



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN**

***Sustitución procesal en el procedimiento
ordinario laboral***

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A

JUAN CARLOS FIGUEROA MORALES

ASESOR: MTRO. JAVIER PÉREZ JIMÉNEZ

MAYO 2007



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, ya que son los seres humanos que se esforzaron para forjar a la persona que ahora soy, a través del amor, confianza, dedicación, principios y apoyo incondicional que siempre he recibido, por lo que este logro es también gran parte de ellos, pues siempre creyeron en mí, tanto como hijo como persona; yo no tengo forma alguna para pagarles lo que me han dado y por eso toda mi vida estaré agradecido, y solo queda decir que son los mejores padres que pudiera haber tenido, los amo, gracias por todo.

A mis hermanas Rosaura y Beatriz, quienes sin que lo supieran, fueron un apoyo e impulso para ir cumpliendo metas y salir adelante, gracias a su compañía y los grandes momentos felices que hemos pasado juntos en el transcurso de nuestras vidas, además de que a ellas debo la dicha de ser tío de tres grandiosas bendiciones, Esmeralda, José Eduardo y Vanessa, a quienes quiero muchísimo, asimismo agradezco la confianza y apoyo que he recibido de los esposos de mis hermanas Marcos y Javier, quienes son hombres de bien.

A mis amigos y amigas, quienes al paso de la vida me han dejado parte de su esencia como seres humanos, además he aprendido que no solamente existen los hermanos consanguíneos, pues también existen los hermanos, que yo llamo hermanos de espíritu, pues con ustedes he disfrutado esta vida, que tiene varias vertientes, mismas que hemos pasado juntos por lo que los considero parte de mi familia, agradeciéndoles el tiempo que hemos compartido, gracias, los quiero.

A Leslie, quien ocupa un lugar especial en mi ser, ya que con ella he sentido el amor, además que con su compañía me siento yo mismo, pues me brinda tranquilidad, confianza y comprensión, y espero que ella sienta lo mismo con mi compañía, pues es la mujer a la quien amo

A la Universidad Nacional Autónoma de México y en especial a la Facultad de Estudios Acatlán, por haberme dado la oportunidad de formarme como profesionista y brindarme de la instrucción y principios básicos para salir a la vida profesional, siempre en busca de una superación personal.

Al H. Sínoo conformado por el Lic. Ricardo Humberto Nava Treviño, Lic, Juan José Meléndrez Rodríguez, Mtro. Javier Pérez Jiménez, Lic. Arminio Castillo Marín y Lic. Jorge Raúl de la Rosa Castro, por haber brindado al presente trabajo el tiempo necesario a fin de dar el paso que representa la obtención de un título profesional

Al Mtro. Javier Pérez Jiménez, quien fue mi guía y apoyo en la realización del presente trabajo, por haber confiado en mi durante la elaboración del mismo, pero sobre todo por la colaboración para la culminación de esta etapa de mi vida.

A Dios, por reunir a mí alrededor a las personas que siempre me han apoyado y amado desde el principio de mi vida y las que se han ido anexando en el transcurso de la misma, demás, de darme la oportunidad de vivir la vida y no que la vida me viva, y de recordarme que ante todo soy un ser humano igual que los demás.

ÍNDICE

	Pag.
INTRODUCCIÓN.....	I
 CAPITULO I.- EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.	
1.1.- Antecedentes.....	1
1.1.1.- Época Azteca o Precolombina.....	2
1.1.2.- La Colonia.....	4
1.1.3.- México Independiente (Independencia).....	8
1.1.4.- Reforma Liberal.....	11
1.1.5.- El Imperio.....	12
1.1.6.- La Revolución.....	15
1.1.7.- Leyes de los Estados antes de 1917.....	20
1.1.8.- La Constitución de 1917 (artículo 123).....	25
1.1.9.- Leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional.....	36
1.1.10.- Ley Federal del Trabajo (derogación y Reformas).....	39
1.1.10.1.- Ley Federal del Trabajo de 1931.....	39
1.1.10.2.- Ley Federal del Trabajo de 1970.....	41
1.1.10.3.- Reformas de la Ley Federal del Trabajo en 1980.....	43
1.2.- Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.....	46
1.3.- Naturaleza Jurídica del Derecho Procesal del Trabajo.....	50
1.4.- Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo.....	53
1.5.- Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo.....	58
1.5.1.- Fuentes Reales.....	59
1.5.2.- Fuentes Formales.....	59

1.5.2.1.- La Constitución.....	60
1.5.2.2.- Ley Federal del Trabajo.....	61
1.5.2.3.- Reglamentos.....	62
1.5.2.4.- Tratados Internacionales.....	63
1.5.2.5.- Analogía jurídica.....	64
1.5.2.6.- Principios Generales del Derecho.....	65
1.5.2.7.- Principios Generales Sociales del artículo 123 Constitucional.....	66
1.5.2.8.- La Jurisprudencia.....	67
1.5.2.9.- La Costumbre.....	70
1.5.2.10.- La Equidad.....	71
1.5.3.- Fuentes Especiales del derecho del Trabajo.....	72
1.5.3.1- El Contrato Colectivo.....	73
1.5.3.2.- El Contrato-Ley.....	73
1.5.3.3.- La Sentencia o Laudo Constitutivo Colectivo.....	75
1.5.3.4.- El Reglamento Interior de Trabajo.....	75
1.5.3.5.- La Doctrina.....	76
1.6.- Principios del Derecho Procesal del Trabajo.....	77
1.6.1.- Publicidad.....	78
1.6.2.- Gratuidad.....	79
1.6.3.- Inmediatez del Proceso.....	80
1.6.4.- Oralidad.....	81
1.6.5.- Dispositivo o Instancia de Parte.....	86
1.6.6.- Economía.....	87
1.6.7.- Concentración.....	89
1.6.8.- Sencillez.....	90
1.6.9.- Suplencia de la Demanda.....	92

CAPITULO II.- EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

2.1.- Procedimiento Jurídico.....	98
2.2.- Inicio y Desarrollo del Procedimiento Ordinario.....	100
2.3.- Etapas Procésales de la Audiencia Inicial.....	104
2.3.1.- Etapa de Conciliación.....	105
2.3.2.- Etapa de Demanda y Excepciones.....	109
2.3.3.- Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	114
2.4.- Desahogo de las Pruebas en General.....	119
2.5.-Medios Probatorios y el Desahogo en Particular.....	121
2.5.1.- Elementos de la Prueba.....	121
2.5.2.- La Carga de la Prueba en el Derecho Laboral.....	124
2.5.3.- La Prueba Confesional.....	126
2.5.4.- La Prueba Documental.....	133
2.5.5.- La Prueba Testimonial.....	136
2.5.6.- La Prueba Pericial.....	140
2.5.7.- La Prueba de Inspección.....	143
2.5.8.- La Prueba Presuncional.....	145
2.5.9.- La Prueba Instrumental.....	146
2.6.- Dictamen y Laudo.....	147

CAPITULO III.- INCIDENTES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

3.1.- Concepto de Incidente.....	153
3.2.- Naturaleza Jurídica del Incidente.....	155
3.3.- Objeto del Incidente.....	158
3.4.- Finalidad del Incidente.....	159
3.5.- Clasificación de los Incidentes.....	160
3.6.- Incidentes de Previo y Especial Pronunciamiento.....	162
3.6.1.- Acumulación.....	163
3.6.2.- Competencia.....	165
3.6.3.- Nulidad.....	171
3.6.4.- Excusas.....	178
3.6.5.- Personalidad.....	182
3.7.- Incidentes Generales.....	185
3.7.1.- Caducidad.....	186
3.7.2.- Liquidación de Laudo.....	187
3.7.3.- Providencias Cautelares.....	188
3.7.4.- Negación al Sometimiento al Arbitraje o al Laudo.....	190
3.7.5.- Tachas de Testigos.....	191
3.7.6.- Tercerías.....	192
3.7.7.- Reposición de Autos.....	193
3.7.8.- Sustitución Patronal.....	194
3.7.9.- Sustitución Procesal.....	195

CAPITULO IV.- EL INCIDENTE DE SUSTITUCIÓN PROCESAL EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

4.1.-Concepto.....	196
4.2.-Naturaleza jurídica.....	198
4.3.-Objeto.....	199
4.4.-Efectos Jurídicos.....	202
4.5.-Fundamentación Jurídica.....	203
4.6.- Situación en la Práctica.....	205
4.7.-Tramitación.....	206
4.8.- Problemática.....	225
CONCLUSIONES.....	238
BIBLIOGRAFÍA.....	243

INTRODUCCIÓN

En la presente tesis se estudiara de manera general el desarrollo que ha tenido tanto el Derecho del Trabajo como el Derecho Procesal del Trabajo en las diferentes etapas históricas de nuestro país, a pesar de ser, tanto el derecho del trabajo sustantivo como el derecho del trabajo adjetivo de las ramas de las mas jóvenes dentro del campo jurídico, no por ello dejan de tener menor importancia. En efecto, ante la imperante necesidad de una rama del Derecho que considerará las particularidades propias de los negocios surgidos por las discrepancias obrero patronales y la participación del estado en la impartición de la justicia laboral, surgió el Derecho Procesal Laboral.

El derecho procesal del trabajo tiene sus características esenciales que lo distinguen de las demás ramas del derecho, además de ser autónomo por lo que para su observancia no depende del auxilio de las diferentes ramas del derecho, sin embargo tiene relación directa con los principios generales del derecho.

El análisis y planteamiento que en un determinado grado van a ponernos sobre la base del proceso ordinario laboral, nos darán la entrada para hablar de los incidentes, sus características y formas y así poder tener el momento oportuno para desmembrar el incidente de sustitución procesal en materia laboral, ya que este como objetivo específico y concreto atiende a no dejar en estado de indefensión a las partes en un juicio, cuando el actor-trabajador perezca, permitiendo la posibilidad de sustituir al actor, por la persona que se considere con derecho a ello, a fin de continuar con la secuela procesal

Con base a lo anterior el presente trabajo de investigación pretende dar al derecho mexicano del trabajo, una forma procesal de contemplar al incidente de sustitución procesal, a fin de determinar un distintivo del incidente que se propone, sobre as bases del desarrollo del tema a investigar, el cual parte de lo general a lo particular, en virtud de que primero es menester desmembrar lo que son los incidentes, para después analizar directamente el incidente Propuesto, asentando las bases de lo que se denomina Incidente de Sustitución Procesal.

Ya que el presente trabajo, surge debido a las reflexiones que se hacen de los diversos incidentes que establece la Ley Federal del Trabajo y principalmente que por esa ley no contempla la posibilidad de tratar procesalmente una situación en la cual la parte actora (el trabajador) muera, ésta sólo se limita a indicar que si en cualquier momento del juicio surge una situación de carácter sorpresivo que atente contra el buen desempeño del juicio o de las partes, dicha cuestión se tramitará en el expediente principal donde se esté actuando, pero mas aun el artículo 7621 de la Ley Federal del Trabajo, indica de forma literal las clases de incidentes de previo y especial pronunciamiento que la ley contempla y que son a saber incidentes de Nulidad, Competencia, Personalidad, Acumulación y Excusas. Refiriéndose por otra parte en el artículo 675 de la ley laboral que los incidentes que no contengan señalada una tramitación especial, se resolverán de plano oyendo a las partes.

Es por lo anterior que de una forma legal, me inquieta la situación de que la Ley Federal del Trabajo no contemple en su capitulo de incidentes la forma de proceder, cuando el actor (trabajador) en un juicio fallezca.

El objetivo general del presente trabajo es proponer un incidente, al que previamente se le ha llamado Incidente de Sustitución Procesal, en el cual se determine la forma procesal que debe de llevarse a cabo, en la sustitución de la parte actora (trabajador) cuando perezca, a fin de que con esa sustitución, la autoridad laboral debe-

r  reconocer, mediante la resolución que dicte, y así se pueda continuar con el procedimiento; debiendo ser motivo de apreciación del incidente, el derecho de las personas que se sientan con interés para ocupar el lugar del actor finado, a efecto de integrar el incidente que se plantea y darle el tramite que corresponda por la autoridad laboral y cumpla así con el objeto propuesto.

CAPITULO I
EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

1. 1.- ANTECEDENTES

En México el Derecho del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo surgieron a la par, con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917 y de manera específica en su artículo 123, pero para llegar a que en la sociedad mexicana se reglamentaran en la Constitución el derecho sustantivo y adjetivo del trabajo, ocurrieron diversos hechos, que fueron antecedente para la convalidación del Derecho del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo como tales.

Para saber como fue el desarrollo del Derecho del Trabajo en México, es necesario tener una visión general de su evolución histórico-jurídica que permita comprender el sustento y viabilidad de dicho derecho, y para ello se estudiará en diez etapas, que son las siguientes: la primera se referirá a la Época Azteca o Precolombina; la segunda, a la Colonia; la tercera, al México Independiente; la cuarta, a la Reforma Liberal; la quinta, al Imperio; la sexta a la Revolución; la séptima Leyes de los Estados antes de 1917; la Octava, a la Constitución de 1917(Artículo 123); novena, a las Leyes Reglamentarias Estatales del artículo 123 constitucional y, por ultimo; la décima, a la Ley Federal del Trabajo (derogación y reformas).

1.1.1.- Época Azteca o Precolombina.

Por lo que hace a esta época, como lo indican, Néstor de Buen Lozano, Héctor Santos Azuela, José Dávalos Morales, en sus obras, los datos que se tienen carecen de fundamento suficiente, son vagos y hay poco que decir sobre la regulación de las condiciones de trabajo, pero es necesario tratar de analizar los escasos datos que se tiene para saber como las Aztecas se desarrollaron laboralmente.

La sociedad Azteca estaba constituida por clases sociales, del común del pueblo o macehuales, los nobles y los señores; la primera de ellas estaba formada por personas que necesitaban un trabajo para sobrevivir, y la otra, era la que obtenía los servicios y elementos que la primera producía, con ello satisfacían sus necesidades. La clase noble, a su vez se subdividía en guerreros y sacerdotes.

Por lo que hace a los guerreros tenían principalmente dos funciones: la de gobernar y hacer la guerra, asimismo ésta clase siempre gozó de los mejores privilegios, tan es así, que el Rey, los miembros del consejo y la burocracia pertenecían a esta clase.

Los sacerdotes era una clase importante, ya que el pueblo azteca se basaba en la religión y como los sacerdotes eran las personas que intermediaban con la divinidad la cual intervenía íntimamente en la vida y en la actividad del Estado, por lo que indirectamente los sacerdotes intervenían en el gobierno azteca, de igual manera esta clase tuvo privilegios. Se podría decir, que los guerreros y los sacerdotes no aportaban nada a la vida económica de la sociedad azteca.

Por otro lado, la clase que tiene una actividad laboral es el común del pueblo, la cual hacia de la agricultura su actividad principal de la que obtenían los medios ne-

cesarios para su sustento, pero no era su única actividad, ya que también había artesanos que practicaban un oficio y los comerciantes. Los aztecas practicaron los trabajos forzados realizados por los esclavos, siervos o mayeques y los tamemes.

En el pueblo azteca no había ningún jefe de familia que no tuviera tierras para el cultivo, ya que de estas tierras se obtenían los medios mínimos para la subsistencia de sus familias.

Los artesanos que practicaban un mismo oficio formaban asociaciones, vivían en un mismo barrio, tenían un mismo dios, y transmitían a sus hijos la profesión. Los comerciantes tenían a su cargo el gobierno del mercado, regulaban el comercio; disfrutaban de una especie de fuero, mantenían las relaciones con las clases de los sacerdotes y de los guerreros, a estos últimos les proporcionaban datos que obtenían de sus expediciones para que proyectaran o realizaran sus conquistas.

El pueblo azteca satisfacía sus necesidades, mediante un trabajo personal, cuyo objetivo era el cultivo de las tierras; mediante una economía local abastecida por las personas que ejercitaban un oficio o profesión; producían para vender sus propios artículos por medio de un intercambio de productos llevado a cabo con pueblos distantes.

En mención de los trabajos forzados, los aztecas reglamentaron diferentes tipos, el de los esclavos que tenía la obligación de trabajar para el señor, pero les permitió el derecho de tener un patrimonio, adquirir bienes, enajenar, trabajar en beneficio propio, el hijo del esclavo no nacía esclavo; el de los siervos o mayeques, eran los trabajadores del campo sometido al dominio de los dueños de la tierra, se transmitía con ésta, era una especie de esclavo; la de los tamemes ejercían la actividad de cargadores eran, la clase más baja del pueblo azteca, eran un simple medio de transporte y solo podían ejercitar esa actividad.

“En el derecho azteca se reglamento la contratación de los servicios, basada en la libertad de trabajo y el derecho a la retribución; de igual forma se reglamento; dentro de la función pública la actividad realizada por los sacerdotes, los guerreros y los principales gremios.”¹

Lo anterior cabe relacionarlo con lo que revela Hernán Cortes en su segunda Carta de Relación que dirige al rey de España, Carlos V, al narrar lo que encontró a su llegada a Tenochtitlan: “ Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales.”²

No se tiene conocimiento de una reglamentación respecto a la prestación de los servicios que proporcionaban los artesanos y obreros libres, a pesar de haberse generado numerosas relaciones con los que los contrataban, ni indicio de horas de trabajo, formas de jornada, de salario y demás condiciones relativas a las prestaciones de servicios que se daban en aquella etapa de la vida indígena. Por lo que se observa la carencia de un sistema de normas reguladoras de las relaciones de trabajo y por lo tanto hacen imposible la existencia del derecho del trabajo en el México Precolombino.

1.1.2.- La Colonia

El trabajo de la época colonial estuvo sujeto a dos regímenes diferentes, según se tratara del trabajo de la ciudad, o bien de la mano de obra indígena o del campo. El trabajo de la ciudad se ejecuto bajo el sistema corporativo u ordenanzas gremia-

¹ SANTOS AZUELA, Héctor: *Elementos del derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, 1ª. Ed., México, 1994, p.13

² Citado por DÁVALOS MORALES, José: *Un Nuevo Artículo 123*, Editorial Porrúa, 3ª . ed., México 1998, pp. 3-4

les. La mano de obra del indígena o del campesino, fue para los conquistadores la riqueza más grande que se encontró en América, sometiendo a los indígenas a la esclavitud y fueron tan grandes y numerosos las arbitrariedades cometidas, que no tardaron en intervenir los reyes españoles, para tratar de proteger y liberar a los indígenas de la avaricia de los conquistadores a través de las Leyes de Indias.

Las Leyes de Indias fue el primer cuerpo de legislación social en México, las cuales estuvieron destinadas a proteger a todas las manifestaciones y formas de relaciones, encontrándose en ellas, diversas disposiciones de interés para el derecho del trabajo, tanto que podría decirse que pudo constituirse un verdadero código laboral, ya que las disposiciones que se contenían en las Leyes de Indias podrían tener validez hoy en día, por lo que podemos decir que fueron leyes muy avanzadas para su época.

En la legislación para las indias existían disposiciones que regulaban el contrato de trabajo sobre la base de reconocer y sancionar la libertad de trabajo de los indígenas; de protegerlos, de limitar la edad de admisión en el trabajo; de obligar al trato humano a quien los ocupaba y de limitar la duración del contrato al periodo de un año; la jornada máxima de trabajo; los descansos semanales por motivo religioso; el salario, prohibiendo a la realización de descuentos para que los indígenas obtuvieran integro el salario; la obligación de pagar el salario en dinero, de manera oportuno, integro frente a un testigo; la protección en relación con labores insalubres, habitaciones higiénicas y el otorgamiento de atención medica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades, siendo estas algunas de las tantas disposiciones que contenían las leyes.

Asimismo, en las Leyes de Indias se establecieron sanciones que habrían de aplicarse a quienes violaban o faltaban al cumplimiento de sus disposiciones; sin embargo a falta de sanciones intimidatorias; ausencia de instrumentos efectivos para

hacer cumplir la ley o para investigar sus violaciones; contubernio de autoridades con capitalistas; ignorancia de la Ley en las provincias más distantes y principalmente el sello del conquistador que llevaban las leyes, estas nunca fueron cumplidas, ya que a pesar de que al indígena se le reconociera como ser humano, en la vida social, económica y política no eran iguales que los conquistadores, por lo que tristemente su importancia fue histórica más que positiva y practica.

A medida de que la colonización se extendió se formaron numerosos pueblos y ciudades en donde comenzó a desarrollarse la gran industria; la expansión de minas tuvo un auge desmedido, estos acontecimientos terminaron con la formación de gremios y corporaciones lo que propicio que se dictasen medidas reguladoras del funcionamiento y regulación de estas.

La reglamentación de los oficios tenia lugar mediante las ordenanzas de los gremios, lo que constituía el sistema corporativo de la organización del trabajo; las ordenanzas las elaboraban los gremios mismos a su conveniencia y luego eran aprobadas por el ayuntamiento de México y confirmadas por el virrey sin mayores cambios, éstas formaban parte de un cuerpo legislativo que se conoció con el nombre de ordenanzas de la Ciudad de México, a cuyo tenor se regulaba la vida de toda la ciudad; el régimen corporativo tuvo como característica ser una forma de gobierno de la producción y del comercio.

De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de oficiales, aprendices, mestizos, indios y negros. Las ordenanzas de los gremios otorgaban facultades a los maestros de los talleres para elaborar las reglamentaciones complementarias a las que se sometería el taller.

Las ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres, el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de España. Los gremios restringían al máximo la libertad de trabajo ya que nadie podía dedicarse a la práctica de algún oficio sin estar afiliado al gremio respectivo. Por otro lado las ordenanzas de manera tenue se preocuparon del derecho que el trabajador tenía frente al patrón; las autoridades fijaron que cuando un oficial tuviese un obrero en su casa o tienda, y quisiera despedirlo, debería anunciarlo quince días antes, para que el trabajador buscara donde trabajar. Se estableció una sanción económica para quienes infringieran disposiciones referente a la jornada de trabajo. Se pueden decir que las ordenanzas fueron un pequeño paso que se dio en la colonia para reglamentar el trabajo de los indígenas.

Los gremios desaparecieron legalmente con la Ley del 8 de junio de 1813 autorizando a “todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fabricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio”³.

Al igual que en la Época Precolombina o Azteca, en la colonia también se impusieron trabajos forzados como la encomienda, dicho trabajo se reglamento para sustituir la prestación de servicios, por el pago de un tributo, pago que daba derecho al indígena a solicitar y obtener del encomendero protección para su persona y sus intereses. La encomienda era una concesión que otorgaban los reyes, dándole al encomendero un determinado número de indígenas, los que le debían servirle y tributarle como encomendados, a cambio de lo cual, el encomendero debía darles buen trato e impartirles la doctrina cristiana, asimismo no estaba en el comercio, podía ser declarada vacante en caso de faltar a las obligaciones que se imponían al encomendero y tenía una duración de tres a cuatro vidas.

³ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, t.I.*, 18ª ed., Editorial Porrúa, México 2001. p 39.

El trabajo forzoso de los esclavos y los siervos fue una realidad durante la colonia. El esclavo y el siervo fueron considerados como cosas susceptibles de posesión y dominio de los que podía disponer el dueño.

De esta suerte, la incompleta legislación laboral, la falta de sanción a las violaciones cometidas tanto a los indígenas, como a los campesinos y los obreros, la carencia de una conciencia de clase, la legitimación de la esclavitud y los trabajos forzados hacen imposible la existencia de un derecho del trabajo en la Colonia.

1.1.3.- México Independiente (Independencia)

El movimiento de independencia de 1810 obedeció a principios evidentemente políticos, económicos, jurídicos, ya que nunca se cumplieron las normas dictadas por la corona, existiendo una desigualdad en las clases sociales, entre los españoles que tenían todo y los criollos, mestizos, indígenas, etc., que no tenían nada.

El primer acto importante de esta etapa lo constituye lo manifestado por Miguel Hidalgo en el bando de hidalgo del 6 de diciembre de 1810 en la ciudad de Guadalajara, donde decreta la abolición de la esclavitud, en el artículo primero “ordenaba a los dueños de los esclavos que les diesen la libertad en el término de diez días, sobre pena de muerte”⁴. Esto fue un pequeño esbozo de lo que Hidalgo propuso sobre su programa social

En agosto de 1811, en los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón en el artículo veinticuatro determinaba la proscripción de la esclavitud; en el artículo veintidós estableció: “Ningún empleo cuyo honorario se erogue de los fondos públi-

⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, t.l., 15ª. Ed., Editorial Porrúa, México 2002, p 300.

cos, o que eleve al interesado de la clase en que vivía, o le dé mayor lustre que a sus iguales, podrá llamarse de gracia, sino de rigurosa justicia”⁵, asimismo y con relación a lo laboral en el artículo treinta se estableció “Quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos, y sólo los calificará el desempeño de ellos”⁶.

José María Morelos y Pavón, fue quien transformó y encauso el movimiento independentista hacia un verdadero intento de cambio social, Morelos convocó a un Congreso, el cual se instauró en Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813, en la apertura de las sesiones se leyó un documento, denominado, Sentimientos de la Nación en el que se contienen 23 puntos, fijando la concepción de la Justicia Social, el punto 12 establecía “Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, y que mejore sus costumbres aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto”⁷; en su punto 15 se insiste “en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas”⁸; así mismo en los puntos 9 y 10 disponían que “los empleos solo se otorgarán a los americanos y excepcionalmente a los extranjeros que fueran artesanos capaces de instruir”⁹.

El 22 octubre de 1814 en Apatzingan, Morelos en el Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana, establece en su artículo 38 “la libertad de cultura, industria y comercio, a favor de todos los ciudadanos”¹⁰.

Agustín de Iturbide en el Plan de Iguala de febrero de 1821 menciona en su artículo 12 que “todos los habitantes de él, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo”¹¹.

⁵ DÁVALOS MORALES, José, *Op. cit.*, p 10.

⁶ *Idem.*

⁷ *Idem.*

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Op. cit.*, p 300.

⁹ DÁVALOS MORALES, José, *Op. cit.*, p 10.

¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Op. cit.*, p 300.

¹¹ *Ibid.*, p 301.

El movimiento de independencia no tuvo el efecto de derogar los ordenamientos jurídicos que tuvieron aplicación en la Colonia por lo que en la época inmediata al inicio de la lucha de independencia y durante algunos años siguientes siguieron siendo las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación las que tenían aplicación, por lo que los trabajadores continuaron con las mismas condiciones y además se sumaron los problemas políticos, económicos y sociales de la independencia.

Con la entrada del ejército trigarante a la ciudad de México el 27 de septiembre de 1821, se consumó la independencia del país, comenzando una etapa de gestación de la nacionalidad mexicana y de un largo camino en la búsqueda de la identidad nacional. La Constitución de 1824 tenía como finalidad el dar estabilidad política, que se reconociera a México como nación soberana, pero en el aspecto social no se establecieron cambios, sino todo lo contrario, pues en lo que respecta a lo laboral: la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, habiendo trabajos que laboraban hasta 24 horas consecutivas; los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio de cuatro que eran; para las mujeres y niños obreros se destinaba un real semanal, entre muchas otras situaciones que se vivieron en este periodo.

