompetencia.

De acuerdo a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 701, cuando es la Junta la que de oficio se declara incompetente lo puede hacer en cualquier estado del proceso, hasta antes del desahogo de pruebas, cuando existan datos en el expediente que lo justifique.

Cuando es alguna de las partes la que promueve la incompetencia, donde ya más propiamente estaríamos hablando del incidente, como excepción hecha valer por alguna de las partes, se debe interponer al iniciarse el periodo de demanda y excepciones, en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde.

Es obvio, que si se interpone después de la etapa mencionada, ya no operará, por no ser el momento procesal oportuno, fundando tal resolución en el artículo citado, sin embargo la razón más convincente es la simple lógica procesal, puesto que el incidente de incompetencia es planteado por la parte demandada, si lo interpone después de la etapa de demanda y excepciones, esto supone que ya dio contestación a la demanda, y por ende se sujeta a la competencia de la Junta en

cuestión, por tal razón para no presuponer nada, y no dejar la menor duda de la excepción que se plantea, debe de hacerse en la forma en que lo señala el multicitado precepto, esto es en la etapa de demanda y excepciones y antes de contestar la demanda.

Se establecen dos formas de interponerlo:

- De oficio, cuando la propia Junta se abstiene de conocer de determinado asunto.
- Cuando lo promueven las partes.

Sin embargo en el primer supuesto no se puede hablar de un incidente propiamente, sino que se trataría de una actuación de la Junta, sin que hay tenido intervención alguna de las partes en el juicio en el que dicha Junta se abstuviere.

En el Derecho Común se adoptan dos medios para interponer o plantear la incompetencia:

- La Inhibitoria; es la figura en la que se solicita ante el Juzgador que se considera competente para que le solicite al Juzgador que conoce de determinado asunto, para que se inhíba y se declare incompetente.
- La Declinatoria; que es la que se promueve ante el Juzgador que conoce de determinado asunto y se le solicita se declare incompetente y decline su competencia.

La primera de éstas figuras no es aceptada en el Derecho Procesal del Trabajo, ya que la Ley Federal del Trabajo, establece en el artículo 703, que las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria; esto significa que el incidente de incompetencia únicamente se podrá promover ante la

Autoridad que conoce del juicio, solicitándole se declare incompetente para conocer de determinado asunto, por las razones que se argumenten.

La Ley Federal del Trabajo, en el Título Catorce, Capítulo III que se denomina “De las competencias”, establece las bases para determinar la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, señalando el procedimiento que se debe seguir para establecer y fijar la misma, disponiendo en el capítulo de incidentes, que la competencia se trata de una cuestión incidental de previo y especial pronunciamiento, lo que resulta innecesario, si se estableciera en el referido capítulo III, que las cuestiones de competencia, se tramitaran en vía incidental y que serán de previo y especial pronunciamiento.

3.3.- Personalidad.

La cuestión de la personalidad, es otra de las causas más comunes que en derecho procesal laboral, que pueden interrumpir el procedimiento como incidente. Se analizará primero lo que es la personalidad y sus características generales, para posteriormente pasar al estudio de la forma en que se plantea el incidente de personalidad o como comúnmente se le denomina, de falta de personalidad.

La Ley Federal del Trabajo, no define lo que debe de entenderse por personalidad, entra directamente a la forma en que se acredita la misma ante los Tribunales del trabajo, por lo tanto nos remitiremos a la doctrina civil para tratar de explicar en que consiste ésta, así pues veremos lo dispuesto por algunos autores así como el Código Civil para el Distrito Federal.

La mayoría de los autores definen a la personalidad como la aptitud de sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas. Bien a la posibilidad del goce o tenencia de

los derechos, o bien a la del ejercicio de los mismos. La primera llamada propiamente personalidad y la segunda capacidad de obrar.

Cualquiera que sea el aspecto en que se manifieste, es decir, como goce o tenencia de derechos, o como el ejercicio de los mismos, en nuestro derecho laboral hablaríamos de cuestiones de personalidad.

Por lo anterior, la cuestión de la personalidad presenta tres aspectos:

- Que los defectos se encuentren en el actor.
- Que se encuentren en el demandado.
- O bien que se den en sus representantes o apoderados.

Por lo que respecta a la regulación de la personalidad de las partes, se regula en la Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo II del Título Decimocuarto, capítulo denominado de la capacidad y personalidad, artículos 689 a 697.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 692, establece que “Las partes podrán comparecer a juicio, en forma directa, o por conducto de apoderado legalmente autorizado.”.

Cuando las partes comparecen directamente a juicio, realmente en la práctica procesal podríamos afirmar que no son muy comunes las cuestiones de objeción de personalidad, en este caso, quizás porque sería más propio hablar de falta de capacidad.

En el Capítulo II del Título XIV de la Ley Laboral, que se titula de la capacidad y

personalidad, en sus primeros tres artículos se refiere expresamente a los requisitos que deben de observarse con relación a la capacidad de las partes.

El artículo 698, determina que son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales, que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Por su parte el artículo 691 establece que la única restricción en el caso de los trabajadores, sería con relación a los menores de edad, que sería más que una restricción una garantía de que estén debidamente representados en juicio, por lo que le impone la obligación a las Juntas de que en caso de que no tengan apoderado se les debe de designar un representante, por parte de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Fuera de esta observación no existen más requisitos que los mencionados por el artículo 698, que son:

- Ser persona física o moral
- Acreditar su interés jurídico
- Y ejercer acciones u oponer excepciones.

Como estos requisitos se cubren plenamente desde el momento en que el actor interpone la demanda, o bien cuando el demandado da contestación a la misma, no es común que se cuestione respecto de la personalidad de las partes, cuando comparecen personalmente, también como ya lo mencionamos porque no se trataría en estricto sentido de personalidad, sino de capacidad de las partes. Cuando las partes comparecen por conducto de apoderado, aquí es donde estriba toda la problemática de la personalidad.

El artículo 692 establece, que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará:

- Cuando se actúe como apoderado de persona física, mediante poder notarial, o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta.
- Cuando se actúe como apoderado de persona moral, mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

Cabe señalar que cuando se comparece a juicio mediante poder otorgado en carta poder, ésta debe de cubrir los requisitos formales impuestos por el derecho común, en relación con que conjuntamente con las firmas de los testigos, deberá señalarse el nombre de los mismos, porque de lo contrario, carece de personalidad para comparecer a juicio.

Cuando el compareciente actúe como Representante Legal de la persona moral, debe exhibir el testimonio notarial que así lo acredite.

En el caso de los sindicatos, que son personas morales, el compareciente por los mismos, acreditará 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.

Además de lo anterior, cuando se comparece a juicio mediante poder otorgado en carta poder, ésta debe de cubrir los requisitos formales impuestos por el derecho común, con relación a que conjuntamente con las firmas de los testigos, deberá de señalarse el nombre de los mismos, porque de lo contrario, el criterio jurisprudencial establece que carece de personalidad para comparecer a juicio.

Factor por demás importante con relación a la acreditación de la personalidad, dentro del procedimiento laboral, es lo indicado por el artículo 693, de la Ley de la Materia, que nos señala que:

“Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.”

El referido artículo, demuestra plenamente el espíritu protector de nuestra Ley, ya que deja a criterio de las juntas el reconocer o no la personalidad de los apoderados de los trabajadores o de los sindicatos, en caso de que no cumplan estrictamente con los requisitos antes mencionados.

Independientemente de las formas en que el compareciente debe de acreditar la personalidad, la Ley es más flexible no sólo para determinado sector, sino para ambas parte, al disponer en el artículo 694 que:

“Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma.”

Es importante también hacer mención de lo que especifica el artículo 696 de la Ley de la Materia, que establece que:

“El poder conferido por el trabajador a su apoderado, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que le correspondan, aunque no se exprese en el mismo.”

Con esto se libra aun más al trabajador de los lineamientos formalistas del Derecho Civil, sin embargo, en el poder conferido si se debe de especificar que se otorga para demandar a determinadas personas.

Así las cosas, cuando el compareciente no cubra con los requisitos antes señalados, según el caso que le corresponda, su contraparte puede hacer valer estas irregularidades mediante el incidente de falta de personalidad, a efecto de que la Junta analice dichas irregularidades, lo que inclusive puede llevar a cabo de oficio.

No existe una restricción respecto de la etapa en la cual se debe de plantear el incidente de falta de personalidad, por parte de la Ley, sin embargo es más común observar que se plantee en la etapa de demanda y excepciones, que es en donde por primera vez comparecen ambas partes ante la Junta, y donde se supone los comparecientes por las partes deben de acreditar que están legalmente autorizados para ello, la objeción de personalidad inclusive puede hacerse dentro del término genérico de tres días hábiles, que dispone el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo puede darse en las subsecuentes etapas, no ya en relación con las personas que comparecieron en la primera Audiencia, y a las cuales se supone que la Junta ya les reconoció su personalidad, pero si respecto a nuevas personas que pretendan comparecer.

Tal sería el caso por ejemplo de las objeciones que se dan en el momento del desahogo de las confesionales de las personas morales, donde la persona que comparece a absolver posiciones no aparece en el poder o testimonio notarial con facultades para realizar está función, en este caso si en verdad el compareciente

carece de facultades para representar a la persona moral, se considera que no acredita legalmente su personalidad y prospera el incidente planteado, con las consecuencias legales que correspondan, según el caso.

De acuerdo a lo manifestado anteriormente, se tiene la Tesis siguiente:

Novena Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

XX, Noviembre de 2004.

Página: 1971.

Tesis: I.3o.T.87 L.

INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL. ETAPAS PROCESALES Y PLAZO EN EL QUE PUEDE HACERSE VALER. El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y posteriormente la Segunda Sala de ese Máximo Órgano Jurisdiccional, en las jurisprudencias por contradicción de tesis identificadas con los números P./J. 4/2001 y 2a./J. 7/99, de rubros: "PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN QUE DIRIME ESTA CUESTIÓN, PREVIAMENTE AL FONDO, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO." y "PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL. POR REGLA GENERAL DEBE RECLAMARSE EN AMPARO INDIRECTO, EXCEPTO CUANDO LA JUNTA, DENTRO DEL JUICIO, DESCONOZCA O RECHACE LA DE QUIEN COMPARECE POR EL ACTOR, O CUANDO, EN EL LAUDO, HAGA PRONUNCIAMIENTO ESPECÍFICO SOBRE LA CUESTIÓN, CASOS EN LOS CUALES PROCEDE EL AMPARO DIRECTO.", publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIII, enero de 2001, página 11 y Tomo IX, febrero de 1999, página 169, respectivamente, han considerado que la personalidad es un presupuesto procesal que, por regla general, se decide en un incidente o en una audiencia de previo y especial pronunciamiento que amerita la suspensión del procedimiento principal; por lo que al ser un presupuesto procesal, su cuestionamiento motiva la integración de una litis tan preponderante como la de fondo, sólo que debe quedar definida antes que la principal; en este orden de ideas, si la personalidad es un presupuesto procesal, entonces, tal criterio es apegado a la teoría que considera al proceso como una relación jurídico-procesal (Óscar Von Bülow), pues dicha teoría es la creadora de los presupuestos procesales, los cuales se entienden como los requisitos que previamente deben satisfacerse para que surja una relación procesal válida, es decir, para que pueda iniciarse y desenvolverse válidamente un proceso y éste tenga eficacia legal, por ello esa relación jurídico-

procesal se desarrolla a través de las diversas etapas que integran el proceso; en consecuencia, conforme a lo establecido por el numeral 875, en concordancia con el artículo 735, ambos de la Ley Federal del Trabajo, el incidente de falta de personalidad puede promoverse en cualquier etapa del proceso laboral, ya sea en la audiencia de conciliación, o en la de demanda y excepciones, o bien, en la de ofrecimiento y admisión de pruebas, la que a su vez implica el desahogo de éstas; en consecuencia, tal incidente puede hacerse valer en la propia diligencia cuando las partes estén presentes, o bien, dentro de los tres días hábiles siguientes contados a partir de que surta efectos la correspondiente notificación, conforme a las reglas previstas en el numeral 747 de la ley laboral, haya o no comparecido el promovente.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 1443/2004. José Francisco Javier Prianti Cantón. 6 de septiembre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretario: Pedro Cruz Ramírez.

La personalidad puede ser revisada por la propia Junta, sin embargo hacemos la aclaración de que no estaríamos propiamente hablando de un incidente, entendido éste como excepción, sino que se trataría de una actuación de la Junta.

Es más propio y común que lo hagan valer las partes, así no cabe la menor duda de que se trata de un incidente y no de una simple actuación de la Junta, como en el primer caso, cuando la Junta de oficio se ocupa de la personalidad.

En materia laboral es más frecuente que la parte que interponga el incidente de falta de personalidad sea la parte actora, y no la demandada, por la flexibilidad que existe y de la cual ya hablamos, con relación a la forma de que los actores pueden acreditar su personalidad, siendo que es más común que el patrón sea una persona moral que para efectos de representación se otorgan poderes a favor de sus representantes legales de acuerdo a sus estatutos, ya sea Administrador

Único o Consejo de Administración, según sea el caso quienes a su vez pueden otorgar poderes y delegar facultades de representación en favor de personas físicas; pero puede darse el caso de que se objete la personalidad de quien comparezca en representación de trabajador. Es suficiente con el hecho de que una de las partes objete la personalidad de su contraria, para que la Junta del conocimiento suspenda la audiencia respectiva y le dé trámite a dicho incidente. En éste sentido existe la Tesis siguiente:

Novena Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

XVI, Julio de 2002

Página: 1358.

Tesis: I.1o.T.135 L.

PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. BASTA LA SIMPLE OBJECCIÓN DE LAS PARTES RESPECTO DEL REPRESENTANTE LEGAL O APODERADO DE LA CONTRAPARTE, PARA QUE LAS JUNTAS TRAMITEN EL INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD. Al ser la personalidad de las partes un presupuesto procesal, resulta suficiente la objeción que se formule referente a quien se ostenta como representante o apoderado de la contraparte del objetante, aunque no oponga en forma expresa el incidente respectivo contemplado en el artículo 762, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, para que la autoridad laboral suspenda la audiencia y tramite el incidente respectivo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 1861/2001. Educadores Callejeros, A.C. 7 de febrero de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Teresa Sánchez Medellín, secretaria de tribunal autorizada por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrada. Secretaria: María del Rosario García González.

El Incidente de falta de personalidad, está considerado en el grupo de los de previo y especial pronunciamiento. Pero para su substanciación, no se requiere de una audiencia especial, sino que deberá de ser resuelto de plano, en el momento de su planteamiento, es decir no suspende el procedimiento, la razón de esto ya la

explicamos en el capítulo anterior relativo a los aspectos conceptuales, al cual nos remitimos en obvio de repeticiones; se hace notar que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, sólo en tratándose de nulidad, competencia, en los casos de acumulación y excusas, se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá la cuestión incidental de que se trate, lo que implica que la personalidad, deberá substanciarse y resolverse de plano; en la practica encontramos que la Junta suspende el procedimiento cuando se ha objetado la personalidad de alguno de los comparecientes e indebidamente señala día y hora para la celebración de una audiencia incidental. En éste sentido cabe citar la Tesis siguiente:

Novena Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

XII, Septiembre de 2000.

Página: 789.

Tesis: I.9o.T.127 L.

PERSONALIDAD, OBJECIÓN A LA. INNECESARIO CITAR PARA AUDIENCIA, SI SE ENCUENTRAN PRESENTES LAS PARTES Y TIENEN OPORTUNIDAD DE SER OÍDAS (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 763 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). El artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.". La trascrición precedente impone, en el primer párrafo del precepto transcrito, una excepción a la regla genérica señalada en el segundo párrafo del mismo numeral, lo que permite establecer, sin lugar a duda, que tratándose de la objeción a la personalidad y estando presentes ambas partes, la Junta del conocimiento está en aptitud de resolver la cuestión relativa, en el mismo momento, con tal de que, en cumplimiento del derecho constitucional de las partes, se les dé oportunidad de ser oídas.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 439/2000. Melchor Rueda Benítez. 16 de agosto de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Rafael Saavedra Segura.

Respecto del incidente de falta de personalidad cabe precisar lo siguiente:

- Se tramita en el mismo expediente en que se actúa.
- Se da a petición de parte o de oficio

La trascendencia de los acuerdos sobre personalidad, se admita o se rechace, son de tal importancia, que inclusive, estableciendo una excepción a la política a seguir en materia de amparo, se exige que se tramite de inmediato por la vía indirecta (ante el Juez de Distrito), ya que de otro modo no se podrá invocar la supuesta violación por la parte afectada al impugnar, en su caso, el laudo, mediante amparo directo.

De todo lo anterior podemos concluir que si bien existe cierta formalidad para acreditar la personalidad dentro de un juicio laboral, los requisitos de forma varían de acuerdo a la parte con la cual se apliquen; estos requisitos de forma, no se siguen por lo que hace a los trabajadores y a los sindicatos, los cuales se ven beneficiados, con el hecho de que no deben de sujetarse a los requisitos dispuestos en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos que sería conveniente señalar de manera más específica en el capítulo respectivo de la Ley Federal del Trabajo, los efectos que tiene la objeción de personalidad de uno de los comparecientes y como debe proceder en esos casos, esto es, suspender la audiencia en el momento en que se haga la objeción de personalidad y en ese momento darle tramite, escuchando a las partes y resolverla de plano, sin necesidad de señalar día y hora para la celebración de la

audiencia respectiva, ello en estricto apego a lo dispuesto por el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, ya comentado.

3.4.- Acumulación.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 no estaba prevista la acumulación, sólo se refería a los casos de litispendencia donde más que acumulación se trataba de unidad del proceso.

La ley reformada de 1980 en el Capítulo X del Título XIV reglamenta, ordena y autoriza la acumulación o unión de diversos expedientes, para evitar laudos, contradictorios sobre cuestiones conexas o sobre un mismo litigio en beneficio de la economía en el procedimiento, la uniformidad y la congruencia en la resolución, ya que sería ilógico ventilar varias demandas en diferentes laudos referidos en un mismo juicio.

En efecto, con la acumulación se pretende que un juicio iniciado anteriormente se acumule al que se está promoviendo, con la finalidad de que ambos juicios sean resueltos en una sola sentencia, evitando así sentencias diversas o bien, contradictorias.

El licenciado Raúl Aldama Ramírez, nos dice que acumulación “Es el resultado de reunir o juntar varias cosas, ya sea materiales o inmateriales. En materia procesal, consiste en engrosar dos o más juicios conexas y que tiene como finalidad que

esos juicios se fallen en una sola sentencia, para evitar resoluciones contradictorias.”(35)

La acumulación se regula en el Capítulo X del Título Decimocuarto de la Ley Federal del Trabajo, en el contenido de los artículos 766 al 770, en los que se establecen los supuestos en que es procedente la acumulación, inclusive señala en que caso de manera específica, no es procedente

Existen dos tipos de Acumulación:

a) Acumulación de Acciones.- Se presenta cuando en una sola demanda se ejercitan dos o más acciones, en un mismo juicio con causas en común.