Hubo un imperio, en el período comprendido de 1821 a 1856, en el cual se dictaron 5 constituciones; se establecieron dos regímenes federales y dos centralistas, consecuentemente en este período no se otorgó beneficio alguna a los hombres que vivían de su trabajo.

1.1.4.- Reforma Liberal.

La revolución de Ayutla, en 1854, representó el triunfo del pensamiento individualista y liberal, por que lo mas importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas declaraciones de derechos. Cuando se derroco del poder a Antonio López de Santa Anna, Juan Álvarez e Ignacio Comonfort, convocaron al pueblo en 1855, para que eligieran representantes para un Congreso Constituyente que se reunió en la Ciudad de México durante los años 1856 y 1857.

En el Estatuto Provisional de Mayo de 1856 Ignacio Comonfort, decretó la temporalidad de la obligación de prestar servicios personales y la necesidad de intervención de padres, tutores o autoridad política para los trabajos de menores.

El proyecto Constitucional del 16 de junio 1856, señaló la libertad de ejercer cualquier genero de industria, comercio o trabajo que fuere útil y honesto; la justa retribución para la prestación de servicios y la imposibilidad de celebrar un contrato que implicara la perdida o el irrevocable sacrificio de la libertad por causa de trabajo. De los debates llevados a cabo derivados del proyecto constitucional para el establecimiento de la constitución, destacan las intervenciones de Ignacio Ramírez e Ignacio Luis Vallarta, del 7 de julio y 3 de agosto ambas de 1856, respectivamente.

Ignacio Ramírez, demandó el no haberse ocupado la comisión dictaminadora de evitar las penalidades que sufrían los jornaleros; hablo de la insuficiencia del salario para la satisfacción de las necesidades de subsistencia del trabajador; se refirió a la necesidad de un derecho a dividir las ganancias con todo empresario, antecedente del reparto de utilidades; pugno para que se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores.

Ignacio Luis Vallarta, se pronunció en contra de lo manifestado por Ignacio Ramírez, ya que éste hablaba de dar protección a los trabajadores y Vallarta pensaba que al proteger al trabajador se obstaculizaría la marcha de la industria, pues en aquellos años estaba naciendo la industria en México, por otro lado Vallarta expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla, pero concluyo diciendo, que las libertades del trabajo e industria no permitían la intervención de la Ley, pues no correspondía a la Constitución hablar de este tema, sino a sus leyes secundarias.

De todo lo anterior resulto la Constitución de 1857, con una marcada línea individualista y liberal, tuvo disposiciones relativas al trabajo, como los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo que le acomode siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos; al principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento, y a la libertad de asociación, respectivamente.

En la Constitución de 1857, fue imposible el reconocimiento del Derecho del Trabajo, como tal, por parte del congreso constituyente, ya que se manejo dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal.

1.1.5.- El Imperio.

“El triunfo de los liberales sobre los conservadores marcó el inicio de una nueva época, fértil por lo que hace a la reglamentación jurídica, cuando el presidente Juárez iniciaba su labor de consolidación normativa, lo que se refleja en las leyes de reforma, tuvo que enfrentarse a los intentos de Napoleón III, que se expreso a favor de

establecer una monarquía imperial, encabezada por el archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo.”¹²

Maximiliano realizó una legislación de una generosa protección a los trabajadores del campo y de la ciudad; el 10 de abril de 1895 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio y la Ley del Trabajo del Imperio del primero de noviembre del mismo año.

El Estatuto Provisional del Imperio en sus artículos 69 y 70, prohibían los servicios gratuitos y forzosos, salvo los casos en que la Ley lo dispusiera; se estipuló que no podía obligarse a nadie a prestar servicios personales sino temporalmente y para empresa determinada; y para el efecto de que un menor pudiera prestar sus servicios, debía tener autorización de sus padres o curadores, y a falta de estos de la autoridad política.

La Ley del Trabajo del Imperio establecía: la libertad del campesino para separarse, sin consecuencias, de la finca en la cual prestaba sus servicios; lo relativo a la jornada de sol a sol con descanso intermedio de dos horas; el descanso semanal obligatorio; el pago de salarios en efectivo; la reglamentación de las deudas de los campesinos; el acceso sin obstáculos de los comerciantes a los lugares de trabajo; la creación de escuelas en las haciendas con más de 20 familias; el establecimiento de una inspección de trabajo y la determinación de sanciones económicas en caso de violación a estas normas.

Por la fugaz estancia del imperio de Maximiliano, las disposiciones anteriormente señaladas quedaron como simples buenos propósitos, sin tener consecuencias por su falta de aplicación.

¹²DÁVALOS MORALES, José, Op. cit., p. 13

El 13 de diciembre de 1870 se promulga el primer Código Civil para el Distrito Federal y Territorios Federales, tratando de dignificar el trabajo, ya que estableció que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es ni podría ser tratado como las cosas. En un solo capítulo se agruparon las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios, a pesar de ello, en la práctica, la situación de los trabajadores seguía en general igual, sin embargo el contenido de este Código representa un antecedente para la legislación laboral.

EL Código Civil reglamentó el servicio doméstico, el servicio por jornada, las obras a destajo, a precio alzado, el trabajo de portadores y alquiladores, así como el aprendizaje; con respecto al salario el propio código establece que se estará a la costumbre del lugar, en donde se tomaría en cuenta la clase de trabajo, sexo, edad y aptitudes para trabajar. Se suprime la jornada de sol a sol y se establece la que convengan las partes, sin embargo el trabajador por necesidad se veía obligado a aceptar cualquier jornada que se le propusiera; el trabajador podía renunciar al empleo sin tener responsabilidades, pero sin derecho a recibir prestación alguna.

En 1872 se establece en el Código Penal una sanción privativa de libertad y una pecuniaria, o alguna de las dos, a quienes se amotinaron, formaran tumultos o ejercieran violencia física o moral para hacer que subieran o bajaran los salarios o para obstaculizar el libre ejercicio de la industria o del trabajo, resultando esto en perjuicio de los trabajadores, pues no se podían agrupar para defender sus derechos, ya que se encuadraba como un delito, yendo en retroceso el derecho de los trabajadores.

1.1.6.- La Revolución

La época Porfirista se caracterizó por ser un largo periodo de estabilidad política, pero uno de los lados negativos de esta dictadura lo constituyó el trato a los trabajadores, que se reflejó en la concentración de la riqueza en manos de unos cuantos, frente a la miseria de los más. Los trabajadores conscientes de la explotación de que eran objeto, produjeron un movimiento social que trajo como consecuencia dos importantes acontecimientos que fueron las huelgas de Cananea y de Río Blanco.

En el mes de junio del 1906, en el estado de Sonora, estalló la huelga de Cananea, en la que los trabajadores mineros exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa. Presentaron un pliego el cual contenía las peticiones siguientes:

- “1.- Queda el pueblo obrero declarado en Huelga.
- 2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - I.- La destitución del empleo del mayordomo Luis Nivel (19).
 - II.- El mínimo sueldo del obrero será cinco pesos, con ocho horas de trabajo.
 - III.- En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper Co., se ocuparán 75% de mexicanos y 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
 - IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.
 - V.- todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.”¹³

¹³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. cit., p 319.

Los trabajadores de Cananea fueron los primeros en luchar por la jornada de ocho horas y por un salario que les permitiera satisfacer sus necesidades y las de sus familias, tal y como se desprende del pliego antes mencionado.

La Huelga de Cananea fue reprimida con violencia y con la intervención de tropas estadounidenses, con la anuencia del gobernador de Sonora, Rafael Izábal. Lo que tuvo consecuencias político-sociales, ya que tiempo después los trabajadores tomaron las armas con el objeto de derrocar al régimen Porfirista.

En 1906 el periódico Revolución Social publicó las ideas del programa del partido liberal de los hermanos Flores Magón, ideas contrarias al régimen de Díaz, estas ideas alarmaron a los capitalistas a tal grado que el Centro Industrial de Puebla, asociación patronal, mediante un reglamento prohibía que los trabajadores se organizaran, que recibieran visitas en sus casas, de leer periódicos o libros, sin previa censura y autorización de los administradores de las fabricas; en caso contrario los trabajadores eran sancionados con descuentos en el salario; pago del material estropeado y horario de las seis de la mañana a las ocho de la noche e incluso imponía la pena de prisión, lo cual fue rechazado por los obreros textiles.

Al ver los trabajadores del Estado de Puebla que dicho reglamento pasaba sobre su libertad y dignidad, realizaron paros y huelgas, por lo que el gobierno federal al ver que el país se estaba desestabilizando, intervino, y obreros y patrones sometieron al presidente de la republica la resolución del problema; si los industriales debían retirar el reglamento o debería seguir en vigor. El fallo se dio en el sentido de que el reglamento debía ser obedecido, resultado perjudicial para los trabajadores pues la balanza se inclino hacia el sector capitalista, estableciendo que las labores debían reanudarse el 7 de Enero del 1907 y se hizo extensivo a los estados de Veracruz, Jalisco, Querétaro, Tlaxcala y Distrito Federal y se previno que los trabajadores de las fabricas de hilados y tejidos de esas entidades debían acatar el reglamento.

Los trabajadores de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, Veracruz, se negaron a acatar el laudo del 4 de enero 1907 de Porfirio Díaz; sostuvieron la huelga que habían declarado como una protesta en contra del reglamento que los industriales de Puebla fijaron y pusieron en vigor en las fabricas, sin embargo los huelguistas fueron reprimidos con lujo de violencia por medio de tropas federales; quedando de manifiesto la inclinación de Díaz por la burguesía.

Contemporáneamente a los movimientos antes referidos, el partido liberal, presidido por Ricardo Flores Magón, publicó el manifiesto y programa del Partido Liberal Mexicano el primero de Julio de 1906, en la ciudad de San Luis Missouri, siendo el documento prerrevolucionario más importante ya que contiene principios e instituciones a favor de un Derecho del Trabajo. Se proponían reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo.

El Partido Liberal recalcó en su programa de 52 puntos, en el apartado “Capital y Trabajo”, la necesidad de crear la bases generales para una legislación humana de trabajo, sobre los siguientes postulados: fijar la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias; establecer el salario mínimo de \$1.00 en general, pero susceptible de ser mayor en determinadas regiones, por vida cara; reglamentar el trabajo domestico y a domicilio; tomar providencias para que se respete la jornada máxima y el salario mínimo en el trabajo a destajo; prohibir el empleo a menores de 14 años; obligar al establecimiento de medidas de higiene y seguridad en las minas, fabricas, talleres, etc.; dar los patrones rurales alojamiento higiénico cuando la naturaleza del servicio así lo exija; indemnizar en caso de accidentes de trabajo; declarar nulas las deudas que los jornaleros tengan con sus amos; pagar el salario en efectivo; no imponer multas a los trabajadores; no hacerles descuentos en su salario; no prolongar el pago de salario por mas de una semana; no negar al trabajador que se separe, el pago inmediato de las prestaciones ya devengadas, y el señalamiento de imposición de penas severas y multas a quienes contravengan estas disposiciones; suprimir las tiendas de raya; res-

tringir el numero de extranjeros por empresa y garantizar que en trabajos de la misma clase no se establezcan condiciones mas bajas para los nacionales, y la obligatoriedad del descanso semanal.

Las huelgas de Cananea y Río Blanco, que fueron reprimidas sangrientamente, hechos que ligados a la acción y al Programa del Partido Liberal Mexicano prepararon la caída del gobierno de Porfirio Díaz y el proceso Revolucionario.

Derivado de la crisis política y económica se derivó el movimiento revolucionario iniciando el 20 de noviembre de 1910 con base en el Plan de San Luis Potosí, expedido por Francisco I. Madero, de fecha 5 de octubre de 1910, desconociendo el régimen de Porfirio Díaz y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no reelección, culminando con la renuncia de Díaz a la presidencia y la firma del tratado de Ciudad de Juárez el 21 de mayo de 1911.

En el Plan de San Luis, se expresaron los siguientes puntos: declaró nulas las elecciones presidenciales; desconoció el gobierno de Porfirio Díaz; prometía restituir las tierras que habían quitado a los campesinos; declaró a Madero presidente provisional; señaló el 20 de noviembre de 1910 para que el pueblo mexicano se levantara en armas.

En el Tratado de Juárez son tres los puntos principales, de este acuerdo se destacan: a) renuncia de Porfirio Díaz a la presidencia de la República, b) nombramiento de Francisco León de la Barra como presidente interino, quien convocó a elecciones generales, c) cese de las hostilidades y el licenciamiento de las tropas revolucionarias.

El gobierno interino de Francisco León de la Barra, así como el gobierno de Francisco I. Madero, defraudaron los deseos y esperanzas de los campesinos, ya

que no implementaron ninguna reforma social trascendental, lo que motiva los brotes de rebelión por parte de Emiliano Zapata con el Plan de Ayala del 28 de Noviembre de 1911, pues Madero incumple con lo establecido en el Plan de San Luis, ya que no reparte las tierras a los campesinos, siendo esta la situación que obligó a Zapata a proclamar el Plan de Ayala, en donde desconocía a Madero como Presidente y proponía a Pascual Orozco como jefe de la Revolución y en caso de que este no aceptara, sería él mismo, así como proponer la devolución de las tierras, montes y aguas que habían sido confiscadas a los campesinos.

Para 1913 el gobierno de Madero había perdido prestigio al no resolver los problemas económicos y social ni establecer la paz interna, como desenlace de la precaria situación política del presidente Madero tuvieron lugar acontecimientos violentos que culminaron con el derrocamiento y muerte de Madero, de acuerdo con las ordenes de Victoriano Huerta, quien usurpó el lugar de Madero, esto auspiciado por el embajador norteamericano. En el gobierno usurpador de Victoriano Huerta no hubo mejoras sociales, al contrario, un retroceso en el aspecto social.

Al ascender Victoriano Huerta al poder, en el estado de Coahuila, el 19 de febrero el gobernador Venustiano Carranza y la Legislatura del estado desconocen la legitimidad del gobierno de Huerta y convocan a los demás estados a la lucha y defensa de la Constitución. El 26 de marzo de 1913 Venustiano Carranza dio a conocer el Plan de Guadalupe, en donde desconoce a Victoriano Huerta como Presidente, así como a los poderes Legislativo y Judicial, se constituye el ejercito Constitucionalista teniendo como propósito restablecer la vigencia de la Constitución Federal. En 1914, Carranza, adiciona el plan de Guadalupe, dándole un matiz social, ya no solo político como en 1913, de las adiciones hechas destaca en lo que hace a lo laboral su artículo 2º, el cual indicaba lo siguiente: “El primer jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor durante la lucha todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas,

sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para restablecer el régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí, legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletariadas”¹⁴

Carranza pone los medios para que otros conscientes del momento que se vivía, le dieran a la Revolución la orientación social, como establecer la justicia, buscar la igualdad y la desaparición de los poderosos para lograr el equilibrio de la conciencia nacional, lo cual fue su principal característica. A partir de 1914, varios generales carrancistas promulgaron diversos decretos protectores del trabajo, iniciando así el auge de la lucha y defensa de los derechos del trabajador.

1.1.7.- Leyes de los Estados Antes de 1917.

En México, se podría considerar que las primeras legislaciones del trabajo son las de riesgo de trabajo profesional, de José Vicente Villada, del año de 1904 del Estado de México y la de 1906, de Bernardo Reyes, de Nuevo León. Y posteriormente, al triunfo de la Revolución 1910, se promulgaron varias leyes y decretos en los Estados resaltando las leyes de los Estados siguientes: en el Estado de Jalisco 2 de septiembre y 7 de octubre de 1914; Veracruz 4 de octubre de 1914; Yucatán 14 de mayo de 1915; entre otras que se mencionaran líneas mas adelante.

El 30 de abril de 1904, en el Estado de México el gobernador José Vicente Villada dictó la ley que establecía entre otras cosas: la presunción a favor del trabajador de que todo accidente debía presumirse de trabajo en tanto no se probara que había tenido otro origen; obligando al patrón a prestar el servicio medico requerido, así co-

¹⁴ DÁVALOS MORALES, José, Op. cit., p. 18-19.

mo indemnizar al trabajador con medio salario durante tres meses; en caso de fallecimiento el patrón debía cubrir el importe de quince días de salario y los gastos de sepelio; la ley se aplicaba tanto a los accidentes como a las enfermedades profesionales; se adoptó el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

La Ley expedida por Bernardo Reyes, el 9 de Noviembre 1906, en Nuevo León, contempló los accidentes de trabajo, que fue definido como “aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él”¹⁵; adoptó la presunción de que los accidentes que sufren los trabajadores son de trabajo; libraba al patrón en casos de fuerza mayor, negligencia inexcusable y culpa grave de la víctima; durante la incapacidad temporal debía pagarse el 50% del salario, si la incapacidad era parcial permanente el pago del 20 al 50% del salario durante un año y si la incapacidad era total se imponía la obligación de pagar salario durante dos años; en caso de muerte la indemnización consistía en el pago del salario durante diez meses o dos años, según las cargas de la familia del trabajador.

Carranza, el 18 de diciembre de 1911, decretó la Ley que creó el Departamento de Trabajo, facultándolo para intervenir en los conflictos laborales a manera de amigable componedor. Gracias a la intervención del Departamento de Trabajo, se logró en 1912 la aprobación de las tarifas mínimas de la rama de hilados y tejidos, que se puede considerar como el segundo contrato colectivo de trabajo; difundió los actos legislativos de los países europeos propago igualmente las ideas relativas a la protección del trabajo y publicó un boletín de trabajo en donde predomina el dato concreto sobre la expresión teórica de la defensa del trabajador.

Casi inmediatamente después del derrocamiento y destierro de Victoriano Huerta diferentes jefes de las tropas constitucionalistas promulgaron en los estados de la República diversos ordenamientos del derecho del trabajo.

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p 43.

En Aguascalientes el 23 de agosto de 1914, el gobernador Alberto Fuentes establece la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, implantó el descanso semanal y prohibió la reducción del salario.

El gobernador de San Luis Potosí, Eulalio Gutiérrez, el 15 de Septiembre de 1914 fija el salario mínimo para el Estado así como para los trabajadores de las minas, el pago del salario en efectivo, jornada de nueve horas, declara inembargables los salarios, la prohibición de las tiendas de Raya, la creación del Departamento de Trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos incorporados en la Ley.

El 19 de Septiembre de 1914, Luis F. Domínguez, gobernador de Tabasco, fija los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo para los peones del campo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

En Jalisco el gobernador Manuel M. Diéguez, el 2 de septiembre de 1914, expide un decreto en donde establece el descanso obligatorio del día domingo, con excepción de los servicios públicos, alimentos, boticas, baños, peluquerías, espectáculos, periódicos y trabajos de necesidad en fabricas y campos; fija como descanso obligatorio el 5 de febrero, 5 de mayo, 16 de septiembre, 22 de febrero, 28 de enero, 11 de noviembre y 18 de diciembre; señala un periodo vacacional de 8 días al año y una jornada de trabajo comprendida de las ocho a las diecinueve horas, con dos horas de descanso al mediodía; para la observancia de sus normas, impone al patrón sanciones por violación a los derechos antes mencionados.

En el mismo Estado de Jalisco, el 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga expide un decreto que se llamo, Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, conteniendo el concepto de trabajador que es “el obrero cuya labor no tenga fines administrativos”, ley que posteriormente fue sustituida por la del 28 de Diciembre de 1915, en donde se establece una jornada máxima de trabajo de nueve horas; fija un

salario mínimo general, salario para mineros y para los trabajadores del campo; prohíbe el trabajo de menores de nueve años, mayores de nueve y menores de doce, con la obligación de concurrir a la escuela para recibir la instrucción elemental, los mayores de doce y menores de dieciséis años debían percibir un salario mínimo diario; el salario debía pagarse en moneda del curso legal, semanalmente; prohíbe las tiendas de raya; cuando ocurran riesgos profesionales, el patrón queda obligado a efectuar el pago integro del salario e indemnizar al trabajador, en caso de inhabilitación; para dirimir las controversias que surgieran entre trabajadores y patronos, se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El 4 de Octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz por el entonces gobernador Manuel Pérez Romero, y el 19 de Octubre de 1914, Cándido Aguilar, promulga la Ley del Trabajo del Estado, que instituía la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias financiadas por los empresarios, la inspección del trabajo para vigilar el cumplimiento de la ley, la organización de la justicia obrera y la organización de los tribunales del trabajo denominados Juntas de Administración Civil así como inspectores del trabajo. Posteriormente Agustín Millán, promulga el 6 de Octubre de 1915 la primera Ley de Asociación Profesional de la República, otorgándoles a las asociaciones profesionales personalidad jurídica y fomentando la organización gremial.

En el Estado de Yucatán en 1915, se expidieron las leyes llamadas “Las Cinco Hermanas”, por Salvador Alvarado: la Ley Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y la del Trabajo, reconociendo en esta última algunos principios como: el derecho del trabajo tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social; de que el trabajo no es una mercancía; de que el conjunto de normas de la ley sirven para que sea mas fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patronos; dichas normas establecen los beneficios mínimos a que

tienen derecho los trabajadores, dichos principios debían desarrollarse en los contratos colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje. Además reglamento las instituciones colectivas como son: las asociaciones profesionales, contratos colectivos y huelgas; también reglamento el derecho individual del trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones, asimismo, reglamentó el trabajo de mujeres y menores; higiene y seguridad en los centros de trabajo y las prevenciones sobre riesgos de trabajo; creó las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo, en donde los dos primeros conocían y resolvían los conflictos de trabajo individuales y colectivos, económicos y jurídicos, y les concedió facultades par que en los conflictos económicos impusieran las normas para la prestación de servicios y aplicaran las sentencias que pusieran fin a los conflictos jurídicos.

Por lo que hace al Distrito Federal, la Secretaria de Gobernación, el 12 de abril de 1915, a través de una comisión presidida por Rafael Zubaran Capmany, se elabora un proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo, en donde se señala la necesidad de una jornada máxima de trabajo de ocho horas; los menores de dieciséis tendrán una jornada de seis horas, prevee la creación de un organismo que determine el salario mínimo por regiones y zonas económicas del país, regula los contratos individuales y colectivos de trabajo y se reconoció a la asociación profesional, sin que se hiciera referencia alguna al derecho de huelga.

Fue promulgada la Ley del Trabajo del Estado de Coahuila, el 27 de octubre de 1916 por el gobernador Gustavo Espinosa Mireles, en donde determinaba los accidentes de trabajo; conciliación y arbitraje para la solución de los conflictos y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, lo que se ha sido considerado como la primera ley que trata sobre el tema de reparto de utilidades.

Con los antecedentes de las legislaciones laborales expedidas por los Estados a partir de 1904 se instala el Congreso Constituyente que expide la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tomando en cuenta los preceptos legales de las leyes o decretos del trabajo de los Estados.

1.1.8.- La Constitución de 1917 (Artículo 123)

El 24 de septiembre de 1913, Venustiano Carranza, en Hermosillo dirige un discurso, el cual dice: “terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe tendrá que principiar formidable y majestuosamente la lucha social, la lucha de clases, queramos o no queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas tendrán que oponerse en nuestras masas; y no solo repartir las tierras y las riquezas nacionales, no es el sufragio efectivo, no es abrir mas escuelas, no es igualar y repartir riquezas nacionales; es algo mas grande y mas sagrado, es establecer la justicia, es buscar la igualdad; es la desaparición de los poderosos para establecer el equilibrio de la conciencia nacional”¹⁶.

Carranza, el 12 de diciembre de 1914, da el decreto de adiciones y reformas del Plan de Guadalupe, en el que ofrece: “Leyes agrarias que favorezcan la reforma de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos la tierras de que fueron injustamente despojados; legislación para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero del minero y en general de las clases proletarias; revisión de los códigos civil, penal y de comercio”¹⁷.

¹⁶ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho del Trabajo*, t.I, 7ª ed., Editorial Porrúa, México 1997, p 61- 62.

¹⁷ *Ibid.*, p 62.

El 14 y 19 de septiembre de 1916 Carranza convoca al pueblo para que eligiera representantes a una asamblea constituyente, señalando que éste habría de verificarse en la ciudad de Querétaro a partir del primero de diciembre y con una duración de dos meses, para determinar el rumbo de la Nación en la Constitución. La exposición de motivos de la convocatoria decía: “Si bien la Constitución de 1857 fijo el procedimiento para la reforma, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía, según expresa el artículo 39 de la Constitución, ejercitara el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno”¹⁸.

Realizadas las elecciones y calificadas por el colegio Electoral que sesionó en jornadas preparatorias previas a la apertura de sesiones ordinarias, se inició el primero de diciembre de 1916 un periodo único de sesiones en el teatro Iturbide de Querétaro, en donde Carranza presentó un proyecto de Constitución Reformada.

El proyecto de Constitución que presentó Carranza a consideración del Congreso y que fue elaborado por José Natividad Macías y Luis Manuel Rojas, con la colaboración de Félix Palavicini y Alfonso Cravioto, resultó poco novedoso razón por lo que fue ampliamente discutido y reiteradas veces modificado. Los miembros del Congreso, consientes de su misión, no querían que nuestra futura Constitución pasara por alto, como lo había hecho la de 1857, los grandes problemas nacionales.

En realidad el proyecto de Reformas no aportaba casi nada a favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5º que establecía que el contrato de trabajo solo obligaba a prestar el servicio convenido por un periodo que no excediera de un año y que no podía extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles.

¹⁸ Idem.

Con base en las objeciones de los representantes de Yucatán y Veracruz, la comisión encargada de estudiar el artículo 5º del proyecto de Carranza presentó su dictamen que añadía al texto el principio de la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y los niños y el descanso semanal. Se negó, en cambio, a incluir en el dictamen otros principios también propuestos por los diputados Aguilar, Jara y Góngora referentes a: salario igual para trabajo igual, sin distinción de sexo; derecho de huelga; indemnización por accidentes y enfermedades de trabajo, y establecimiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje para la solución de los conflictos suscitados entre los trabajadores y patronos, de lo anterior se argumentó que no era propio que principios de esta índole formaran parte de la sección de garantías individuales y se propuso que su estudio se llevara a cabo al discutirse las facultades del Congreso Federal.

El nuevo dictamen fue motivo de diversas objeciones que obligó a una nueva revisión, así mismo contra el dictamen se inscribieron catorce oradores, destacando los que a continuación se mencionan.

Fernando Lizardi, aborda la tribuna y hace mención sobre “el último párrafo donde principia diciendo: la jornada máxima de trabajo obligatoria no excederá de ocho horas le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un santo Cristo”¹⁹ esta idea se traduce en que en la Constitución no se puede establecer ningún precepto reglamentario, por lo que, debían de reservarse para el momento en que se discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en asuntos del trabajo

En vista de ello, Héctor Victoria, diputado yucateco, propuso que en él debían tratarse las bases fundamentales sobre las cuales había que legislar en materia de trabajo, y entre las normas concretas que deberían consagrarse a favor de los traba-

¹⁹ DÁVALOS MORALES, José, *Un Nuevo Artículo 123*, 3ª ed., Editorial Porrúa, México 1998, p22.

jadores, señalo las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fabricas y minas; convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje; prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, seguros, indemnización, entre otros. Anticipo los principios del futuro artículo 123 Constitucional. Victoria, en respuesta a las críticas que provocó su propuesta, expreso: “es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice ser revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletariados: ¡allá, a lo lejos!”²⁰.