En materia laboral es obligatorio ejercer en una misma demanda las acciones que se tengan en contra de una misma persona y respecto de un mismo asunto, siempre que sean contradictorias (Conexidad de la causa), a efecto de obtener unidad y congruencia procesal.

b) Acumulación de autos: consiste en reunir varios autos o expedientes para sujetarlos a una tramitación común y resolverlos en un sólo laudo. El artículo 766 de la ley de la materia, establece que procede la acumulación de oficio o a instancia de parte en los siguientes casos:

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

(35) ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Op. Cit. Pág. 11

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 primera hipótesis se refiere a una acumulación de acciones, porque actúan las mismas partes, se presenta con mucha frecuencia. A veces el actor promueve por si mismo y después consciente de la necesidad de una asesoría, lo hace de nuevo, reclamando las mismas pretensiones, a través de un abogado al que le otorga poder. Suele darse el caso de que un mismo actor promueve por conducto de diferentes apoderados.

En el segundo caso se trata de una acumulación por razones subjetivas, identidad de partes, aunque las pretensiones sean diferentes (Disparidad de objetos), siempre y cuando deriven de una misma relación de trabajo (Identidad de causa). Se trata de una acumulación de acciones.

La fracción tercera del ordenamiento legal antes invocado, contempla una acumulación de autos, pues se trata de una situación de pluralidad de partes, sin

que se precise si hay unidad de causa. Por ello la ley establece el litis consorcio, como se desprende del artículo 697 que a la letra dice:

“Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, deben de litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos.”

Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representantes común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a la que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiéndolo entre los propios interesados.

El último supuesto se trata en rigor de una válvula de escape para evitar situaciones no previstas exactamente en la ley, que por sus características puedan originar resoluciones contradictorias, lo que implica la conveniencia de acumular procesos diversos.

La acumulación puede surtir efectos sobre la tramitación del proceso, obligando a que se ventilen todas las pretensiones en uno solo, lo que implica la nulidad de lo actuado en el juicio o juicios acumulados (Artículo 769 fracción I de la Ley Federal del Trabajo) o bien afecta sólo a la resolución final, de manera que las diferentes pretensiones puedan tramitarse individualmente pero resolverse conjuntamente (Artículo 769 fracción II de la Ley Federal del Trabajo).

La primera regla se sigue para las acumulaciones derivadas de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclaman las mismas prestaciones (Artículo 766 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

La segunda regla se observa respecto de las hipótesis planteadas en las restantes fracciones del artículo 766 de la Ley Laboral.

En conclusión, declarada procedente la acumulación, el juicio o juicios más recientes se acumularán al más antiguo, mismos que se resolverán en un solo laudo.

La acumulación puede decretarse de oficio por la Junta de Conciliación y Arbitraje (Artículo 766) o a instancia de parte. En este último caso debe promoverse la acumulación por la vía incidental de previo y especial pronunciamiento y será competente para conocer la acumulación la Junta de Conciliación y Arbitraje en que se hubiese promovido la cuestión incidental.

La tramitación de acumulación será la correspondiente a los incidentes; esto es, cuando se promueva, se señalará dentro de las 24 horas siguientes, día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá.

Por último, la acumulación no debe considerarse como una excepción procesal, ya que mediante ella no se pretende reponer ninguna omisión en los requisitos de los presupuestos procesales o alguna irregularidad en la integración de la relación procesal, que en todo caso es lo que produce las excepciones procesales.

Se hace notar que en el caso de la acumulación, la Ley Federal del Trabajo, establece en el Capítulo X del Título Catorce, las bases que se deben seguir en el estudio de una cuestión incidental de acumulación, y para su tramitación y resolución, remite a lo dispuesto por los artículos 761 al 763 de dicha Ley, que se refiere al Capítulo IX denominado “De los incidentes”.

3.5.- Excusa.

Debe tomarse en consideración que un Juzgador debe ser total y absolutamente imparcial, debe ser independiente y autónomo del conflicto que se somete a su competencia, y de las partes que intervienen en dicho conflicto, no debe tener ningún tipo de nexo con alguna de las partes o interés en el juicio que haga suponer que la actuación que lleve a cabo o la resolución que llegue a dictar al resolver dicho juicio es parcial; por ello, el Estado ha establecido los medios y la vía necesarios para garantizar esa independencia, autonomía e imparcialidad, contemplando en la Ley Federal del Trabajo una serie de supuestos que establece como impedimentos, que en caso de que el juzgador se ubique en alguno de ellos, se abstenga de seguir conociendo del juicio en el que se de ese impedimento, excusándose; esto es, el Estado garantiza la absoluta imparcialidad e independencia que debe tener todo Juzgador.

En el Diccionario Jurídico Laboral, el licenciado Raúl Aldama Ramírez, define a la excusa como “Acción y efecto de inhibirse el juez del conocimiento de un juicio de su competencia, en razón de un impedimento legal.” (36)

Los maestros licenciado Rafael Tena Suck y el doctor Hugo Italo Morales, opinan que “cuando el juez sabe que no puede conocer de un negocio determinado por

(36) ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Op. Cit. Pág. 131.

motivos personales, tiene la obligación de abstenerse del conocimiento del mismo exponiendo a los litigantes la causa que provoca su determinación.” (37)

Como ya se mencionó, el Estado ha establecido en la Ley Federal del Trabajo (artículos 707 y siguientes) los medios y la vía necesarios para garantizar la independencia, autonomía e imparcialidad del juzgador, contemplando una serie de supuestos que establece como impedimentos, que en caso de que el juzgador se ubique en alguno de ellos, se abstenga de seguir conociendo del juicio en el que se de ese impedimento, excusándose.

De igual forma, la Ley Federal del Trabajo contempla el supuesto de que alguna de las partes, teniendo conocimiento de algún impedimento del juzgador y que este no se haya excusado por dicho impedimento, pueda formular una denuncia de impedimento, aportando los elementos necesarios para acreditar el impedimento, so pena de ser sancionado.

Cabe hacer mención, que en la Ley Federal del Trabajo de 1970, se hablaba de recusaciones y excusas; pero como se prestaba al abuso en la figura de las recusaciones, en la reforma de 1980, se reformaron los artículos referentes a dicho tema y se estableció el capítulo de impedimentos y excusas, aunque no contempla la figura de recusación en estricto sentido, concede a los litigantes el derecho a formular por escrito la denuncia del impedimento.

La excusa tiene como efectos de que el juzgador que tenga a su cargo un juicio en el que se de algún impedimento de los establecidos en el artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo, deje de conocer del mismo, se abstenga de intervenir, excusándose para ello, haciendo del conocimiento de los litigantes el motivo que tiene para dicha excusa; en caso de no hacerlo incurriría en responsabilidad.

(37) TENA SUCK, Rafael. Op. Cit. Pág. 76.

Como ya se mencionó, en la Ley Federal del Trabajo, en sentido estricto no se contempla la figura de “recusación”, sino que establece el derecho que tiene aquel litigante que tiene conocimiento de la existencia de algún impedimento del juzgador para intervenir en un determinado asunto y no se ha excusado, para formular una denuncia que se hará por escrito acompañando las pruebas necesarias para acreditar tal impedimento, ya que en caso de no hacerlo así, podrán ser sancionados.

La Ley Federal del Trabajo establece como término para hacer valer la excusa o formular la denuncia respectiva, el de 48 horas siguientes en que se tenga conocimiento del impedimento; esto es en cualquier etapa del procedimiento, solo importando la fecha en que se tuvo conocimiento del impedimento.

Como podemos ver, en algunas de las cuestiones incidentales de previo y especial pronunciamiento, existen lagunas u omisiones de la Ley Federal del Trabajo, al no señalar de manera clara la forma en que se deben tramitar, tal es el caso de la cuestión incidental de acumulación, que no se establece que deba señalarse día y hora para la celebración de una audiencia incidental y dentro de su regulación remite al capítulo relativo de los incidentes, lo que resulta vago e impreciso.

De igual forma, no se señala cual es el momento procesal oportuno en que debe hacerse valer tales cuestiones incidentales, haciendo notar que en el capítulo respectivo se señala que las cuestiones incidentales que no tengan una tramitación especial se resolverán de plano oyendo a las partes, siendo que de manera clara la Ley Federal del Trabajo en su artículo 763, dispone que cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, continuándose el procedimiento de

inmediato; por lo que en éste sentido no existe diferenciación entre las cuestiones incidentales contempladas como de previo y especial pronunciamiento y las demás que se contemplan en la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO IV DIVERSAS CUESTIONES INCIDENTALES CONTEMPLADAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En este capítulo, se analizan diversas cuestiones incidentales que se contemplan en la Ley Federal del Trabajo, distintas a las cuestiones de previo y especial pronunciamiento que fueron motivo de análisis en el capítulo anterior, con la misma finalidad de analizar el tratamiento y la forma en que se regulan dichas cuestiones incidentales y en este sentido proponer el tratamiento que debiera darse a las cuestiones incidentales de prescripción y el no-sometimiento al arbitraje o insumisión, objeto de la presente Tesis. Se hace notar, que las cuestiones incidentales objeto del presente capítulo, están contempladas en la Ley Federal del Trabajo, si bien no se señala de manera clara o específica que sean cuestiones incidentales, de acuerdo a la jurisprudencia que se ha emitido con relación a cada una de las, podemos desprender que el tratamiento que se les debe dar es de la vía incidental, para lo cual deben observarse las reglas generales de los incidentes.

4.1.- Caducidad de la instancia.

En el Capítulo XI, Título Once, de la Ley Federal del Trabajo, se regula el desistimiento tácito de la acción, que no es otra cosa que la figura jurídica de la caducidad de la instancia, tema en el que coinciden tanto la doctrina como la jurisprudencia; aunque lo mas apropiado sería llamarle caducidad de la instancia, ya que la misma ley en la parte final del primer párrafo del artículo 772, habla de caducidad.

El Diccionario Jurídico Mexicano define a la caducidad de la instancia en los términos siguientes: “I. Extinción anticipada del proceso debido a la inactividad procesal de las dos partes, y en ocasiones, de una de ellas, durante un periodo amplio, si se encuentra paralizada la tramitación.” (38)

En el Diccionario Jurídico ESPASA se define a la caducidad de la instancia como: “... la terminación anormal del proceso por inactividad de las partes durante el tiempo prefijado en la Ley.” (39)

Los procesalistas Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, definen a la caducidad de la instancia como “la sanción que la Ley establece a la inactividad procesal de las partes que trae como consecuencia la extinción del proceso nulificando por tanto los efectos procesales de las actuaciones, ya que técnicamente es un desistimiento tácito de la acción.” (40)

Como ya se mencionó, en la Ley Federal del Trabajo, se regula dentro del Capítulo XI del Título Once, en el artículo 773, el desistimiento tácito de la acción, que no es otra cosa que la caducidad de la instancia, estableciendo que se tendrá por desistida de la acción intentada, a toda persona cuando no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que la misma sea necesaria para la continuación del procedimiento, esto es, debe tratarse de un escrito con el que se de el impulso necesario para continuar con el procedimiento, a efecto de interrumpir dicho término y no de cualquier escrito, debe tener la finalidad de dar continuidad al procedimiento.

En el artículo en comento, se contemplan cuatro supuestos en los que dicho término no se tendrá por transcurrido, disponiendo la celebración de una audiencia

(38) Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. Pág. 438.

(39) Diccionario Jurídico ESPASA. Op. Cit. Pág. 255.

(40) TENA SUCK, Rafael. Op. Cit. Pág. 107.

a la que se citará a las partes, para que después de oírlas y recibir las pruebas que lleguen a ofrecer, las que solo deberán referirse a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

Como ya se hizo notar, en la Ley Federal del Trabajo se identifica la caducidad de la instancia como el desistimiento tácito de la acción, pero es omisa en señalar los efectos que tendría la procedencia de la misma. Se puede considerar que la declaración que haga en éste sentido el Presidente o el Auxiliar de la Junta, tiene como efectos que todas las actuaciones que se hallan llevado a cabo en el procedimiento que quedo inactivo son nulas, no producen ningún efecto y si llegaron a producir alguno, este queda nulificado.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 773, dispone que se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, pero establece como condición de que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. Asimismo establece en que supuestos dicho término no se tendrá por transcurrido, y que son:

- Si se encuentran desahogadas las pruebas del actor;
- Que esté pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes;
- Que esté pendiente la práctica de alguna diligencia; y,
- Que esté pendiente la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

Por tanto deberá considerarse que para que sea procedente el desistimiento tácito de la acción o la caducidad de la instancia, primeramente tendrá que haber una

inactividad procesal por parte del actor, en un periodo de seis meses siempre que no se dé algún supuesto de los ya mencionados con anterioridad; lo que en la practica no ocurriría, ya que conforme a lo dispuesto por la misma Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 771 y 772, los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares tienen a su cargo la obligación de cuidar, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios de los que conozcan, no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar laudo, ello salvo disposición en contrario.

Asimismo, para el caso de que para continuar el trámite del juicio, sea necesario que el trabajador presente una promoción, el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad que se establece en el artículo 773 (Desistimiento tácito de la acción).

Conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, se podrá solicitar que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, para lo cual la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que en su caso formularan sus alegatos y ofrecerán pruebas las que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, una vez desahogadas las pruebas que se hayan admitido, se dictará resolución.

4.2.- Eximisión de cumplir con condena de reinstalación o no-acatamiento de laudo.

De conformidad a lo establecido en el artículo 947 en la Ley Federal del Trabajo, el Patrón tiene la potestad de no acatar el laudo que llegue a establecer la condena de reinstalar al actor, en dicho artículo se establecen las reglas que se

deben seguir en este supuesto, el cual solamente procede cuando se colma alguna o algunas de las hipótesis que se contemplan en el artículo 49 de la citada Ley.

La Ley Federal del Trabajo, no define la eximisión como tal, está contemplada la figura jurídica de no-aceptación o no-acatamiento de laudo pronunciado según lo dispuesto por el artículo 947, el cual tiene relación con el artículo 49 del mismo ordenamiento el cual habla de que el patrón podrá ser eximido, por lo que en la práctica litigiosa se utiliza el término de eximisión como una conjugación del verbo eximir, que significa liberar, exentar, podríamos decir que es una variante de dicho verbo, de hecho en algunas Tesis se utiliza la palabra eximido, eximir.

Así las cosas, se puede definir como la potestad o facultad que tiene el patrón para liberarse de la obligación de cumplir con la condena de reinstalación, siempre que se dé alguno de los supuestos contemplados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Como ya se mencionó, en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, se contempla la potestad que tiene el Patrón para no aceptar el laudo pronunciado, estableciendo las reglas que se deben seguir en este supuesto, haciendo notar que dicho artículo dispone en que casos no son aplicables las disposiciones contenidas en el mismo, esto es cuando el trabajador haya demandado el cumplimiento del contrato, su reinstalación o bien el pago de su indemnización constitucional; con la excepción de que se dé alguno o algunos de los supuestos establecidos en el artículo 49 de la Ley en comento.

En este orden de ideas, es de hacerse notar que el citado artículo 947 contempla otro supuesto que es cuando el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje (Insumisión), supuesto legal que será motivo de estudio en el siguiente

capítulo, de acuerdo a la Tesis y Contradicción de Tesis siguientes:

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XIII, Febrero de 1994

Página: 408.

REINSTALACION. LA OPOSICION DEL PATRON VIA EXCEPCION Y LA NEGATIVA DE ACATAR EL LAUDO QUE LO CONDENA SON SUPUESTOS DIVERSOS. Cuando el patrón se niega a acatar el laudo que lo condena a reinstalar al trabajador, la Junta responsable debe actuar conforme a lo dispuesto por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo e imponer las sanciones correspondientes que el propio precepto establece, siendo inexacto que ello proceda únicamente en el evento de que la patronal demuestre, durante el procedimiento laboral, la imposibilidad del desarrollo normal de la relación de trabajo en términos de la fracción II del numeral 49 del invocado ordenamiento legal, pues amén de que ninguna de las normas precisadas lo establece así, el artículo 49 contiene una disposición de carácter eminentemente procedimental referida a las excepciones oponibles contra la reinstalación reclamada por el trabajador que deben examinarse en el laudo y, en cambio, el artículo 947 contempla la hipótesis de la contumacia del patrón en acatar el laudo, esto es, se trata de situaciones totalmente diferentes. Luego, para dilucidar la falta de acatamiento de un laudo, resulta intrascendente que se hayan o no opuesto las cuestionadas excepciones durante la tramitación del juicio.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 212/93. César Gustavo Esparza. 27 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Barocio Villalobos. Secretario: Carlos Rafael Domínguez Avilán.

Novena Época.

Instancia: Segunda Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tesis: 2a./J. 1/2002.

LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATARLOS PUEDE PLANTEARSE AL CONTESTAR LA DEMANDA Y LA JUNTA DEBE PRONUNCIARSE AL RESPECTO, E INCLUSIVE FIJAR EL MONTO DE LAS PRESTACIONES SI TIENE LOS ELEMENTOS PARA ELLO. Del

análisis de los artículos 123 apartado "A", fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 48, 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, se arriba a la conclusión de que el patrón no podrá negarse a reinstalar al trabajador, cuando éste optó por ejercer el derecho de exigir el cumplimiento del contrato mediante la reinstalación en el empleo, salvo que se trate de trabajadores de confianza, de servicio doméstico, eventuales o con una antigüedad menor de un año, o bien, cuando por las características de las funciones que éstos desempeñan no sea posible el desarrollo normal de la empresa, casos de excepción en los que el patrón, mediante el pago de las indemnizaciones constitucionales y legales correspondientes, puede negarse a reinstalar en el empleo al trabajador despedido injustificadamente, para lo cual cuenta con dos posibilidades: a) La insumisión al arbitraje que se traduce en la negativa del patrón a someter sus diferencias ante la autoridad laboral para que determine si el despido fue o no justificado, solicitándole a ésta que no conozca del conflicto, lo que de suyo implica que puede ejercitarse en cualquier momento hasta antes de las etapas de demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas, esto es, hasta la etapa de conciliación, supuesto en el que la autoridad laboral debe abrir un incidente en el que las partes ofrezcan las pruebas y formulen los alegatos que estimen pertinentes y, hecho lo anterior, sin examinar lo relativo a la acción ejercitada por el trabajador y a las prestaciones reclamadas contra el despido, se pronuncie sobre su procedencia y, en su caso, aplique lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo; y b) La negativa a acatar el laudo, que se traduce fundamentalmente en la oposición del patrón a cumplir con la condena a la reinstalación del trabajador en su empleo, lo que supone, por un lado, el sometimiento del conflicto a la jurisdicción de la autoridad laboral competente para que determine si el despido es o no justificado y, por otro, la existencia de una condena al cumplimiento del contrato de trabajo mediante la reinstalación; lo que no implica necesariamente que la negativa a la reinstalación deba realizarse con posterioridad al dictado del laudo o al momento de su ejecución. Esto es, si bien es cierto que el patrón puede plantear el no-acatamiento al laudo con posterioridad a su dictado o al momento de su ejecución, también lo es que no existe impedimento alguno para que lo realice con anterioridad a su emisión, a fin de que, de resultar injustificado el despido reclamado, la autoridad laboral lo exima de cumplir con la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Por tanto, si al contestar la demanda instaurada en su contra, el patrón solicita que en caso de ser procedente la condena a la reinstalación del trabajador en el empleo, se le exima del cumplimiento de tal obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, la autoridad laboral debe

pronunciarse sobre la procedencia de dicha excepción al momento de emitir el laudo respectivo, siempre y cuando cuente con los elementos necesarios para fijar la condena sustituta a que se refiere el mencionado artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, pues con ello se evita el retardo innecesario en la solución definitiva del asunto y la apertura de un incidente de liquidación, lo que es acorde con los principios de economía procesal y congruencia del laudo consagrados en los artículos 685, 840 fracción III y 842 del referido ordenamiento legal, consistentes en que la autoridad laboral está obligada a tomar todas las medidas necesarias para lograr la mayor concentración y sencillez del procedimiento y a pronunciarse sobre todos y cada uno de los puntos litigiosos que se hayan hecho valer oportunamente durante el procedimiento. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que la oposición del patrón a la condena de reinstalación del trabajador no constituya una excepción que tienda a desvirtuar lo injustificado del despido, ya que es indudable que su planteamiento en la contestación a la demanda sólo tiene por objeto que, en su caso, se autorice el cumplimiento de la obligación principal en forma indirecta ante la inconveniencia de mantener el vínculo laboral.

Contradicción de tesis 44/2001-SS. Entre las sustentadas por el Sexto y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 7 de diciembre de 2001. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Georgina Laso de la Vega Romero.

Tesis de jurisprudencia 1/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del once de enero de dos mil dos.

Conforme a lo anterior, para que un patrón pueda quedar liberado de la obligación de reinstalar al actor, por tanto no acatando lo ordenado en un laudo, el actor o trabajador debe ubicarse en alguno de los supuestos o hipótesis que contempla el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, caso contrario no será procedente la eximisión o el no-acatamiento.

En éste sentido, es de hacerse notar que la Ley Federal del Trabajo, no es muy clara en la manera y forma de proceder en el supuesto de que el Patrón se niegue a acatar el laudo que condena a la reinstalación del actor, de hecho no se

establece que para que sea procedente esa negativa a acatar el laudo, deba el actor-trabajador ubicarse en alguno de los supuestos establecidos en el artículo 49 de la misma ley. Por lo anterior, es necesario acudir a la Jurisprudencia, por lo que se cita la Tesis siguiente:

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

169-174 Sexta Parte

Página: 82.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, DERECHO DEL PATRON A SER EXIMIDO DEL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO EN CUANTO A LA, MEDIANTE EL PAGO DE INDEMNIZACION. Si bien el artículo 123 de nuestra Ley Suprema consagra en su párrafo inicial con el rango de garantía social el derecho al trabajo, también el propio dispositivo constitucional en su fracción XXII establece que "... la ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización". Luego entonces, teniendo el mismo rango constitucional el derecho de trabajo y el derecho del patrón a ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización en los casos determinados por la ley, no puede decirse que el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamenta este segundo derecho, sea anticonstitucional. Conforme a lo anterior, sin desconocer que ha sido aspiración permanente de la clase trabajadora, recogida en nuestras leyes, la de la estabilidad en el empleo, armonizando las disposiciones constitucionales antes mencionadas se llega a la necesaria conclusión de que la regla general admite las excepciones previstas en la propia norma suprema, ya que no existe ninguna razón para interpretar que lo dispuesto en la fracción XXII se refiere sólo al cumplimiento del contrato de trabajo en aquellos aspectos que no vulneran el derecho a la estabilidad en el empleo, pues hacerlo significaría introducir una distinción no prevista en la norma constitucional.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 332/83. Taide Galván Torres. 29 de abril de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa.

Nota: En el Informe de 1983, la tesis aparece bajo el rubro "CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO, DERECHO DEL

PATRON A SER EXIMIDO DEL, MEDIANTE EL PAGO DE INDEMNIZACION.".

Genealogía:

Informe 1983, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 4, página 202.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta:

- Dará por terminada la relación de trabajo;
- Condenará al patrón a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo; y,
- Además, condenará al patrón a pagar los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

En este sentido debe considerarse que, para la aplicación de la anterior disposición legal, se deben cubrir ciertos requisitos ello para que sea procedente la eximición o no-acatamiento de laudo.

Para que el patrón quede eximido de la obligación de cumplir el contrato, de reinstalar al trabajador, conforme a lo que ordenó la Autoridad Laboral en su laudo y quede liberado de esa obligación, debe darse alguno de los supuestos contemplados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que son:

- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- Si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- En los casos de trabajadores de confianza;
- En el servicio doméstico; y
- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

En estricto sentido, debe plantearse una vez que se ha dictado laudo en el que se condene al cumplimiento de la relación de trabajo, a la reinstalación del actor y que este sea ejecutable, ya que así lo señala el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que si el patrón se negare a aceptar el laudo pronunciado, esto es se requiere que exista dictado un laudo que establezca la condena de reinstalar al actor. Es meritorio de considerarse las Tesis y Jurisprudencia siguientes:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
II, Noviembre de 1995

Página: 558

Tesis: XVII.2o.14 L.

LAUDO. NEGATIVA A ACEPTAR EL. CONFIGURACION DE LA. De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, incluido en el Título Quince denominado "Procedimientos de Ejecución" de dicho ordenamiento legal, la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, únicamente puede darse en la etapa de ejecución, pues para ello se requiere precisamente que aquél se haya emitido, sin que ello signifique subsanar las deficiencias de la

demandada al no impugnar dicho laudo, el cual fue omiso en resolver sobre la procedencia de la excepción opuesta, toda vez que la hipótesis jurídica de que se trata, puede actualizarse independientemente de que se haya o no interpuesto excepción alguna o que, habiéndose interpuesto, tal excepción no se haya examinado en el laudo y éste, sobre el particular, no se haya combatido, pues el supuesto legal de mérito sólo requiere para su configuración que el patrón se niegue a aceptar el laudo pronunciado por la Junta.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo en revisión 142/95. Fernando Gutiérrez García. 24 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Manuel Campuzano Medina. Secretario: David Fernando Rodríguez Pateén.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta VII, Marzo de 1998

Página: 701

Tesis: I.7o.T. J/17.

POTESTAD PATRONAL PARA EXIMIRSE DE LA OBLIGACIÓN DE REINSTALAR AL ACTOR. MOMENTO PROCESAL PARA HACERLA VALER. La potestad patronal para eximirse de la obligación de reinstalar al actor, que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, por su naturaleza, no puede ser resuelta al momento de emitir el laudo, aun cuando se haya hecho valer al dar contestación a la demanda, pues no se trata de una excepción que tienda a destruir la acción planteada por el trabajador, derivada del despido injustificado, sino de una facultad que la ley otorga al patrón, para oponerse al cumplimiento de la reinstalación a que se le condenó en el laudo, como lo señala el artículo 947 del citado ordenamiento, por lo cual, la oposición debe hacerse valer con posterioridad a la orden de reinstalación o al momento de ejecutarla.

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2007/97. Petróleos Mexicanos. 14 de abril de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Edna Lorena Hernández Granados.

Amparo directo 8177/97. Petróleos Mexicanos. 7 de agosto de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Arturo Amaro Cázarez.

Amparo directo 5907/97. Pemex Refinación. 14 de agosto de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretaria: María Antonieta Forment Hernández.

Amparo directo 9987/97. Pemex Refinación. 26 de septiembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Noé Herrera Perea.

Amparo directo 12147/97. Petróleos Mexicanos. 13 de noviembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Noé Andrés Gómez Sabaez.

Cabe hacer mención que de acuerdo a la Contradicción de Tesis, cuyo rubro es “LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATARLOS PUEDE PLANTEARSE AL CONTESTAR LA DEMANDA Y LA JUNTA DEBE PRONUNCIARSE AL RESPECTO, E INCLUSIVE FIJAR EL MONTO DE LAS PRESTACIONES SI TIENE LOS ELEMENTOS PARA ELLO.”, transcrita con anterioridad, desde la contestación el patrón puede manifestar su voluntad de no acatar el laudo condenatorio que se llegue a dictar, solicitando se le libere de la obligación de reinstalar al actor, por virtud de que éste se ubica en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 49 de la citada ley, lógicamente deberá acreditarse ese supuesto, para que la Junta proceda conforme a lo establecido en el multireferido artículo 947.

Esta cuestión incidental, tendría como característica el hecho de que siempre que se colme algún supuesto de los establecidos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, si bien el patrón demandado lo puede hacer valer como excepción desde la contestación de la demanda, en cuyo caso no estaríamos hablando en sentido estricto de una cuestión incidental, debe tramitarse en la secuela del juicio mismo, obligando a la Junta del conocimiento a analizarla y resolverla en el Laudo que se dicte, respecto de la acción principal intentada; igual lo puede hacer valer una vez que se haya dictado laudo en el que se condene al cumplimiento de la relación de trabajo y por consiguiente a la reinstalación del actor.

En éste sentido cabe citar la Tesis siguiente:

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XIII, Febrero de 1994

Página: 408.

REINSTALACION. LA OPOSICION DEL PATRON VIA EXCEPCION Y LA NEGATIVA DE ACATAR EL LAUDO QUE LO CONDENA SON SUPUESTOS DIVERSOS. Cuando el patrón se niega a acatar el laudo que lo condena a reinstalar al trabajador, la Junta responsable debe actuar conforme a lo dispuesto por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo e imponer las sanciones correspondientes que el propio precepto establece, siendo inexacto que ello proceda únicamente en el evento de que la patronal demuestre, durante el procedimiento laboral, la imposibilidad del desarrollo normal de la relación de trabajo en términos de la fracción II del numeral 49 del invocado ordenamiento legal, pues amén de que ninguna de las normas precisadas lo establece así, el artículo 49 contiene una disposición de carácter eminentemente procedimental referida a las excepciones oponibles contra la reinstalación reclamada por el trabajador que deben examinarse en el laudo y, en cambio, el artículo 947 contempla la hipótesis de la contumacia del patrón en acatar el laudo, esto es, se trata de situaciones totalmente diferentes. Luego, para dilucidar la falta de acatamiento de un laudo, resulta intrascendente que se hayan o no opuesto las cuestionadas excepciones durante la tramitación del juicio.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 212/93. César Gustavo Esparza. 27 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Barocio Villalobos. Secretario: Carlos Rafael Domínguez Avilán.

4.3.- Liquidación.

Esta cuestión incidental, al igual que la mayoría de las cuestiones incidentales, tiene una regulación pobre en la Ley Federal del Trabajo, se contempla en un solo artículo (843), el que establece que en el laudo cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena;

cuantificándose el importe de la prestación, señalando las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución y sólo de manera excepcional se podrá ordenar que se abra incidente de liquidación.

Liquidación proviene del latín *liquidate*. En el Diccionario Jurídico Laboral se define como la “Operación mediante la cual se detallan, ordenan y saldan cuentas, después de haber determinado su monto en modo definitivo. En la jerga popular y forense la voz se vincula a la terminación de un negocio, al cierre de una empresa, etc. En las leyes laborales de le usa en cuanto a las indemnizaciones y en general a la remuneración que corresponde por las prestaciones que deriven de los servicios prestados.”(41)

De acuerdo con el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se trate de prestaciones económicas, en el Laudo, se precisará el salario que sirva de base a la condena, cuantificando el monto de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución; de ahí que si esto no es posible, y sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

Se puede decir que un incidente de liquidación, tiene como efectos el establecer la cantidad liquida que se debe pagar por una condena económica que se estableció en un laudo, conforme a las bases contenidas en el mismo y poder dar por cumplimentado en su totalidad dicho laudo.

Conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, sólo se podrá abrir incidente de liquidación, si se ordena en el Laudo y ello de manera excepcional, por tanto debe considerarse que el incidente de liquidación se planteara una vez

(41) ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Op. Cit. Pág. 199.

que exista un laudo que haya quedado firme y que establezca alguna condena económica que sea susceptible de cuantificar, de acuerdo a las bases que deben seguirse para el debido cumplimiento de la condena, ordenando que se abra incidente de liquidación respecto de dicha condena.

En éste sentido debe considerarse que de acuerdo a lo establecido en la fracción III del artículo 519, prescriben en dos años las acciones para solicitar la ejecución de los laudos; siendo que la prescripción empieza a correr desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta; por tanto la parte que tenga el derecho o acción para promover la ejecución de un laudo o un incidente de liquidación cuenta con el término de dos años, para hacerlo, so pena de que su cuestión incidental se declare prescrita, cuestión que será motivo de estudio y análisis en el capítulo siguiente del presente trabajo.

Para poder tramitar un incidente de liquidación, es necesario que exista un laudo que establezca alguna condena económica, que sea susceptible de cuantificar de acuerdo a las bases que en el mismo laudo se establezcan y siempre que así lo haya ordenado la junta en dicho laudo. En este orden de ideas, será motivo y objeto del incidente de liquidación única y exclusivamente la cuantificación de la condena económica, de acuerdo a lo establecido y ordenado en el laudo, debiéndose presentar la respectiva planilla de liquidación; esto es, la litis será el monto de la cuantificación de dicha condena económica, siendo admisibles sólo aquellas pruebas tendientes a acreditar la referida cuantificación.

Se hace notar, que la Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 843 que en un laudo, sólo por excepción podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación, pero omite señalar la forma de proceder en esos supuestos y en su caso, debiera remitir al capítulo relativo de los incidentes.

4.4.- Providencias cautelares.

La Ley Federal del Trabajo, contempla algunas medidas llamadas providencias cautelares necesarias para que de manera cautelar garantizar el cumplimiento del laudo condenatorio que se llegue a dictar; en este sentido tenemos el arraigo y el secuestro provisional.

El Diccionario Jurídico Mexicano define a las providencias cautelares, como "... los instrumentos que puede decretar el juzgador, a solicitud de las partes o de oficio, para conservar la materia del litigio, así como para evitar un grave e irreparable daño a las mismas partes o a la sociedad, con motivo de la tramitación de un proceso." (42)

El licenciado Raúl Aldama Ramírez, nos dice que las providencias cautelares, "son medidas de seguridad que se conceden al acreedor para que pueda hacer valer en juicio sus derechos." (43)

La Ley Federal del Trabajo, regula en el Capítulo XV, Título Catorce, las providencias cautelares, del que se desprende cuales son las medidas cautelares que son:

- Arraigo, cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda; y

(42) Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. Pág. 2484.

(43) ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Op. Cit. Pág. 261.

- Secuestro provisional, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.

Asimismo dispone que debe ser solicitada a petición de parte, ya sea por escrito o mediante comparecencia, aportando las pruebas necesarias que justifiquen la medida solicitada. Establece las normas que deben seguirse para decretar un secuestro provisional.

Por lo que hace a la providencia cautelar del arraigo, tiene como efecto prevenir al demandado para que no se ausente del lugar de su residencia, y en caso de que por algún motivo deba ausentarse, tendrá que dejar representante legítimo, suficientemente instruido y expensado. La Ley Federal del Trabajo, dispone en su artículo 860 que la persona que quebrante el arraigo decretado, será responsable del delito de desobediencia a un mandato de autoridad.

Ahora bien, si la persona contra quien se pidió la providencia cautelar, otorga una fianza bastante o constituye depósito, la Ley Federal del Trabajo dispone que no se llevará a cabo la providencia cautelar o se levantará la que se haya decretado.

Por lo que hace al secuestro provisional, tiene por efecto que se lleve a cabo un embargo precautorio de bienes suficientes propiedad del demandado para garantizar el cumplimiento de la resolución que se llegue a dictar; de acuerdo a lo establecido en la fracción IV del artículo 861 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que no se suspenda o dificulte el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento, el Presidente de la Junta dictará las medidas a que se sujetará el secuestro.

Como requisitos para solicitar que se decrete una providencia cautelar, en términos generales tenemos que:

- Deberá solicitarse por la parte interesada;
- La solicitud podrá hacerse por escrito o mediante comparecencia, ello en el momento procesal oportuno;
- Por lo que hace al secuestro provisional, se deberá señalar el monto de lo reclamado.
- Deberá aportar las pruebas necesarias para acreditar y justificar la necesidad de la medida solicitada.

En el caso de las providencias cautelares, el trabajador es el que podrá solicitar se decrete alguna de ellas, cuando tenga conocimiento de la necesidad de la medida, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 858 de la Ley Federal del Trabajo, puede ser al momento de presentar la demanda, en cuyo caso se deberá dar trámite previamente al emplazamiento; si la solicitud se hace en la secuela del juicio, se tramitará por cuerda separada. La finalidad de dicha regulación es el de que la persona en contra de quien se pide la aplicación de la providencia cautelar no tenga conocimiento de ello, tal y como se establece en la parte final del referido artículo.

4.5.- Reposición de autos.

Para el caso de que alguna o algunas constancias de un expediente laboral, o el expediente mismo en su totalidad se extravíe o haya desaparecido, ya sea por robo o destrucción intencional o accidental, la Ley Federal del Trabajo previendo este supuesto dispone la forma en que deberá llevarse a cabo la reposición de

lo extraviado o desaparecido, estableciéndolo como una cuestión incidental.

El Diccionario Jurídico Mexicano define a la reposición como: “I. (Del latín *repositio-onis*, acción y efecto de *reponere*, volver a poner, construir, colocar a una persona o caso en el empleo, lugar o estado que antes tenía; reemplazar lo que falta.) Este vocablo tiene tres acepciones en la legislación nacional: la recepción de autos extraviados, desaparecidos o robados, la reposición del procedimiento y el recurso de reposición.” (44)

Los procesalistas Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, nos dicen que la reposición de autos “...es rehacer de nuevo las actuaciones que se hayan perdido, destruido, robado o extraviado.” (45)

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 725 y 726, regula la reposición de los autos, estableciendo que en el caso de extravío o desaparición del expediente o de alguna constancia, de oficio o a petición de parte, se tramitará en vía incidental una vez que el Secretario, previo informe del archivista, haya certificado la existencia anterior y la falta posterior del expediente o de las actuaciones; señalando día y hora para la celebración de una audiencia, en la que las partes podrán aportar los documentos y constancias que obren en su poder; la Junta podrá ordenar se practiquen aquellas actuaciones y diligencias necesarias para reponer los autos.