Heriberto Jara, diputado veracruzano, propuso la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución, asimismo, en su oportunidad critico a la doctrina tradicionalista del derecho constitucional en la cual se obstaculizaba la consagración de los principios por los que el pueblo había luchado por más de siete años, y declaró: “Los Jurisconsultos, los tratadistas y las eminencias en general en materia de legislación sostienen que en una Constitución no pueden consignarse el principio de la jornada máxima de ocho horas. Pero ¿qué es lo que ha producido esta tendencia? Nuestra Constitución tan libérrima, tan buena, resultado como la llaman los señores científicos, un traje de luces para el pueblo mexicano”²¹; es decir, un cuerpo normativo incapaz de mejorar la miseria y terminar con la explotación que en México se vivía.

Asimismo, sigue señalando Jara, “la jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que solo se trabaje ese numero de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido mas que carne de explotación”²².

²⁰ DÁVALOS MORALES, José, Op. cit., p 24.

²¹ DE LA CUEVA, Mario, op. cit., p 49.

²² DÁVALOS MORALES, José, Op. cit., p 23.

Macias afirmó, un pueblo miserable, un pueblo harapiento, un pueblo pobre no podrá ser jamás un pueblo libre. La Revolución quiere que los mexicanos sean hombres civilizados que tengan la independencia económica para que puedan ser unos ciudadanos de la República y las instituciones libres puedan funcionar para hacer la felicidad de la nación. Por otro lado menciona que a efecto de evitar que el patrón, en detrimento de los legítimos derechos del trabajador, siga recibiendo la mayor parte de las utilidades, es conveniente proteger definitivamente al trabajador, protección que podrá lograrse mediante los sindicatos y el contrato colectivo de trabajo.

Gracida alude que el movimiento sindical persigue la realización de dos ideales: obtener una justa retribución y el respeto al pleno consentimiento.

“Von Versen dijo que la clase obrera debía tener todo tipo de garantías y tener asegurado su porvenir, y previno a los constituyentes a no temer a lo que decía Lizardi que ese artículo se iba a parecer a un santo Cristo con un par de pistolas yo desearía que los señores de la Comisión no tuvieran ese miedo, por que si es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese santo Cristo tenga polainas y 30-30, Bueno”²³

Froylan C. Manjarrez señaló que la importancia de las cuestiones del trabajo hacia conveniente que se le dedicara un titulo o capitulo especial dentro de la Constitución, sacándolas del artículo 5º.

Alfonso Cravioto llevó hasta sus últimas consecuencias las ideas hechas valer por los diputados radicales y propuso que se destinara un apartado de nuestra Constitución a la consagración de los derechos sociales. Insinúo la conveniencia de que “la Comisión retire, si la Asamblea aprueba, todas las cuestiones obreras que inclu-

²³ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho del Trabajo, t.I.*, 7ª ed., Editorial Porrúa, México 1997, p 64.

yeron en el artículo 5º, al fin de que, con toda amplitud, presentemos un artículo especial que será el más hermoso de todos nuestros trabajos; pues, así como Francia, después de su revolución, ha tenido el honor de consagrar en la primera de sus Cartas Magnas los inmortales Derechos del Hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados Derechos de los Obreros”²⁴.

José Natividad Macias, apoyo la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral y presento un Proyecto del mismo, que contenía lo que en su concepción debían de constituir las bases del derecho del trabajo. Para dar seguimiento a esta propuesta se integro una comisión presidida por Pastor Rouaix y Macias, el primero de ellos invito a José Inocente Lugo, jefe de la Dirección del Trabajo de la entonces Secretaria de Fomento y a Rafael L. de los Ríos, que se desempeñaba como secretario particular.

La Comisión presentó el proyecto a la asamblea, ésta no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 constitucional fue aprobada por unanimidad, pasando México como el primer país que estableció en la Constitución las garantía sociales.

El texto del artículo 123 Constitucional aprobado en 1917, es el siguiente:

“TITULO SEXTO. DEL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL.

ARTÍCULO 123. EL Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir las leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p 49.

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibida a unas y otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.
- III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.
- V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.
- VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como lo indica la fracción IX.
- VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.
- IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancía, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.
- XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fi-

jado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas, los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajo.

- XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las que podrán cobrar rentas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de la población, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.
- XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.
- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecutan, por lo tanto, los patronos deberán pagar las indemnizaciones correspondientes, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.
- XV. El patrono estará obligado observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y material de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.
- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos asociaciones profesionales, etcétera.
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando las mayorías de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional
- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un limite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada de igual numero de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.
- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o ha aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuese de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.
- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.
- XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el ultimo año y por indemnización tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o quiebra.
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en

ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especifica claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo

b) las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo o enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por e incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores

XXVIII. Las leyes determinaran los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos,

y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria, de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

XXX. Asimismo, será considerada la utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casa baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores con plazos determinados.²⁵

Por lo que respecta al Derecho Procesal del Trabajo, es en el artículo 123 Constitucional en donde surge como tal, “el derecho sustantivo y procesal del trabajo nacieron simultáneamente con el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917”²⁶

El artículo 123 contiene normas procesales las cuales se contienen en sus fracciones XX, XXI y XXII, que a la letra dicen:

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada de igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o ha aceptado el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuese de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del

²⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. cit., p 348-352.

²⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1982, p 21.

servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Las anteriores fracciones del artículo 123 Constitucional son los fundamentos Constitucionales para el nacimiento del Derecho Procesal del Trabajo, dando pie a que posteriormente se elaboraran en las entidades federativas de la Nación, Leyes que regularan el derecho procesal del trabajo y ulteriormente se promulgara la Ley Federal del Trabajo, la cual se dividiría en una parte de derecho objetivo y la otra de derecho adjetivo.

1.1.9.-Leyes Reglamentarias del Artículo 123 Constitucional.

A partir que se promulgó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917, surgieron Leyes del Trabajo expedidas por las Entidades Federativas, ya que en el primer párrafo del artículo 123 establece que: “El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir las leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región...”²⁷, pues en cada entidad federativa existían circunstancias económicas diferentes, por lo que se facilitaba a que los Estados mismos expidieran sus propias leyes del trabajo, ya que estos tenían conocimiento de las necesidades principales y reales de sus regiones.

De las leyes estatales promulgadas del periodo de 1917 a 1926, destacan las leyes de los estados de Veracruz y Yucatán, Estados que se han destacado por la importancia de sus leyes promulgadas.

²⁷ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p 50.

El 14 de enero de 1918, en el Estado de Veracruz fue expedida la Ley de Trabajo de Veracruz, por Cándido Aguilar, la cual reconocía el derecho de la libertad sindical, el derecho de huelga, ayudando al desarrollo del movimiento obrero. Los preceptos del salario y en general, sobre las condiciones de trabajo, aunados a la política de los primeros gobernadores, contribuyo a la elevación de las formas de vida de los hombres. Asimismo se definió el contrato de trabajo siendo: “aquel en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra, llamada patrón, un servicio personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria”²⁸

Un tema de mayor trascendencia de la ley veracruzana fueron las disposiciones respectivas a la participación de los trabajadores en las utilidades, estableciéndose un mes de sueldo que se pagaría anualmente, pero posteriormente en 1921 se fijó que la utilidad se determinaría por comisiones, definiéndose a la utilidad como “la ganancia líquida obtenida por la empresa, después de descontar el interés y la amortización del capital invertido”²⁹.

Como ya se menciona, de las disposiciones contenidas en la Ley del Trabajo de Veracruz, sobresalen también, las relativas a sindicatos y huelga; el sindicato fue definido como “la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones o trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio desarrollo y defensa de sus intereses comunes”³⁰; la huelga funcionaba como un instrumento que obligaba al patrón a cumplir con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo o a modificarlo en sus caso, estableciéndose, por lo que respecta a la huelga, el arbitraje obligatorio.

²⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. cit., p 363.

²⁹ Ibid., p 363 - 364.

³⁰ Ibid., p 364.

Con relación a los trabajadores extranjeros se establecía que se podía contratar a los extranjeros siempre y cuando un 80% de los trabajadores de una empresa fueran mexicanos.

Por que hace, a los conflictos surgidos entre trabajadores y patronos, se crearon Juntas Municipales de Conciliación y una Junta Central de Conciliación y Arbitraje, cuyo procedimiento llevado ante estas instancias, se dividía en dos etapas: la investigación, periodo en que se ofrecían pruebas, y la Conciliación y Arbitraje; la primera se llevaba ante las Juntas Municipales y la segunda, ante la Junta Central.

Felipe Carrillo Puerto, el 2 de octubre de 1918, expidió la Ley del Trabajo de Yucatán, en donde sigue las mismas terminología y reglamentación de los convenios industriales, imitando la ley de Veracruz. La ley de Alvarado Torres Díaz, del 16 de septiembre de 1928, modifica parcialmente, lo referente a la materia Sindical y Huelga, por lo que hace a los sindicatos establece que solo tendrán personalidad jurídica para celebrara contratos colectivos de trabajo, convenios industriales y ejercer las acciones derivadas de los mismos; y por lo que respecta a la huelga preceptúa estableciendo un arbitraje previo y obligatorio, que hacia nugatorio el derecho de huelga.

En breve tiempo todas las Entidades Federativas promulgaron a nivel local sus correspondientes leyes del trabajo. A pesar que cada Estado se regulaba por su propia ley del trabajo, las mismas daban diferente trato a los trabajadores y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces se extendían a dos o más Entidades Federativas, ninguna de ellas podía intervenir para solucionarlas, ya que sus decisiones carecían de eficacia, por estar fuera de su jurisdicción.

1.1.10.- Ley Federal del Trabajo (Derogación y Reformas)

1.1.10.1.- Ley Federal del Trabajo de 1931.

Vista la dificultad de dar soluciones a los problemas presentados en los Estados, para poder aplicar la Ley del Trabajo, así como la contradicción y carencia de unidad entre las diversas legislaturas locales provocaron desigualdades y especulación con los trabajadores de una misma zona económica; recargaron confusamente la justicia de amparo y acentuaron su inconformidad, por lo que el 6 de septiembre de 1929 se modificó el artículo 123, en su primer párrafo y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, se adoptó la solución de una sola ley del trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia. De este modo, se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo, que puso fin a las irregularidades y problemas expuestos.

Una vez publicada la reforma constitucional, el presidente Emilio Portes Gil, en julio de 1929, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue sometido a ataques del movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener un principio sobre sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, lo que disfrazó con el título de arbitraje semiobligatorio, llamado así porque; si bien las Juntas debían de arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución.

En 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo dando pie a discutirlo en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue debatido, y previo a un número importante de modificaciones, fue aprobado.

La Ley Federal del Trabajo, fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de Agosto de 1931. En el artículo 14 Transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos en materia de trabajo, expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión. Los dos proyectos anteriores fueron antecedentes principales de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, trasciende de manera especial por tres instituciones establecidas en ésta, tales instituciones son: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, las cuales constituyeron, en su momento, un instrumento para mejorar las condiciones de la clase trabajadora.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970, tuvo múltiples reformas y adiciones, algunas de estas son:

- Las del 11 de octubre de 1933, respecto a los artículos 114, 349 fracción V; 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427 y 428. Artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo.
- Las del 20 de enero de 1934, artículos 111, fracción VIII; 334, Fracción VII; 648, 684. se adicionó el Título VIII de la Ley con el capítulo IX-bis. Dentro de ese capítulo se introdujo el artículo 428-bis.
 - La del 20 de febrero de 1936, artículo 78.
 - La del 30 de diciembre, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal.
 - La del 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participación en asuntos políticos.
 - Las del 10 de abril de 1941, artículos 259, 262, 264, 265, 266, 269, 269bis y 664, modificación de preceptos sobre el derecho de huelga.
 - La del 10 de noviembre de 1944, artículo 390.
 - La del 21 de noviembre de 1950, artículo 110, segundo párrafo.

- El 28 de diciembre de 1954, se ratificó por el Congreso de la Unión la legislación promulgada por el Ejecutivo Federal en el uso de las facultades extraordinarias que le fueron concedidas por la Ley de Suspensión de Garantías expedidas con motivo de la declaración de guerra a las potencias centrales.

- Las del 29 de diciembre de 1962, se modificaron los artículos: 19, 20, 22, 72, 76, 77, 99, 100, 106, 107, 108, 109, 110, 121, 122, 123, 124, 125, 239, 330335, 358, 359, 360, 361, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427 y 428. Asimismo se adicionaron los artículos: 100 A, 100 B, 100 C, 100 D, 100 E , 100 F, 100 G, 100 H, 100 I, 100 J, 100 K, 100 L, 100 M, 100 N, 100 O, 100 P, 100 Q, 100 R, 100 S, 100 T, 100 U, 110 A, 110 B, 110 C, 110 D, 110 E, 110 F, 110 G, 110 H , 110 I, 110 J, 110 K, 110 L, 125 A, 125 B, 401 A, 401 B, 401 C, 401 D, 401 E, 401 F, 401G, 401 H, 401 I, 428 A, 428 B , 428 C, 428 D, 428 E, 428 F, 428 G, 428 H, 428I, 428 J, 428 K, 428 L, 428 M, 428 N, 428 O, 428 P, 428 Q, 428 R, 428 S, 428 T, 428 U, 428 V, 428 W, 428 X y 428 Y, artículos relativos a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones respecto a la relación de trabajo.

1.1.10.2.- Ley Federal del Trabajo de 1970

El presidente Adolfo López Mateos, en 1960, designó una comisión para que preparara un anteproyecto de Ley del Trabajo e iniciaran una investigación y estudio de las reformas que deberían de hacerse a la legislación del trabajo, dándose cuenta que las fracciones II, III, VI, IX, XXII, XXIII y XXXI del apartado “A” del artículo 123 Constitucional necesitaban ser reformadas, pues de otra forma no se podría armonizar la legislación laboral. En el mes de diciembre de 1961 se envió al poder revisor de la Constitución la iniciativa, la que quedo aprobada en el mes de Noviembre del año 1962, sin embargo el proyecto quedo en el escritorio.

Posteriormente, en el periodo presidencial de Gustavo Díaz Ordaz, se designó una segunda comisión, con el objeto de que preparara un segundo proyecto de Ley del Trabajo; en el mes de diciembre de 1968, el presidente envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una discusión con la participación de representantes de trabajadores y patronos. Después, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora, al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

De lo anterior se desprende que la Ley Federal del Trabajo tiene estos dos proyectos como antecedentes de su creación, destacando por la connotación que se da al trabajo en sus artículos 2 y 3, y por el Título Sexto que regula los trabajos especiales fundamentalmente. Su publicación fue en el diario oficial de la federación de 1º de abril de 1970 y entro en vigor el 1º de mayo del mismo año.

“La ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fabricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados, y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización.”³¹

La Ley Federal del Trabajo ha tenido múltiples reformas y adiciones, algunas de estas son:

³¹ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p.60.

- En el año de 1973 se reformo la ley, con el propósito de crear principios e instituciones defensores del poder adquisitivos del salario.
- En 1976, se reformaron los artículos 28, 97, 103 bis, 121, 122, 127, 154, 156, 600, 606, 664, 726, 748 y 777, con objeto de señalar el procedimiento para proceder a los pagos adicionales de repartos de utilidades; para que FONACOT pudiera conceder créditos y estos fueran deducibles del salario; para la validez de la cláusula de admisión sindical; sobre los derechos de preferencia que establece la ley; y para la creación de las Juntas Federales Especiales de Conciliación y Arbitraje, para facilitar la descentralización.
- En 1978 se adicono el Titulo Cuarto, con un Capitulo III bis, que comprenden los artículos 153-A a 153-X y con la modificación de los artículos 3, 25, 132, 159, 180, 391, 412 y otros, se incorporó y reglamento la obligación de las empresas para capacitar y adiestrar a sus trabajadores; asimismo se adicionaron los artículos 512-A a 512-F, 527-A y 539-A a 539-F, para prever el establecimiento de las unidades administrativas encargadas de promover, controlar y evaluar la aplicación de dicha obligación.
- En 1978 se adiciona el Capitulo XVI del Titulo Sexto, que comprenden los artículos 353-A a 353-I, destinado a regular el trabajo de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad.
- En 1980 se adiciona el Capitulo XVII, que comprende los artículos 353-J a 353-U, destinado al trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley.

1.1.10.3.- Reformas de la Ley Federal del Trabajo en 1980

En 1980, se efectuó el mayor numero de reformas a los artículos originales del derecho procesal de la Ley Federal del Trabajo, modificándose en su integridad los Títulos Catorce Quince y Dieciséis, adicionando el artículo 47 con dos párrafos finales, derogando los artículos 452 a 458, 460^a 465, 467, 468, 470 y 471, para estable-

cer las bases de un nuevo derecho del trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta de aviso de despido al trabajador.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, las reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo, fueron publicadas en el diario oficial el 4 de enero de 1980, entrando en vigor el 1º de mayo de 1980. desde entonces el derecho procesal del trabajo se considera como un derecho social de clase.

El derecho procesal del trabajo, se considera derecho social de clase, ya que a partir de la reformas de 1980, se estableció la nivelación del poder económico de la parte patronal con la fuerza jurídica de los trabajadores, mediante la regulación desigual de los desiguales, ya que en las reformas en mención se introdujo las nuevas normas del procedimiento del trabajo, entre las cuales destacan las siguientes: la imposición de la carga de la prueba al patrón, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, los efectos del aviso de despido, la concentración del procedimiento, la conciliación como medio de solución de los conflictos, las modificaciones al procedimiento de la huelga y la intervención de las autoridades en beneficio de la verdad y de la justicia.

Las leyes de 1931 y 1970 no reflejaron la mística clasista y social, como se refleja en las reformas de 1980, por lo que mantuvieron al procedimiento laboral alejado de la justicia social reivindicadora de los derechos de los trabajadores. Hallándose el procedimiento en excepciones e incidentes, convirtiéndolo a éste en un mecanismo lento y costoso para los trabajadores principalmente, dándose el legislador cuenta de lo que perjudicaba a los trabajadores por lo que no era suficiente el derecho sustantivo del trabajador, sino que además era necesario establecer una estructura procesal tangible para la defensa de los derechos objetivos de los trabajadores, dando pie a las reformas procesales del derecho del trabajo de 1980.

Después de las reformas de 1980 la Ley Federal del Trabajo ha tenido múltiples reformas y adiciones, algunas de estas son:

- En 1982 y 1984 se reformó el artículo 141, para ampliar la protección patronal al INFONAVIT y distinguir entre el sistema de aportaciones que integra el fondo de ahorro de los trabajadores, del sistema de recuperación de los créditos otorgados. En el mismo año de 1982, se reformaron los artículos 97 y 110, para permitir el descuento salarial del 1% para la administración, operación y mantenimiento de conjuntos habitacionales financiados por INFONAVIT, si el trabajador lo acepta.

- En 1983, entraron en vigor las reformas a los artículos 570 y 573, que permiten la revisión y aumento de los salarios mínimos en cualquier momento del año.

- En 1984 entraron en vigor las modificaciones a los artículos 153-K, 153-P, 153-Q, 153-T, 153-U, 153-V, 538, 539 y 539-A a 539-E, por medio de los cuales desaparece la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que dicha Secretaría tenga a su cargo las actividades correspondientes al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

- En 1987 se aprobaron las consecuentes reformas a los artículos 15, 42, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 144, 322, 324, 330, 335, 336, 345, 486, 523, 553, 557, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 573, 574, 676, 678, 679, 680, 681, 1004, además de adicionar al artículo 682-A a derogar el artículo 572, las modificaciones tienen por objeto adecuar la Ley al nuevo texto de la fracción VI del apartado A del artículo 123 Constitucional, por lo tanto se establece que será una Comisión Nacional que fije los salarios mínimos, se suprime la distinción entre salario de la ciudad y del campo, se cambia la expresión de zonas económicas por el de áreas geográficas y se establecen las bases para la integración tripartita de las comisiones consultivas a las que se refiere el nuevo texto constitucional.

1. 2.- CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El Derecho Procesal del Trabajo, como tal es una creación realmente reciente a comparación de las demás ramas del derecho, pues la rama del Derecho Procesal, es de donde deriva el Derecho Procesal del Trabajo; en el siglo antepasado aun se le conocía con diversas acepciones como enjuiciamiento civil, práctica civil, practicas forenses, etc. Y no se le daba la categoría de ciencia de una exposición dogmática, sistemática ordenada y lógica que pudiera regular los actos jurídicos procedimentales y principios que lo conformaban.

Por lo que se consideró necesario la creación de una ciencia de la actividad jurisdiccional del Estado para impartir justicia, pues la función de impartición de justicia es característica propia de toda norma procesal, así es como se origina el Derecho Procesal, derivándose las demás ramas procesales y lógicamente el Derecho Adjetivo del Trabajo.

Fueron muchas las causas por las cuales se creó y surgió el Derecho Procesal del Trabajo algunas de ellas son la lucha de la clase campesina y proletariada, para lograr el reconocimiento y aplicación de sus derechos sociales; además del fracaso del Derecho Civil para solucionar los problemas obreros-patronales de manera justa.

El derecho adjetivo laboral nace con autonomía científica, con la necesidad de constituir un derecho procesal acorde al derecho del trabajo objetivo que tutele su esencia dinámica y humana, pues sería imposible la utilidad del derecho sustantivo

sin su respectivo derecho adjetivo, pues éste obliga y responsabiliza a quien viola una norma laboral, mediante la aplicación de la Ley del Trabajo.

Al ser el derecho procesal del trabajo una nueva rama del derecho varios autores tratan de sintetizar su esencia y su función definiéndolo, por lo que a continuación se citan a varios autores.

Néstor de Buen Lozano, “El derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo.”³²

Francisco Roos Gamez, “Derecho Procesal Laboral es la rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o ha consecuencia de las relaciones obrero-patronales.”³³

Armando Porrás y López, “El Derecho Procesal del Trabajo, es aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de la normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico.”³⁴

Méndez Pidal, “El Derecho Procesal del Trabajo, es el medio por el cual se obtiene una declaración jurisdiccional de los tribunales del trabajo en orden al ejercicio de una acción procesal social, por cuyo conducto se facilita la ejecución y actuación del derecho social, material y sustantivo.”³⁵

³² DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho procesal del Trabajo*, 11ª ed., Editorial Porrúa, México 2003, p. 38.

³³ ROSS GAMEZ, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, 1ª ed. del autor, México 1978, p. 20.

³⁴ PORRAS Y LÓPEZ, Armando, *Derecho Procesal del Trabajo, de acuerdo con la nueva Ley Federal del Trabajo*, 1ª ed., Editorial Porrúa, México 1971, p. 19.

³⁵ Citado por BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª ed., Editorial Trillas, México 2002, p. 20

Arturo Valenzuela, “El Derecho Procesal Objetivo en materia de Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad del Estado y de las partes en el proceso, para hacer efectiva la satisfacción de los intereses particulares nacidos de la relación jurídica de trabajo.”³⁶

Luigi de Litala, “ El Derecho Procesal del Trabajo es la Rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que disciplina la actividad del juez y de las partes en todo el procedimiento concerniente a la materia de trabajo.”³⁷

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, “ El Derecho Procesal del Trabajo conoce la actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho.”³⁸

Marco A. Díaz de León, “El Derecho Procesal del Trabajo es la rama de la ciencia jurídica que comprende y estudia la esencia, desarrollo y efectos del cúmulo de relaciones adjetivas conformadoras del proceso del trabajo.”³⁹

Por su parte Rafael de Pina “El derecho Procesal del Trabajo –como manifestación del derecho positivo- es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso. El derecho procesal del trabajo – como rama de la Enciclopedia Jurídica - es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos.”⁴⁰

³⁶ Citado por RAMÍREZ FONSECA, Francisco, *La Prueba en el Procedimiento Laboral (comentarios y jurisprudencia)*, 7ª ed., Editorial Pac, México 1987, pp. 25 y 26

³⁷ Citado por DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. cit., p. 38.

³⁸ TENA SUCK, Rafael y Hugo ITALO MORALES, *Derecho Procesal del Trabajo*, 6ª ed., Editorial Trillas, México 2002, p. 16.

³⁹ DÍAZ DE LEÓN, Marco A., *La Prueba en el Proceso Laboral, t.I*, 1ª ed., Editorial Porrúa, México 1990, p. 31

⁴⁰ DE PINA, Rafael, *Curso de Derecho procesal del Trabajo*, 1ª ed., Ediciones Botas, México 1952, p.8

Alberto Trueba Urbina, “ Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreros e interpatronales.”⁴¹

Ramírez Fonseca Francisco, “El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y de no ser esta posible, a resolver los conflictos, por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto siempre dentro de su propia orbita de facultades.”⁴²

De lo anterior se puede decir que el Derecho Procesal del Trabajo es “Conjunto de preceptos que regulan la actividad del Estado, a través de las autoridades establecidas tanto en la Constitución Federal y las Leyes reglamentaria del artículo 123 Constitucional, actividad encaminada a buscar la justicia social, por medio de la conciliación de los conflictos de trabajo tanto jurídicos como economicos, y de no ser posible esto, a resolver dichos conflictos, por vía jurisdiccional, emitiendo el derecho aplicable al caso concreto siempre dentro de sus propias facultades.”

⁴¹ TRUEBA URBINA, Alberto, Op. cit., p.74.

⁴² RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Op. cit., p. 26.

1. 3.- NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Lo que se pretende es ubicar al Derecho Procesal del Trabajo dentro de alguna de las clasificaciones del Derecho en: público, privado o social, siendo ésta última, una nueva clasificación del derecho, la cual ya varios autores la toman en cuenta y la incluyen dentro de la clasificación del derecho, en virtud que consideran superada la clasificación tradicional.

Anteriormente el Derecho era clasificado como derecho público y derecho privado entendiéndose por estos: derecho publico, rama del derecho positivo destinada a la regulación de los intereses que merecen la calificación de particulares; derecho privado, rama del derecho positivo destinada a la regulación de los intereses que merecen la calificación de generales. Por su parte José Dávalos Morales, dice: “se esta frente al derecho público cuando se tutela un derecho real no patrimonial y cuando se tutela un derecho patrimonial, frente a normas de derecho privado.”⁴³

Alberto Trueba Urbina define al Derecho Social de la siguiente manera: “Es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”⁴⁴, De la Cueva nos dice que los derechos sociales “son los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombre que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y el futuro, que haga posible vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humana”⁴⁵

⁴³ DÁVALOS MORALES, José, Op. cit., p. 27.

⁴⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, Op. cit., p 79.

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p 80.

El derecho procesal se encuentra clasificado dentro del derecho público, en virtud de que en sus preceptos establecen la intervención del Estado, a través de la función jurisdiccional que se le concede al Estado.