Como requisitos para poder promover un incidente de reposición de autos, debe haberse extraviado, perdido o desaparecido alguna constancia del expediente o el expediente mismo. La tramitación se hará a petición de parte o de oficio, cuando se tenga conocimiento o se haga evidente la desaparición de alguna o algunas constancias de un expediente laboral o del expediente mismo en su totalidad;

(44) Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. Pág. 3314.

(45) TENA SUCK, Rafael. Op. Cit. Pág. 83.

para lo cual el Secretario, certificará la existencia anterior y la falta posterior del expediente o de las actuaciones, previo informe del archivista que haga en este sentido.

Las partes podrán exhibir las constancias o documentos que obren en su poder, y en su caso se tengan por repuestas las constancias extraviadas o destruidas, con las exhibidas por las partes.

La reposición de autos, tiene como efectos el reponer, el restituir alguna constancia del expediente o el expediente mismo, cuando se haya extraviado, perdido o desaparecido, que el expediente se encuentre completo, para poder continuar con el procedimiento y contar con todos los elementos necesarios para dictar una resolución apegada a derecho.

4.6.- Sustitución patronal.

Cuando una empresa o negociación se vende o se traspasa a otros, esto es que cuando por alguna forma se transmiten los derechos y bienes del negocio, de manera parcial o en su totalidad, se produce un cambio en el patrón y da lugar a la sustitución patronal, en cuyo caso el nuevo adquirente debe reconocer los derechos de los trabajadores, asumiendo las obligaciones que se deriven de la nueva relación de trabajo que se establece entre ellos.

El Diccionario Jurídico Mexicano define a la sustitución patronal, como “I. Es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los

derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo.” (46)

El licenciado Raúl Aldama Ramírez, nos dice que la sustitución patronal, “consiste en que las obligaciones patronales que integran las relaciones de trabajo se transmiten sin modificarse, a un nuevo patrón.” (47)

Esta cuestión, no esta regulada propiamente como un incidente en la Ley Federal del Trabajo, pero de acuerdo a lo establecido en el artículo 41 de la citada Ley, se podría tramitar el incidente de sustitución patronal cuando una empresa o negociación se vende, se traspasa a otros o se fusiona, esto es cuando por alguna forma se transmiten los derechos y bienes del negocio, aunque no sea en su totalidad, se produce una sustitución patronal o de patrón, en cuyo caso el nuevo adquirente deberá reconocer y responder de los derechos de los trabajadores.

Para liberarse de responsabilidades el patrón original, de manera fehaciente debe dar aviso a los trabajadores de la sustitución, y existirá su obligación hasta por seis meses después de la notificación, pero si no da aviso, seguirá su responsabilidad hacia los trabajadores; lo anterior tiene su sustento legal en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo. Para considerar que se da la sustitución patronal, se requiere:

- Que se produzca la transmisión de todo o de la mayor parte de los bienes esenciales de la empresa o establecimiento.
- Que continúe la explotación del negocio.

(46) Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. Pág. 3618.

(47) ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Op. Cit. Pág. 309.

En éste sentido, la Ley Federal del Trabajo no considera como una cuestión incidental la sustitución patronal, esto es, que se dé y haga valer en la secuela de un juicio, por lo que debe buscarse en la Jurisprudencia la forma de proceder; a este efecto se cita la Tesis siguiente:

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

CVII

Página: 1703

PATRON SUSTITUTO. La sustitución de patrón no acarrea una sustitución procesal automática, sino que es menester la sustanciación de un incidente para que la Junta declare la sustitución o mande llamar a juicio al patrón sustituto, si es que no ha comparecido, para que asuma los derechos y cargas procesales que le corresponden, según el carácter de actor o demandado de su antecesor, dentro del proceso. El reconocimiento o declaración del patrón sustituto por la Junta y en llamamiento a juicio deben realizarse tanto cuando se encuentran sub judice las cuestiones que se ventilan en el conflicto ante la Junta, como cuando ya están definidas por laudo condenatorio, pendiente de ejecución, porque sólo de esta manera se legitima la intervención del nuevo sujeto de la relación jurídica procesal y se cumple con la garantía de audiencia de que debe gozar dicho patrón sustituto.

Amparo en revisión en materia de trabajo 6724/49. Álvarez Emigdio R. 5 de marzo de 1951. Unanimidad de cinco votos. Relator: Mariano Ramírez Vázquez.

Novena Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

IX, Abril de 1999.

Página: 621.

Tesis: XVIII.2o.6 L.

SUSTITUCIÓN PATRONAL, INCIDENTE DE. LA RESOLUCIÓN QUE DICTA LA JUNTA LABORAL DECLARÁNDOLO IMPROCEDENTE CONSTITUYE UN ACTO DE IMPOSIBLE REPARACIÓN Y, POR TANTO, DEBE IMPUGNARSE EN AMPARO INDIRECTO. La resolución en que la Junta laboral declara improcedente el incidente de

sustitución patronal planteado por el demandante, es una determinación que debe combatirse en amparo indirecto, conforme a lo previsto por el artículo 114, fracción IV de la Ley de Amparo, porque mediante la misma pueden transgredirse de manera irreparable derechos sustantivos protegidos por la garantía de seguridad jurídica y, por ende, tal determinación no puede considerarse como una violación procesal factible de impugnarse en amparo directo, una vez que se haya pronunciado el laudo, el cual ya no habrá de ocuparse del asunto; de ahí que, desde el momento en que se emite tal resolución se causan perjuicios de imposible reparación.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMOCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 636/98. Carlos César León Morales y otro. 11 de marzo de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Antonio Cruz Ramos. Secretario: José Luis Díaz González.

Inclusive, puede darse el caso de que el patrón fallezca y el trabajador continúe prestando servicios, en este supuesto, que no contempla la Ley Federal del Trabajo, el nuevo patrón debe responder ante el trabajador de las obligaciones derivadas de esa relación de trabajo; así se contempla en la tesis siguiente:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XVII, Febrero de 2003

Página: 1136

Tesis: II.T.243 L

RELACIÓN LABORAL. NO SE EXTINGUE CON LA MUERTE DEL PATRÓN, SINO QUE SE DA LA FIGURA DE LA SUSTITUCIÓN PATRONAL. Si a consecuencia de la muerte del patrón que contrató al trabajador, el nuevo empleador pretende dar por terminada la relación laboral existente, aun cuando aquél siguió prestando sus servicios de manera continua en el mismo giro comercial, ello resulta incierto, porque la ley en ese sentido es de taxativa interpretación, al determinar que únicamente puede concluir el nexo contractual por muerte del trabajador, de conformidad con el artículo 53 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, no del patrón, ya que en este caso se dejaría sin protección alguna al actor respecto del empleador, quien en determinado momento puede ser sustituido por otro patrón o por la sucesión del de Cujus; luego entonces, estamos en presencia de una sustitución patronal y no de una nueva relación laboral.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 191/2002. Operadora de Inmuebles y Restaurantes de Tradición y Calidad, S.A. de C.V. 9 de mayo de 2002. Mayoría de votos; unanimidad en relación con el tema contenido en esta tesis. Disidente: Alejandro Sosa Ortiz. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretaria: Gloria Burgos Ortega.

El incidente de sustitución patronal, tiene por objeto hacer del conocimiento de la autoridad laboral de que el patrón original ha sido sustituido por un nuevo patrón, en virtud de haberle vendido o traspasado la empresa o negociación, transmitiéndole los derechos y bienes del negocio; sin que por ello se vean afectadas las relaciones laborales ya existentes.

Como consecuencia de la sustitución patronal, tanto el nuevo patrón (patrón sustituto) como el patrón original (patrón sustituido) son responsables solidarios de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley por un término de seis meses, los que empezarán a contar a partir de la fecha en que se haya hecho del conocimiento de los trabajadores la sustitución. Una vez transcurrido dicho término, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

Estando en tramite el juicio, deberá hacer dentro del término de tres días contados a partir de que se tenga conocimiento de que se ha llevado a cabo la sustitución patronal; no importando el estado procesal en que se encuentre el juicio, ya que la finalidad es que en su caso se tenga la seguridad y certeza jurídica de quien es el responsable de la fuente de trabajo, quien es el patrón finalmente en contra de quien se procederá en el supuesto de que exista alguna condena.

4.7.- Sustitución procesal.

En este apartado, se analiza que es lo que pasa cuando el trabajador fallece, teniendo en trámite una demanda en contra de su patrón, a que tienen derecho sus beneficiarios y quienes deben ser considerados como tales, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, como en casi todas las cuestiones incidentales no contempla una definición de la sustitución procesal, siendo que dentro de su articulado no hace referencia a dicho término; de igual forma la doctrina no define dicha figura.

En este orden de ideas, podríamos definir a la sustitución procesal como el hecho de que en un juicio ya iniciado y en trámite, comparezcan los beneficiarios del trabajador fallecido y continúen con la tramitación del mismo, teniendo derecho a recibir los pagos e indemnizaciones que tendría derecho a percibir el actor, es decir, los beneficiarios del trabajador fallecido sustituirían a este en el juicio y tendrían el carácter de parte actora en el mismo, con los derechos y obligaciones inherentes a dicho carácter.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 115 reconoce que los beneficiarios del trabajador fallecido, tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, podrán ejercitar las acciones, conforme a lo establecido en los artículos 892 a 899 que regula los procedimientos especiales y podrán continuar los juicios, todo ello sin necesidad de juicio sucesorio.

Como se puede apreciar la regulación que hace la Ley Federal del Trabajo, es muy pobre, si bien se establecen ciertas reglas que deben observarse para el pago de indemnizaciones en los casos de muerte y en los que ésta haya sido por riesgo de trabajo, según lo dispuesto en los artículos 501 y 503 de la citada Ley, contempla en que casos las acciones intentadas deben seguirse mediante un procedimiento especial, que se encuentra regulado en los artículos 892 a 899; pero no determina, no señala de manera clara como debe llevarse a cabo el reconocimiento de beneficiarios, para efecto de continuar con un juicio ya iniciado por algún familiar y que éste haya fallecido, por lo que en este sentido existe una laguna legal.

El efecto de que se lleve a cabo la sustitución procesal, sería el que se determine el reconocimiento de beneficiarios del trabajador fallecido y sustituyan a éste en el juicio, teniendo el carácter de parte actora en el mismo, con los derechos y obligaciones inherentes a dicho carácter.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que tendrán derecho a continuar los juicios, esto es se refiere a un juicio que ya se había iniciado con anterioridad, por lo que se considera que el momento para promover la sustitución procesal sería hasta antes de que se dicte laudo; sirve de apoyo la Tesis siguiente:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

VI, Agosto de 1997

Página: 677

Tesis: I.4o.T.40 L

BENEFICIARIOS DE LOS TRABAJADORES. DEBEN COMPARECER A JUICIO ANTES DE QUE ÉSTE CULMINE. Cuando el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones

pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.", debe entenderse que la oportunidad de los beneficiarios para presentarse ante la Junta para hacer valer sus derechos, se da antes de que concluya el juicio laboral respectivo, pues la expresión "continuar los juicios" no autoriza distinta interpretación.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 854/96. Salvador Meza Alcaraz y coagraviados. 10 de octubre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Miguel César Magallón Trujillo.

Es de hacerse notar que el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, contempla otros supuestos, como son que los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse y ejercitar las acciones, lo que significa que no se ha iniciado un juicio y dichos beneficiarios pueden ocurrir ante la Autoridad Laboral para presentar su demanda y reclamaciones en este sentido, para lo cual se contempla dentro de la Ley Federal del Trabajo el capítulo de procedimientos especiales. En este sentido es conveniente citar las Tesis siguientes:

Octava Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

XIV, Julio de 1994.

Página: 477.

BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO, TRATÁNDOSE DE PRESTACIONES LEGALES. Tratándose de prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, el carácter de beneficiario no lo tiene quien esté nombrado como tal en una declaración del trabajador hecha con base en el contrato colectivo de trabajo, sino quien dependía económicamente de aquél, ya que al respecto debe tenerse presente lo dispuesto por el artículo 501 de la ley laboral que precisa quiénes tienen derecho a recibir la indemnización correspondiente en caso de fallecimiento del trabajador, ya que aceptar que dicha declaración debe prevalecer por contener la voluntad del trabajador, sería tanto como aceptar que ese aspecto volitivo tiene efectos derogativos de una disposición jurídica.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 228/88. Petróleos Mexicanos. 6 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Novena Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Marzo de 1996.

Página: 891.

Tesis: V.2o.30 L.

BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. NO TIENE TAL CARACTER QUIEN ESTE INSCRITO COMO TAL, SINO EL QUE DEPENDA ECONOMICAMENTE DE EL. El artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte: "I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más; II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador; III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social." De lo anterior se desprende que aun cuando el solicitante de amparo haya sido registrado como dependiente económico por el trabajador, para que éste tenga derecho a recibir la indemnización, es necesario que se encuentre dentro de alguna de las hipótesis del precepto laboral transcrito, toda vez que el carácter de legítimo beneficiario no lo tiene quien esté inscrito como tal, por ese solo hecho, sino que es medular que dependa económicamente del trabajador al momento del fallecimiento y siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la propia norma.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 958/95. Francisco Alfredo Hernández Gámez. 18 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretario: José Luis Hernández Ochoa.

4.8.- Tachas de testigos.

Al rendir sus declaraciones, los testigos declaran bajo protesta de decir verdad y son interrogados por su oferentes, pudiendo la contraparte formular repreguntas; los testigos al dar respuesta a las preguntas y repreguntas que les formulan, pueden incurrir en alguna contradicción que le reste valor probatorio a su dicho, o bien que la relación personal que guardan con su oferente haga presumir la parcialidad de su testimonio, por lo que en éste caso la contraparte de la oferente de la prueba en comento, puede hacer ver esas circunstancias a efecto de restarle eficacia probatoria a la prueba testimonial rendida.

El Diccionario Jurídico Mexicano define a las tachas en los términos siguientes: “I. Son los motivos que afectan la credibilidad de un testigo, ya que esas causas hacen sospechosa de faltar a la verdad la declaración de la persona que se encuentra en los supuestos que la ley establece.” (48)

En el Diccionario Jurídico Laboral, el licenciado Raúl Aldama Ramírez define a la tacha de testigos como: “Impugnación que hace un litigante sobre las condiciones personales o las declaraciones de un testigo, a efectos de anular o de disminuir el valor probatorio de las mismas, ya sea por tener interés en el litigio a favor de la otra parte o por su relación de parentesco o amistad con ella o bien enemistad con la parte que formula la tacha. También es motivo de tacha la relación de dependencia con alguno de los litigantes, así como ser acreedor o deudor de alguno de ellos.” (49)

(48) Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. Pág. 3625.

(49) ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Op. Cit. Pág. 199.

Los procesalistas Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, nos dicen que las tachas son "...causas que invalidan o disminuyen el valor probatorio de las declaraciones de los testigos, hechas valer por las partes." (50)

No existe una regulación específica de la cuestión incidental de la tacha de testigos como tal, ya que en el artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que las objeciones o tachas a los testigos, se formularán de manera oral a la conclusión del desahogo de la prueba testimonial, para que la Junta con posterioridad aprecie la misma.

Asimismo, dispone que para el caso de que se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de ésta Ley; esto es en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, señalando como una excepción para ofrecer pruebas fuera de dicha etapa aquellas que se refieren a hechos supervenientes o de tachas, según lo establecido en los artículos 778 y 881 de la citada ley.

Conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 778 se señala claramente que las tachas se formularan al concluir el desahogo de la prueba testimonial, de manera oral; solo para el caso de que se objetare de falso al testigo, se podrán ofrecer pruebas que serían supervenientes en términos de lo dispuesto por el artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo, lo que ameritará que se lleve a cabo una audiencia incidental para la tramitación de dicha cuestión.

Conforme a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, deberán formularse las tachas a los testigos al concluir el desahogo de la prueba testimonial, esto es una

(50) TENA SUCK, Rafael. Op. Cit. Pág. 129.

vez que el testigo o testigos hayan rendido su declaración, tachas que se formularan de manera oral. Asimismo, para el caso de que se objetare de falso a un testigo debe hacerse en ese mismo momento, ofreciendo las pruebas tendientes a acreditar dicha situación, para lo cual se señalara fecha para el desahogo de las mismas.

4.9.- Tercerías.

La Ley Federal del Trabajo, contempla el supuesto de que dentro del procedimiento pueda comparecer un tercero ajeno a la litis; regula la intervención que pueda tener en un juicio en el que se ha decretado una condena económica, de un tercero que acredite un interés legítimo en oponerse a la ejecución del laudo condenatorio o en el remate de bienes embargados, ya sea por que los mismos son de su propiedad o bien por que se tiene un crédito que resulta ser preferente a cualquier otro crédito, para lo cual deberá exhibir los documentos necesarios para acreditar que su crédito es preferente a cualquier otro y en su caso, sea tomado en consideración al momento de que se liquiden los demás.

El Diccionario Jurídico Mexicano define a las tercerías como: “I. Participación de un tercero que tiene un interés propio distinto o concordante con el del actor o el del reo en un juicio preexistente;...” (51)

El autor E. J. Couture, define a la tercería como: “...la acción de un tercero que comparece en juicio a nombre e interés propios, para coadyuvar con la pretensión de alguna de las partes o para oponerse a ambas.” (52)

(51) Diccionario Jurídico Mexicano, Op. Cit. Pág. 3625.

(52) Cfr. Citado por ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Op. Cit. Pág. 316.

Los procesalistas Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, opinan que "...la tercería implica la intervención de un tercero en juicio ejercitando un derecho de acción procesal, ya sea que se trate de manera voluntaria o forzada. En el sentido restringido, la tercería significa la intervención de un tercero en determinado proceso en el que hace valer sus derechos de propiedad o de preferencia a efecto de evitar que el remate de los bienes embargados pueda causarle perjuicios irreparables." (53)

La Ley Federal del Trabajo, regula en el Capítulo II del Título Quince, los procedimientos de las tercerías y preferencias de créditos (Artículos 976 a 981).

Dicho capítulo se integra de dos secciones: la primera trata de las tercerías y la sección segunda de la preferencia de créditos; establece los requisitos que se deben cumplir y el procedimiento que se debe seguir según sea el caso; asimismo establece los efectos en la procedencia de la tercería que se haya hecho valer.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 976, establece una clasificación de las tercerías y dispone que existen dos tipos:

- Tercerías excluyentes de dominio, que tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros;
- Tercerías de preferencia, cuya finalidad es obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados.

La cuestión incidental de tercería, no suspende la tramitación del procedimiento; la tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate; la de preferencia el pago del crédito.

(53) TENA SUCK, Rafael. Op. Cit. Pág. 213.

En el caso de que se declare procedente la tercería excluyente de dominio, la Junta ordenará el levantamiento del embargo; y en el caso de la tercería de preferencia, ordenará se pague el crédito declarado preferente.

De acuerdo a lo analizado respecto de las tercerías, éstas deben promoverse por escrito acompañando los documentos en que se funden las mismas; el momento procesal para hacerlas valer sería en la etapa de ejecución de laudo, existiendo una condena económica que cumplimentar, para lo cual se ha llevado a cabo un embargo y en su caso, se haya iniciado el procedimiento de remate.

Como podemos ver, dentro de la Ley Federal del Trabajo existen lagunas con relación a la tramitación de algunas cuestiones, que inclusive no se establece de manera clara que sean incidentales, como es el caso de la sustitución patronal o la sustitución procesal, no se señala que deban ser tramitadas en vía incidental y en su caso si son de previo y especial pronunciamiento, debiendo recurrir a criterios jurisprudenciales para dar fundamento a dichas cuestiones.

O como en el caso de la eximisión o no-acatamiento de laudo, en el que no se señala la forma y términos en que debe proceder el Patrón cuando haga valer dicha potestad o facultad que le confiere la Ley Federal del Trabajo en su artículo 947, siendo omisa dicha disposición para señalar en que casos es procedente dicha facultad, para lo cual debe estarse a lo dispuesto en el artículo 49 de la misma Ley, siendo regulado en parte dicha cuestión en la Jurisprudencia.

CAPÍTULO V

LA PRESCRIPCIÓN Y EL NO SOMETIMIENTO AL ARBITRAJE O INSUMISION, COMO CUESTIONES INCIDENTALES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.

En este capítulo analizamos la regulación y el tratamiento que en la Ley Federal del Trabajo se da a la prescripción y al no-sometimiento al arbitraje o insumisión, haciendo notar que no se encuentran contempladas como cuestiones incidentales, no se señala que su tramitación debe ser en la vía incidental, siendo que respecto de ésta última la Jurisprudencia ha establecido que se trata de un incidente de previo y especial pronunciamiento; por lo que de acuerdo a las disposiciones legales que regulan dichas figuras jurídicas se encuentran rebasadas por los criterios contenidos en las diversas Tesis, Contradicción de Tesis y Jurisprudencias que son motivo de análisis y estudio del presente capítulo.

5.1.- Prescripción.

Ha efecto de brindar seguridad y certeza jurídica a los particulares, dentro del Derecho Común, se han establecido diversas normas que regulan los supuestos de que con el solo transcurrir del tiempo, pueda adquirirse el dominio de un bien ajeno conociéndose dicha figura como prescripción adquisitiva o positiva, y la posibilidad de que se extinga un derecho determinado por no haberlo ejercido dentro del término legal establecido para ello, teniendo como consecuencia la liberación del cumplimiento de la obligación inherente y relativa a dicho derecho, figura conocida como prescripción negativa.

En el Derecho Laboral, solo se establece y se regula en la Ley Federal del Trabajo la prescripción negativa, disponiendo en capítulo específico la prescripción de las acciones, esto es, la pérdida o extinción de los derechos que tienen el trabajador o el patrón por no ejercerlos en su momento procesal oportuno; en este sentido existe la Contradicción de Tesis siguiente:

Novena Época.

Instancia: Segunda Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

XV, Junio de 2002.

Página: 160.

Tesis: 2a. LXVI/2002.

PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. SÓLO SE CONTEMPLA LA QUE SE REFIERE A LA PÉRDIDA DE DERECHOS POR NO EJERCERLOS EN SU OPORTUNIDAD. Del concepto de prescripción proporcionado por la doctrina bajo las dos vertientes que comprende, esto es, por un lado, la adquisitiva y, por otro, la pérdida de un derecho por el simple transcurso del tiempo, se observa que en materia laboral únicamente se contempla el segundo supuesto, es decir, la prescripción negativa o pérdida de un derecho por no ejercerse oportunamente.

Contradicción de tesis 61/2000-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo del Noveno Circuito, Primero del Decimosexto Circuito y los Tribunales Colegiados Cuarto y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 17 de mayo de 2002. Mayoría de cuatro votos. Disidente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Asimismo, debe considerarse que si bien los derechos de los trabajadores son irrenunciables, por disposición constitucional y legal, pero no por ello deben ser considerados como imprescriptibles, tal ha sido el criterio de la Justicia Federal contenido en la Tesis siguiente:

Novena Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.
 III, Mayo de 1996.
 Página: 675.
 Tesis: I.4o.T.28 L.

PRESCRIPCION. LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, AUNQUE IRRENUNCIABLES, SON SUSCEPTIBLES DE PRESCRIBIR CONFORME A LA LEY. Si bien es cierto que son irrenunciables los derechos del trabajador, de acuerdo a lo previsto por el artículo 123, apartado "A", fracción XXVII, inciso g) de la Constitución General de la República; 5o. y 33 de la Ley Federal del Trabajo, también lo es que el ejercicio inoportuno de aquellos implica la operancia de su prescripción, conforme a las normas relativas - artículos 516 a 522- de la Ley Federal del Trabajo.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 695/95. Antonio Santiago Santos. 24 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio García Guillén. Secretario: José Manuel Rodríguez Puerto.

En el Diccionario Jurídico Mexicano, no se da una definición de la prescripción, sino que define la prescripción de acciones, como el: "I. Modo de adquirir el dominio de cosa ajena, a través de la posesión de ella durante cierto tiempo y con los requisitos marcado por la ley, o de liberarse de una obligación que se hubiese contraído y cuyo cumplimiento no se exija durante el término que señala la ley."
 (54)

En el Diccionario Jurídico Laboral se define a la prescripción en los términos siguientes: "Del latín *praescriptio*. Modo de extinguirse los derechos y obligaciones, derivado de no uso o ejercicio de los mismos durante el término señalado en la Ley."⁽⁵⁵⁾

(54) Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. Pág. 2969.

(55) Diccionario Jurídico Laboral. Op. Cit. Pág. 249.

Los procesalistas Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, opinan que “La prescripción es un medio jurídico para adquirir o perder derechos por el solo transcurso del tiempo, de acuerdo con los requisitos de Ley.” (56)

La figura de la prescripción se regula en el Título Décimo, artículos 516 al 522, disposiciones en las que se establecen la regla general del término prescriptivo, las excepciones y los términos de cómo opera la prescripción respecto de diversas acciones.

De igual forma, se señala el momento en que debe empezar a contar la prescripción, así como en que casos no puede comenzar ni correr y como debe ser contabilizados los días y meses para efecto de la prescripción.

En éste sentido, se establece la disposición de que la prescripción, no puede comenzar ni correr contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra (artículo 520 de la Ley Federal del Trabajo); y las formas en que la prescripción se interrumpe, que son: por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, y si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables (artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo)

La Ley Federal del Trabajo, si bien no hace una clasificación de la prescripción como tal, si establece una clasificación de las acciones y los términos en que las mismas prescriben; en este sentido, las acciones de trabajo prescriben en un año, el cual empezará a contar a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, (Artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo).

(56) TENA SUCK, Rafael. Op. Cit. Pág. 55.

En los artículos subsecuentes, se contemplan las excepciones a ésta regla general y se establecen diversos supuestos como son:

Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios, al igual que las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo prescriben en un mes, conforme a lo establecido en el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo.

Las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo, prescriben en dos meses, de acuerdo a lo señalado en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo.

Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo, así como las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo y las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas, prescriben en el término de dos años, según lo dispone el artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo a lo establecido en el capítulo de prescripción, contemplado en el Título Décimo de la Ley Federal del Trabajo, existen algunas lagunas, ya que no se señalan de manera específica que efectos tendría la declaración de que se encuentra prescrita la acción intentada, pero atendiendo al significado de dicha figura jurídica, de declararse que esta prescrita la acción intentada en un juicio, ya sea como acción principal o en vía de ejecución de laudo, debemos entender que la misma se encuentra extinguida, extinta, perdida para su titular, por lo que su contraparte se encuentra liberada de cumplir con cualquier obligación que se derivara de esa acción, si se hubiese ejercido dentro del término legal que se tenía para ello, por lo que es procedente se dicte un laudo absolutorio.

La Ley Federal del Trabajo no establece de manera clara y específica la forma y el momento en que debe hacerse valer la prescripción, en éste sentido existe también una laguna en dicha Ley, pero podemos considerar que existen dos momentos para interponerla y serían:

- I. Al momento de dar contestación a la demanda y se hace valer como excepción por el demandado en contra de la acción o acciones intentadas en el escrito inicial de demanda o al dar contestación a la demanda reconvencional si la hubiere; y
- II. Al momento de que se lleve a cabo la ejecución de Laudo.

5.2.- El no-sometimiento al arbitraje o insumisión.

En la fracción XXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establecen dos supuestos que son: Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta; en éste sentido, de acuerdo a dicha disposición constitucional el patrón tiene la potestad o facultad de negarse a someter sus diferencias al arbitraje, y en éste supuesto se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; dichos principios de estabilidad laboral y permanencia en el trabajo se recogen en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo; facultad que solo será procedente en los casos que la Ley determinará, de acuerdo a lo establecido en la fracción XXII del citado artículo 123 Constitucional.

El Diccionario Jurídico Laboral define a la insumisión en los términos siguientes:

“Acto por el cual no se admite una jurisdicción, poder o persona que de acuerdo a derecho ejerce tal potestad.”(57)

En el artículo 947, se recogen los principios de estabilidad laboral y permanencia en el trabajo consagrados en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Apartado “A” de la Constitución y dispone que:

“Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución.”

Este artículo señala claramente que sus disposiciones no son aplicables en los supuestos contemplados en la fracción XXII del artículo 123 apartado “A” de la Constitución, esto es cuando el patrón despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

(57) Diccionario Jurídico Laboral. Op. Cit. Pág. 177.

De acuerdo a lo anterior, lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, solo aplicaría en supuestos distintos a los contemplados en la referida disposición constitucional, pero en la misma fracción XXII apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Federal, se dispone que "La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización."; en este sentido, tenemos que en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen los supuestos en que el Patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 y que son lo siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

- III. En los casos de trabajadores de confianza;

- IV. En el servicio doméstico; y

- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Conforme a lo anterior, resulta que la Ley Federal del Trabajo no establece que no será aplicable en los casos que se contemplan en la referida disposición constitucional y siempre que no se de alguno de los supuestos establecidos en su artículo 49, omitiendo remitir en el referido artículo 947 como casos de excepción o salvedad, los contemplados en el citado artículo 49.

De acuerdo a lo establecido en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Federal y a lo dispuesto por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, los efectos del no-sometimiento al arbitraje o insumisión son que la Junta dará por terminada la relación de trabajo y deberá condenar al Patrón a pagarle al trabajador el importe de tres meses de salario por concepto de indemnización; conjuntamente procederá a fijarle al patrón la responsabilidad del conflicto que resulte, conforme a lo dispuesto por el artículo 50, fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo; y además, condenará al pago de los salarios caídos desde la fecha en que dejaron de pagar hasta que se cubran totalmente las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

De acuerdo a lo que se dispone en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Federal, será la Ley la que determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización; por lo que de acuerdo a lo establecido en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón deberá acreditar ante la Junta del conocimiento que se colma alguno de los supuestos siguientes:

- I. Que el trabajador tenga una antigüedad menor de un año;
- II. Que el trabajador, por razón del trabajo que desempeñaba o por las características de sus labores, estaba en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. Que se trata de un trabajador de confianza;
- IV. En los casos del servicio doméstico; y

V. Que se trata de trabajadores eventuales.

De acuerdo a lo dispuesto tanto en la fracción XXII del apartado "A" de la Constitución Federal, como en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, no se señala de manera clara cual es el momento procesal oportuno para que el patrón manifieste que es su voluntad el no someterse al arbitraje y haga valer el no-sometimiento al arbitraje o insumisión, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos constitucional y legal ya citados; pero, si tomamos en consideración el significado y la finalidad de dicha figura jurídica, podemos decir que el momento procesal oportuno para plantear el no-sometimiento al arbitraje o insumisión, debe ser hasta antes de la celebración de la audiencia en su etapa de demanda y excepciones y dar contestación a la demanda, esto es hasta en la etapa de conciliación, ya que de hacerlo en momento posterior, en la etapa de demanda y excepciones al dar contestación a la demanda y hacer valer el no-sometimiento al arbitraje o insumisión, se debe considerar improcedente por que en ese momento el patrón demandado estaría aceptando y sometiéndose a la jurisdicción de la Junta que conoce del juicio y por tanto, su deseo o voluntad de no someterse al arbitraje o insumisión resultaría extemporáneo.

La Ley Federal del Trabajo, al tratar la figura de no-sometimiento al arbitraje o insumisión, no contempla la forma y términos en que debe tramitarse, por lo que atentos a los criterios jurisprudenciales que se han emitido a este respecto, podemos señalar que se trataría de una cuestión de previo y especial pronunciamiento, esto es, debe tramitarse en la vía incidental, para lo cual deberá señalarse día y hora para la celebración de una audiencia respectiva, en la que las partes ofrecerán sus pruebas y formularan sus alegatos, con la carga probatoria del patrón para acreditar que el trabajador se ubica en alguno de los supuestos que como casos de excepción se contemplan en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, analizando conjuntamente las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo con los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia a través de los Tribunales Colegiados contenidos en Tesis, Contradicción de Tesis y Jurisprudencia, encontramos que respecto de la prescripción, al tratar esta cuestión existen muchas lagunas dentro de la Ley Federal del Trabajo, ya que no se señala de manera clara y específica cual es el momento procesal oportuno para hacerla valer, ya sea dentro del procedimiento ordinario, o en la ejecución de laudo que se llegue a presentar; tampoco se señala que la prescripción es de estricto derecho y que debe hacerse valer forzosamente por la parte que le beneficia en juicio, para que sea materia de estudio y análisis; esto es la Autoridad Laboral se encuentra impedida para estudiar de oficio si la acción intentada se encuentra prescrita. En este sentido, es importante señalar que mediante criterio jurisprudencial se determinó que las Juntas no pueden estudiar de oficio si se da la prescripción de la acción intentada, criterio contenido en la Jurisprudencia siguiente:

Séptima Época.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

151-156 Quinta Parte.

Página: 170.

PRESCRIPCIÓN, NO ESTA PERMITIDO EL ESTUDIO OFICIOSO DE LA. La prescripción no debe estudiarse oficiosamente por las Juntas, sino que debe ser opuesta expresamente por el demandado o por el actor, en sus respectivos casos, para que sea tomada en consideración, ya que el laudo deberá concretarse a estudiar los extremos de la litis planteada.

Sexta Época, Quinta Parte:

Volumen IV, página 56. Amparo directo 3046/56. Alfredo Kawage Ramia. 11 de octubre de 1957. Cinco votos. Ponente: Mario G. Rebolledo F.

Volumen IV, página 56. Amparo directo 3559/57. Compañía Comercial Ocamic, S.A. 11 de octubre de 1957. Cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Volumen IV, página 56. Amparo directo 3842/56. Salvador Ruiz y Ángeles. 23 de octubre de 1957. Cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Volumen XII, página 214. Amparo directo 7197/57. Ricardo Soto Fernández. 12 de junio de 1958. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Volumen XVI, página 82. Amparo directo 1537/57. Nicolás Hernández Torres. 20 de octubre de 1958. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ángel González de la Vega.

Genealogía:

Informe 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 125, página 96.

Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, tesis 189, página 176.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 360, página 240.

Conforme a lo anteriormente manifestado, la Autoridad Laboral no esta facultada para estudiar de oficio la prescripción, no pueden analizarla aunque so pretexto de que se hace en beneficio del trabajador cuando este sea el demandado y no la haya hecho valer, ya que esa facultad no se encuentra contenida en la Ley Federal del Trabajo, tal y como se establece en la Tesis siguiente:

PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN. LAS AUTORIDADES LABORALES NO PUEDEN REALIZAR SU ESTUDIO DE MANERA OFICIOSA, INCLUSO EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR. El estudio de la prescripción no procede de oficio, sino que requiere de petición de parte, como lo determinó la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis 412, publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 339, de rubro: "PRESCRIPCIÓN, NO ESTÁ PERMITIDO EL ESTUDIO OFICIOSO DE LA.", lo cual rige aun en beneficio del trabajador, ya que, en primer lugar, la mencionada tesis no hace distinción alguna; y, en segundo, no existe disposición que faculte a las autoridades laborales a hacer valer excepciones no opuestas por el trabajador cuando éste sea el demandado. De ahí que dichas autoridades no pueden analizar oficiosamente la prescripción de la acción, dado que éstas sólo pueden hacer lo que la ley les permite, de manera que si no existe precepto legal que las autorice oficiosamente a realizarlo, es indudable que se encuentran impedidas para ello.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Clave: IV.2o.T. , Núm.: 93 L

Amparo directo 774/2004. Roberto Reyes González. 2 de febrero de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Abraham Calderón Díaz. Secretaria: Martha Yadira Machado López.

Como ya se mencionó, la prescripción es de estricto derecho y al hacerla valer deben precisarse los elementos mínimos necesarios para que sea procedente la misma, debiendo señalarse la fecha en que se considera empezó a correr el término prescriptivo y la fecha en que concluyó el mismo, siendo que en la Ley Federal del Trabajo no se señalan dichos requisitos sino que se encuentran en criterios jurisprudenciales, que son los siguientes:

Sexta Época.
Instancia: Cuarta Sala.
Fuente: Apéndice de 1995.
Tomo V, Parte SCJN.
Página: 126.
Tesis: 191.

EXCEPCIONES, PRECISIÓN DE LOS HECHOS EN QUE SE FUNDAN LAS. Los demandados en los juicios laborales, al contestar las reclamaciones que les formulen sus trabajadores, están obligados a precisar los hechos en que funden sus excepciones, a fin de que tales trabajadores puedan preparar su defensa y aportar las pruebas consiguientes para destruir los aludidos hechos; de no procederse en los términos indicados, aun cuando en el curso del procedimiento lleguen a comprobarse hechos que motiven excepciones imprecisas, no cabe fundar un laudo absolutorio basado en dichas pruebas, en virtud de que por no haber quedado debidamente fijada la litis, el laudo sería violatorio de garantías individuales.

Sexta Época:
Amparo directo 2710/56. Severo Padilla Martínez y Coags. 1o. de julio de 1957. Unanimidad de cuatro votos.
Amparo directo 6134/56. Jefe del Departamento del Distrito Federal. 8 de agosto de 1957. Cinco votos.

Amparo directo 2547/57. Joel Hernández Peralta. 18 de octubre de 1957. Cinco votos.

Amparo directo 1218/57. Unión Sindical de Obreros Industriales de Ciudad Juárez. 9 de enero de 1958. Cinco votos.

Amparo directo 920/57. Carlos Espinosa. 10 de febrero de 1958. Unanimidad de cuatro votos.

Genealogía:

APENDICE AL TOMO XXXVI NO APA PG.

APENDICE AL TOMO L NO APA PG.