Por otro la Ley Federal del Trabajo en su artículo 5º hace mención que las disposiciones serán de orden publico, sin embargo las normas del derecho tienden a reivindicar los derechos de los trabajadores.

Artículo 5º **Las disposiciones de esta Ley son de orden público**, por lo que no producirá efectos legales, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca...”

El derecho sustantivo del trabajo es considerado dentro de la clasificación del derecho social, por ser un derecho de clase, esto es, por que tiende a proteger los derechos de la clase trabajadora, por lo que también, se le denomina como un derecho de clase. Al respecto Mario de la Cueva nos señala que: el derecho del trabajo es un derecho protector de una clase social y se funda en la imperiosa necesidad del proletariado de mejorar su nivel de vida, en espera, y esto es lo fundamental, de que se opere la transformación del mundo hacia un régimen mas justo. El derecho del trabajo no es una finalidad ultima, sino una ordenación transitoria, esto es, una medida exigida por una clase social para evitar la explotación de que era victima.

La naturaleza del derecho procesal del trabajo se precisa por el carácter social de las normas que lo conforman, siendo estas emanadas de una lucha de clases para lograr el establecimiento y la reivindicación de los derechos de los campesinos y proletariados a través del movimiento de la Revolución, por lo la normatividad procesal regula la actividad social del Estado en beneficio de la clase trabajadora

A pesar de que el Derecho Procesal del Trabajado esta influido por el Derecho Procesal, el cual se encuentra dentro de la clasificación del derecho Publico, el derecho adjetivo del trabajo es una rama del derecho social por ser norma instrumental del derecho del trabajo.

La característica de la ley Adjetiva del trabajo es regular conflictos de clases y relaciones jurídicas y económicas en las que esta interesada la comunidad obrera, y realiza la tutela el Estado por lo relativo al mejoramiento económico de los trabajadores; en general, el Derecho Procesal del Trabajo tiene finalidades de interés colectivo, siendo que estas características no encajan en el derecho publico ni privado, sino en el derecho social por tutelar en beneficio de los trabajadores, dividiendo a la sociedad en clases; trabajadora y patronal, la cual no se ve en ningún otro derecho, además de que sus normas se imponen aún al mismo Estado.

Con relación a la tutela del derecho procesal del trabajo en beneficio de la clase trabajadora se puede ejemplificar con: la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón y lo que nos indica la Ley Federal del Trabajo que en la interpretación de las normas del trabajo, en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable para el trabajador, por mencionar algunos; manifestando que las normas del trabajo benefician a los trabajadores y dividen a la sociedad en clases.

Por otra parte, hay autores que indican que al derecho procesal del trabajo no es posible ubicarlo dentro de alguna rama del derecho como lo afirman Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, al decir que: “a mayor abundamiento la división de derecho publico y derecho privado se encuentra actualmente en revisión debido a las tendencias de tratadistas que pretenden incluir una categoría mas a la cual han denominado derecho social, y en la que ubican al derecho laboral”⁴⁶.

⁴⁶ TENA SUCK, Rafael, Op. cit., p.16.

Consecuentemente de todo lo anterior, el Derecho Procesal del Trabajo es una rama del derecho social ya que busca lograr el establecimiento y la reivindicación de los derechos de los campesinos y proletariados, es decir de la clase trabajadora, a través de las normas que fijan los derechos mínimos que tienen y las normas reivindicatorias de sus derechos.

1. 4.- AUTONOMÍA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Hay muchas opiniones con respecto a la autonomía del derecho procesal del trabajo, algunos autores la relacionan y afirman que es una rama del derecho procesal civil, careciendo de autonomía, otros mencionan que la autonomía radica fundamentalmente en la función de los sujetos que intervienen, y mientras que otros consideran que la autonomía del derecho procesal se basa en su naturaleza, así como sus normas, principios, instituciones y doctrina, sin que esto signifique una separación total de las demás disciplinas del Derecho.

En relación a que el derecho procesal del trabajo no es autónomo por que es una rama del derecho procesal civil, el autor mas destacado que defiende esta idea es Rafael de Pina al mencionar que: "Realmente el derecho procesal administrativo, el del trabajo, y el fiscal, no son más que ramas parciales del Derecho Procesal Civil, sin que pueda atribuirles la autonomía que algunos autores les reconocen, continua diciendo, la tendencia a ver en cada una de estas ramas del Derecho Procesal Civil categorías autónomas del mismo, conduce a una disgregación inconveniente de esta provincia del derecho, que da lugar a concepciones jurídico-procesal artificiosas y

carentes de la más elemental fundamentación. Los principios que se inspira el derecho procesal del trabajo no son, en lo esencial, distintos de los del derecho procesal civil, como los de este no lo son de los del derecho procesal penal. Los tratadistas que han dedicado atención particular al derecho procesal del trabajo, defienden ardentemente la autonomía de esta disciplina científica. Realmente, sin embargo, la autonomía del derecho procesal del trabajo como rama de la ciencia del derecho es una autonomía puramente académica.”⁴⁷.

Por su parte Francisco Ramírez Fonseca, nos dice al respecto que: “La laguna de la Ley procesal supone la existencia de un derecho expresamente reconocido por la ley sustantiva, derecho que es necesario tutelar. De lo contrario, el órgano jurisdiccional quedaría convertido en un poder legislativo omnipotente, sí pues, la labor de integración por parte del órgano jurisdiccional consiste en encontrar, a falta de normas expresas, alguna disposición, dentro de la ley de la Materia que permita resolver el conflicto (autointegración) y de no haberla, dentro de la misma legislación, buscarla en la legislación de otra materia (heterointegración). El derecho procesal del trabajo no escapa a esta verdad, y por otra parte el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo hace alusión a los principios generales del Derecho, creemos valido arribar a la siguiente conclusión: El Código Federal de Procedimientos Civiles, sigue siendo de aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a las normas de procedimiento, ya que el derecho procesal del trabajo, en estricto rigor jurídico carece de autonomía científica”⁴⁸

Por lo que hace a la idea de que la autonomía del derecho adjetivo del trabajo se basa en los sujetos que intervienen, uno de los autores que lo menciona es Francisco Ross Gamez al señalar que la autonomía “no es propia del Derecho Procesal Laboral, en virtud de que también la presentan otras ramas del derecho dado que esencial y funcionalmente está en función de los sujetos que intervienen, esto es,

⁴⁷ DE PINA, Rafael, Op. cit., p. 8 - 9.

⁴⁸ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Op. cit., p 28 - 29.

que siendo el derecho procesal una ciencia, el derecho procesal del trabajo como rama de dicho tronco común goza también de autonomía científica por la naturaleza del derecho sustantivo que tutela. El Derecho Procesal Laboral con verdadera autonomía esta en función del Derecho del Trabajo y de las relaciones obrero patronales”.⁴⁹

Con relación, al último punto referente a que el derecho procesal del trabajo es autónomo, ya que éste tiene normas, instituciones, principios, doctrina y naturaleza propia, hay varios autores que defienden esta idea, como lo son Néstor de Buen Lozano y Alberto Trueba Urbina, entre otros, éste ultimo defensor del derecho social y en particular del derecho del trabajo.

Néstor de Buen Lozano nos señala que: "debe invocarse la autonomía del derecho procesal del trabajo respecto del derecho procesal civil y, en general, de las otras ramas del derecho procesal, en base a las consideraciones: Principios propios, son diferentes de los del derecho procesal común; Tribunales propios, la función jurisdiccional la ejercen la Junta de Conciliación y Arbitraje, que tiene su origen en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 Constitucional; Objetivos particularmente diferentes, las diferencias y los conflictos de trabajo que se encomiendan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se limita a la calificación jurídica de las controversias, resolviendo sobre la interpretación y cumplimiento de las normas laborales, sino que además se faculta a las Juntas para dictar normas que constituyan las condiciones de trabajo de las empresas; Definitividad de las resoluciones, la jurisdicción laboral no admite una segunda instancia, de tal manera que sus resoluciones no admiten recurso alguno, salvo dos excepciones que son la aclaración de laudo y la revisión de los actos de ejecución".⁵⁰

⁴⁹ ROSS GAMEZ, Francisco, Op. cit., p. 23.

⁵⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. cit., p. 41-42.

Por lo que hace al defensor del derecho procesal del trabajo, Alberto Trueba Urbina, nos indica que: “El derecho procesal del trabajo es autónomo la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por la independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no incluye que exista relación de las mismas. Estas características fundamentales definen la autonomía científica. En efecto para que una rama jurídica puede decirse autónoma, la doctrina enseña que debe ser bastante extensa, que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea, dominado el concepto general común y distinto del concepto general informatorio de otra disciplina; que posea un método propio, es decir, que adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación. Esta doctrina es aplicable al derecho procesal del trabajo, para la definición de su autonomía. Además siendo el derecho procesal del trabajo una rama jurídica autónoma y parte del derecho social, asimismo tiene que ser autónoma la disciplina procesal, también social, que organiza los tribunales y procedimientos del trabajo”.⁵¹

De las ideas anteriores, a mi parecer, la mas adecuada, es la que sostienen De Buen Lozano y Trueba Urbina, ya que a pesar que el derecho procesal del trabajo es una disciplina jurídica reciente, en la actualidad y en la vida diaria hay diversos problemas concernientes a las relaciones laborales, que si no tuviera una autonomía, es decir, instituciones, doctrina, legislación, principios, tribunales, etc. propios, no se podrían resolver las mismas, tal y como sucedió cuando el derecho del trabajo se regulaba en el código civil, pues el derecho procesal es cambiante con el transcurrir de los días y de los fenómenos sociales.

Derivado de lo anterior, cabe mencionar que la autonomía de una rama jurídica se logra cuando la disciplina tiene un campo de estudio, como lo tiene el derecho procesal del trabajo el que abarca una serie de:

⁵¹ TRUEBA URBINA, Alberto, Op. cit., p. 25.

- Principios, los cuales buscan un sistema procesal que logre celeridad a través de la sencillez de su forma, garantizando la seguridad jurídica de las partes, y demás principios establecidos en las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1980.

- Legislación, el derecho procesal del trabajo cuenta con un sistema normativo y fuentes formales propias creadas por los legisladores.

- Instituciones, el derecho procesal ha generado en su corto tiempo de vida instituciones novedosas, esto es, por los cambios y movimientos sociales que han surgido en la sociedad, algunos ejemplos de dichas instituciones son: la sentencia colectiva, la huelga, el cierre el paro, laudos dictados a verdad sabida y buena fe guardada, entre otras.

- Doctrina, ha sido objeto de estudio, a través de investigaciones, textos manuales, tratados, diccionarios e inclusive didáctica, pues se contempla dentro de los planes de estudio de las universidades.

- Tribunales, esta rama cuenta con tribunales propios, representado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que tiene su origen en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, las cuales conocerán los conflictos como autoridades jurisdiccionales integradas por representantes de los trabajadores, gobierno y patrones; autónomas del poder del poder judicial.

La autonomía científica de una disciplina como sucede con el derecho procesal del trabajo, no significa que se deba presentar aislada, por lo que dicha autonomía no significa una separación total de los principios generales y fundamentales del Derecho.

1. 5.- FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

La palabra fuente proviene del latín fons fontis que significa el manantial de agua que brota de la tierra, y por lo que hace al derecho es el lugar de donde proviene la norma jurídica.

“El término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a la fuente de un río es buscar el lugar en donde las aguas salen de la tierra por lo tanto, preguntar por las fuentes del derecho es averiguar el punto donde salieron las normas de las profundidades de la vida social para aparecer en la superficie del derecho.”⁵²

Atendiendo a la división clásica de las fuentes del derecho, se catalogan en reales y formales. Así mismo García Maynez nos menciona una tercera clasificación las llamadas históricas que son aplicables a documentos que encierran los textos de una ley o conjunto de leyes como: libros, escrituras etc., pero Armando Porras y López, comenta que la llamada fuente histórica: “no es sino la fuente formal en un momento histórico determinado de cualquier pueblo de la tierra; en otras palabras, las fuentes formales del presente, en cierto modo serán las fuentes históricas del mañana”⁵³.

Atento a lo anterior es por lo que en el presente trabajo se analizaran para su estudio a las fuentes reales y formales del Derecho Procesal del Trabajo

⁵² Claude de Pasquier citado por GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, 53ª ed., (reimpresión), Editorial Porrúa, México 2002, p. 52.

⁵³ PORRAS Y LÓPEZ, Armando, *Op. cit.*, p 33.

1.5.1.- Fuentes Reales.

Son los hechos sociales, culturales, económicos y políticos que motivan y determinan el contenido de la norma jurídica, a través de la vida misma de la sociedad, mediante el actuar, la conducta y la estructura para, vivir dentro de un orden social laboral, dando razón a la existencia del Derecho Procesal del Trabajo.

“Las fuentes reales son aunque parezcan materialidad, las necesidades mismas insatisfechas o por satisfacer de los trabajadores y de los patrones mismos. Las formas para solución de los conflictos de trabajo con su contenido eminentemente económico, la conducta de los trabajadores y de los empresarios ante los tribunales del Trabajo; el sentido interpretativo de la relación obreropatronal; la exégesis de los contratos y convenios con las cláusulas levantadas ante las juntas de Conciliación y Arbitraje y, en unas cuantas palabras los hechos y los actos ejecutados por los trabajadores de naturaleza procedimental dentro del proceso laboral, constituyen las fuentes reales del Derecho Procesal del Trabajo”⁵⁴

1.5.2.- Fuentes Formales.

Son los procesos, modos y formas mediante los cuales se manifiestan, crean y expresan las reglas jurídicas mediante preceptos concretos y obligatorios

En nuestro derecho procesal del trabajo se reconocen como fuentes formales los que consigna el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

⁵⁴ Ibid., p.34 - 35.

Artículo 17 "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

Además, de las fuentes establecidas en el mencionado artículo, existen otras fuentes formales que el legislador de 1970 no estableció, pero que en la doctrina y en la práctica se tienen, como son: el contrato colectivo de trabajo, el contrato-ley, el laudo constitutivo colectivo y el reglamento interior de trabajo.

Analizaremos brevemente las fuentes de nuestro Derecho Procesal del Trabajo, siguiendo el orden establecido por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, sin que eso implique que sea este el orden jerárquico en su aplicación.

1.5.2.1.- La Constitución.

La Constitución se convierte en la fuente fundamental no solo de las instituciones de la Nación, sino también de las normas que la rigen, en ésta se consagran los derechos mínimos que a su favor tiene la clase trabajadora.

En su artículo 123 contiene toda la esencia jurídico-laboral, garantizando de esta forma los llamados derechos sociales. Las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo no son más que un fiel reflejo de lo pactado en la Constitución, recalando que hay tres fracciones las cuales hacen referencia al aspecto procesal del derecho del trabajo:

XXIII. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada de igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

XXIV. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o ha aceptado el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuese de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXV. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Además del artículo 123, existen en nuestra Carta Magna otros artículos como el 3º fracción VII, 5º, 32, 73 fracción X, 115 fracción VIII, y 116 fracción V. que se refieren al derecho laboral y en consecuencia a su derecho adjetivo.

1.5.2.2.- Ley Federal del Trabajo.

Es la Ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, es la encargada de hacer factible su aplicación; fue expedida el 18 de marzo de 1931 y abrogada por la ley que entro en vigor el 1º de mayo de 1970, esta contiene tanto disposiciones de orden sustantivo como de orden adjetivo.

La Ley Federal del Trabajo en la actualidad, consta de 1010 artículos, dividida en dieciséis títulos. Es una ley joven, sin embargo ha sufrido varias reformas, con el fin de precisar conceptos y hacer mas funcionales sus principios.

La Ley Federal del Trabajo, consagra derechos mínimos a favor del trabajador, derechos que en muchas ocasiones son superados a través de contratos o resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje e inclusive por la costumbre. Derivado de lo anterior se desprende que los trabajadores y patronos no podrán en ningún caso realizar un contrato de trabajo en condiciones desfavorables para los trabajadores, mínimo tiene que otorgar los derechos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, tal y como lo establece su artículo 56, que a la letra dice:

Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales...”

1.5.2.3.- Reglamentos

Es una norma de carácter general, abstracta e impersonal expedida por el titular del Poder Ejecutivo, con la finalidad de lograr la aplicación de una ley previa. El reglamento es producto de la facultad reglamentaria contenida en la fracción I del artículo 89 de la Constitución, que encomienda al Presidente de la República la facultad para proveer, en la esfera administrativa, a la exacta observancia de la ley.

Todo reglamento es una norma que complementa y amplía el contenido de una ley, por lo que jerárquicamente aquel está subordinado a ésta y corre la misma suerte; de tal manera que si una ley es reformada, derogada o abrogada, el reglamento

se verá afectado con las mismas consecuencias, a pesar de que no se hubiere reformado, derogado o abrogado expresamente por otro reglamento, ya que este no goza de la autoridad formal de una ley.

Para que los reglamentos puedan ser considerados como fuentes del derecho procesal del trabajo, tal y como lo menciona el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario que se deriven de ésta, sin que estos reglamentos puedan superar las disposiciones de la ley, pues la facultad legislativa del ejecutivo tiene por objeto proveer la observancia de las leyes y no a su modificación. Por ejemplo el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente del Trabajo; el Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo; el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, entre otros.

1.5.2.4.- Tratados Internacionales.

La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969 señala en artículo 2º que: "se entiende por tratado un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular".⁵⁵

El artículo 6º de la Ley Federal del Trabajo, dispone que: Las leyes respectivas y los contratos celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que benefician al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

⁵⁵ CASTORENA, José de Jesús, Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, Tipografía para FOCET "ale", México 1984. p 18.

Para que surtan efectos los tratados en nuestro sistema jurídico, deben reunir los requisitos que dispone el artículo 133 de la Constitución Federal.

Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o Leyes de los Estados.

De los tratados en materia de trabajo celebrados por México se puede mencionar el de Indemnización por desempleo de 1937; indemnización por accidente de trabajo de 1935; protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador de 1993, entre muchos otros.

1.5.2.5.- Analogía Jurídica.

Se entiende por analogía jurídica una semejanza entre hechos o situaciones que se encuentran en la base de la interpretación analógica u operación realizada por el intérprete para aplicar a un caso no previsto por el orden jurídico las disposiciones jurídicas destinadas a regir casos similares.

“Este es un recurso que por excelencia se utiliza para llenar los vacíos en la legislación, la ausencia de disposiciones para casos concretos; consiste en aplicar una norma que prevea un caso semejante al que se intenta regular y para el cual no exista disposición expresa, dando así origen a una nueva norma que, en todo caso, nun-

ca podrá exceder en sus alcances al caso concreto de que se trate, a no ser que, recogida por la Corte, llegue a integrar jurisprudencia obligatoria”⁵⁶

Es el fenómeno jurídico en la que dos situaciones, una puesta por la Ley y la otra no, ya que a controversias semejantes deben aplicarse los mismos principios jurídicos procesales. El juzgador encontrándose ante la laguna de la Ley y teniendo vivencia de una norma que regula en caso similar, tendrá que aplicar una norma nueva con apoyo a los principios de la norma conocida. Por lo que se considera que la analogía es un instrumento para crear una norma jurídica.

Por su parte Néstor de Buen Lozano nos dice: que la “analogía es un criterio de creación de normas especiales, la cual se basa en el principio general del derecho de que donde haya la misma razón, debe de existir la misma disposición”⁵⁷.

1.5.2.6.- Principios Generales del Derecho

Se refiere a los principios del derecho general establecidos en el artículo 14 Constitucional, siendo comunes a todas las ramas jurídicas, no solamente a la del derecho adjetivo del trabajo.

“Los principios generales del derecho en su acepción filosófica, significa máximas o verdades universales de derecho que han servido para orientar a la misma ley positiva”⁵⁸.

⁵⁶ DÁVALOS MORALES, José, Op. cit., p. 78.

⁵⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. cit., p 52.

⁵⁸ PORRAS Y LÓPEZ, Armando, Op. cit., p 49.

Trueba Urbina nos dice que “sin duda fue un acierto suprimir los principios del derecho común como fuentes del derecho sustantivo y procesal del trabajo; pero al haber incluido entre las nuevas fuentes los principios generales del derecho, tanto en lo sustantivo como en lo procesal, constriéndolos a los que se mencionan en el artículo 14 de la Constitución Política, como se dice en la exposición de motivos de la nueva ley, origina la inclusión en el derecho del trabajo y en su disciplina procesal, de principios generales del derecho burgués, que son incompatibles con nuestra disciplina de carácter social, por lo que tales principios generales del derecho no pueden ser que los que integran en su conjunto el derecho social en lo sustantivo y en lo procesal”⁵⁹.

1.5.2.7.-Principios Generales Sociales Derivados del Artículo 123 de la Constitución.

Por lo que hace a estos principios hay autores que mencionan que se encuentran establecidos o comprendidos en los principios generales que se deriven de la Constitución.

Por su parte Trueba Urbina nos dice que: “Los principios de justicia social no son precisamente los que se derivan de la Ley Federal del Trabajo, ni los que entiende como tales el legislador de esta hora, o sea los que tienen por objeto la protección y tutela de los trabajadores, a fin de conseguir un equilibrio burgués en la justicia social, sino los que se derivan del artículo 123 constitucional en el que se identifican y fusionan como dos océanos el derecho social y el derecho del trabajo, de donde emerge la justicia social en su función proteccionista y reivindicadora de los trabajadores. De manera que en el proceso laboral las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en

⁵⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, Op. cit., p 31.

función supletoria de la ley, deben estructurar principios procesales de justicia social para beneficiar a los trabajadores en el proceso y para conseguir la reivindicación en el laudo, de manera que recuperen la plusvalía o explotación que han sufrido y sufren en los regímenes capitalistas⁶⁰.

1.5.2.8.- La Jurisprudencia.

La Jurisprudencia es la aplicación de los principios jurídicos para interpretar la ley, los cuales se encuentran contenidos en las resoluciones dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito. Lo resuelto en ella se sustentará en cinco ejecutorias no interrumpidas por ninguna en contrario que aprueben ocho ministros como mínimo si se trata de resoluciones del Tribunal en Pleno, por cuatro en el caso de las Salas y por unanimidad de votos si corresponden a un Tribunal Colegiado, las cuales tiene carácter de obligatorias y solo pueden ser de la forma y en los términos que la Ley de Amparo señala.

La Suprema Corte ha reconocido a la jurisprudencia el carácter de fuente del derecho, pues señala que ésta emerge de la fuente viva que implica el análisis reiterado de las disposiciones legales vigentes, en función de su aplicación a los casos concretos sometidos a la consideración de su aplicación de la Suprema Corte de Justicia y los Tribunales Colegiados de circuito conforme a las respectivas competencias; precisamente porque la jurisprudencia es fuente de derecho, de ahí dimana su obligatoriedad en términos del artículo 192 de la Ley de Amparo.

Sexta Epoca

Instancia: Segunda Sala

⁶⁰ Ibid. p 31 y 32.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: Tercera Parte, CXXIX
Página: 28

JURISPRUDENCIA, CONCEPTO Y OBLIGATORIEDAD DE LA. No se puede equiparar la jurisprudencia con el "uso", "costumbre" o "práctica en contrario" de que habla el artículo 10 del Código Civil del Distrito y Territorios Federales, en virtud de que la jurisprudencia de la Suprema Corte no se origina ni se funda en ellos, sino que emerge de la fuente viva que implica el análisis reiterado de las disposiciones legales vigentes; en función de su aplicación a los casos concretos sometidos a la consideración de este Alto Tribunal, conforme a su competencia; y precisamente porque la jurisprudencia es fuente de derecho, de ahí dimana su obligatoriedad en los términos del artículo 193 bis de la Ley de Amparo.

Amparo en revisión 4086/61. Compañía de Fianzas México, S. A. 15 de marzo de 1968. Cinco votos. Ponente: Jorge Iñárritu.

Consideran varios autores, entre ellos Francisco Córdova Romero y Francisco Ross Gamez, que la fuente formal más importante es la jurisprudencia, el primero de ellos señala la que "la jurisprudencia es la fuente más importante para el Derecho Procesal Laboral, no solo por que se le hizo justicia al ser incluida como tal en la Ley de 1970, ya que la Ley de 1931 no la contemplo, sino porque en la vida diaria de los negocios observamos que tanto los particulares como las autoridades recurrimos a ella en la búsqueda de la solución a determinado problema"⁶¹.

Por su parte Ross Gamez nos dice que la jurisprudencia "es la que con mayor intensidad ha venido a contribuir a la formación del derecho laboral tanto adjetivo como sustantivo en la forma en lo que lo concebimos en la actualidad. Su importancia llega al grado, que en su aplicación rompe con el principio de orden jerárquico que establece el sistema de Derecho Positivo vigente, ya que a pesar de estar consignada en

⁶¹ CORDOVA ROMERO, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª ed., Editorial Cárdenas Editores y Distribuidores, México 2003, p 19.

casi ultimo lugar, se aplica por encima de las demás fuentes, aún en contra de la misma ley por ser precisamente obligatorio su acatamiento”⁶².

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, remite a la jurisprudencia para llenar las lagunas de la Ley. La jurisprudencia no puede tener significado diverso del que le atribuye la Ley de Amparo, teniéndola como obligatoria, en sus artículos 192 y 193, que a la letra dice:

Artículo 192.- La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas en tratándose de la que decreta el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustenten en cinco sentencias ejecutorias ininterrumpidas por otra en contrario, que hayan sido aprobadas por lo menos por ocho ministros si se tratara de jurisprudencia del pleno, o por cuatro ministros, en los casos de jurisprudencia de las salas.

También constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluciden las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados.

ARTICULO 193.- La jurisprudencia que establezca cada uno de los Tribunales Colegiados de Circuito es obligatoria para los tribunales unitarios, los juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del fuero común de los Estados y del Distrito Federal, y los tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

Las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada tribunal colegiado.

⁶² ROSS GAMEZ, Francisco, Op. cit., p 43.

1.5.2.9.- La Costumbre.

Ulpiano, expresa que: “la costumbre es el sentimiento tácito del pueblo inveterado por un largo uso”⁶³.

García Maynez, cita a Du Pasquier que dice: “la costumbre es un uso implantando en una colectividad y considerado por esta como jurídicamente obligatorio; es el derecho nacido consuetudinariamente, el Jus Miribus Constitutum”⁶⁴.

Francisco Ramírez Fonseca, al respecto dice” la costumbre como fuente supletoria del derecho procesal del trabajo, se forma con la práctica reiterada y consiente de un acto dentro del procedimiento (excluyendo a los laudos), acto que no esta previsto en la legislación positiva laboral o supletoria”⁶⁵.

Los Tribunales Colegiados han dictado jurisprudencia con respecto a la aplicación de la costumbre, un ejemplo de ello es la que se transcribe a continuación:

Novena Época. Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XI, Junio de 2000. Tesis: I.6o.T. J/31. Página: 492.

COSTUMBRE, INTERPRETACIÓN DE LA, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 17 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Para que la costumbre pueda invocarse como tal, y estar en posibilidad de reclamar su reconocimiento e implantación definitiva, en términos del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario que concurren las siguientes circunstancias: a) Que se trate de una práctica reiterada e ininterrumpida por un tiempo considerable; b) Que dicha práctica se realice con el consenti-

⁶³ PORRAS Y LÓPEZ, Armando, Op. cit., p 46.