APENDICE AL TOMO LXIV NO APA PG.

APENDICE AL TOMO LXXVI NO APA PG.

APENDICE AL TOMO XCVII NO APA PG.

APENDICE '54: TESIS NO APA PG.

APENDICE '65: TESIS 73 PG. 84

APENDICE '75: TESIS 93 PG. 100

APENDICE '85: TESIS 104 PG. 93

APENDICE '88: TESIS 822 PG. 1363

APENDICE '95: TESIS 191 PG. 126

Séptima Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

145-150 Sexta Parte.

Página: 114.

EXCEPCION DE PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL, DEBEN PRECISARSE LOS DATOS EN QUE SE FUNDA LA. Partiendo de la base de que las excepciones deben ser precisas en su exposición y fundamento, es inconcuso que si el patrón demandado, al oponer la excepción de prescripción, la endereza de manera genérica en contra de todas las acciones que hace valer su contraparte, sin expresar dato alguno de los hechos que fundan su procedencia, como tampoco la fecha en que consideraba se había iniciado ésta, ni en la que concluyó, la misma debe considerarse como imprecisa e improcedente, sin que opere suplir la deficiencia en la oposición de la excepción, por ser ésta de estricto derecho.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 112/80. Adriana García Escobarita y coagraviados. 15 de mayo de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio Patlán Romero. Secretario: Enrique Alberto Durán Ramírez.

Nota: En el Informe de 1981, la tesis aparece bajo el rubro "EXCEPCION DE PRESCRIPCIÓN, DEBEN PRECISARSE LOS DATOS EN QUE SE FUNDA LA."

Genealogía:

Informe 1981, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 20, página 341.

Novena Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

VII, Junio de 1998.

Página: 689.

Tesis: IV.5o.1 L.

PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. ES DE ESTRICTO DERECHO LA EXCEPCIÓN DE. Cuando el patrón demandado opone la excepción de prescripción de la acción intentada en su contra, indefectiblemente ha de precisar la fecha en que estime se debe iniciar el cómputo del término prescriptivo y aquella en que se consumó, puesto que se trata de una excepción de estricto derecho; en esa tesitura, si la empleadora la opone sin colmar tales requisitos, la Junta no puede ni debe suplir su deficiencia, ya que las excepciones deben contener la precisión de los hechos en que se fundan, como lo estableció la entonces Cuarta Sala, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su jurisprudencia 191, publicada en el Apéndice de 1917 a 1995, visible en la página 126, del Tomo V, bajo el rubro "EXCEPCIONES, PRECISIÓN DE LOS HECHOS EN QUE SE FUNDAN LAS.". Por tanto, el laudo absolutorio basado en la procedencia de una excepción de prescripción deficiente, resulta violatorio de garantías individuales.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 132/98. Manuel Bernal Proa y otros. 19 de marzo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: María Elisa Zúñiga Alcalá. Secretario: Carlos Rafael Domínguez Avilán.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 145-150, Sexta Parte, página 114, de rubro: "EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL, DEBEN PRECISARSE LOS DATOS EN QUE SE FUNDA LA."

Asimismo, cuando se opone la prescripción como excepción, debe referirse de manera directa a la fecha en que se funda la acción o acciones intentadas, a la fecha que se narra en los hechos de la demanda, debe estar referida al hecho generador ya que de lo contrario de pretender interponerla sobre la base de una fecha distinta a la manifestada en el capítulo de hechos de la demanda, no sería propiamente la excepción de prescripción, sino de diversa excepción como la falta de acción. Esta circunstancia se ha establecido como requisito y reiterado en diversas Jurisprudencias, como son:

Novena Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

XVIII, Diciembre de 2003.

Página: 1278.

Tesis: I.6o.T. J/59.

PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL, EXCEPCIÓN DE. SU CÓMPUTO DEBE REALIZARSE A PARTIR DE LA FECHA EXPRESADA EN LOS HECHOS EN QUE SE FUNDA LA ACCIÓN. La fecha a partir de la cual se realiza el cómputo del término prescriptivo debe ser aquella expresada en los hechos en que se fundó la acción ejercitada; esto es así, porque la excepción de prescripción se opone directamente contra la acción intentada; por tanto, si en la contestación a la demanda se aduce distinta fecha de separación del trabajo, dicha controversia es materia de diversa defensa o excepción, pero no de prescripción.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 17136/2001. Cecilia Martínez Castillo. 6 de febrero de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Augusto Santiago Lira.

Amparo directo 2086/2002. Fernando Mejía Figueroa. 9 de mayo de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Iván Castillo Estrada.

Amparo directo 6966/2002. Flor Eugenia Cervantes García. 22 de agosto de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretario: Bernabé Vázquez Pérez.

Amparo directo 9476/2002. José Luciano Trejo Mejía. 10 de octubre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Claudia Gabriela Soto Calleja.

Amparo directo 10286/2003. Gobierno del Distrito Federal. 23 de octubre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Elia Adriana Bazán Castañeda.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 882, tesis 1015, de rubro: "PRESCRIPCIÓN, CÓMPUTO DE LA, TRATÁNDOSE DE DESPIDO." y Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, marzo de 2002, página 1420, tesis VI.1o.T.43 L, de rubro: "PRESCRIPCIÓN, CÓMPUTO DE LA, CUANDO EL TRABAJADOR SEÑALA QUE FUE DESPEDIDO EN UNA FECHA, Y EL PATRÓN AFIRMA QUE RENUNCIÓ AL EMPLEO EN OTRA DISTINTA."

Nota: Por ejecutoria de fecha 23 de abril de 2004, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 178/2003-SS en que participó el presente criterio.

Octava Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Apéndice de 1995.

Tomo V, Parte TCC.

Página: 579.

Tesis: 838.

PRESCRIPCIÓN. ES INOPERANTE EN RELACION A HECHOS DIVERSOS DE LOS QUE SE INVOCARON EN APOYO DE LA ACCION EJERCITADA. Si la excepción de prescripción es un medio jurídico para oponerse a la acción ejercitada, debe estar directamente relacionada con los hechos en que se funda ésta, que son los que determinan el momento a partir del cual corre la prescripción; de modo que si el demandado al oponerla la hace derivar de hechos distintos de aquellos en que se funda la acción intentada, la excepción es inoperante.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo directo 202/88. Antonio Mendoza González. 15 de junio de 1988. Unanimidad de votos.

Amparo directo 3852/89. Universidad Nacional Autónoma de México. 23 de agosto de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 8332/89. Reyna Estrada Gil. 2 de marzo de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 3972/90. Eduardo Luna. 28 de mayo de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 1292/91. Guillermina Horcasitas Estrada. 11 de marzo de 1991. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis I.2o.T.J/12, Gaceta número 40, Pág. 105; Semanario Judicial de la Federación, tomo VII-Abril, Pág. 114.

Genealogía:

APENDICE '95: TESIS 838 PG. 579

Octava Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Apéndice de 1995.

Tomo V, Parte TCC.

Página: 579.

Tesis: 839.

PRESCRIPCIÓN, IMPROCEDENCIA DE LA, POR NO DIRIGIRSE A LA ACCION DEDUCIDA. Si se señala una fecha determinada como la en que ocurrió el despido, en tanto que la demandada contesta que con anterioridad el reclamante abandonó el trabajo y opone al respecto la excepción de prescripción, invocando como inicio de ésta el día de dicho abandono, no puede prosperar esa perentoria, por no estar dirigida a la acción planteada.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo directo 107/88. Heriberto Pérez Barajas. 15 de junio de 1988. Unanimidad de votos.

Amparo directo 233/90. Carlos Sánchez Guzmán. 3 de octubre de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 7/92. Elías Sandoval Asunción. 11 de marzo de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 213/92. Bernardo Plazola de la Torre. 17 de junio de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 339/92. Alejandro Ramos Berzunza. 7 de octubre de 1992. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis III.T.J/33, Gaceta número 60, Pág. 55; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo X-Diciembre, Pág. 180.

Genealogía:

APENDICE '95: TESIS 839 PG. 579

Novena Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

VIII, Noviembre de 1998.

Página: 469.

Tesis: I.9o.T. J/33.

PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. PARA SU PROCEDENCIA, DEBE ESTAR REFERIDA AL HECHO GENERADOR DE LA ACCIÓN. La excepción de prescripción en materia de trabajo debe estar referida al hecho generador de la acción y no al en que se fundó la excepción, pues únicamente prescriben las propias acciones y no así las excepciones.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 14059/97. Grupo Sismo, S.A. de C.V. 3 de diciembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretario: Jorge Villalpando Bravo.

Amparo directo 889/98. Industrias Pino de Orizaba, S.A. de C.V. 4 de febrero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Rebeca Patricia Ortiz Alfie.

Amparo directo 4999/98. Petróleos Mexicanos y Pemex Refinación. 27 de mayo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

Amparo directo 5689/98. Titular del Instituto Politécnico Nacional. 4 de junio de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Castillo Muñoz, secretario de tribunal autorizado por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretario: José C. Santiago Solórzano.

Amparo directo 11689/98. Ferrocarriles Nacionales de México. 14 de octubre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: José C. Santiago Solórzano.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, página 579, tesis 838 y 839, de rubros: "PRESCRIPCIÓN. ES INOPERANTE EN RELACIÓN A HECHOS DIVERSOS DE LOS QUE SE INVOCARON EN APOYO A LA ACCIÓN EJERCITADA." y "PRESCRIPCIÓN, IMPROCEDENCIA DE LA, POR NO DIRIGIRSE A LA ACCIÓN DEDUCIDA."

Novena Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

XV, Mayo de 2002.

Página: 1118.

Tesis: I.1o.T. J/39.

PRESCRIPCIÓN. ES IMPROCEDENTE TOMAR COMO BASE PARA SU CÓMPUTO EL HECHO EN QUE SE FUNDÓ LA EXCEPCIÓN QUE SE OPONE A LA ACCIÓN DERIVADA DEL DESPIDO. Si el trabajador se dice despedido en una fecha determinada y, en cambio, la demandada señala una diversa como aquella en la que al demandante se le dio de baja en forma definitiva, resulta violatorio de garantías que la Junta responsable tome en cuenta esta última fecha para iniciar el cómputo para la prescripción de la acción correspondiente, en virtud de que la misma debe estar referida al hecho generador que motivó el ejercicio de la acción (la fecha en que según el actor tuvo lugar el despido) y no así en la que se fundó la excepción de prescripción de la demandada, pues el cómputo de la prescripción debe hacerse con base en los elementos temporales derivados de la demanda y no con los que el patrón aporte en su contestación, ya que esto último propiciaría dejar en manos del patrón decidir cuándo prescribe la acción.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 26001/2001. Fidel Infante Martínez. 4 de octubre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Rebeca Patricia Ortiz Alfie.

Amparo directo 28561/2001. Transportes del Pacífico, S.A. de C.V. 25 de octubre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Carlos Velasco Alquicira.

Amparo directo 37121/2001. Cecilia Méndez Camarillo. 24 de enero de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: María del Rosario García González.

Amparo directo 41/2002. Ricardo Téllez Hernández. 14 de febrero de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Eduardo Santiago Paz.

Amparo directo 3181/2002. María Isabel Susana Fortanel Ramírez. 4 de abril de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Myriam Nájera Domínguez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, marzo de 2002, página 1420, tesis VI.1o.T.43 L, de rubro: "PRESCRIPCIÓN, CÓMPUTO DE LA, CUANDO EL TRABAJADOR SEÑALA QUE FUE DESPEDIDO EN UNA FECHA, Y EL PATRÓN AFIRMA QUE RENUNCIÓ AL EMPLEO EN OTRA DISTINTA.", y tesis I.6o.T.128 L, de rubro: "PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL, EXCEPCIÓN DE. SU CÓMPUTO DEBE REALIZARSE A PARTIR DE LA FECHA EXPRESADA EN LOS HECHOS EN QUE SE FUNDA LA ACCIÓN."

Novena Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

XX, Agosto de 2004.

Página: 1496.

Tesis: VII.2o.A.T. J/4.

PRESCRIPCIÓN, CÓMPUTO DE LA, CUANDO EL TRABAJADOR SEÑALA QUE FUE DESPEDIDO EN UNA FECHA, Y EL PATRÓN AFIRMA QUE ABANDONÓ EL EMPLEO EN OTRA DISTINTA. El término de dos meses a que alude el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo debe computarse a partir de la fecha en que el actor aduzca haber sido despedido, y no de aquella en la que el patrón afirmó que el trabajador abandonó el empleo, ya que ésta constituye una excepción que se relaciona con el fondo de la controversia laboral, como es la falta de acción y derecho para demandar el despido injustificado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 387/99. Francisco Javier Montano Rivero. 12 de agosto de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Hugo Mendoza Sánchez. Secretario: Alejandro Quijano Álvarez.

Amparo directo 485/2003. Víctor Manuel Domínguez Méndez. 25 de septiembre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretario: José Arturo Ramírez Hernández.

Amparo directo 598/2003. Avelino González Millán. 16 de octubre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Hugo Mendoza Sánchez. Secretario: Alejandro Quijano Álvarez.

Amparo directo 917/2003. Hermilo Bazán Ulloa. 22 de enero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Hugo Mendoza Sánchez. Secretario: Alejandro Quijano Álvarez.

Amparo directo 142/2004. Juan Ruiz Saavedra. 15 de abril de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretario: José Guillermo Juárez San Martín.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 882, tesis 1015, de rubro: "PRESCRIPCIÓN, CÓMPUTO DE LA, TRATÁNDOSE DE DESPIDO." y Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 205-216, Sexta Parte, página 175, tesis de rubro: "DESPIDO, PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE, AL ADUCIRSE ABANDONO DE TRABAJO."

Como ya vimos, en la ejecución de laudo puede operar la prescripción, pero en éste sentido, encontramos algunas lagunas dentro de la Ley Federal del Trabajo, ya que no se señala la vía y forma en que debe hacerse valer la prescripción cuando se pretende llevar a cabo la ejecución de algún laudo; cual es el momento procesal oportuno para solicitar que se declare que la acción para ejecutar un laudo se encuentra prescrita, si dicha declaración debe hacerse por el pleno de la Junta o solamente por el Presidente, ya que de acuerdo a lo establecido en la fracción III del artículo 617 de la Ley Federal del Trabajo, es el que esta facultado y obligado a ejecutar los laudos dictados por el Pleno; aquí cabe hacer mención que de acuerdo a un criterio emitido por un Tribunal Colegiado, es al Presidente de la Junta a quien le corresponde resolver respecto de la prescripción que se hace valer en contra de la ejecución de laudo, criterio contenido en la Tesis siguiente:

Novena Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

XVIII, Septiembre de 2003.

Página: 1420.

Tesis: XVII.1o.20 L.

PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA EJECUTAR UN LAUDO. SU DETERMINACIÓN CORRESPONDE AL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y NO A ÉSTA CUANDO ACTÚA DE MANERA COLEGIADA. De la interpretación de los artículos 617 y 618 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que corresponde al presidente de la Junta resolver todo lo atinente a la ejecución del laudo en el que se incluye lo relativo a su prescripción, por lo que es incuestionable que la tramitación y emisión por parte de la Junta responsable de la resolución que declaró procedente el incidente de prescripción de ejecución del laudo, actuando de manera colegiada, se traduce en una violación formal que implica trasgresión a la garantía de legalidad contenida en los artículos 14 y 16 constitucionales en perjuicio de los quejosos, habida cuenta de que todo el procedimiento de ejecución de laudo es facultad única y exclusiva de su presidente; además, de que se priva a las partes de ejercer, en su caso, el medio de defensa que establece la legislación laboral en su artículo 849.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMOSÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo en revisión 133/2003. Salvador Escobedo Bareño y otras. 7 de agosto de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Manuel Armando Juárez Morales. Secretario: Eduardo Pérez Patiño.

Y si la resolución que se dicte respecto de la prescripción en ejecución de Laudo, compete al Presidente de la Junta, puede ser impugnada dicha resolución mediante el recurso de revisión, conforme al criterio contenido en la Contradicción de Tesis siguiente:

Novena Época.

Instancia: Segunda Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

XVI, Agosto de 2002.

Página: 374.

Tesis: 2a./J. 95/2002.

REVISIÓN EN EL JUICIO LABORAL. PROCEDE EN CONTRA DEL AUTO DICTADO POR EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN LA ETAPA DE EJECUCIÓN DEL LAUDO, EN EL QUE RESUELVE SOBRE LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA EJECUTARLO, POR LO QUE DEBE AGOTARSE PREVIAMENTE A LA PROMOCIÓN DEL JUICIO DE AMPARO. El artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo establece la procedencia del recurso de revisión en contra de los actos emitidos por los presidentes,

actuarios o funcionarios legalmente habilitados, en los supuestos de ejecución de los laudos, convenios y resoluciones que ponen fin a las tercerías; así como en contra de los dictados en las providencias cautelares. Ahora bien, si el acto reclamado consiste en la resolución dictada por el presidente de una Junta de Conciliación y Arbitraje, en la etapa de ejecución del laudo, por la cual resuelve sobre la prescripción de la acción para ejecutarlo, es necesario que antes de la promoción del juicio de amparo se agote el recurso de revisión previsto en el citado precepto, toda vez que dicho acto fue emitido dentro del procedimiento de ejecución, como lo señalan los dispositivos 617 y 618 de la referida ley, pues a través de ese medio de impugnación podrá revocarse, modificarse o anularse tal acto presidencial y, con ello, cumplir con el principio de definitividad que rige la procedencia del juicio de garantías, como deriva de lo establecido en la fracción XIII del artículo 73 de la Ley de Amparo.

Contradicción de tesis 57/2002-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero del Octavo Circuito, Segundo del Decimocuarto Circuito y Primero en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 9 de agosto de 2002. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

Tesis de jurisprudencia 95/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintitrés de agosto de dos mil dos.

De igual forma, en la Ley Federal del Trabajo, no se señala de manera clara en que forma debe llevarse a cabo la ejecución de Laudo, siendo que deberá mediar solicitud expresa de dicha ejecución para que la Autoridad Laboral este en posibilidades de dictar el respectivo auto de ejecución; en el caso de que exista condena para abrir incidente de liquidación, deberá exhibirse la planilla de liquidación correspondiente; estos criterios se encuentran contenidos en la Contradicción de Tesis y Tesis siguientes:

Novena Época.

Instancia: Segunda Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

XI, Febrero de 2000.

Página: 130.

Tesis: 2a./J. 9/2000.