⁶⁴ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Op. cit., p 61.

⁶⁵ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Op. cit., p 48 - 49.

miento de las partes; c) Que ese consenso se constituya como norma rectora de determinadas relaciones; y d) Que tal práctica no contravenga disposiciones legales o contractuales.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2416/98. Enrique López de la Cerda Butanda. 2 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Alma Leal Treviño.

Amparo directo 3016/98. Raymundo Castro Alonso. 30 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Amparo directo 8486/98. Jorge Arturo Sandoval Covarrubias. 5 de noviembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Amparo directo 226/99. Alejandro Velázquez Cabrera. 12 de febrero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guillermo Cuadra Ramírez.

Amparo directo 3956/2000. José Guadalupe Hernández Aldama. 4 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Lourdes Patricia Muñoz Illescas.

La costumbre no tiene la fuerza que da obligatoriedad como sucede con la jurisprudencia, pero en muchas regiones de la Republica Mexicana las relaciones laborales se rigen por la costumbre, ya que no son regidas por la ley.

1.5.2.10.- La Equidad.

Autores han discutido sobre si la equidad es una fuente formal o una fuente real del derecho, pues ésta es creadora de normas especiales.

“Muy diverso es el significado de la palabra equidad. El derecho establece normas; mas estas normas son generales y corresponden a una relación de la vida, abstractamente considerada, como tipo y como promedio tomada de una variedad de casos, por lo cual ocurre con frecuencia que la norma que corresponde al hecho, según ordinariamente se analiza, y por lo cual es abstractamente justa no responde a la

realidad de un caso determinado que presenta particulares circunstancias y, por consiguiente, regula injusta en el terreno de lo concreto. Tener en cuenta las circunstancias especiales al caso concreto, y no aplicar en su rigidez la norma general, sería el oficio de la equidad. Esta sería entonces la justicia en un caso determinado”⁶⁶

A la equidad se le puede considerar tanto como principio universal de Derecho, como fuente del mismo, teniendo en consecuencia una función dual, porque a la vez que suple las deficiencias de la Ley, cumple con la función de interpretarla cuando ésta es oscura. Es evidente que ya considerando a la equidad como justicia natural o como cualquier otra denominación, lo cierto es que legislador lo consigna expresamente en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 como una fuente formal del derecho cuya funcionabilidad está en relación directa e inmediata de la impartición de la justicia obrero-patronal.

La Equidad opera cuando se aplica la norma palpando el caso concreto constituyendo un instrumento de quien debe aplicar la ley. Puede operar la equidad lo mismo a favor de los trabajadores que de los patrones. El Derecho Procesal del Trabajo es una rama de la ciencia jurídica con contenido humano.

1.5-3.- Fuentes Especiales del Derecho del Trabajo.

Como se dijo al principio del presente capítulo, existen otras fuentes del derecho que el legislador no estableció en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, pero sin embargo en la práctica y en la doctrina las han tomado en cuenta y se pueden denominar fuentes especiales del derecho del trabajo, tanto sustantivo como adjeti-

⁶⁶ PORRAS Y LÓPEZ, Armando, Op. cit., p. 58.

vo, siendo estos contratos colectivos, contrato-ley, reglamento interior de trabajo y sentencia o laudo constitutivo colectivo.

1.5.3.1.-Contrato Colectivo.

El contrato colectivo rompe cualquier privilegio del patrón a favor de uno o algunos trabajadores y las condiciones de trabajo se aplican con sentido de igualdad a todos los trabajadores. Es la democratización de las condiciones de trabajo en la empresa. El contrato colectivo da sentido a la libertad sindical y a la huelga. En él se sintetizan los esfuerzos e inquietudes de los trabajadores organizados en sindicatos.

Indica el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo:

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

1.5.3.2.-El Contrato-Ley.

Esta fuente también se denomina convención colectiva obligatoria o contrato colectivo obligatorio, y constituye, al menos teóricamente, la figura que de manera mas legitima consagra los fines más importantes de nuestra disciplina, ya que a través de ello no solo se otorgan los beneficios mayores que con el carácter de norma, se puedan conceder a los trabajadores, sino que, además, por medio de él se establece el

mayor trato de igualdad que entre los trabajadores pueda darse, de aquí que esta fuente tenga una mayor jerarquía que el mismo contrato colectivo.

El Contrato-Ley rige en una zona económica o en toda la república y para una rama determinada de la industria.

Señala el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo.- 404 Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Para que exista un Contrato-Ley deben satisfacer tres requisitos:

- Que hayan celebrado previamente contratos colectivos de trabajo por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados en una determinada rama de la industria y en una región económica del país o de toda la República.
- Celebrados los contratos colectivos deben publicarse para que sean elevados a la categoría de contrato-ley
- Que el Presidente de la República expida el decreto que declare obligatorio el contrato.

1.5.3.3.- La Sentencia o Laudo Constitutivo Colectivo.

Se trata de las resoluciones emitidas por los Tribunales del Trabajo, Junta de Conciliación y Arbitraje, en ocasión de los conflictos colectivos de carácter económico que se someten a su conocimiento y solución, y cuyo laudo tiene como consecuencia el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo en una empresa o en una rama de una industria, de manera semejante a lo que se hace por conducto de una ley; por tal motivo se les ha otorgado el carácter de fuentes formales del derecho del trabajo.

Esta resolución afecta los derechos y las obligaciones de cierto número de trabajadores y patrones, puesto que dicha resolución, puede tener un contenido, económica, jurídico o económico-jurídico al mismo tiempo. La sentencia colectiva, puede modificar sustancialmente un Contrato Colectivo y hasta un Contrato-Ley.

Además de que esta sentencia es la única que puede reducir los beneficios que otras fuentes conceden a los trabajadores, pero sin ir más allá de lo que establece la Constitución Federal y la Ley Federal del Trabajo.

1.5.3.4.- El Reglamento Interior de Trabajo.

Determina el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo.-422 Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Esta fuente formal ha sido considerada como tal por una pequeña parte de la doctrina y esto con algunas ironías, en virtud de que, el reglamento interior de trabajo de manera general no crea, por medio de sus disposiciones, nuevos beneficios a los trabajadores, sino que su función es facilitar la exacta observancia de algún ordenamiento, como puede ser la misma ley, o incluso los contratos colectivos o los contratos-ley, que también poseen tal carácter.

La finalidad de las figuras mencionadas anteriormente es, la de superar los beneficios de la declaración de derechos de la Constitución, de la Ley Federal del Trabajo y de los tratados.

1.5.3.5.- La Doctrina

“Ese da el nombre de doctrina a los estudios de carácter científico que los juristas realizan acerca del derecho, ya sea con el propósito puramente especulativo o de sistematización de sus preceptos, ya con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación”.⁶⁷

La doctrina no es fuente formal del derecho, sin embargo ella ha sido, es y será, inspiración en el espíritu de los legisladores, de ministros y jueces.

Los estudios sobre el proceso laboral, constituyen la doctrina, aunque carece de fuerza obligatoria por emanar de particulares, pero la ley puede convertir esa actitud

⁶⁷ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Op. cit., p. 76.

en fuente formal del derecho procesal. A pesar de lo anterior la Ley Federal del Trabajo en la fracción VI de su artículo 840 nos dice que el laudo contendrá la doctrina que le sirva de fundamento.

Artículo 840.- El Laudo contendrá: I... VI Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y...”

La doctrina ha contribuido enormemente al enriquecimiento de las instituciones del derecho procesal del trabajo.

1. 6.- PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

La reforma al procedimiento laboral de 1980 dio origen a los principios rectores del proceso laboral que están plasmados en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 685.- El proceso del trabajo será público, gratuito, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

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

Los principio derivados de la Ley Federal del Trabajo y los cuales fueron creados para hacer dinámica la impartición de la justicia laboral, a continuación se realiza un breve análisis de los mismos.

1.6.1.- Publicidad

“Constituye un derecho a favor de los ciudadanos a presenciar las audiencia o diligencias que se desarrollen durante el proceso, salvo las excepciones expresamente establecidas...”⁶⁸

Este principio debe entenderse como la posibilidad de que las audiencias y diligencias que conforman el proceso laboral pueden ser vistas y oídas por cualquier persona, en especial por la partes litigantes, y representa una garantía de que las actuaciones y la resolución que se dicte se ajustarán a la legalidad.

El principio de publicidad tiene sus excepciones en los casos señalados por la ley, por ejemplo, en el artículo 720:

Artículo 720. “Las audiencias serán publicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral y las buenas costumbres.”

Las excepciones referidas solo se aplican al público en general, no a los contendientes procesales, quienes tendrán no solo el derecho, sino la obligación de estar presentes en las actuaciones procesales, ya que de no asistir les ocasionaría perjuicios de difícil reparación.

⁶⁸ TENA SUCK, Rafael, Op. cit., p 17.

Hay ciertas actuaciones que requieren la presencia exclusiva de los integrantes de la junta y que constituyen una nueva excepción a este principio, como lo sería la audiencia de discusión y votación y los acuerdos en donde la junta se haya reservado para resolver algún asunto en especial.

1.6.2.- Gratuidad

“Calidad de gratuita de la justicia que el Estado moderno rinde por medio de los órganos jurisdiccionales encargados de aplicar el derecho por la vía del proceso. El servicio de nuestros tribunales –de acuerdo con el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos- es gratuito”⁶⁹

Este principio deriva y se fundamenta en el artículo 17 Constitucional, en su segundo párrafo, que dice:

Artículo 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales...

El Estado esta obligado a proporcionar al gobernado todos los elementos necesarios en forma gratuita para resolver los conflictos en forma pacífica y sin costo al-

⁶⁹ DE PINA, Rafael, *Diccionario de Derecho*, 31ª ed., Editorial Porrúa, México 2003, p 304.

guno para las partes. Por lo que ni los integrantes de las juntas ni el personal que laboran en ellas podrán cobrar costas por el desarrollo de la actividad jurisdiccional

Concluyendo, que tiene por objeto que las partes efectúen un mínimo de gastos económicos, principalmente para la parte obrera.

1.6.3.- Inmediatez del Proceso

“Esta característica es una de las más importantes en nuestro Derecho, pues implica que las autoridades encargadas de la administración de justicia, en la búsqueda de la verdad material tienen la obligación de estar en constante contacto personal con las partes y poseen la facultad de presenciar personalmente el desarrollo de las audiencias, y de esa forma compenetrarse de todas las incidencias que se susciten durante el procedimiento”⁷⁰

Consiste en que los integrantes de la Junta deben de estar en contacto directo con las partes, y las partes mismas en el proceso, interviniendo personalmente en el desarrollo del proceso con el objeto de que conozcan el juicio, para valorar con sentido humano las declaraciones, testimonios, peritajes y todas aquellas circunstancias que se presenten en el proceso, para percatarse de la verdad real y resolver con mayor justicia.

Derivado de lo anterior, tenemos algunos preceptos de la Ley Federal del Trabajo que lo regulan como son los siguientes:

⁷⁰ CORDOVA ROMERO, Francisco, Op. cit., p 11.

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

Artículo 782. La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

A pesar de que los integrantes de la junta tienen que estar presentes en las audiencias y diligencias, comúnmente son los auxiliares los que están al pendiente en las audiencias, el presidente y los representantes de los trabajadores y patrones solamente firman las actas o resoluciones, sin que estos se encuentren enterados de los que ha pasado en los asuntos.

1.6.4.- Oralidad

“El principio de oralidad procesal es aquel que se desarrolla mediante sucesivas audiencias en las que las partes exponen sus pretensiones y sus excepciones, al ofrecer y desahogar de manera directa sus respectivos medios probatorios, y expresar sus alegatos”⁷¹

Es una característica de las más distintivas del procedimiento laboral, implicando que la palabra hablada es la que predomina sobre la escrita, pues se desarrolla mediante sucesivas audiencias en que las partes exponen sus pretensiones y excepciones, ofrecen y desahogan de manera directa sus respectivos medios probatorios y expresan sus alegatos. Al decir que la palabra hablada predomina en el procedimien-

⁷¹ ASCENCIO ROMERO, Ángel, *Manual de Derecho procesal del Trabajo*, 1ª ed., Editorial Trillas, México 2000, p 11.

to laboral, ello no significa que no haya constancias por escrito de las intervenciones de las partes y de los acuerdos que la autoridad dicte.

De lo anterior encontramos dos características: la primera de ellas es, la necesidad de la presencia de las partes a las audiencias que consagra el principio de oralidad; y la segunda, la necesaria elaboración por escrito de lo expresado por las partes, por lo tanto es que el proceso laboral es mixto.

A mayor abundamiento los artículos 713 y 781 de la Ley Federal del Trabajo, disponen:

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

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

Asimismo, encontramos jurisprudencia, la cual hace mención al principio de oralidad en el derecho procesal del trabajo, permitiéndonos transcribir una de tantas jurisprudencias:

Octava Época, Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO, Fuente: Apéndice de 1995, Tomo: V, Parte TCC, Tesis: 813, Página: 558.

ORALIDAD, PRINCIPIO DE. El procedimiento laboral es predominantemente oral, lo que lo reviste de naturaleza especial; requiere la comparecencia de las partes por sí mismas o por conducto de sus representantes, a las audiencias que se celebren durante la tramitación del mismo; en consecuencia, si uno de los contendientes no asis-

te personalmente ni por conducto de apoderado a la audiencia de ofrecimiento o desahogo de pruebas y la Junta del conocimiento le tiene por perdido el derecho para ofrecerlas o desahogarlas, la Junta no comete violación alguna en contra de dicha parte, aunque ésta haya hecho su ofrecimiento por escrito, pues ello sólo es válido cuando el contenido de ese escrito se reproduzca o ratifique, en su caso, oralmente en la audiencia respectiva.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo en revisión 46/89. Leticia González Quiroz. 8 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 25/90. Alejandro Hernández Hernández y coags. 14 de febrero de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 139/90. Restaurante Bar García, S. A. de C. V. 13 de junio de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 224/90. Daubert, S. A. 12 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 66/92. Arnulfo Calvario Salgado. 20 de mayo de 1992. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis III.T.J/28, Gaceta número 78, pág. 53; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo X-Julio, pág. 258.

De igual manera existen tesis aisladas que hacen mención respecto de que las partes deban comparecer personalmente, permitiéndonos transcribirla:

Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 58 Quinta Parte, Página: 13

AUDIENCIAS EN EL JUICIO LABORAL. LAS PARTES DEBEN COMPARECER PERSONALMENTE. El procedimiento en materia laboral requiere que las partes comparezcan personalmente a las audiencias, y no por escrito; esto es, que si una de las partes comparece por escrito, debe tenerse por no presente en la audiencia, pues de los artículos 753, 759 y 760 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que las partes, por sí o por su representante, deben ofrecer las pruebas oralmente, así como contestar la demanda en igual forma. Esto no implica que los sujetos de la relación procesal no puedan servirse de un escrito para tal ofrecimiento o tal contesta-

ción, pero es indispensable que las partes estén presentes y que los escritos correspondientes sean reproducidos o ratificados oralmente en la audiencia.

Amparo directo 867/72. Sindicato de Trabajadores de La Empresa Cooperativa de Consumo Sección 65 "5 de Septiembre" CTM. 31 de octubre de 1973. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volumen 14, página 13. Amparo directo 4005/68. Marciano Pérez García. 27 de febrero de 1970. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Séptima Época, Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO,
Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 127-132 Sexta Parte, Página:110

ORALIDAD DEL JUICIO LABORAL. OFRECIMIENTO DE PRUEBAS POR EL TRABAJADOR HECHO POR ESCRITO. Siendo el procedimiento en materia laboral de naturaleza especial, requiere la comparecencia personal de las partes o de su representante a las audiencias que se celebren durante la tramitación del juicio; por lo tanto, si la parte actora no asistió personalmente ni por conducto de su apoderado a la audiencia de ofrecimiento de pruebas a ratificar el escrito que presentó antes de la celebración de dicha audiencia, es correcto que la Junta responsable haya considerado que perdió el derecho de ofrecerlas y, en tal virtud, dicha responsable no cometió violación alguna en contra del quejoso, aunque este hubiera hecho su ofrecimiento de pruebas por escrito, ya que no lo ratificó en la audiencia que prevé el artículo 760 de la nueva Ley Federal del Trabajo reformada.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo directo 341/78. Elias Cruz Solís y otros. 2 de octubre de 1979. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Carrillo Ocampo. Secretario. Luis de Quevedo Angel.

Este principio se encuentra muy ligado al de inmediatez procesal, por que el desarrollo de una audiencia oral implica la presencia de la autoridad ante la cual se desarrolla la actuación procesal, tal y como se desprende en la siguiente tesis:

Séptima Época, Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO TERCER CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 163-168 Sexta Parte, Página: 32

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES. COMPARECENCIA PERSONAL DE LAS PARTES O POR CONDUCTO DE APODERADO LEGALMENTE AUTORIZADO A LA ETAPA DE DEMANDA, EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS. El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo no puede desvincularse del diverso 692, pues el primero dispone que en la etapa conciliatoria las partes comparecerán personalmente y, agrega, sin abogados patronos, asesores o apoderados (fracción I), pero esa prohibición referente a apoderados, ya no se estableció por el legislador para las diversas etapas de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, según se puede constatar de la lectura de la parte final de la fracción VI del primero de los citados preceptos, donde sólo se ordena que las partes deberán presentarse personalmente; presentación que se encuentra regulada por lo dispuesto en el artículo 692 de la propia ley, donde claramente se establece que las partes están facultadas para comparecer a juicio, es decir, cuando la Junta ejerce función de órgano jurisdiccional, como lo son las etapas de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, bien en forma directa o bien por conducto de apoderado, esto es, que a las etapas de demanda y excepciones y a la de ofrecimiento y admisión de pruebas, se exige que asista una persona física, sea el directamente interesado o su apoderado; y esto es así, porque en estas etapas pretenden imperar los principios de oralidad e inmediatez que requieren como presupuesto lógico, la presencia de una persona para exponer, ratificar, modificar, aclarar, objetar, replicar o contrarreplicar, etcétera, lo que no podría efectuarse si las partes sólo comparecieran mediante razonamientos contenidos en escritos.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 96/82. Jaime Herrera Alvarez. 22 de octubre de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretario: Jorge Valencia Méndez.

Amparo en revisión 338/82. Banco de Crédito Rural del Istmo, S.A. 24 de septiembre de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretaria: Araceli Cuéllar Mancera.

Amparo en revisión 529/81. Guillermo Martínez Cortés. 27 de agosto de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretaria: Araceli Cuéllar Mancera.

Amparo en revisión 3/82. Guillermo Martínez Cortés. 27 de agosto de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretaria: Araceli Cuéllar Mancera.

Amparo en revisión 149/82. Cristóbal Hernández López. 6 de agosto de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Efraín Ochoa Ochoa. Secretaria: María Guadalupe Gama Casas.

1.6.5.- Dispositivo o Instancia de Parte

“Corresponde a la característica de que la actividad jurisdiccional se ejercita a petición de los particulares, a diferencia de la función legislativa o ejecutiva donde el Estado puede actuar por su propia iniciativa. Sin embargo, este principio dispositivo se manifiesta casi exclusivamente con la presentación de la demanda, pues a partir de la radicación de la misma, el proceso se convierte en inquisitivo, no sólo en cuanto al impulso de oficio del procedimiento sino a la participación activa del tribunal en el proceso”⁷²

Se refiere a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden actuar por sí mismas, si las partes o las personas que tengan intereses en un juicio laboral no promueven, ya que solo podrá iniciar el procedimiento a solicitud de parte. De manera especial se requiera que el trabajador presente la demanda para que como consecuencia de ello la autoridad laboral actúe. Relacionado con lo anterior el artículo 871 dispone que:

Artículo 871. el procedimiento se iniciara con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta Competente, la cual lo turnara al pleno o a la Junta especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

⁷² CLIMENT BELTRÁN, Juan, *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, 4ª ed., Editorial Esfinge, México 2003, p 79.

Después de la presentación y la radicación de la demanda, el proceso se convierte en inquisitivo, ya que hay casos establecidos por la Ley en que la Autoridad impulse el proceso, sin necesidad de que exista instancia de parte, como por ejemplo, lo que establece el artículo 771, que a la letra dice:

Artículo 771. Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario.

1.6.6.- Economía.

Frecuentemente se confunde con el de gratuidad, con el de concentración y también con el de sencillez, por los vínculos tan estrechos que guarda con ellos. “El principio de economía tiene implicaciones patrimoniales y persigue el ahorro de todo gasto innecesario en el juicio laboral.”⁷³

Este principio también está en relación con el tiempo, principio económico del tiempo, pues de la ley se deriva la eliminación de tramites o actos en el proceso, por ejemplo: los incidentes, artículo 763 y 765 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dicen:

Artículo 763. 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 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.

⁷³ TENA SUCK, Rafael, Op. cit., p. 20.

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

Del último artículo citado se desprende que los incidentes que no tengan una tramitación especial se resolverán de plano oyendo a las partes, por lo que no se señala audiencia incidental, para no perder tiempo.

Otro ejemplo de economía del tiempo, es lo relacionado con el número de audiencias, derivado de los artículos 873,884 y 888 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dicen:

Artículo 873. El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Artículo 884. La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

- I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;
- II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;

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

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

Artículo 888. La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:

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

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

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

De los artículos anteriores se desprende que las audiencias se simplificaron, pues el procedimiento ordinario se tiene una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, luego el desahogo de las pruebas admitidas y finalmente la audiencia de discusión y votación del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, lo anterior en virtud de que en la Ley Federal del Trabajo antes de la reforma de 1980, contenían un número mayor de audiencias, y por ende un mayor tiempo en el proceso.

1.6.7.- Concentración.

“Principio característico del proceso de tipo oral, según el cual éste debe concentrarse en el menor número posible de audiencias, en atención a que en cuanto más

próximas a la decisión sean las actividades procesales, tanto menor es el peligro de que la impresión recibida por quien está llamado a resolver se borre y de que la memoria lo engañe y tanto más fácil resulta mantener la identidad del juez durante el proceso”⁷⁴

Implica concentrar el mayor número de actos en uno solo, ya que los juicios laborales por su propia naturaleza deben ser muy breves. Derivado de lo anterior consiste en reunir el menor número de audiencias y etapas procesales posibles, la totalidad de la tramitación procesal, tratando de evitar el fraccionamiento del proceso en partes múltiples. El artículo 761 es uno de los cuales establece el principio de concentración:

Artículo 761. Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.

Este principio trae como ventaja una mayor economía procesal y un impulso del procedimiento, imprimiendo al proceso la celeridad y prontitud que deben imperar en la impartición de la justicia, en beneficio de las partes.

1.6.8.- Sencillez.

“Supone ausencia de formalismos en el procedimiento, pudiendo limitarse las partes a precisar los puntos petitorios sin ser necesario señalar las disposiciones legales que los fundamenten”⁷⁵

⁷⁴ DE PINA, Rafael, Op. cit., p 177.

⁷⁵ SANTOYO VELASCO, Rafael, *Justicia del Trabajo*, 1ª ed., Editorial Trillas, México 2001, p 119.

Consiste en simplificar las diversas actuaciones del proceso con la mayor simplicidad en la forma, pretendiendo que las actuaciones de la autoridad sean rápidas sin formalismos que en otras ramas del derecho hay, esto es principalmente para beneficiar a la parte trabajadora, ya que se pensaba que el trabajador era o es una persona no preparada culturalmente, por ello es que la propia naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo y la Ley Federal del Trabajo, han considerado que la formalidad debe de ser esencialmente sencilla. Uno de los artículos que establece lo anterior es el 687, que a la letra dice:

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

“El legislador actual congruente con esta característica sólo impone una formalidad especial para a las actuaciones procesales y la misma se encuentra contenida en el artículo 721 e la Ley Federal del Trabajo, y consiste en que toda actuación deberá ser autorizada por el secretario; hacerlo constar en actas, mismas que deberán ser firmadas por las personas que en ella intervengan, que quieran y sepan hacerlo.”⁷⁶

El principio de sencillez “Esta faculta se encuentra reservada únicamente a las partes, puesto que la autoridad se encuentra constreñida a observar las formalidades esenciales del procedimiento en los términos expresados por la carta magna (art. 16). Luego entonces, se obliga al respecto absoluto de las formas procesales, cuya violación se traduce en la facultad de exigir su cumplimiento, mediante la regularización del procedimiento (art.686) o la interposición de la demanda de amparo ante la autoridad constitucional.”⁷⁷

⁷⁶ CORDOVA ROMERO, Francisco, Op. cit., p. 13.

⁷⁷ TENA SUCK, Rafael, Op. cit., p. 20.

1.6.9.- Suplencia de la Demanda

“Potestad conferida al juez para que en los casos señalados por el legislador subsane en la sentencia el error o la insuficiencia en que incurrió el quejoso al formular su queja. El ejercicio de esta potestad no lo deja el legislador al arbitrio del juez, sino que lo impone como una verdadera obligación de éste. La suplencia de la queja opera de manera especial en el juicio de amparo, en materia penal, agraria y del trabajo”⁷⁸

Este principio se encuentra establecido en el segundo párrafo del artículo 685:

Artículo 685.- ...

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

De lo anterior se deducen dos hipótesis, la primera de ella es cuando la demanda presentada por el trabajador es incompleta, y la segunda cuando la demanda presentada por el trabajador sea oscura o vaga.

En la primera hipótesis la junta en el momento de admitir la demanda subsanará ésta, un ejemplo de lo anterior es cuando el trabajador no incluye las prestaciones que en la narración de sus hechos lo deduzcan.

⁷⁸ DE PINA, Rafael, Op. cit., p 466.

La segunda hipótesis la junta tiene la obligación de admitir la demanda y señalar los defectos u omisiones en que haya incurrido el trabajador, regularmente es relacionado con el capítulo de hechos de la demanda, lo previene para que subsane su demanda. Esto esta relacionado y establecido en el segundo párrafo del artículo 873, que a la letra dice:

Artículo 873.-...

... Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

De lo anterior se deduce que la suplencia del error cometido en la demanda por el trabajador, las Juntas de Conciliación y Arbitraje las pueden subsanar cuando este incompleta y prevenir al trabajador cuando sea vaga u obscura, pero no pueden alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada.

Por otro lado la Suprema Corte de Justicia a dictado diversas jurisprudencias relacionado con el principio en mención, permitiéndome señalar algunas de ellas:

Octava Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice de 1995, Tomo V, Parte SCJN, Tesis: 133, Página: 91.

DEMANDA LABORAL. SUPLENCIA. LA ATRIBUCIÓN OTORGADA A LAS JUNTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES DE EJERCICIO OBLIGATORIO. De la relación de los artículos 685, 873, último párrafo, 878, fracción II, y 879, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que la regla general de que el proceso laboral se inicia a instancia de parte, tiene diversos matices o temperamentos en el tratamiento de la demanda, que pueden reducirse a dos hipótesis: 1) Cuando dicha demanda es incompleta; y, 2) Cuando es oscura o vaga, irregular o en ella se ejercitan acciones contradictorias, puesto que en ambas hipótesis se establece la suplencia de la demanda si es promovida por el trabajador o sus beneficiarios. Dicha suplencia

varía en cada uno de los dos supuestos, aunque siempre tiene como límite el respeto a la indicada regla de que el proceso se inicia a instancia de parte. Así, en la primera hipótesis, la suplencia no tiene por objeto que el tribunal cambie la acción o intente una nueva, sino sólo que ateniéndose a la ejercitada y a los hechos expuestos, subsane las prestaciones a que el trabajador tiene derecho y cuya petición fue omitida, debiendo resaltarse que este tipo de suplencia la hace el tribunal por sí y desde luego, aun sin la intervención del actor. En el segundo supuesto, en cambio, la actuación del tribunal necesita la intervención del actor para que exprese, conforme a su libre voluntad, lo que en cada caso corresponda, ya que en acatamiento a la regla del inicio del proceso a instancia de parte, sólo él está en aptitud de proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda y, sobre todo, sólo él puede optar por una de las acciones cuando son contradictorias. Cabe agregar en confirmación de lo anterior, que si precisados los defectos u omisiones, el promovente trabajador o sus beneficiarios no los subsanan dentro del término legal y tampoco lo hacen en el período de demanda y excepciones, o bien no comparecen al mismo, la Junta deberá, por así indicarlo la ley, tener por reproducida la demanda inicial tal como fue formulada. Pese a las diferencias acusadas, las normas rectoras de la suplencia tienen en común que no establecen una potestad discrecional a cargo del tribunal laboral para subsanar o mandar corregir irregularidades u omisiones de la demanda laboral sino, por el contrario, se traducen en verdaderos imperativos que lo obligan a intervenir en cada caso, según corresponda, en beneficio del trabajador.

Octava Época:

Contradicción de tesis 54/90. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados, Primero del Sexto Circuito y Segundo del Séptimo Circuito. 8 de abril de 1991. Cinco votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.3/91, Gaceta número 40, pág. 17; Semanario Judicial de la Federación, tomo VII-Abril, pág. 33.

Octava Época, Instancia: SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, Fuente: Apéndice de 1995, Tomo V, Parte TCC, Tesis: 667, Página: 449.

DEMANDA LABORAL, SUPLENCIA DE LA. NO FACULTA A LAS JUNTAS A SUPLIR DEFICIENCIAS DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR DURANTE EL PROCEDI-

MIENTO. El derecho del trabajo es en esencia protector del trabajador, pero ello no permite llevar el principio de la suplencia de la demanda derivado del párrafo segundo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, al extremo de suplir y subsanar las deficiencias que tenga dicha parte en su defensa durante el procedimiento, pues el mismo solamente constriñe a las Juntas a subsanar las deficiencias que advierta en la demanda o a prevenir para que el promovente subsane las irregularidades que contenga, según lo dispone el diverso numeral 873, párrafo segundo, de dicho ordenamiento legal.

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo directo 1377/89. Antonio Montiel Iglesias. 27 de junio de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 5847/89. Antonia Álvarez Fuentes. 21 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 7567/89. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 13 de febrero de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 7007/90. Arturo Garduño Arreola. 13 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 8927/93. Instituto para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia, S.C. 1o. de diciembre de 1993. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis I.7o.T.J/20, Gaceta número 74, pág. 47; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIII-Febrero, pág. 190.

Octava Época, Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEGUNDO CIRCUITO, Fuente: Apéndice de 1995, Tomo: V, Parte TCC, Tesis: 666, Página: 448.

DEMANDA LABORAL. OBSCURIDAD DE LA OBLIGACIÓN DE LA JUNTA DE MANDARLA ACLARAR. Conforme a la interpretación jurídica del último párrafo del artículo 873, de la Ley Federal del Trabajo, es incuestionable la obligación de las Juntas laborales de mandar aclarar, de oficio, la totalidad de puntos oscuros y demás irregularidades que contenga el escrito inicial de demanda de los trabajadores, en el término de tres días que indica dicho precepto, para precisar, con bases jurídicas evidentes, la decisión adecuada sobre la procedencia de la acción que se pretende ejer-

citar y del pago de las prestaciones que se reclamen. Por tanto, si dichas Juntas se apartan de aplicar ese principio procesal, vulneran en perjuicio del quejoso las reglas esenciales del procedimiento laboral, actualizándose la fracción XI, del artículo 159, de la Ley de Amparo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo directo 385/87. Manuel Zamorano Espinoza. 15 de junio de 1988. Unanimidad de votos.

Amparo directo 361/92. Manuel López Camacho. 31 de marzo de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo directo 393/92. Daniel Solís Romo. 23 de junio de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo directo 379/92. Alejandro Coronel Rodríguez. 11 de agosto de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo directo 419/92. Amalia Lizárraga de Bergez. 11 de agosto de 1993. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis XII.1o.J/7, Gaceta número 70, pág. 82; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XII-Octubre, pág. 284.

En el mismo sentido la tesis integrada posteriormente por el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, publicada en la Gaceta número 74, del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, página 57, con el título "DEMANDA LABORAL, IRREGULARIDADES DE LA DEBE PREVENIRSE AL ACTOR PARA QUE LAS SUBSANE."

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo VII-Abril, página 33, tesis por contradicción 4a./J. 3/91, de rubro "DEMANDA LABORAL. SUPLENCIA. LA ATRIBUCIÓN OTORGADA A LAS JUNTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES DE EJERCICIO OBLIGATORIO."

Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: X, Julio de 1999, Tesis: 2a./J. 75/99, Página: 188.

DEMANDA LABORAL. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE MANDAR PREVENIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA CORRIJA O ACLARE CUANDO SEA IRREGULAR O INCURRA EN OMISIONES. De la recta interpretación de lo dispuesto en los artículos 685, 873, último párrafo y 878, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran obligadas, en acatamiento al principio de tutela procesal, a prevenir al trabajador o, en su

caso, a sus beneficiarios, para que corrijan, aclaren o regularicen su demanda cuando ésta sea oscura, irregular u omisa, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que deriven de la acción intentada; y, por otro lado, a aplicar esa tutela general previniendo al trabajador para que proporcione los datos relativos a los hechos de la demanda, cuando de ellos dependa la claridad y congruencia de la acción deducida, como las características relativas al tiempo, modo y lugar del despido, sin que ello signifique que la Junta sustituya al actor en perjuicio de la contraparte y con desdoro de la imparcialidad, porque en tales hipótesis la Junta no proporciona por sí esos datos, sino que se concreta a hacer notar la irregularidad de que adolece el escrito inicial con el propósito de que sea subsanada en los términos que el actor estime oportunos.

Contradicción de tesis 77/98. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito. 30 de abril de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez.

Tesis de jurisprudencia 75/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del treinta de abril de mil novecientos noventa y nueve.

CAPITULO II

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

2. 1.- PROCEDIMIENTO JURÍDICO.

En el Derecho Procesal del Trabajo los conflictos laborales tienen diversas clasificaciones, en el presente trabajo nos interesa las que se refieren a la naturaleza de los conflictos.

En cuanto a la naturaleza de los conflictos laborales se dividen en Jurídicos y Económicos.

Al respecto García Oviedo nos dice que “Los conflictos jurídicos son los que afectan al contrato de trabajo en algunas de sus estipulaciones o incidencias, y es al derecho, con soluciones jurídicas, a quien incumbe resolverlos. Los conflictos económicos, son lo que atañen a la producción y ya que en ellos juegan preferentemente intereses de ésta índole en las partes que contienden.”⁷⁹

Derivado de lo anterior, se deduce que los conflictos jurídicos son aquellas controversias que nacen con motivo de la interpretación o aplicación de las normas reguladoras de la relación laboral. Los económicos son aquellos que tienen como finalidad modificar o crear nuevas condiciones de trabajo.

Los conflictos de naturaleza jurídica o procedimiento de naturaleza jurídica, a su vez se dividen en individuales y colectivos: los primeros de ellos son los surgidos por

⁷⁹ Citado por TRUEBA URBINA, Alberto, Op. cit., p 183

las diferencias entre trabajadores y patronos, con motivo del contrato o relación de trabajo o aplicación de la Ley, son individuales y esencialmente jurídicos, pues la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter individual al conflicto; y en cuanto a los conflictos colectivos de naturaleza jurídica son aquellos que surgen entre trabajadores y patronos con motivo de la violación de las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo o de un reglamento interior de trabajo.

En el presente trabajo tomaremos a estudio el primero de ellos, ya que son los más comunes en la práctica, pues la mayoría de los conflictos que comúnmente se plantean ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, individualmente guardan la condición de conflictos individuales de naturaleza jurídica, es decir aunque los puntos controvertidos en el planteamiento de esos juicios tengan esencialmente un contenido económico, esto se debe a que es el resultado de violaciones de cláusulas de carácter económico, o bien motivadas por el incumplimiento de prestaciones otorgadas por la Ley en beneficio de los trabajadores o por interpretaciones a los pactos celebrados al inicio de la relación de trabajo.

Pero téngase bien claro, que si en la demanda existen planteamientos relativos a la relación de trabajo, que implican consecuencias indemnizatorias o reclamo de pago de prestaciones acumulativas, como son la prima de antigüedad, o prestaciones proporcionales al tiempo de prestación de servicios, el aguinaldo y vacaciones, esto en ninguna forma desvirtúa el hecho de que el conflicto sea de naturaleza jurídica; y que debido a la frecuencia en que se presenta, hace que la mayoría de los problemas que conoce una Junta de Conciliación y Arbitraje guarden esa naturaleza, lo que posiblemente haya dado lugar a que se conozca su tramitación como procedimiento ordinario.

En el presente capítulo nos referiremos al procedimiento ordinario laboral, por medio del cual la Junta de Conciliación y Arbitraje tramita los conflictos individuales

de naturaleza jurídica, tal y como lo establece el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, por lo en el desarrollo del presente capítulo, nos avocaremos al estudio del inicio y desarrollo del procedimiento ordinario, a sus etapas procesales, sus medios de prueba y desahogo de los mismos, así como a la resolución definitiva, el Laudo.

2. 2.- INICIO Y DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

El inicio del procedimiento se da al momento de la presentación de la demanda ante la Junta, ya que la demanda es el acto formal mediante el cual, el actor ejercita su acción en contra del demandado ante la autoridad, a fin de que la ley proteja el derecho invocado.

El artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

Con respecto a lo dicho por el artículo 871, en el sentido de que el mismo día de la recepción de la demanda antes de que concluya las labores de la junta se le turnará al pleno o la junta especial correspondiente, esto es una falacia, ya que por el exceso de trabajo que tienen las juntas se tardan por lo menos unos seis días posteriores a su recepción para que la turnen al pleno o a la junta especial correspondiente.

La formulación de la demanda podrá hacerse por escrito así como de manera verbal (oral), esto último no ocurre ante la Junta, se da con mayor frecuencia cuando

el trabajador se dirige ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo a dar su queja respecto del incumplimiento o violaciones a las normas de trabajo.

En el escrito de demanda se expresaran los hechos en que funde sus peticiones el actor, tal y como lo establece el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 872. La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

Con relación a lo mencionado en el artículo antes transcrito, se hace la observación con respecto a que el actor en su escrito de demanda podrá ofrecer sus pruebas, lo cual en la práctica no se hace, ya que si se acompañaran las pruebas con la demanda, la parte demandada tendría ventaja, pues sabría con que elementos cuenta la parte actora y le sería más fácil obtener elementos para oponer sus defensas y así tener una resolución absolutoria, al ver las limitaciones de la actora, debido a que regularmente los trabajadores no cuentan con documentos con los cuales acreditar sus pretensiones.

Una vez que la Junta reciba la demanda, deberá acordar la radicación de la misma dentro de las veinticuatro horas a su recepción, señalando fecha y hora para la celebración de una audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al que se haya recibido la demanda.

En el mismo acuerdo de radicación se ordenará se notifique a las partes, cuando menos con diez días de anticipación a la fecha de audiencia señalada, corriéndole traslado a la parte demandada con copias del escrito de demanda.

La Junta podrá prevenir al actor, cuando haya alguna irregularidad en el escrito inicial de demanda, esto cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios las cuales deberá de subsanar en el término de tres días o al momento en que se celebre la etapa de demanda y excepciones, claro esta, antes de ratificar su escrito de demanda.

Llegada la fecha de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, también llamada trifásica, si faltara por notificar a alguna o a las partes, la Junta acordará de oficio el señalamiento de la nueva fecha para que se lleve a cabo la celebración de la audiencia, lo mismo sucederá cuando las partes no estén notificadas dentro del término legal, esto es, con diez días por lo menos de anticipación a la fecha de la audiencia. En éste ultimo caso puede suceder que las partes concurren a la audiencia y renuncien a su término de notificación, así se conoce en la práctica; o bien cuando se notificó a alguno de los demandados, dentro del termino legal, pero algunos codemandados no hayan sido notificados, el actor podrá desistirse de la demanda intentada contra estos, para poder llevar la audiencia.

Por otro lado y en caso de que se difiera la audiencia, quedaran notificados de la próxima fecha los que hubieren comparecido; se hará por boletín laboral o estrados las notificaciones a los que fueron notificadas con forme a derecho o a los que les esta corriendo el término de notificación, y se comisionara de nueva cuenta al actuario para que notifique personalmente a los que no fueron notificados.

En relación a la formalidad de la audiencia ésta se iniciara con la comparecencia de las partes que concurren y las que no se presenten en la primera etapa (conciliación) podrán hacerlo en cualquiera de las dos restantes (Demanda y Excepciones u Ofrecimiento y admisión de pruebas), siempre y cuando la Junta no haya dictado el acuerdo de las peticiones que se formulen en cada etapa correspondiente.

Los apoderados de las partes podrán acreditar su personalidad de la siguiente manera: la actora normalmente señala apoderado para que lo represente en juicio en carta poder que se acompaña a la demanda o de no ser así, podrá hacerlo de manera verbal al inicio de la audiencia o como ya se menciona a través de carta poder ante dos testigos o ante notario publico. Por lo que hace a la parte demandada si es una persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos; y cuando sea persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite o podrá acreditar su personalidad mediante carta poder y testimonio, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

El procedimiento laboral a grandes rasgos se desarrolla de la siguiente manera: una audiencia de Ley, la cual se divide en tres etapas: a) de Conciliación, b) Demanda y Excepciones, y c) Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; una vez que se hayan ofrecido y admitido las pruebas ofrecidas por las partes, la junta señalará audiencia para el desahogo de las mismas, ya sea en una sola fecha o en diversas, y al no haber pruebas pendientes por desahogar, los autos pasarán a alegatos, en donde las partes formulan los que crean convenientes.

Una vez que se cierre la instrucción, la junta turnará los autos al auxiliar dictaminador para que formule un proyecto de resolución en forma de laudo, y teniendo el proyecto, el presidente de la junta citará a los representantes que integran la junta para una audiencia de discusión y votación del proyecto, y si éste se aprueba sin modificaciones o adiciones se elevara a categoría de laudo.

Por lo que respecta a la duración del procedimiento cabe hacer mención, que ha pesar que en la Ley Federal del Trabajo establece términos para cada acto, en la practica casi nunca se cumplen los términos y plazos procesales, por lo que el pro-

cedimiento que teóricamente debe concluirse en 97 días, normalmente se lleva mínimo dos años, pues la etapa de desahogo de pruebas se lleva varios meses, y no se diga lo que se tardan para emplazar a la parte demandada, sumando otro tanto el tiempo que la junta tarde en dictar el proyecto de resolución, en algunas juntas tardan hasta nueva meses después de cerrada la instrucción, por lo que las partes deben de tener mucha paciencia para esperar el resultado del proceso.

Pasaremos a realizar un estudio poco más profundo del desarrollo del procedimiento, esto es de las etapas que lo integran.

2.3.- ETAPAS PROCÉSALES DE LA AUDIENCIA INICIAL

“De acuerdo al principio de concentración, en la primera audiencia del juicio ordinario se deben de llevar acabo las tres etapas de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.”⁸⁰

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 875 nos señala que la audiencia a que se refiere el artículo 873 consta de tres etapas: a) de Conciliación, b) de Demanda y Excepciones, y c) de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, las cuales analizaremos a continuación:

⁸⁰ DE BUEN LOZANO, Nestor, Op. cit., p. 569.

2.3.1.- Etapa de Conciliación.

Por conciliación debe entenderse un acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya interpuesto, sin necesidad de llevar a cabo todos los tramites que en otro caso serian precisos para concluirlo.

“Dentro de la doctrina del derecho, la conciliación es una forma autocompositiva, que termina con gran cantidad de los conflictos planteados ante los tribunales laborales, siempre y cuando la autoridad correspondiente reconozca la importancia que la institución tiene, y los beneficios que para la solución de los conflictos laborales pueden obtenerse si se practica no con oficiosidad de mero tramite, sino con la firme idea de que dialogando con las partes y proponiendo soluciones componedoras se puede llagar a una justa y equitativa solución.”⁸¹

El desarrollo de esta etapa se establece en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, desenvolviéndose de la siguiente manera:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

⁸¹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Op. cit., p 135.

IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

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

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

Por lo que respecta a la fracción primera se hace mención, que las partes directamente deben de comparecer sin asistencia de sus abogados, lo que casi nunca se hace en la practica, ya que muchas veces a la audiencia de ley no comparece el actor, sino su apoderado. Y en las ocasiones que comparecen las partes sin asistencia de su abogado al momento de conciliar, el actor esta en desventaja, ya que regularmente los trabajadores no conocen sus derechos, y por lo que respecta a la empresa demandada sus representantes son abogados, los cuales tiene un mayor conocimiento del derecho laboral que el propio actor (trabajador), por lo que fácilmente el patrón podría, ofrecer cierta cantidad de dinero que no cubriera las prestaciones que le adeudara al trabajador y el trabajador podría aceptar, siendo una desventaja para el trabajador, por lo que en la conciliación el trabajador deberá de ser asistido de su abogado.

La fracción segunda nos dice, que los integrantes de la Junta exhortaran a las partes para que lleguen a un punto de común acuerdo, para que así terminen con el proceso sin necesidad de que prosiga el mismo. Las juntas en la práctica por el exceso de trabajo no hacen un mayor intento de conciliar, sino que simplemente dicen: "¿que van hacer?", "¿hay posibilidad de un arreglo?" y es en lo único en que intervie-

nen, o salvo que los abogados de las partes le pidan a la junta que intervenga con mayor profundidad para poder conciliar.

La fracción tercera nos señala que si las partes llegan a un punto de común acuerdo, se dará por terminado el conflicto y se denuncia un convenio en donde las partes se comprometen, por lo que respecta a la parte actora se desiste de la acción intentada, así como de las prestaciones reclamadas en el escrito de demanda, mientras que la demandada se obliga a pagar a la actora cierta cantidad de dinero, por lo que respecta a todas y cada una de las prestaciones intentadas en su demanda y de las que pudiera corresponderle por cualquier concepto; por lo que respecta a la junta esta debe de aprobar el convenio realizado por las partes siempre y cuando no contenga alguna cláusula que contradiga al derecho, a la moral o a las buenas costumbres; los efectos que producirá el convenio son como si fuera un laudo.

Es importante esta etapa, por que si ambas partes se ponen de acuerdo y llegan a un arreglo, el convenio que para el efecto se levante, una vez aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherente a un laudo. Significa que se da el reconocimiento de un adeudo determinado por parte del patrón respecto de prestaciones reclamadas y en caso de que la demandada no cumpliera con el pago en el término que establecido en el convenio, podrá iniciarse el procedimiento de ejecución como si se tratase de un laudo.

Por lo que respecta a la fracción cuarta, esta nos señala que la junta a petición de las partes por una sola vez suspenderá la audiencia a efectos de que celebren pláticas conciliatorias, en donde se señalará nueva fecha para que se lleve a cabo la audiencia dentro de los ocho días siguientes, sin embargo como ya se ha comentado, que por el exceso de trabajo que tienen las Juntas no es posible y la fecha de audiencia la señalan mas o menos a un mes cuando es posible ya que en ocasiones pueden tardar mas tiempo, por lo que se refiere a que la Junta por una sola vez sus-

pendará la audiencia, no es estrictamente, ya que en la practica se puede diferir por platicas más de una ocasión.

En caso de que las partes necesiten diferir la audiencia, dice la Ley del Trabajo que se podrá realizar por una sola ocasión, resultando en ocasiones insuficiente el diferimiento de una vez de la audiencia, ya que en muchas ocasiones se manejan cantidades muy altas para conciliar y por lo mismo es necesario más tiempo para que las partes puedan convenir.

La fracción quinta se refiere que si las partes no llegan a un punto de común acuerdo, la junta acordará que por el momento las partes no llegaron a ningún arreglo conciliatorio, se les tiene por inconformes de todo arreglo y por tal motivo se tiene por celebrada y cerrada la etapa de conciliación y se continua con la etapa correspondiente. Si las partes no tienen la disposición de platicar para buscar un arreglo, se pasara a la siguiente etapa, que es la de Demanda y Excepciones.

Por último la fracción sexta nos dice que si ninguna de las partes comparecen a la etapa de conciliación se les tomara esta conducta como de inconformidad de todo arreglo y se proseguirá con la etapa de demanda y excepciones, en donde deberán presentarse personalmente o por medio de sus apoderados.

La conciliación, dentro del Derecho Procesal del Trabajo, es una institución, siendo la fase inicial del procedimiento, en donde las partes en conflicto llevan pláticas ante la autoridad laboral, donde lo manifestado no se tomará en cuenta para la resolución del conflicto, simplemente sirve para acercar a las partes a un dialogo amigable, en donde la parte actora ofrecerá una propuesta al demandado y a su vez el demandado una contrapropuesta, buscando un equilibrio, es decir, que ni una ni otra parte resulten perjudicados, no buscando saber quien tiene la razón, sino, teniendo como finalidad la de realizar un convenio entre las partes.

2.3.2.- Etapa de Demanda y Excepciones.

Terminada la etapa de conciliación, se prosigue abriendo la etapa de Demanda y Excepciones, esta etapa la regula el artículo 878 de la Ley Laboral, mismo que a la letra dice:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En la primera fracción del artículo transcrito, nuevamente la junta interviene exhortando a las partes para que se llegue a un acuerdo, pero si las partes persisten en su negativa a conciliar, se continuará con la etapa dándole el uso de la voz a la parte actora.

La fracción segunda nos indica que, en ese momento la parte actora tiene el uso de la palabra, en el cual podrá exponer su demanda ratificándola o previo a ratificarla podrá hacer aclaraciones, ampliaciones o modificaciones a la misma, precisando los puntos petitorios que considere convenientes, también puede enderezar la demanda, esto es demandar a otra persona. Si hace aclaraciones de fondo la audiencia puede diferirse, para no dejar en estado de indefensión a la demandada; ahora bien si se endereza la demanda, se manda a emplazar y notificar a la nueva demandada.

Si por alguna causa, el actor (trabajador o beneficiarios de éste) lo hubieren prevenido en su escrito inicial de demanda y no haya dado cumplimiento a la misma, en el uso de la voz podrá dar cumplimiento a la prevención señalada.

En la tercera fracción, nos explica que después de que termine el actor de hacer uso de la palabra la Junta se la dará a la parte demandada en donde procederá a dar contestación a la demanda, ya sea de forma oral o por escrito. “La contestación es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica discutida.”⁸² Casi siempre se da contestación de manera escrita, sin embargo hay ocasiones que se da contestación de manera oral, y esto es para ganar tiempo, preparar la defensa y para recabar pruebas que permitan desvirtuar lo manifestado en la demanda.

La fracción cuarta, nos señala que dentro del mismo uso de la voz, mencionado en el párrafo anterior, la parte demandada deberá de oponer las defensas y excepciones que juzgue oportunas, en donde deberá de ocuparse de todos y cada uno de los hechos expuestos en la demanda, ya sea negándolos o afirmándolos y expresando los que no le son propios y le son desconocidos. Si se abstiene de hacer alguna manifestación respecto de algún hecho, provoca que se tengan por admitidos ya que no surge controversia y no se podrá admitir prueba en contrario. También nos señala que cuando el demandado niega simplemente el derecho alegado, sin mencionar los hechos, esto provoca la confesión de los hechos; por lo que respecta a la confesión de los hechos esto no implica la aceptación del derecho.

⁸² Ibid., p 138.

“Por la naturaleza oral de esta audiencia, el demandado no puede dejar de comparecer en persona o por conducto de su apoderado, tampoco puede presentar su contestación por medio de la oficialía de partes, aunque obre en el expediente la contestación, si no se comparece personalmente a ratificarla en esta precisa audiencia se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo”⁸³.

Por lo que hace a la fracción quinta del artículo en mención, nos señala que el demandado puede interponer el incidente de competencia, pero esta interposición del incidente, no lo exime de dar contestación a la demanda, ya que si al resolver la junta el incidente, ésta se declara competente se le tendrá por confesa la demanda, o sea, se le tendrán por ciertos los hechos señalados en el escrito de demanda.

La fracción sexta, indica que el actor y el demandado podrán hacer por una vez el uso de la palabra de replica y contrarréplica, respectivamente, siempre y cuando lo pidiesen asentándose en el acta sus alegaciones, observaciones respectivas.

La fracción séptima habla respecto de la reconvenición hecha por el demandado al actor, en donde la parte actora podrá contestarla o bien solicitar a la junta, se suspenda la presente audiencia y señale nueva fecha para que se lleve a cabo la audiencia, supuestamente dentro de los cinco días siguientes de la misma, pero en la práctica que pueden señalar la fecha dentro de un mes, por el exceso de trabajo que tienen las Juntas.

⁸³ ASCENCIO ROMERO, Ángel, Op. cit., p 108.

Y por último la fracción octava nos señala, que al término del uso de la palabra de las partes en la presente etapa, la junta acordara respecto de esta y de inmediato se pasará a la siguiente etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, siempre y cuando haya controversia de los hechos. Y por otra parte esta misma fracción nos enuncia que si las partes están de acuerdo con los hechos y el asunto queda reducido a un punto de derecho, por lo que se declarará cerrada la instrucción.

El artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo nos explica lo referente a la no concurrencia de las partes a la etapa de demanda y excepciones, a la letra dice:

Artículo 879. La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

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

Este artículo nos dice que la audiencia se llevara a cabo aún y cuando no concurren las partes o alguna de ellas; teniendo efectos jurídicos tal inconcurrencia. Uno de esos efectos es respecto al actor al cual se le tendrá por ratificada y reproducido su escrito inicial de demanda, perdiendo el derecho consagrado en el artículo 878 fracción segunda correspondiente a poder modificar la misma.

Este articulo es uno de tantos en donde se ve la tendencia proteccionista de la Ley con respecto a los trabajadores, ya que de manera oficiosa se le tiene al actor

trabajador por ratificada su demanda, mientras que a la parte demandada en caso de no comparecer, se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo.