LAUDOS. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE EJECUCIÓN. De lo dispuesto por los artículos 519, fracción III y 521 de la Ley Federal del Trabajo deriva que prescriben en dos años, contados a partir del día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo, las acciones para solicitar su ejecución y que la prescripción se interrumpe por la sola presentación de cualquier promoción ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por su parte, los diversos preceptos 945 y 950 de la invocada ley disponen que los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación y que, transcurrido este término, el presidente de la Junta, a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo. De estos preceptos legales se advierte que es requisito indispensable para dictar auto de requerimiento y embargo o de ejecución de laudo, el que la parte que obtuvo lo solicite expresamente, lo cual debe hacer dentro del término de dos años que señala el citado artículo 519, fracción III, de la ley en comento, so pena de que su acción se declare prescrita en atención a que dicha promoción, solicitando la ejecución del laudo o el dictado del auto de requerimiento y embargo, únicamente tiene por efecto interrumpir la prescripción, inutilizando el tiempo transcurrido antes de la interrupción, pero en forma alguna puede tenerlo en el sentido de que con su dictado la prescripción no vuelva nuevamente a correr a partir de éste o después del acto interruptivo; por tanto, es necesario solicitar, antes de que transcurra el término fatal, auto de ejecución, lo cual debe hacerse cada vez que sea necesario, pues, de no interpretarse en ese sentido se contravendría la garantía de certeza jurídica tutelada por el artículo 14 de la Carta Magna, la cual debe prevalecer sobre el interés particular.

Contradicción de tesis 91/97. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Segundo, Tercero, Quinto y Sexto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Noveno Tribunal Colegiado del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Tercer Circuito, ambos en Materia de Trabajo. 3 de diciembre de 1999. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

Tesis de jurisprudencia 9/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiocho de enero del año dos mil.

Novena Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

XX, Octubre de 2004.
Página: 2381.
Tesis: I.6o.T.227 L.

PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE EJECUCIÓN DE LAUDOS. CÓMPUTO DEL TÉRMINO CUANDO SE ORDENA LA APERTURA DEL INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. De lo dispuesto por los artículos 519, fracción III y 521 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que prescriben en dos años, contados a partir del día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo, las acciones para solicitar su ejecución, y que la prescripción se interrumpe por la sola presentación de cualquier promoción ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Ahora bien, si en el laudo se condena al pago de diversas prestaciones, pero no se establece en cantidad líquida, sino que se ordena la apertura del incidente de liquidación, para el efecto de cuantificar tales conceptos, la parte interesada, para que se ejecute el laudo, debe solicitar expresamente la apertura de dicho incidente exhibiendo la planilla correspondiente, lo cual debe hacer dentro del término de dos años que señala el citado artículo 519, fracción III, de la ley en comento, so pena de que su acción se declare prescrita; resultando insuficiente para interrumpir la prescripción el escrito a través del cual solicita simplemente la ejecución del laudo, pues en la hipótesis planteada es indispensable la exhibición de la planilla de liquidación, porque de otra manera quedaría paralizado el procedimiento de ejecución, tomando en cuenta que la Junta responsable no puede, de oficio, abrir el incidente respectivo, sino a petición de parte interesada; de ahí que sea necesario el impulso procesal correspondiente de la parte interesada a través de la promoción idónea para tal efecto.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 436/2004. Yolanda Orta Borja. 3 de junio de 2004.
Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Claudia Gabriela Soto Calleja.

Ahora bien, continuando con el análisis de la Jurisprudencia emitida con relación a la prescripción, encontramos el criterio de que previamente al estudio del fondo del asunto se debe analizar la excepción de prescripción y de resolverse procedente, la Junta ya no estudiará las pruebas relacionadas con el fondo del asunto, de acuerdo a las Jurisprudencias y Tesis siguientes:

Séptima Época.
 Instancia: Cuarta Sala.
 Fuente: Apéndice de 1995.
 Tomo V, Parte SCJN.
 Página: 237.
 Tesis: 354.

PRESCRIPCIÓN. ESTUDIO INNECESARIO DE PRUEBAS DE FONDO. Cuando una Junta de Conciliación y Arbitraje considere operante la excepción de prescripción alegada con respecto a determinada acción, resulta innecesario el estudio de las pruebas relativas al fondo del asunto en cuanto a esa acción se refiere.

Séptima Época:
 Amparo directo 982/74. Hilario Fernández Avelar. 7 de febrero de 1975. Cinco votos.
 Amparo directo 3953/76. Felipe García Hernández. 10 de abril de 1976. Cinco votos.
 Amparo directo 1974/79. Magdaleno Pérez Flores. 30 de abril de 1980. Unanimidad de cuatro votos.
 Amparo directo 2237/80. Sebastián Beristáin Segura y otro. 18 de agosto de 1980. Unanimidad de cuatro votos.
 Amparo directo 3220/80. Nicomedes Torres Mena. 8 de septiembre de 1980. Cinco votos.

NOTA:

En el mismo sentido se publicó la tesis VI.2o. J/40 en el tomo III, febrero de 1996, página 336, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, con el rubro "PRESCRIPCIÓN. ESTUDIO INNECESARIO DE PRUEBAS DE FONDO."

Genealogía:
 APENDICE AL TOMO XXXVI NO APA PG.
 APENDICE AL TOMO L NO APA PG.
 APENDICE AL TOMO LXIV NO APA PG.
 APENDICE AL TOMO LXXVI NO APA PG.
 APENDICE AL TOMO XCVII NO APA PG.
 APENDICE '54: TESIS NO APA PG.
 APENDICE '65: TESIS NO APA PG.
 APENDICE '75: TESIS NO APA PG.
 APENDICE '85: TESIS 186 PG. 174.
 APENDICE '88: TESIS 1385 PG. 2234.
 APENDICE '95: TESIS 354 PG. 237.

Novena Época.
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.
 III, Febrero de 1996.
 Página: 336.
 Tesis: VI.2o. J/40.

PRESCRIPCIÓN. ESTUDIO INNECESARIO DE PRUEBAS DE FONDO. Cuando una Junta de Conciliación y Arbitraje considere operante la excepción de prescripción alegada con respecto a determinada acción, resulta innecesario el estudio de las pruebas relativas al fondo del asunto en cuanto a esa acción se refiere.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 304/89. Jorge Humberto Bojalil Leyva. 10 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 76/91. Eulogio Quintero Marín. 2 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 328/91. Lauro López Meza y otros. 27 de agosto de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 234/93. Mario Aguirre Juárez. 27 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 567/95. Samuel López López. 10 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María Eugenia Estela Martínez Cardiel. Secretario: Enrique Baigts Muñoz.

Nota: Véase tesis de jurisprudencia 354, de la Cuarta Sala, publicada en la Pág. 237, Tomo V, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.
 Parte: III, Marzo de 1996.
 Tesis: XXI.1o.19 L.
 Página: 937.

EXCEPCION DE PRESCRIPCIÓN, ESTUDIO DE LA. Cuando la parte patronal hace valer oportunamente la excepción de prescripción respecto de las reclamaciones demandadas por el actor, la responsable se encuentra obligada a estudiar y determinar la procedencia o improcedencia de aquélla, antes de resolver el fondo de la controversia planteada.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 299/95. Por Distinción, S.A. de C.V. 3 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José Refugio Raya Arredondo. Secretario: Salvador Vázquez Vargas.

Inclusive, en materia de Amparo el estudio de la prescripción es preferente al estudio de las violaciones procesales que se lleguen aducir en la demanda de amparo respectiva, conforme a la Jurisprudencia siguiente:

Novena Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

XII, Septiembre de 2000.

Página: 647.

Tesis: I.9o.T. J/41.

PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL, EXCEPCIÓN DE. EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO SU ESTUDIO ES PREFERENTE AL DE LAS VIOLACIONES PROCESALES ADUCIDAS. La excepción de prescripción por naturaleza es de carácter perentorio, ya que tiende a destruir la acción intentada; en esas circunstancias, si en los conceptos de violación formulados al promover la demanda de garantías en contra del laudo pronunciado por una Junta de Conciliación y Arbitraje, se combate la falta de estudio de la aludida excepción y al mismo tiempo se aducen violaciones procesales, es inconcuso que en el juicio de amparo se debe examinar en primer término, el concepto de violación referente a la excepción de mérito, y sólo en el caso de que se llegue a concluir que éste es inoperante, debe abordarse el estudio de las violaciones a las leyes del procedimiento que se invoquen.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2089/99. Instituto Mexicano del Seguro Social. 10 de marzo de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Rebeca Patricia Ortiz Alfie.

Amparo directo 3989/99. Instituto Mexicano del Seguro Social. 14 de abril de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Rebeca Patricia Ortiz Alfie.

Amparo directo 10409/99. José Arturo Joel Rubí Rubí. 6 de octubre de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: José C. Santiago Solórzano.

Amparo directo 13469/99. Miguel Alcocer López. 12 de enero de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

Amparo directo 7539/2000. Ferrocarriles Nacionales de México. 9 de agosto de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Rebeca Patricia Ortiz Alfie.

En éste orden de ideas, tenemos que de haber hecho valer oportunamente el demandado la excepción de prescripción, de acuerdo a las Jurisprudencias transcritas con anterioridad, la Junta del conocimiento debe estudiar y analizar dicha excepción, previamente al estudio del fondo del asunto, pero esto es ya al momento de resolver el juicio laboral, una vez agotada la etapa de ofrecimiento y desahogo de pruebas, habiendo llevado la secuela del procedimiento laboral en todas sus etapas y si se declara procedente la mencionada excepción, ya no se entraría al estudio del fondo del asunto, resultando inútil las diligencias que se hubiesen celebrado, las pruebas desahogadas para acreditar las respectivas cargas probatorias que les corresponden a las partes.

Por lo que, de establecer en la Ley Federal del Trabajo, que cuando se hiciera valer la prescripción como excepción, sea considerada como una cuestión incidental de previo y especial pronunciamiento, contemplando los requisitos contenidos en los criterios jurisprudenciales ya invocados, para que se señale día y hora para la celebración de una audiencia incidental y en su caso se dicte la resolución interlocutoria en la que se determine la procedencia o improcedencia de la referida excepción, con las consecuencias lógicas a dicha declaración y evitarse en su caso, la realización de actos y diligencias relacionados con el fondo del asunto y dentro de la tramitación del juicio, que a la postre resultarían inútiles, por que ya no fue necesario su estudio y análisis, por haber sido declarada procedente la excepción de prescripción. En este supuesto, es necesario tomar en consideración la jurisprudencia que se ha invocado con relación a que la

prescripción debe hacerse valer contra el hecho generador, debe tener como fundamento los hechos o las fechas que se señalen en la demanda, por lo que se debe establecer de manera clara, que solo sería materia de estudio como cuestión de previo y especial pronunciamiento la prescripción que se haga valer en dichos términos, ya que inclusive de pretender oponer la prescripción con base en hechos o fechas distintas señalados en la demanda, no sería operante la prescripción como excepción, de acuerdo a las distintas Jurisprudencias ya invocadas en el presente capítulo.

Ahora bien, con relación al no-sometimiento al arbitraje o insumisión, como ya vimos dicha figura jurídica se contempla en la fracción XXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Federal y en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, señalando solamente la manera de proceder de la Junta que conozca de la misma, pero como ya se mencionó, no se señala de manera clara la forma y términos en que se debe hacer valer, como se tramitará e inclusive podría decirse que existe una contradicción legal, ya que por una parte en referido artículo 947 en su parte final, se establece que "Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución."; y por otra parte, en la misma fracción XXII se dispone que será la Ley la que determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

En éste orden de ideas, en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y de conformidad con lo dispuesto en la mencionada fracción del artículo constitucional, se establecen los casos en que el Patrón podrá ser eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, pero no existe la disposición en dicha Ley que señale que este artículo es aplicable a lo establecido en su artículo 947, tampoco èste artículo establece como excepciones o salvedades los supuestos contemplados en el citado artículo 49, ni remite en su caso a lo establecido en el mismo.

Dada la confusión creada por esta laguna legal y los diversos criterios contradictorios emitidos por algunos Tribunales Colegiados, fue motivo de análisis y estudio por parte de la Suprema Corte de Justicia y se dictó la Contradicción de Tesis siguiente:

Novena Época.

Instancia: Segunda Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

XIX, Mayo de 2004.

Página: 559.

Tesis: 2a. /J. 61/2004.

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. SÓLO PROCEDE, DE MANERA EXCEPCIONAL, RESPECTO DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, SIEMPRE QUE SE SURTA ALGUNO DE LOS SUPUESTOS QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y NO RESPECTO DE OTRAS ACCIONES. El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la "insumisión al arbitraje", consistente en la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje de la Junta, y aunque en aquél no se especifican las acciones respecto de las que opera, las consecuencias que resultan de su ejercicio conducen a concluir que dicha institución sólo procede respecto de la reinstalación al demandarse el cumplimiento del contrato de trabajo, pues el legislador ordinario, en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, dispuso que ante su procedencia la Junta dará por terminado el contrato de trabajo y el patrón estará obligado a pagar al obrero, a título de indemnización, el importe de tres meses de salario y la responsabilidad que le resulte del conflicto, que se refiere al originado por el cumplimiento del contrato laboral y no del que pudiera surgir de las demás acciones que integren la litis natural, responsabilidad que se fija en atención al tiempo de duración de la relación laboral en términos de las fracciones I y II del artículo 50 de la ley citada, al que remite el referido artículo 947. En esa medida, es claro que las indemnizaciones que el patrón está obligado a cubrir al trabajador con motivo de la insumisión al arbitraje, no pueden ser aplicables a acciones diversas a la de reinstalación por despido injustificado, como son las relativas a vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras, entre otras, puesto que aquéllas se fijaron como una retribución a la consecuente declaración de terminación del contrato de trabajo en lugar de su cumplimiento mediante la reinstalación demandada, tan es así que la finalidad primordial de las reformas a las fracciones XXI y XXII del artículo 123, apartado A,

constitucional, fue impedir que el patrón opusiera su negativa a someter sus diferencias al arbitraje o a acatar el laudo pronunciado por la Junta, cuando el trabajador despedido injustificadamente hiciera uso del derecho a la permanencia en el empleo demandando el cumplimiento del contrato mediante su reinstalación, pero también se consideró la necesidad de establecer algunas excepciones a esa regla general al contemplar en la propia fracción XXII, la posibilidad de que el patrón quede eximido "de la obligación de cumplir el contrato" en los casos que determine la ley secundaria, lo que implica que sólo respecto de la reinstalación proceda la excepción de referencia, ya que si el trabajador opta por la indemnización constitucional ello denota su voluntad de dar por terminada la relación laboral. Por tanto, de acuerdo con la naturaleza jurídica de la insumisión al arbitraje, ésta solamente procede, de manera excepcional, respecto de la acción de reinstalación por despido injustificado, cuando se actualiza alguno de los casos que limitativamente reglamenta la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49, lo que por disposición del propio Constituyente Permanente se traduce en una excepción a la estabilidad en el empleo y, por lo mismo, no es oponible respecto de otras acciones aunque se ejerzan en la misma demanda.

Clave: 2a. /J., Núm.: 61/2004

Contradicción de tesis 128/2003-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Noveno, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 23 de abril de 2004. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Aída García Franco.
Tesis de jurisprudencia 61/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del treinta de abril de dos mil cuatro.

De igual forma, existe una laguna en la Ley Federal del Trabajo, al no señalar de manera clara cual es el momento procesal oportuno para que el patrón haga valer el no-sometimiento al arbitraje o insumisión, si se tramitará en la vía incidental, para lo cual debiera remitirse a lo establecido en el capítulo relativo a los incidentes y regular su tramitación conforme a lo establecido en dicho capítulo; al no haber esa claridad en la regulación de dicha cuestión en la Ley Federal del Trabajo, se tienen que hacer valer los criterios contenidos en la Tesis y Contradicción de Tesis siguiente:

Novena Época.
Instancia: Segunda Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.
XIII, Marzo de 2001.
Página: 195.
Tesis: 2a. XXIII/2001.

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. PROCEDE EN CUALQUIER ETAPA DEL PROCEDIMIENTO, AUN EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, POR LO QUE SI SE PLANTEA EN ELLA, LA JUNTA DEBE ABRIR UN INCIDENTE EN EL QUE LAS PARTES PUEDAN OFRECER PRUEBAS Y ALEGAR LO QUE A SU DERECHO CONVenga, EN TÉRMINOS DE LA SEGUNDA PARTE DEL ARTÍCULO 763 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR SIMILITUD. Si bien es verdad que el artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé, por un lado, la posibilidad de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, dándose por terminado el contrato de trabajo y quedando obligado aquél al pago de la indemnización respectiva, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto y, por otro, que lo anterior no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la diversa fracción XXII del propio precepto constitucional, que también establece que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, lo cual está previsto en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, también lo es que no existe disposición alguna, constitucional o legal, que determine que la negativa del patrón a someterse al arbitraje, no pueda hacerse en la etapa de conciliación del procedimiento laboral. Sin embargo, ante el hecho de que hasta ese momento procesal no existen elementos suficientes que permitan tener certeza acerca de si el patrón se encuentra en alguna de las causas para quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, previstas en el último precepto citado, lo procedente es que la Junta responsable abra un incidente en el que las partes tengan oportunidad de ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga, incidente que debe tramitarse, por similitud, conforme a lo dispuesto en la segunda parte del artículo 763 de la propia Ley Federal del Trabajo, en el que deberá escuchar a las partes y analizar las pruebas que ofrezcan, para resolver lo que en derecho proceda.

Amparo en revisión 1154/2000. Compañía Hulera Euzkadi, S.A. de C.V. 26 de enero de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Martha Yolanda García Verduzco.

Novena Época.

Instancia: Segunda Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

XV, Enero de 2002.

Página: 71.

Tesis: 2a. /J. 1/2002.

LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATARLOS PUEDE PLANTEARSE AL CONTESTAR LA DEMANDA Y LA JUNTA DEBE PRONUNCIARSE AL RESPECTO, E INCLUSIVE FIJAR EL MONTO DE LAS PRESTACIONES SI TIENE LOS ELEMENTOS PARA ELLO. Del análisis de los artículos 123, apartado A, fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 48, 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, se arriba a la conclusión de que el patrón no podrá negarse a reinstalar al trabajador, cuando éste optó por ejercer el derecho de exigir el cumplimiento del contrato mediante la reinstalación en el empleo, salvo que se trate de trabajadores de confianza, de servicio doméstico, eventuales o con una antigüedad menor de un año, o bien, cuando por las características de las funciones que éstos desempeñan no sea posible el desarrollo normal de la empresa, casos de excepción en los que el patrón, mediante el pago de las indemnizaciones constitucionales y legales correspondientes, puede negarse a reinstalar en el empleo al trabajador despedido injustificadamente, para lo cual cuenta con dos posibilidades: a) La insumisión al arbitraje que se traduce en la negativa del patrón a someter sus diferencias ante la autoridad laboral para que determine si el despido fue o no justificado, solicitándole a ésta que no conozca del conflicto, lo que de suyo implica que puede ejercitarse en cualquier momento hasta antes de las etapas de demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas, esto es, hasta la etapa de conciliación, supuesto en el que la autoridad laboral debe abrir un incidente en el que las partes ofrezcan las pruebas y formulen los alegatos que estimen pertinentes y, hecho lo anterior, sin examinar lo relativo a la acción ejercitada por el trabajador y a las prestaciones reclamadas contra el despido, se pronuncie sobre su procedencia y, en su caso, aplique lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo; y b) La negativa a acatar el laudo, que se traduce fundamentalmente en la oposición del patrón a cumplir con la condena a la reinstalación del trabajador en su empleo, lo que supone, por un lado, el sometimiento del conflicto a la jurisdicción de la autoridad laboral competente para que determine si el despido es o no justificado y, por otro, la existencia de una condena al cumplimiento del contrato de trabajo mediante la reinstalación; lo que no implica necesariamente que la negativa a la reinstalación deba realizarse con posterioridad al dictado del laudo o al momento de su ejecución. Esto es, si bien es

cierto que el patrón puede plantear el no acatamiento al laudo con posterioridad a su dictado o al momento de su ejecución, también lo es que no existe impedimento alguno para que lo realice con anterioridad a su emisión, a fin de que, de resultar injustificado el despido reclamado, la autoridad laboral lo exima de cumplir con la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Por tanto, si al contestar la demanda instaurada en su contra, el patrón solicita que en caso de ser procedente la condena a la reinstalación del trabajador en el empleo, se le exima del cumplimiento de tal obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, la autoridad laboral debe pronunciarse sobre la procedencia de dicha excepción al momento de emitir el laudo respectivo, siempre y cuando cuente con los elementos necesarios para fijar la condena sustituta a que se refiere el mencionado artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, pues con ello se evita el retardo innecesario en la solución definitiva del asunto y la apertura de un incidente de liquidación, lo que es acorde con los principios de economía procesal y congruencia del laudo consagrados en los artículos 685, 840, fracción III y 842 del referido ordenamiento legal, consistentes en que la autoridad laboral está obligada a tomar todas las medidas necesarias para lograr la mayor concentración y sencillez del procedimiento y a pronunciarse sobre todos y cada uno de los puntos litigiosos que se hayan hecho valer oportunamente durante el procedimiento. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que la oposición del patrón a la condena de reinstalación del trabajador no constituya una excepción que tienda a desvirtuar lo injustificado del despido, ya que es indudable que su planteamiento en la contestación a la demanda sólo tiene por objeto que, en su caso, se autorice el cumplimiento de la obligación principal en forma indirecta ante la inconveniencia de mantener el vínculo laboral.

Contradicción de tesis 44/2001-SS. Entre las sustentadas por el Sexto y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 7 de diciembre de 2001. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Georgina Laso de la Vega Romero.
Tesis de jurisprudencia 1/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del once de enero de dos mil dos.

En atención a los anteriores criterios, es claro y evidente que el no-sometimiento al arbitraje o insumisión, es una cuestión incidental, pero dadas las características de la misma, debe entenderse que la misma es de previo y especial pronunciamiento, debiendo suspenderse el procedimiento en el principal, hasta en tanto no se resuelva dicha cuestión dadas las características que reviste dicha cuestión, ya

que al resolverla la Junta del conocimiento debe observar lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo y en este sentido:

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y
- IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Ahora bien, existe la hipótesis de que el actor-trabajador haya reclamado en su demanda el cumplimiento de prestaciones originadas con anterioridad a la fecha de su separación, que resultan ser independientes y autónomas a la acción principal de reinstalación, como puede ser el pago de horas extras, salarios devengados entre otros conceptos, por lo que en este supuesto de haberse declarado procedente el no-sometimiento al arbitraje o insumisión, deben ser materia de estudio y análisis, resolviendo sobre su procedencia o improcedencia, por lo que el juicio continuaría en el principal respecto de aquellas prestaciones que no tuvieron su origen en el despido o separación del trabajador; siendo esto lógico, ya que como se mencionó el no-sometimiento al arbitraje o insumisión, es solo un incidente y quedaría pendiente la resolución de las acciones en el principal que no tengan relación con dicho incidente. En este sentido existe la Tesis siguiente:

Novena Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

XVIII, Julio de 2003.

Página: 1134.

Tesis: XXI.3o.10 L.

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. INTELECCIÓN DEL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RESPECTO DE LAS PRESTACIONES NO ACCESORIAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO. La insumisión al arbitraje establecida por el artículo 123, apartado A, fracción XXII, constitucional, que procede aun tratándose de despido injustificado, o por haber ingresado el obrero a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, remite al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, y se resuelve al tenor del artículo 947 de la propia legislación, que determina los casos en que el patrono puede ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato laboral mediante el pago de una indemnización. De acuerdo con el texto del último numeral citado, si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta: I. Dará por terminada la relación de trabajo; II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario; III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162 de la propia legislación de trabajo, con lo cual queda agotado el conflicto en lo referente al despido del trabajador. Sin embargo, en el caso de que se demanden prestaciones no generadas por el despido, y que, por ende, no se liquidaron con la indemnización hecha en los términos citados, tales como el pago de horas extras, bonos, incentivos o incrementos salariales, entre otros, la procedencia de la insumisión arbitral no puede dejarlas a la deriva, sino que deberá retornarse al procedimiento ordinario y continuarlo a fin de que el tribunal obrero se pronuncie sobre su procedencia o no en el respectivo laudo definitivo cuya materia quedará completamente abstraída de lo resuelto en el incidente relativo a la insumisión, lo que no significa una fragmentación de la acción del trabajador, ya que tales pretensiones no nacieron ni dependieron del despido de que fue objeto, sino que son inconexas de origen.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 32/2003. 13 de marzo de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Carreón Hurtado. Secretario: Octavio Ibarra Ávila.

De acuerdo a los criterios jurisprudenciales analizados con relación a la facultad o potestad patronal de hacer valer el no-sometimiento al arbitraje o insumisión, se debe considerar conveniente que se contemple dentro de la Ley Federal del Trabajo su regulación como una cuestión incidental de previo y especial pronunciamiento, que suspende el procedimiento y para el estudio y análisis de la misma debe darse alguno o algunos de los supuestos contemplados en el artículo 49, que el momento procesal oportuno para hacerlo valer es hasta antes de la celebración de la audiencia de ley en su etapa de demanda y excepciones y que para el caso de que existan prestaciones que no tengan su origen en la separación o despido del trabajador, de ser declarada procedente se continuará el juicio en el principal en todas sus etapas, por lo que hace a dichas prestaciones a efecto de que se resuelvan en el laudo que se llegue a dictar.

Por tanto, es necesario que se contemplen reformas a la Ley Federal del Trabajo en las que se consideren los distintos y diversos criterios jurisprudenciales que se han emitido con relación a la prescripción y al no-sometimiento al arbitraje o insumisión, ya que su tramitación sería muy similar como cuestiones incidentales de previo y especial pronunciamiento, para que con ello tratar de que el procedimiento sea menos complicado para las partes, atendiendo a los principios de celeridad y economía procesal, buscando la conclusión pronta de los juicios.

Conforme a lo anterior, sería conveniente reformar la Ley Federal del Trabajo, en alguno de sus artículos como el 762, al cual se le adicionarían como cuestiones de previo y especial pronunciamiento la prescripción, y el no-sometimiento al arbitraje o insumisión.

En este orden de ideas, respecto de la prescripción, sería necesario que en esas reformas a la Ley Federal del Trabajo se estableciera en el artículo 517 que cuando se haga valer la prescripción como excepción solo será operante cuando este relacionada con los hechos y o las fechas que manifiesta el actor en su

demanda, se substanciará en la vía incidental como una cuestión de previo y especial pronunciamiento.

Deberá considerarse de que en el supuesto de que el actor-trabajador haya reclamado en su demanda el cumplimiento de prestaciones originadas con anterioridad a la fecha de su separación, que resultan ser independientes y autónomas a la acción principal intentada, como puede ser el pago de horas extras, salarios devengados entre otros conceptos, por lo que en este supuesto de haberse declarado procedente la prescripción, deben ser materia de estudio y análisis, resolviendo sobre su procedencia o improcedencia, por lo que el juicio continuaría en el principal respecto de aquellas prestaciones que no tuvieron su origen en el despido o separación del trabajador; siendo esto lógico, ya que como se mencionó la prescripción, sería solo un incidente y quedaría pendiente la resolución de las acciones en el principal que no tengan relación con dicho incidente.

Con relación al no-sometimiento al arbitraje o insumisión, de igual forma la reforma a la Ley Federal del Trabajo, sería en el sentido de que en el artículo 947 se estableciera que el patrón podrá negarse a someterse al arbitraje (o a no aceptar el laudo pronunciado), solo en los casos en que el actor-trabajador se ubique en alguna de las hipótesis que se establecen en el artículo 49 de dicha ley, en cuyo supuesto el no-sometimiento al arbitraje o insumisión se substanciará en la vía incidental y será una cuestión de previo y especial pronunciamiento; debiendo considerar que para el caso de que existan prestaciones que no tengan su origen en la separación o despido del trabajador, de ser declarada procedente se continuará el juicio en el principal en todas sus etapas, por lo que hace a dichas prestaciones a efecto de que se resuelvan en el laudo que se llegue a dictar.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El incidente es una cuestión que surge en el desarrollo del procedimiento laboral, tiene relación inmediata y directa con el asunto principal, pero distinta de la que constituye el objeto principal de este, puede ser también alguna cuestión respecto de presupuestos y requisitos procesales que tengan alguna influencia en el proceso.

SEGUNDA.- En la Ley Federal del Trabajo, se establece un capítulo que regula los incidentes, artículos 761 al 765; estableciendo en ellos las reglas generales que se deben seguir cuando surge alguna cuestión que debe tramitarse como tal.

TERCERA.- Existen algunas cuestiones que deben analizarse y resolverse antes de continuar con el procedimiento y que éste sea resuelto en el fondo, cuestiones que se conocen como de previo y especial pronunciamiento.

CUARTA.- En algunas cuestiones, la Ley Federal del Trabajo, señala de manera clara que se substanciarán en la vía incidental, como es el caso de la acumulación, que se establece que para la tramitación y resolución de dicha cuestión, se observarán las normas contenidas en los artículos 761 al 765, que se encuentran en el capítulo de incidentes; en otros casos, como el de sustitución procesal, la facultad patronal de no-acatamiento del laudo pronunciado o la sustitución patronal se omite señalar que son cuestiones que deben tramitarse en la vía incidental.

QUINTA.- Ante las lagunas que existen en la Ley Federal del Trabajo, respecto de algunas cuestiones, deben llevarse a cabo algunas reformas a efecto de que se consideren los criterios jurisprudenciales que se han emitido y relacionados con

las cuestiones incidentales contenidas en dicha ley, para cubrir dichas lagunas y establecer de manera clara y específica la forma y términos en que se deben tramitar esas cuestiones.

SEXTA.- Tomando en consideración los criterios jurisprudenciales relacionados con la prescripción y dadas las características que se le atribuyen, se debiera establecer en la Ley Federal del Trabajo, que cuando se haga valer la prescripción en relación directa contra los hechos generadores de la acción intentada en el juicio, se substanciará como una cuestión de previo y especial pronunciamiento. En su caso, se pueden establecer los efectos que tendría una declaratoria de procedencia de dicha excepción, respecto de las prestaciones que no fueron declaradas prescritas o de las que no se hizo valer la prescripción, debiendo continuar con el procedimiento en el principal.

SÉPTIMA.- Por lo que se propone llevar a cabo algunas reformas a la Ley Federal del Trabajo, y se estableciera en el artículo 517 que cuando se haga valer la prescripción como excepción solo será operante cuando esté relacionada con los hechos y o fechas que manifiesta el actor en su demanda, que se substanciará en la vía incidental como una cuestión de previo y especial pronunciamiento. Deberá considerarse de que en el supuesto de que el actor-trabajador haya reclamado en su demanda el cumplimiento de prestaciones originadas con anterioridad a la fecha de su separación, que resultan ser independientes y autónomas a la acción principal intentada, como puede ser el pago de horas extras, salarios devengados entre otros conceptos, por lo que en éste supuesto de haberse declarado procedente la prescripción, deben ser materia de estudio y análisis, resolviendo sobre su procedencia o improcedencia, por lo que el juicio continuaría en el principal respecto de aquellas prestaciones que no tuvieron su origen en el despido o separación del trabajador; siendo esto lógico, ya que como se mencionó la prescripción, sería solo un incidente y quedaría pendiente la resolución de las acciones en el principal que no tengan relación con dicho incidente.

OCTAVA.- De igual forma, considerando los criterios jurisprudenciales emitidos con respecto a la facultad patronal de no-sometimiento al arbitraje o insumisión y de acuerdo a las características de esta facultad, se debiera establecer que se substanciará y resolverá como una cuestión de previo y especial pronunciamiento, siempre que se colme alguno o algunos de los supuestos establecidos en la misma Ley Federal del Trabajo. Asimismo, se pueden establecer los efectos que tendría respecto de las prestaciones que no se liquidaron con la indemnización hecha en los términos establecidos en dicha Ley, para el caso de que se declare procedente el no-sometimiento al arbitraje o insumisión.

NOVENA.- La reforma a la Ley Federal del Trabajo, con relación al no-sometimiento al arbitraje o insumisión, sería en el sentido de que en el artículo 947 se estableciera que el patrón podrá negarse a someter sus diferencias al arbitraje (o a no aceptar el laudo pronunciado), sólo en los casos en que el actor-trabajador se ubique en alguna de las hipótesis que se establecen en el artículo 49 de dicha ley, en cuyo supuesto el no sometimiento al arbitraje o insumisión se substanciará en la vía incidental y será una cuestión de previo y especial pronunciamiento; debiendo considerar que para el caso de que existan prestaciones que no tengan su origen en la separación o despido del trabajador, de ser declarada procedente se continuará el juicio en el principal en todas sus etapas, por lo que hace a dichas prestaciones a efecto de que se resuelvan en el laudo que se llegue a dictar.

BIBLIOGRAFÍA:

- 1.- ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General Del Proceso. Duodécima edición. Edit. Porrúa, S.A. México, 2002.
- 2.- ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Edit. Ariel, S.A. España.
- 3.- ASCENSIO ROMERO, Ángel. Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Trillas. México, 2000.
- 4.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Primera edición. Fondo de Cultura Económica. México, 1995.
- 5.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Panorama del Derecho Mexicano. Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. México, 1998.
- 6.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Edit. Trillas. México, 1997.
- 7.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima edición. Edit. SISTA, S.A. de C.V. México, 2001.
- 8.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Colección Textos Jurídicos Universitarios. HARLA. México, 1995.
- 8.- CENALMOR, Daniel. El derecho de la Iglesia. Curso Básico de Derecho Canónico. S. Ed. Ediciones EUNSA. Madrid, 2004.
- 9.- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición. Edit. Esfinge, S.A. de C.V. México, 2003.
- 10.- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario de Derecho de Trabajo. Edit. Esfinge, S.A. de C.V. México.
- 11.- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Jurisprudencia Laboral Comentada. Segunda edición. Edit. Esfinge, S.A. de C.V. México, 1999.
- 12.- CUÉ CANOVAS, Agustín. Historia Social y Económica de México. S. Ed. Trillas. México, 1992.

- 13.- CUENCA, Humberto. Proceso Civil Romano. Ediciones Jurídicas Europa América. Buenos Aires.
- 14.- DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. México, 2003.
- 15.- DÁVALOS, José. Derecho de Trabajo. Tomo I. Edit. Porrúa, S.A. México, 1992.
- 16.- DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima tercera edición. Edit. Porrúa, S.A. México, 2003.
- 17.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho de Trabajo. Tomo I. Edit. Porrúa, S.A. México, 1997.
- 18.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Edit. Porrúa, S.A. México, 1994.
- 19.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Séptima Edición. Edit. Porrúa, S.A. México, 1999
- 20.- DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Botas. México, 1952.
- 21.- DELGADO MOYA, Rubén. Antología de Derecho Procesal del Trabajo. Edit. SISTA, S.A. de C.V. México, 2001.
- 22.- KELLEY HERNÁNDEZ, Santiago A. Teoría del Derecho Procesal. Cuarta edición. Edit. Porrúa, S.A. México, 2003.
- 23.- MACCISE SAADE, Luis. Guía Teórica-Práctica de Derecho Procesal Laboral. Grupo Editorial Mexicano.
- 24.- MACCISE SAADE, Luis. Guía Teórica-Práctica de la Liquidación Laboral. Cuarta edición. O.G.S. Editores. México, 2003
- 25.- MORINEAU IDUARTE, Martha. Derecho Romano. Cuarta edición. Colección Textos Jurídicos Universitarios. HARLA. México, 2003.
- 26.- MORALES, José Ignacio. Derecho Romano. Tercera edición. Edit. Trillas. México, 1996.

- 27.- PÉREZ-BUSTAMANTE, R. Historia del Derecho Español. Las fuentes del Derecho. S. Ed. Universidad Complutense. Madrid, 1994. Págs. 350 y siguientes.
- 28.- PÉREZ PRENDES, José Manuel. Breviario de Derecho Germánico. S. Ed. Madrid, 1993.
- 29.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral. Tercera edición actualizada y aumentada. Edit. Porrúa, S.A.
- 30.- TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Trillas. Sexta edición. México, 2001.
- 31.- VARIOS AUTORES. Manual de Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- 32.- VENTURA SILVA, SABINO. Derecho Romano. Curso de Derecho Privado. Decimanovena Edición. Edit. Porrúa. México, 2003.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS:

- 1.- ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Diccionario Jurídico Laboral. Primera edición. Cárdenas Editor Distribuidor. México, 2002
- 2.- DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésima quinta edición. Edit. Porrúa S.A. México, 1998.
- 3.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tercera edición. Edit. Porrúa, S.A.
- 4.- JIMÉNEZ SANTIAGO TIANA, Sócrates. Diccionario de Derecho Romano. Edit. SISTA. México, 2002.
- 5.- VARIOS AUTORES. Diccionario del Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. UNAM. México, 2001.
- 6.- VARIOS AUTORES. Enciclopedia Jurídica OMEBA. Tomo XV. Edit. Bibliográfica Argentina, S.R.L. Argentina, 1961.

LEGISLACIÓN:

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

COLECCIÓN JURÍDICA ESFINGE.
Edit. Esfinge, S.A. de C.V. Vigésimo primera edición.
México, 2000.

- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
Comentada y Corregida por Alberto TRUEBA URBINA.
Edit. Porrúa, S.A. Septuagésima octava edición.
México, 1997.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
Comentada y Concordada por Francisco BREÑA GARDUÑO.
Colección leyes. HARLA.
México, 1978.
- 4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA.
Rubén DELGADO MOYA.
Edit. SISTA. Quinta edición.
México, 1994.
- 5.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
Tematizada y sistematizada por Baltasar CAVAZOS FLORES.
Edit. Trillas. Vigésima tercera edición.
México, 1988.