“El artículo 879 de la ley laboral en su tercer párrafo advierte que si el patrón no concurre a esta etapa de la audiencia, en la siguiente etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, podrá demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda; lo cual implica una flagrante contradicción con lo dispuesto por los artículos 873 y 878, fracción IV, por que al no asistir a contestar la demanda o asistir y callar respecto de un hecho determinado, se tiene el efecto de una confesión ficta, por lo que, en los términos de la fracción IV del artículo 878: El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario”.⁸⁴

“Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Lo que implica aceptación de los hechos de la demanda, que pueden desvirtuarse mediante los alcances de las pruebas en contrario; sin embargo, no es obstáculo para que necesariamente pueda perderse el juicio por excepciones inoportunas, ya que las juntas deben de analizar íntegramente todas las constancias de autos y resolver lo procedente”.⁸⁵

2.3.3.- Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Esta etapa la regula el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

⁸⁴ Idem

⁸⁵ TENA SUCK, Rafael, Op. cit., p. 154.

Artículo 880. La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

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

En la primera fracción nos enuncia que primeramente se le dará el uso de la palabra a la parte actora para que esta ofrezca de su parte las pruebas que el crea convenientes, las cuales deberán tener relación con los hechos controvertidos, terminando de ofrecer la parte actora sus pruebas se le dará el uso de la palabra a la parte demandada para que a su vez ofrezca sus pruebas, mismas que deberán de tener relación con los hechos controvertidos, asimismo la demandada podrá objetar las pruebas ofrecidas por la parte actora. La parte actora hará de nueva cuenta el uso de la voz para objetar las pruebas ofrecidas por la demandada.

La fracción segunda indica que las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, mismas que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte siempre y cuando no se

haya cerrado la respectiva etapa de ofrecimiento de pruebas: un ejemplo de esto último sería cuando la parte demandada ofrece algún documento como prueba, entonces la parte actora ofrecerá una prueba pericial para comprobar que la firma no es del actor. Por otro lado también nos indica que la parte actora podrá solicitar que la audiencia se suspenda y se señale nueva fecha, siempre y cuando esta necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se deriven de la contestación de la demanda.

La fracción tercera señala que las pruebas que ofrezcan las partes deberán sujetarse a lo establecido por el capítulo XII del título catorce de la Ley laboral. Mismas que más adelante se analizarán.

Y por último por lo que respecta al artículo 880 al concluir la presente etapa la junta acordara respecto de las pruebas que admitirá y cuales se desecharán. En el acuerdo que le recaiga a la presente etapa, se señalaran las fechas de audiencia, que supuestamente deberán efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, para el desahogo de las pruebas admitidas, eso es en el caso de que las juntas no se reserven para acordar lo antes mencionado, ya que en ocasiones dictan un llamado acuerdo de reserva, el cual tiene como objetivo un mejor análisis o estudio de lo manifestado en la audiencia para no cometer errores en la admisión y desecharamiento de las pruebas.

En el artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo regula las pruebas sobre hechos supervenientes el que a la letra dice:

Artículo 881. Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

Este artículo nos habla de las pruebas sobre hechos supervenientes, son aquellos sucesos o acontecimientos que ocurren con posterioridad a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, o las de tachas de los testigos, éstas se ofrecen al momento de que terminen los testigos de contestar los interrogatorios o la parte que realice las tachas puede solicitar se le señale un término para poder exhibirlas por escrito.

“La ley acepta la prueba sobre hechos supervenientes, lo que no debe confundirse, con la prueba superveniente de hechos anteriores. Luego entonces, procede su admisión respecto de hechos sucedidos después de la formación de la litis y antes de cerrada la instrucción”.⁸⁶

Artículo 882. Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo.

Con respecto al artículo, el Lic. Ángel Ascencio Romero nos da el ejemplo del “alegato con respecto a la prescripción de la acción”⁸⁷, por lo que la controversia versa sobre si el derecho del actor ha prescrito o no.

Artículo 883. La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercebimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

⁸⁶ Ibid., p. 155

⁸⁷ ASCENCIO ROMERO, Angel, Op. cit., p. 111.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogaras en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días.

El artículo 883 en su primer párrafo nos habla que después de que las partes hayan terminado de hacer el uso de la palabra la junta acordará que pruebas admite y cuales desecha, así mismo sobre las pruebas que admita deberá señalar fecha para el desahogo de las mismas, fecha que deberá señalarse dentro de los 10 días siguientes, ordenara girar oficios si hay que hacerlos, copias que deba expedir alguna autoridad, mandar a notificar a testigos, interponer los apercibimientos necesarios señalados en la ley laboral, así también dictara las medidas necesarios, a fin de que se puedan desahogar todas y cada una de las pruebas admitidas. Por ejemplo comisionar al actuario para que notifique, haga las inspecciones, en general las diligencias necesarias.

En el segundo párrafo nos dice que si por la naturaleza de las pruebas admitidas no es posible desahogar todas y cada una de las pruebas admitidas en una sola audiencia se señalaran las fechas en que deberá desahogarse las pruebas, no importando esencialmente el orden del desahogo de las mismas, pero procurando que primero sea el desahogo de las pruebas del actor e inmediatamente después las del demandado. El desahogo no deberá exceder de treinta días. Esto último es casi imposible ya que como lo he venido manifestando que por el exceso de trabajo que tienen las juntas se señalaran las audiencias en un término mucho mayor a un mes.

2.4.- DESAHOGO DE LAS PRUEBAS EN GENERAL..

El artículo 884 nos habla de la audiencia de desahogo de las pruebas admitidas:

Artículo 884. La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

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

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

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

En la primera fracción el artículo 884, habla que abierta la audiencia procede a desahogar las pruebas que se encuentren preparadas y se le da prioridad a las pruebas de la parte actora para que se desahoguen y terminando estas se desahogaran las de la demandada, o aquella que se hayan señalado para esa fecha.

En la segunda fracción nos señalada acerca de las pruebas que no pueden ser desahogadas por falta de preparación, en este caso podría ser porque no se hayan notificado a los testigos, algún perito, que no se haya girado algún exhorto, etc., por este motivo se suspenderá la audiencia y se señalara nueva fecha para dentro de los diez días siguientes, haciendo uso de los medios de apremio.

La fracción tercera se refiere a que si las pruebas faltantes por desahogar son copias o documentos que deba expedir otra autoridad, la audiencia no se suspenderá si no que la junta al momento de acordar requerirá a la autoridad o funcionario omiso, remita las copias o documentos, y si éstos no cumplieran con esta obligación, la Junta se comunicará con su superior jerárquico para que se le aplique una sanción. Aquí por ejemplo, si la autoridad a la que se le pidieron los documentos o copias es una autoridad administrativa y no cumple con esta obligación estaría violando el artículo 688 que a la letra dice: Las autoridades administrativas y judiciales están obligadas, dentro de la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar a las juntas de conciliación, y a las de conciliación y arbitraje; si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las leyes aplicables al caso. Las juntas se auxiliaran entre sí en el ejercicio de sus funciones.

Y la última fracción señala, que una vez desahogadas todas y cada una de las pruebas, las partes podrán, en la audiencia en la que se haya desahogado la última prueba, formular sus alegatos.

Los alegatos son los razonamientos verbales o escritos que formulan las partes personalmente o por medio de sus abogados con el fin de demostrar al juzgador el derecho que tienen a la justicia.

2.5.- MEDIOS PROBATORIOS Y EL DESAHOGO EN PARTICULAR

Una vez vista la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y el desahogo en general, es necesario saber cuales son los medios probatorios y realizar un estudio mas profundo respecto al ofrecimiento y desahogo de dichos medios de prueba en particular en el Derecho Procesal del Trabajo.

En sentido jurídico, “probar es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva”.⁸⁸

Entenderemos por prueba la demostración de la certeza de un hecho, y probar es demostrar en juicio la certeza de un hecho afirmado por alguna de las partes en litigio.

2.5.1.- Elementos de la prueba.

En la prueba se encuentran diversos elementos como: motivo de la prueba, objeto de la prueba, el fin de la prueba y medios o instrumentos probatorios.

Son motivos de prueba, “las razones que producen mediata o inmediatamente, la convicción del juez”⁸⁹. Los motivos de prueba son las razones, las condiciones, los

⁸⁸ TENA SUCK, Rafael, Op. cit., p. 103.

⁸⁹ Citado en PORRAS Y LOPEZ, Armando, Op. cit., p.251

argumentos, las intuiciones, los motivos por los cuales el juez tiene por acreditados o no acreditados los hechos alegados por las partes en el conflicto.

El objeto de la prueba “solamente los hechos, usos o costumbres alegados son objeto de prueba, derecho lo será únicamente cuando se funde en leyes extranjeras, ya que se presume que la ley positiva es conocida por todos, especialmente por el juzgador, al menos por cierto tiempo”⁹⁰. Además de lo anterior, el objeto de la actividad probatoria son los hechos controvertidos, el juzgador debe desechar por improcedente, todas aquellas probanzas de las partes que no tengan relación directa con los hechos que han dado motivo a la controversia o que no hayan sido alegados previamente por los litigantes.

El fin de la prueba es lograr el convencimiento del juzgador respecto de lo afirmado por las partes, tanto en la demanda como en la contestación de la misma. Aunque por convicción debe entenderse el convencimiento a que llega el juzgador a partir de la información probatoria que se le proporciona para que encuentre la verdad.

“Con los medios probatorios se pretende demostrar o justificar en el juicio la verdad o falsedad de determinados acontecimientos de la controversia y no el derecho”⁹¹. En el Derecho Procesal Laboral de acuerdo al artículo 776 son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho.

Artículo 776. Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;

⁹⁰ TENA SUCK, Rafael, Op. cit., p. 104.

⁹¹ Idem.

- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Las pruebas que se ofrezcan en el proceso laboral deben referirse a los hechos controvertidos, cuando no hayan sido confesados por las partes, es decir, cuando no hayan sido reconocidos en su perjuicio tanto el actor en su demanda, como el demandado al contestarla.

Debido a la naturaleza predominantemente oral del proceso laboral, las pruebas se presentan en la misma audiencia, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas de la audiencia llamada trifásica, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan como fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

Las pruebas que no tengan ninguna relación con la litis planteada, es decir, con los hechos controvertidos, serán desechadas por la junta, también lo hará con las pruebas inútiles o intrascendentes expresándose los motivos por el cual se desechan. A pesar de lo mencionado, en la práctica los auxiliares no tienen la delicadeza de examinar la litis, por lo que muchas veces admiten pruebas que se relacionan con hechos que no son controvertidos.

Las pruebas inútiles son aquellas que nada aportan en el esclarecimiento de los hechos o que se refieren a los ya aceptados por las partes, es decir, sobre los que no existen controversia alguna. Las pruebas intrascendentes son las que en nada contribuyen al esclarecimiento de los hechos que se pretendan probar, aunque hagan referencia a ellos.

Las partes deben ofrecer sus pruebas acompañadas con todos los elementos necesarios para su desahogo, verbigracia, quien ofrezca la prueba testimonial y manifiesta no estar en condiciones de presentar personalmente a sus testigos, deberá solicitar su citación por parte de la Junta y proporcionar los domicilios en donde los testigos puedan ser citados. Si tal probanza ha de ser desahogada por exhorto deberá acompañar además el interrogatorio correspondiente; otro ejemplo sería cuando se ofrezca una videogravación, deberá acompañarla con la televisión y el reproductor de videos.

Por disposición de la ley las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

Las juntas podrán ordenar practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad. “pruebas para mejor proveer”

Si una autoridad o particular ajena tiene conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir el esclarecimiento de los hechos controvertidos, esta obligada según lo dispone el artículo 783, a aportarlos cuando sea requerida por la junta.

2.5.2.- La Carga de la Prueba en el Derecho Laboral.

La naturaleza protectora del derecho laboral a la clase trabajadora se manifiesta con toda claridad en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, que establece lo siguiente:

Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Para el caso que una persona no pueda acudir ante la junta al desahogo de la prueba para el cual fue citado la Ley Federal del Trabajo, intenta dar una solución en los siguiente términos:

Artículo 785. Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Junta, concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; y de subsistir el im-

pedimento, el médico deberá comparecer, dentro de los cinco días siguientes, a ratificar el documento en cuyo caso, la Junta deberá trasladarse al lugar donde aquélla se encuentre para el desahogo de la diligencia.

2.5.3.- La Prueba Confesional

“Se entiende por confesión el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra y dicha prueba solo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace”⁹². En este concepto hay dos elementos, el reconocimiento de hechos invocados en contra del absolvente, y que el reconocimiento perjudique al absolvente.

a) Tipos de confesión.

En materia laboral podemos encontrar los siguientes tipos de confesión: confesión de parte y confesión de hechos propios; confesión expresa y confesión tacita; y confesión espontánea y confesión provocada.

Confesión de parte y confesión de hechos propios. La Ley Federal del Trabajo en los artículos 786 y 787 respectivamente, posibilita la diferenciación entre dos clases de confesión, la de parte y la de hechos propios.

Artículo 786. Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

⁹² RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Op. cit., p. 95

Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo.

Artículo 787. Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

La confesión de parte y para hechos propios debe ser desahogada de manera personalísima por la contraparte del oferente de la prueba y puede ser citada personalmente o por medio de su apoderado.

Confesión expresa y confesión tácita. La confesión es expresa cuando al momento del desahogo de la prueba confesional, la parte absolvente acepta en su perjuicio hechos que le imputan, y también lo es cuando se hacen afirmaciones en el escrito de demanda y contestación, así como en el escrito donde se formulan posiciones. La Ley Federal del Trabajo acepta el criterio anterior al expresar en sus artículos 792 y 794 lo siguiente

Artículo 792. Se tendrán por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante.

Artículo 794. Se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio

La confesión tácita o ficta se infiere por no contestar la demanda, del silencio del absolvente, al conducirse con evasivas, o al no asistir a absolver posiciones. La confesión ficta se encuentra regulada en los artículos 788, 789 y 790 fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo que establece lo siguiente:

Artículo 788. La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen.

Artículo 789. Si la persona citada para absolver posiciones, no concurre en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo anterior y se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

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

I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;

II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;

III. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;

V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;

VI. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y

VII. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

Confesión espontánea y confesión provocada. La confesión es espontánea cuando resulta de las afirmaciones hechas por la partes de manera escrita o verbalmente en algún acto procesal en el que intervengan. En la Ley Federal del Trabajo podemos encontrar ejemplos de confesión espontánea de acuerdo con lo establecido en los artículos 792 y 794 ya transcritos con anterioridad, y que se refiere a las afirmaciones contenida en la posiciones que se articulan y a las manifestaciones contenidas en las diferentes constancias y actuaciones del juicio.

La confesión es provocada cuando surge como consecuencia del desahogo de la prueba confesional ofrecida por la contraparte.

b) Ofrecimiento de la confesional.

El ofrecimiento de la prueba confesional se encuentra regulado por los artículos 786 y 787 de la Ley Federal del Trabajo

Artículo 786. Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo

Cuando se trata de personas físicas, por su propia naturaleza, la prueba confesional debe ser desahogada con cargo a la parte material y no por conducto de su apoderado.

El artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo regula la confesión para hechos propios al disponer que:

Artículo 787. Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

De la lectura de la disposición anterior, encontramos que para que sea procedente solicitar el desahogo de la prueba confesional para hechos propios con cargo a estas personas, es indispensable que se den las siguientes hipótesis: que se trate de hechos propios y que se le hayan atribuido en la demanda o contestación y que por razón de sus funciones les deban de ser conocidos, aunque no se les atribuyan directamente los hechos.

La citación para absolver posiciones debe ir acompañada del apercibimiento, ya que en el caso de no asistir se le tendrá por confesa a la persona citada, de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

c) Desahogo de la confesión.

La prueba confesional se desahoga cuando responde el absolvente las posiciones que le formulé el articulante.

Las posiciones son afirmaciones que sostiene una parte frente a la otra, el articulante frente al absolvente, de ahí que exija una respuesta afirmativa o negativa de parte del absolvente. Las posiciones pueden formularse de manera oral, o por escrito que se presente en el acto mismo de la audiencia. En su formulación debe sujetarse a los hechos controvertidos, ser claras y precisas; no deben ser insidiosas (que busque ofuscar la inteligencia del que ha de responder), ni inútiles, es decir, no deberá formularse en torno a hechos que ya hayan sido confesados o en torno a aquellos que no sean controvertidos.

La parte que absuelva posiciones responderá bajo protesta de decir verdad a cada una de las posiciones que se le vayan formulando, de manera oral, sin la presencia de su abogado, no puede ser asesorado por alguna persona, y tampoco podrá utilizar algún borrador de respuestas. La ley autoriza a que consulten notas o apuntes si la junta, después de revisarlos, considera que son necesarios para auxiliar su memoria.

Si las posiciones se formulan de manera oral, se deben hacer constar textualmente en el acta que se esté levantando con motivo de la audiencia. Pero si se presentan por escrito, éste deberá ser firmado tanto por el articulante como por el absolvente y se agregará a los autos del juicio. Las posiciones deben ser calificadas antes de ser contestadas. Si no reúnen los requisitos de Ley, la junta debe desecharlas.

Al contestar las posiciones formuladas, el absolvente se debe concretar a afirmar o a negar lo que en ellas se afirma, desde luego que en seguida podrá agregar las

explicaciones o aclaraciones que crea convenientes o las que pida la junta. No es recomendable por ningún motivo ser muy extenso en sus explicaciones, ya que tales argumentos en nada ayudaran al absolvente, ya que la confesión solo produce efectos en lo que perjudique al confesante y nunca en lo que le beneficie.

A cada posición le debe corresponder una respuesta, de manera que si el absolvente se niega a responder, o si sus respuestas son evasivas, la junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello. Lo anterior quiere decir que es necesario que exista este previo apercibimiento antes de declarar la confesión ficta; los abogados acostumbran a recomendar que cuando la posición formulada no sea lo suficientemente clara, es preferible la respuesta negativa, la respuesta afirmativa se constituye en confesión, por lo que perjudica al absolvente.

Un problema que puede resultar bastante común, es el hecho de ofrecer la confesión para hechos propios de alguna persona del equipo directivo de la empresa y que ya no labore para la misma, en este caso se da la hipótesis de cambio de la naturaleza de la prueba, para transformarse en una testimonial.

Para Néstor de Buen “un problema complementario, pero de extraordinaria importancia puede producirse cuando el funcionario empresarial ha de dejado de prestar sus servicios bajo circunstancias incómodas de esas que propician el ánimo de venganza; porque lo que no habría declarado en vida de su relación laboral, lo dirá después sea o no cierto. El resultado de la prueba será claramente desventajoso para el demandado.”⁹³

⁹³ DE BUEN LOZANO, Nestor, Op. cit., p. 442

2.5.4.- La Prueba Documental.

Concepto de documento. “Es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio signos una manifestación del pensamiento”⁹⁴.

El documento puede ser desde una hoja de papel hasta una ruina arquitectónica, una cinta video grabada o una pintura rupestre, por que en rigor son capaces de proporcionar al que sea capas de interpretarlos, todo un cúmulo de información útil para diversos campos del conocimiento.

a) Clasificación de la prueba documental.

La clasificación que se da a los documentos es públicos y privados. Esta clasificación es aceptada por la Ley Federal del Trabajo.

Respecto a los documentos públicos la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 795, establece lo siguiente:

Artículo 795. Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

⁹⁴ TENA SUCK, Rafael, Op. cit., p. 121.

La expedición de los documentos por fedatarios o autoridades en ejercicio de sus funciones es lo que les da la categoría de públicos, sino cumplen con esos requisitos se estará ante la presencia de documentos privados.

Artículo 796. Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior.

Lo anterior significa que un documento privado es aquel que consigna hechos o actos jurídicos realizados por particulares y en el que en su elaboración no participan fedatarios ni autoridades en ejercicio de sus funciones.

En los documentos privados en los que se consigne un acto jurídico o de relevancia para el proceso, su autenticidad deviene de las firmas o de huellas digitales en ellos estampadas. No obstante, si éstas se pusieren en duda o incluso el contenido del documento, deberán ser perfeccionados como lo ordena el artículo 797 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 797. Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento (sic); en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos.

Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática, tendrá relevancia plena si no es objetado y si lo fuera, se debe solicitar su cotejo con el original y el oferente de la prueba precisará el lugar donde se encuentra ese original. Si el documento se encuentra en poder de un tercero éste estará obligado a exhibirlo, si se niega a ello, se le puede aplicar la medida de apremio que la junta estime necesaria.

Si el documento impugnado es suscrito por un tercero ajeno al proceso, deberá ratificarlo en cuanto a su contenido y firma ante la presencia de la junta. En la dili-

gencia de ratificación del documento, la contraparte podrá formular las preguntas que desee con relación de los hechos contenidos en el documento en cuestión.

En el caso de que el documento privado ofrecido como prueba forme parte de un libro, expediente o legajo, es válido exhibir copia y pedir que se compulse con su original para lo cual se señala el lugar donde este se encuentre.

Es muy común encontrarse en las juntas, con casos en los que los patrones presentan documentos suscritos por los trabajadores en los que renuncian voluntariamente al trabajo y se dan por pagados de todas las prestaciones a las que pudieran tener derecho. Referente a esto la Ley Federal del Trabajo ha dispuesto en su artículo 33, lo siguiente:

Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

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

De lo anterior se deduce que los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que ya han adquirido en la relación de trabajo.

b) La carga procesal con respecto a los documentos.

La ley impone al patrón la carga de la prueba de toda controversia que resulte de hechos que se pueden acreditar con los documentos que el patrón tiene la obligación legal de conservar y exhibir en juicio.

Sobre este particular, el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, establece que:

Artículo 804. El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y

V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

Es importante que el patrón conserve y lleve el control de su trabajadores con esos documentos, ya que la falta de ellos establecerá la presunción de ser cierto lo afirmado por los trabajadores, salvo que por otros medios pueda el patrón acreditar lo contrario.

2.5.5.- La Prueba Testimonial

Concepto. “Testigo es la persona extraña al juicio, que declara acerca de los hechos o cosas controvertidos en la relación procesal”⁹⁵

a) Ofrecimiento de la prueba.

Por disposición del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, la parte que ofrezca la prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I. Solo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;

III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de preguntas en sobre cerrado; y

IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

⁹⁵ PORRAS Y LOPEZ, Armando, Op. cit., p.285

Artículo 814. La Junta, en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración, en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la Policía.

Es indebido que el testigo, por el hecho de ser alto funcionario público quede exento de la obligación de presentarse a la audiencia a contestar de manera personal y directa las preguntas y repreguntas que se le formulan, esto coloca a la contraparte del oferente de la prueba en una evidente desventaja. No se trata de negarle la calidad de testigo, sino de darle la oportunidad a la contraparte del que lo ofreció, de interrogarlo directamente para lograr determinar que tan idóneo es su testimonio.

Si el testigo radica fuera de la competencia territorial de la junta, su declaración se desahogará mediante exhorto que se envíe a la junta competente, con dicho exhorto se acompañará el interrogatorio con las preguntas y repreguntas debidamente calificadas y con la indicación de las personas que están facultadas para intervenir en la diligencia.

b) Desahogo de la prueba.

Quien ofrezca la prueba testimonial debe presentar personalmente a sus testigos salvo que tenga algún impedimento para presentarlo directamente, en cuyo caso deberá solicitar a la junta que los cita señalando la causa o motivo justificados que le impida presentarlo directamente.

Los testigos deben rendir su declaración por separado en el orden en el que fueron ofrecidos, la disposición es para conocer la verdad real, ya que puede ser maqui-llada por testigos previamente aleccionados. Es necesario tomar la declaración de cada uno de los testigos de manera separada sin que ninguno se entere de interrogatorio formulado por los demás, para evitar posible aleccionamiento, pero sabemos

que en la práctica se orienta a los testigos para poder acreditar lo que pretende probar.

Los interrogatorios serán orales y realizados directamente en la audiencia, a menos que se trate de testigos que deban ser examinados mediante exhorto o de altos funcionarios públicos en cuyo caso, al ofrecer la prueba se exhibirá el interrogatorio respectivo con copias para su contraparte, quien podrá presentar su pliego de repreguntas en sobre cerrado durante el plazo de tres días contados a partir de que se haga la notificación correspondiente.

La regla es que el oferente de la prueba sea el que interroge previamente a su testigo, a continuación su contraparte hace las repreguntas que considere necesarias. Tanto las preguntas como las respuestas deberán escribirse textualmente en el acta que se levante con motivo de la audiencia, de esa manera queda constancia de los términos en que se planteo la pregunta y de la respuesta dada por el testigo.

Los testigos tienen la obligación de dar la razón de su dicho, los motivos, las causas o las razones por las que saben todo lo declarado, es posible que esa condición ya se encuentre satisfecha en las respuestas del interrogatorio, de no ser así, la junta deberá solicitarla a los testigos.

Testigo único en materia laboral. No siempre los hechos en controversia suceden ante testigos, peor aun en el caso del trabajador que tratándose de despido generalmente sucede en privado, y cuando llega a suceder ante testigos lo usual es que sea frente al personal de confianza del patrón.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 820, impone severas condiciones para concederle valor al testigo único.

Artículo 820. Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

Para que se den las circunstancias para que un testigo único concorra, según la ley deber reunir tres condiciones:

- I. Fue el único que se percató de los hechos;
- II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y
- III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

2.5.6.- La Prueba Pericial

Concepto. “La prueba pericial es aquella en la cual son necesarios conocimientos en alguna ciencia o arte”⁹⁶. Los peritos son las personas que auxilian al juzgador con sus conocimientos científicos, técnicos o artísticos en la investigación de los hechos controvertidos.

A pesar de que el juzgador es perito en derecho y que tiene conocimientos generales, muchas veces necesita de personas expertas o especializadas en el problema técnico sobre el que le corresponde decidir. La ley regula esta prueba en sus artículos del 821 al 826.

⁹⁶ Ibid., p.281

a) Requisitos para ser perito.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 822 dispone que los peritos deben tener conocimiento en la ciencia técnica o arte acerca del cual versa su dictamen; si la profesión estuviere legalmente reglamentada, los peritos acreditarán su autorización conforme a la ley.

El juzgador es poseedor de conocimientos generales, pero no es absolutamente experto en todo y necesita auxiliarse de los peritos en la infinita variedad de situaciones concretas que deberá resolver, algunas veces serán expertos en grafoscopia, caligrafía, química, medicina, tránsito terrestre, arquitectura, etc.

b) Ofrecimiento de la prueba.

El ofrecimiento de la prueba pericial es regulado de forma escueta por el artículo 823 de la Ley laboral, que dice:

Artículo 823. La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

Para los peritos formular un cuestionario no es una tarea sencilla se tiene que indicar la materia sobre la que deba versar, situación muy complicada que obliga a quien ofrece la prueba a tener clara la naturaleza y conocimiento de la pericial. El cuestionario debe contener las preguntas que al ser contestadas en el dictamen correspondiente, formaran o no, convicción ante la junta.

c) Nombramiento de peritos.

La regla general en el caso de nombramiento de peritos es que cada parte nombre el suyo, en materia laboral encontramos la excepción a dicha regla, en el artículo 824, que a la letra dice:

Artículo 824. La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- I. Si no hiciera nombramiento de perito;
- II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y
- III. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

d) Desahogo de la prueba pericial.

Una vez admitida la prueba pericial y señalada la fecha de audiencia para su desahogo, cada parte presentará personalmente a su perito, salvo las hipótesis previstas en el artículo 824, transcrito anteriormente.

En la audiencia los peritos deben protestar el desempeño de su cargo con apego a la ley y a continuación rendirán su dictamen. Si por cualquier causa justificada no ha sido posible tener listo el dictamen, al perito le corresponde solicitar nueva fecha para cumplir con su cometido, previa calificación por la junta de la causa justificada de su eventual incumplimiento, señalará nueva fecha de audiencia.

En la audiencia del desahogo de la prueba, la ley faculta a las partes y a los miembros de la junta para hacer a los peritos las preguntas que crean convenientes,

lo que le permitirá a la junta tener mayor claridad de los puntos cuestionados sujetos al examen pericial.

Es bastante común encontrarse con dictámenes discordantes, y en éste caso la junta designara un perito tercero en discordia, esto es para tener un dictamen que le dé al juzgador mayores elementos para poder valorar dicha prueba.

2.5.7.- La Prueba de Inspección

Concepto. “La inspección es el acto procesal en el que el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos y cosas en general materia de la controversia”⁹⁷.

a) Ofrecimiento de la prueba.

El artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo, regula el ofrecimiento de la prueba de inspección en los siguientes términos:

Artículo 827. La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

Quiere decir que la parte que ofrezca la prueba de inspección tendrá la obligación de observar los siguientes requisitos:

⁹⁷ TENA SUCK, Rafael, op. cit., p. 129.

- ✓ Precisar el objeto materia de inspección.
- ✓ Señalar el lugar donde debe practicarse.
- ✓ Precisar los periodos que abarcará
- ✓ Señalar los objetos y documentos que deban examinarse.

La ley obliga a ofrecer la prueba en el sentido afirmativo, lo cual puede traer ciertas dificultades cuando se trate de probar omisiones (faltas de asistencia del trabajador, falta de pago de vacaciones, aguinaldo, etc), con independencia de que en la mayoría de los casos la carga de la prueba le corresponda al patrón.

b) Desahogo del aprueba.

Una vez que la prueba de inspección ha sido admitida, la junta señalará día, hora y lugar para desahogarla. Si los objetos o documentos que deben inspeccionarse están en poder de una de las partes la junta lo requerirá para que los presente, si fuera la contraparte del oferente de la prueba y se niega a exhibirlos, previo apercibimiento al respecto, la junta tendrá por presuntivamente ciertos los hechos que se pretenden probar.

Respecto del desahogo de la prueba, en el artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo, ordena la observancia de las reglas siguientes

- I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta;
- II. El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;

III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y

IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.

Si en la diligencia de desahogo de dicha prueba no comparece la contraparte del oferente, perderá el derecho a objetar o hacer manifestaciones con respecto de los documentos o cosas en que versa dicha inspección, previo apercibimiento realizado por la junta.

2.5.8.-La Prueba Presuncional

Concepto. “La Presunción es el resultado de una operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho probado, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido”.⁹⁸

Artículo 830. Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

La presunción es clasificada en dos tipos; legal y humana.

Artículo 831. Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél

⁹⁸ Ibid., p. 131.

De lo antes expuesto podemos decir que hay presunción legal cuando la ley la establece expresamente; la hay humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel.

Las presunciones humanas nacen de un hecho probado del cual se deduce otro como su necesaria consecuencia; las presunciones legales y humana admiten prueba en contrario, es decir, que la parte que tenga una presunción en contra puede presentar prueba en contra de ella y destituirla.

Artículo 832. El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda.

Artículo 833. Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario.

La ley obliga a quien ofrezca la prueba presuncional a indicar en que consiste y lo que se acredita con ella, esta disposición es generalmente ignorada.

Artículo 834. Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella.

2.5.9.- La Prueba Instrumental

Concepto. La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

Ofrecimiento y desahogo de la prueba. La Ley Federal del Trabajo, es omisa en precisar la forma como debe ofrecerse y desahogarse la instrumental.

La Ley Federal del Trabajo solo dedica dos artículos a esta prueba, el 835 y 836, los cuales señalan lo siguiente:

Artículo 835. La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

Artículo 836. La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.

2. 6.- *DICTAMEN Y LAUDO*

Una vez desahogadas en su totalidad las pruebas y realizados los alegatos por las partes, se cerrará la instrucción y pasarán los autos a proyecto de resolución como lo establece el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 885. Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V. Los puntos resolutiveos.

Este artículo nos dice que terminado el desahogo de las pruebas y formulados los alegatos (no siempre se formulan los alegatos y al no formular directamente se cierra la instrucción), el Secretario certificará que no existan pruebas pendientes por desahogar y si no existen de oficio el Auxiliar declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulara por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo. Supuestamente el auxiliar dictará el proyecto de resolución dentro de los diez días después de cerrada la instrucción, lo cual no se lleva en la practica, ya que pueden tardar mas de seis meses para tener el dictamen o como dice la ley proyecto de resolución en forma de laudo.

Se debe entender por laudo “es el acto jurisdiccional en virtud del cual la junta aplica la norma al caso concreto a fin de resolver la incertidumbre del derecho”⁹⁹

Requisitos del Proyecto de Laudo. Las cinco fracciones del artículo de referencia hacen mención de lo que deberá de contener el proyecto de laudo (conocido en la práctica como dictamen), los cuales son: un extracto de la demanda y de la contestación, replica y contrarréplica; y en su caso la de reconvención y contestación de la misma; el señalamiento de los hechos controvertidos; una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados; las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven en su caso, de lo alegado y probado; y los puntos resolutiveos.

Artículo 886. Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

⁹⁹ Ibid., p. 135

Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

El artículo 886 nos dice que el dictamen realizado por el auxiliar dictaminador, se entregara una copia éste a los miembros integrantes de la junta (representante del trabajador, representante de los patrones y representante del gobierno), los cuales dentro del término de cinco días a partir de haber recibido la copia del dictamen, cualquiera de los miembros podrá solicitar que se lleven a cabo las diligencias que no se llevaron a cabo o cualquier diligencia que los mismos juzguen importantes para la elucidación de la verdad. Así mismo la junta podrá señalar fecha, dentro del plazo de ocho días, para el desahogo de las pruebas que no se llevaron a cabo o para practicar las diligencias que consideren convenientes.

Néstor de Buen con respecto a esto nos dice que “en la realidad, la intervención de los representantes debe conducir a la aclaración de las dudas derivadas de las pruebas no suficientemente precisas, pero no a la apertura ilimitada de un nuevo periodo probatorio en el que se reciban pruebas *a toro pasado*, quiere decir, cuando ya se sabe el alcance de lo que ha ocurrido previamente”.¹⁰⁰

Para Rafael Tena Suck con respecto a este artículo señala que “cabe destacar al respecto, que la ley de 1970, solo se refería al desahogo de aquellas pruebas no desahogadas. Las diligencias para mejor proveer, por su naturaleza jurídica no de-

¹⁰⁰ DE BUEN LOZANO, Nestor, OP.cit., p. 551

ben implicar la apertura de un nuevo periodo probatorio, sino la aclaración de pruebas imprecisas”.¹⁰¹

Y por último Ángel Ascencio Romero nos explica que “este artículo (art.886) se contradice con lo establecido en el anterior (art.885), el cual dispone que una vez que el secretario certifique que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarara cerrada la instrucción y dentro de los 10 días siguientes formulara por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo. Si se supone que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, ¿a que se refiere la ley cuando mención a aquellas pruebas que nos se llevaron a cabo?”.¹⁰²

Artículo 887. Transcurrido el término a que se refiere el artículo anterior, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

Este artículo nos indica que una vez transcurrido el término de 5 días o desahogadas las pruebas o diligencias señaladas en el art. 886, el presidente de la junta citara a los miembros de la misma para que se lleve a cabo una audiencia de discusión y votación del proyecto de laudo.

La audiencia de discusión y votación del proyecto de laudo lo regula el artículo 888, mismo que dice:

Artículo 888. La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:

¹⁰¹ TENA SUCK, Rafael, Op. cit., p. 156

¹⁰² ASCENCIO ROMERO, Angel, Op. cit., p. 113 - 114

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

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

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

Artículo 889. Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta.

Artículo 890. Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

Aquí en este artículo cabe mencionar que es lo que significa engrosado el laudo, esto se da cuando el secretario redacta el laudo tomando y basándose en las modificaciones o adiciones que se hubieren aprobado con respecto al proyecto de laudo. “A esta tarea se le denomina engrose, y tiene cierta semejanza con el engrosar que significa hacer gruesa y mas corpulenta una cosa o darle espesor o crasitud. El laudo se engorda, si es que vale la expresión, con los conceptos incorporados por el secretario al recoger los puntos de vista de los miembros de la junta. El engrose del laudo y, en definitiva, su integración final, se perfecciona con las firmas de los miembros de la junta que deberá recoger el secretario.”¹⁰³ Así

¹⁰³ DE BUEN LOZANO, Nestor, Op. cit., p 552

mismo la falta de engrose significa que al proyecto de laudo no le hicieron ninguna modificación o adición por parte de los integrantes de la junta.

Artículo 891. Si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fé, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo y lugar de residencia de la Junta. La misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes.

Esta disposición es muy difícil que se aplique en la práctica, ya que no es tan amenazante la multa señalada en el artículo antes citado.

CAPITULO III
INCIDENTES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

3.1.- CONCEPTO DE INCIDENTE.

“La palabra “incidente” deriva del latín incido, incidens, (acontecer, cortar, interrumpir, suspender) o del verbo cadere y de la preposición in (caer en, sobrevenir), se expresa como la cuestión que surge de otra considerada como principal, que evita ésta, la suspende o interrumpe y que cae en o dentro de esta otra o que sobreviene con ocasión de ella”¹⁰⁴.

La Real Academia Española define al incidente como: Que sobreviene o tiene incidencia. Cuestión distinta de la que se ventila como principal en un juicio, pero relaciona con ella y que se decide por separado.

Ángel Ascencio Romero, nos dice que “la palabra incidente puede tener aplicación en todos los acontecimientos accesorios que se originan en un procedimiento cualquiera y que viene a suspenderlo, alterarlo o modificarlo en su curso natural.”¹⁰⁵

Miguel Bermúdez Cisneros señala que “el incidente no es sino una cuestión que interrumpe la estructura lógica de cualquier proceso, y sus efectos son tales que no se pueden llegar al laudo si no se resuelven previamente.”¹⁰⁶

¹⁰⁴ DE PINA, Rafael, *Curso de Derecho procesal del Trabajo*, Ediciones Botas, México 1952, p. 242

¹⁰⁵ ASCENCIO ROMERO, Ángel, *Op.cit.*, p. 43.

¹⁰⁶ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Op. cit.*, p. 172.

Rafael de Pina, dice que: “son en suma, las cuestiones accesorias que surgen durante la substanciación de la cuestión principal que es objeto de un proceso”.¹⁰⁷

Enrique Tapia Aranda, “los incidentes en, materia del trabajo son aquellos que tienen carácter secundario que surgen dentro del juicio y que exigen una resolución especial que pongan fin a los mismos antes de que se pronuncie el laudo correspondiente.”¹⁰⁸

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales explican que: “Son las eventualidades que sobrevienen accesoriamente en el principal de algún negocio. También podemos decir que son todos los acontecimientos adicionales o imprevistos, originados en un asunto que han de ser resueltos previa o simultáneamente, según constituyan o no un obstáculo para la continuación del proceso”.¹⁰⁹

Willebardo Bazarte Serdán, define al incidente como: “un evento en el juicio que amerita la intervención de las partes o terceros y el juez”.¹¹⁰

Para Alsina, “incidente es todo acontecimiento que sobreviene accesoriamente durante el curso de la instancia como la interposición de un recurso, la solicitud de nulidad de diligencias, el embargo precautorio, la oposición de una diligencia de pruebas, la citación para la evicción”.¹¹¹

José Becerra Bautista, “los incidentes son pequeños juicios que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo que tienen relación inmediata con el asunto principal.”¹¹²

¹⁰⁷ DE PINA, Rafael, OP. cit., p. 242.

¹⁰⁸ TAPIA ARANDA, Enrique, *Derecho Procesal del Trabajo*, 2ª. ed., Editorial Trillas, México 1961, p. 134.

¹⁰⁹ TENA SUCK, Rafael Op. cit., p. 93.

¹¹⁰ BAZARTE SERDÁN, Willebardo, *Los Incidentes en el Procedimiento Civil*, 1ª. ed., Editorial Librería Carillo Hermanos, México 1982, p. 11

¹¹¹ Citado por BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Op. cit., p. 171.

¹¹² BECERRA BAUTISTA, José, *El Proceso Civil en México*, 4ª. ed., Editorial Porrúa, México 1974, p. 262.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo no define lo que son los incidentes, simplemente, contempla la existencia y tramitación de dicha figura.

De las definiciones anteriores se podría concluir que el incidente es la cuestión accesoria que surge durante la sustanciación de un procedimiento, interrumpiendo su curso natural y su estructura lógica, ya que viene a suspenderlo (en ocasiones), alterarlo o modificarlo, resolviendo situaciones de carácter adjetivo relacionadas con el evento principal, resolviéndose en un procedimiento especial previo, simultaneo o posteriormente a la resolución del asunto principal, (posterior si se promueven una vez dictado el laudo), admitiendo la intervención de las partes o terceros al procedimiento, dependiendo del incidente planteado. Como se puede observar el término incidente es amplio por lo que no puede quedar limitado su concepto a una acepción.

3.2.-NATURALEZA JURÍDICA DEL INCIDENTE.

La tramitación de los incidentes en materia del trabajo, se encuentran regulados en el Capítulo IX (De los Incidentes), del Título Catorce (Derecho Procesal del Trabajo) de la Ley Federal del Trabajo, comprendidos especialmente de los artículos 761 al 765, artículos que a la letra dicen:

CAPITULO IX

De los Incidentes

Artículo 761. Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.

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

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

Artículo 763. 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 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.

Artículo 764. Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la Ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

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

Tanto de las definiciones de incidente citadas en el tema anterior, como en lo señalado en los artículos transcritos, podemos deducir las características de los incidentes. Para saber la naturaleza jurídica del incidente es necesario primero conocer sus características, siendo las siguientes:

a) Es un evento que sin ser un elemento normal, ni previsto o exigido por el procedimiento llega a éste para alterar o interrumpir la secuela del mismo.

b) El evento debe tener relación con el negocio principal y surge durante su desarrollo, por ende sino tiene relación con el negocio principal debe de ser desechado.

c) El evento debe ser hecho valer por alguna de las partes ante la autoridad, con vista a la contraría o en su caso puede ser hecho valer por un tercero ante la autoridad con intervención de las partes.

d) El evento se somete a un procedimiento distinto del asunto principal, el cual algunas veces se suspende, y otras no.

Teniendo las características de los incidentes, también es necesario para saber la naturaleza jurídica de los mismos, conocer si la tramitación del incidente puede considerarse como un juicio, y sí las resoluciones dictadas respecto de ellos son sentencias o resoluciones interlocutorias, por lo que a continuación realizaremos un breve análisis de estas cuestiones.

El incidente emana y tiene relación directa con el juicio principal, haciendo en cierta medida que el incidente dependa del principal, por lo que se considera que la tramitación del incidente no tiene vida procesal propia, por lo que no es un juicio sino un procedimiento dentro del proceso, en el cual se resolverán cuestiones secundarias adjetivas y no de carácter sustantivo, ello sin quitarle importancia a los incidentes dentro del proceso laboral.

Respecto a la cuestión referente a si la resolución del incidente es sentencia o resolución interlocutoria, dicha cuestión puede ser respondida al analizar el artículo 837, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, el cual menciona, “Las resoluciones de los tribunales laborales son: I..., II.-autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de un juicio un incidente...”, desprendiéndose que la Ley considera a las resoluciones incidentales como autos incidentales o resoluciones interlocutorias, implicando que resuelven cuestiones sobre las relaciones de derecho procesal, más no respecto del fondo del juicio.

Las decisiones que resuelven las cuestiones incidentales, en forma general se pronuncian con relación a cuestiones procesales, con sus excepciones a la generalidad de la regla.

Para la existencia de un incidente no es necesario que termine mediante la resolución correspondiente, pues en muchas ocasiones se analizan las cuestiones hasta cuando se resuelva el fondo del asunto.

De lo anterior se puede concluir que los incidentes son cuestiones que se promueven, dentro de un juicio, teniendo como fin una determinación de carácter procesal, constituyendo una figura jurídica distinta y accesoria al juicio que le da origen, por lo que la ley establece un procedimiento especial para su substanciación, conteniendo la naturaleza misma del incidente, planteado a cada caso concreto.

3.3.- OBJETO DEL INCIDENTE.

Su objetivo primordial es resolver diversas contingencias que se presenta durante el desarrollo del procedimiento, e incluso después de concluido éste.

Es decir, no es otra cosa, que el medio para poder desmarañar las acciones principales, para que de esta manera hacer más sencillo el procedimiento, evitando mayores dilaciones en el desarrollo del proceso, aunque en la practica algunos litigantes hacen mal uso y abuso de los incidentes.

Así mismo, los incidentes pueden constituir obstáculos para la impartición de justicia, si su planteamiento es con el propósito de entorpecer el procedimiento. En la práctica frecuentemente los litigantes interponen diversos incidentes para que la Junta suspenda la audiencia y señale fecha para una audiencia incidental, y así se logra que pase tiempo, regularmente con el fin de que el trabajador se desespere y acceda a convenir en el juicio.

El ordenamiento normativo laboral regula los incidentes, tratando de seguir los lineamientos de los principios procesales de concentración, sencillez y economía. Por lo que los incidentes reconocen por origen la necesidad de agilizar el proceso de infinidad de cuestiones que surgen durante la secuela del mismo y que mezcladas pueden hacer que el juicio principal sea largo y confuso.

3. 4.- FINALIDAD DEL INCIDENTE.

Es el de hacer posible la aplicación correcta de las normas procesales para de esta forma, sin desvirtuar el significado que tienen los incidentes en el juicio lograr que se resuelvan de plano, oyendo a las partes en la misma audiencia que se hubiese planteado, resolviendo cuestiones procedimentales, existiendo diferencia clara en cuanto a que el proceso tiene como finalidad resolver controversias de fondo, de derecho material o sustantivo.

En algunas ocasiones, las partes y el órgano jurisdiccional, se apartan de las normas procesales aplicables, de acuerdo a la naturaleza del juicio en cuestión, y es entonces cuando surge la posibilidad del planteamiento de las cuestiones concretas, mediante los llamados incidentes, así mismo los demás problemas que surjan duran-

te la tramitación de un juicio que deberán ser resueltos previa tramitación de los incidentes correspondientes, más esto no debe entenderse en sentido de que los incidentes solamente tratan de problemas anormales que se presenten en el desarrollo del proceso, ya que la materia de los incidentes es muy amplia, pues también se pueden interponer después de haber resuelto la cuestión principal.

Hay que hacer notar que en ocasiones la decisión o resolución incidental, puede dar terminación a un juicio laboral como en el caso de la prescripción, la caducidad o la falta de capacidad procesal.

3. 5.- CLASIFICACIÓN DE LOS INCIDENTES.

Como ya se dijo anteriormente, en la Ley Federal del Trabajo, existe un capítulo especial que reglamenta los incidentes -capítulo IX-, en el título catorce.

Atendiendo a su influencia o efectos, se dividen en:

1.- Los que pongan obstáculo al curso de la demanda principal, se substanciarán dentro del expediente principal (artículo 761), salvo los casos previstos en la Ley. Estos son los que se denominan Incidentes de Previo y Especial pronunciamiento.

2.- Los que no ponga obstáculo a la prosecución a la demanda, que se substanciarán dentro del expediente principal y que se resolverá de plano oyendo a las partes o al momento de analizarse el fondo, es decir, en el laudo, son incidentes denominados de los Generales.

3.- Los que pongan obstáculo a la ejecución del laudo que se substanciarán dentro del expediente principal y que se resolverán dentro del expediente principal, son de los incidentes de los denominados generales.

4.- Los que se substanciarán por cuerdas separada (providencias cautelares embargo) y que se resolverán inmediatamente, son de los incidentes de los denominados generales.

De acuerdo a su naturaleza, existe la siguiente clasificación:

- 1.- Incidentes surgidos en los procedimientos ordinarios.
- 2.- Incidentes surgidos en los procedimientos especiales.

La anterior clasificación es sólo para efectos de dividirlos de acuerdo a los tipos de procedimientos laborales, pero no existe distinción alguna de incidentes en los citados procedimientos.

Desde el punto de vista formal no importa la naturaleza del procedimiento y se sujetará a la tramitación específica que se vaya encontrando en cada capítulo de la Ley.

Por cuanto a que el legislador dio nombres a algunos incidentes, como se desprende del artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, se puede formular otras clasificaciones:

- 1.- Nominados.- Nulidad, Competencia, Personalidad, Acumulación y Excusas.

2.- Innominados. Se subdividen en dos ramas:

a) Aquellos incidentes mencionados en la Ley Federal del Trabajo en sus diversos capítulos.

b) Aquellos incidentes no previstos en la Ley y que se tramitarán por regla general en términos del artículo 765.

En el derecho mexicano del trabajo, hay cuestiones incidentales que deben ser resueltas antes de dictarse el laudo, independientemente de la formalidad que se siga para resolverlas; también hay cuestiones que se presentan después de haber sido dictado el laudo, que se promueven como incidentes, por lo que no necesariamente los incidentes deben promoverse y resolverse antes de que se dicte el laudo, salvo aquellos que se promueven durante el procedimiento.

Pasaremos a hacer un breve análisis de los incidentes que se denominan de Previo y Especial Pronunciamiento y de los denominados Generales.

3. 6.- INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.

Estos incidentes son los que ponen obstáculo al curso de la demanda principal, ya que se tienen que resolver estos para que el procedimiento pueda continuar su curso, estableciendo la Ley Federal del Trabajo su tramitación, en donde se indica que dentro de las veinticuatro horas siguientes a su promoción se señalará una audiencia incidental en la que se resolverá dicho incidente.

La Ley Federal del Trabajo, precisa cuales incidentes se tramitarán como de Previo y Especial Pronunciamiento, siendo lo siguientes:

- Acumulación.
- Competencia.
- Nulidad.
- Excusas.
- Personalidad.

Sin embargo de los incidentes mencionados, la Ley se contradice en algunos de ellos, por lo que se hará un breve análisis de éstos.

3.6.1.- Acumulación.

Bermúdez Cisneros, afirma que la acumulación “es la medida procesal tendiente a solicitar, por una de las partes, que un juicio iniciado anteriormente se acumule al que se esta promoviendo, con la finalidad de que ambos juicios sean resueltos en una misma sentencia”¹¹³.

La acumulación esta regulada de los artículos 766 a 770 de Ley Federal del Trabajo, teniendo como finalidad este incidente la de no emitir resoluciones contradictorias, además tiene su fundamento en el principio de economía procesal.

La ley nos menciona que la acumulación procede de oficio o a instancia de parte, en la práctica regularmente es a instancia de parte, ya que las juntas no ponen atención respecto de las nuevas demandas, principalmente porque no llevan un registro

¹¹³ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Op. cit., p. 176.

estricto de las demandas y por el exceso de trabajo; habiendo demandas con las mismas partes que reclaman las mismas prestaciones y se fundan en las mismas acciones, si las juntas utilizaran esa facultad que le otorga la ley se ahorrarían tiempo, pues en menos actos procesales concluirían los juicios.

Es procedente la acumulación cuando:

- Se trata de juicios promovidos por el mismo actor, contra el mismo demandado, en los que se reclaman las mismas prestaciones.
- Sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo.
- Se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo.
- En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, nos indica que si la acumulación procede, cuando se trata del mismo actor contra el mismo demandado, el juicio o juicios mas recientes, se acumularan al más antiguo, en donde únicamente surtirá efectos éste.

Por otra parte, la ley nos indica que no será acumulable a ningún otra acción, las obligaciones patronales referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene de los centros de trabajo.

Al interponerse este incidente la junta deberá suspender el transcurso del proceso, pues se tiene que resolver sobre este evento para la continuación del proceso.

3.6.2.- Competencia

“Las cuestiones de competencia son las controversias suscitadas entre dos tribunales de la misma orden y jurisdicción, para conocer un asunto o abstenerse de entrar en su conocimiento”.¹¹⁴

Para dirimir los incidentes de competencia la Ley Federal del Trabajo, acepta únicamente interponerla por declinatoria, esto de acuerdo con su artículo 703. la junta tiene la facultad de declararse de oficio incompetente cuando de autos observe y existan elementos que así lo acrediten o bien mediante la intervención, regularmente, de la parte demandada que le hagan notar a la junta que es incompetente para conocer de determinado negocio y lo acrediten debidamente.

Se observan causas de incompetencia por razones del territorio, previsto en los artículos 528,529 y 698 de la legislación laboral federal, el artículo 698 en su primer párrafo dice:

Artículo. 698 Serán competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las entidades federales, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de la Juntas Federales.

El artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, establecen las normas sobre las cuales debe sujetarse la competencia en razón del territorio y que son:

¹¹⁴ Idem.

I.- Si se trata de la Junta de Conciliación la del lugar de prestación de servicios;

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

- a) La Junta del lugar de prestación de sus servicios; si estos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
- b) La Junta del lugar de celebración del contrato.
- c) La Junta del domicilio del demandado.

III.- En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;

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

V.- En los conflictos entre patronos o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y

VI.- Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

La incompetencia en razón de cuantía se encuentra prevista en el artículo 600, en su fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, en el que se establece que las Juntas de Conciliación conocerán de todos aquellos conflictos que no excedan del importe de tres meses de salario.

La incompetencia en razón de la materia se encuentra prevista por los artículos 572, 572-A, 528 y 698 de la Ley Federal del Trabajo.

El Artículo 698 en su segundo párrafo, establece que: Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en

los artículos 123, Apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley.

El artículo 527 de la Ley, Establece la actividades que se encuentran sujetas las autoridades federales, quedando por exclusión las que no se encuentran comprendidas en dicho artículo a las entidades federativas.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 527. La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

- I. Ramas industriales:
 - 1.- Textil;
 - 2.- Eléctrica;
 - 3.- Cinematográfica;
 - 4.- Hulera;
 - 5.- Azucarera;
 - 6.- Minera;
 - 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero 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 autopartes mecánicas o 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.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

- 18.- Ferrocarrilera;
- 19.- Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y,
- 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. Empresas:

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

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

De acuerdo con la Ley Laboral, el incidente por declinatoria deberá oponerse en el inicio de la etapa de demanda y excepciones, acompañándolos con los elementos suficientes y necesarios a efecto de acreditar la procedencia del incidente, una vez que la Junta oiga a las partes y reciba sus elementos probatorios deberá de resolver en el acto.

Los efectos que produce la resolución del presente incidente en estudio, pueden ser en dos sentidos, el primero de ellos es que la junta declare improcedente, declarándose competente para saber del asunto; o bien que la junta declare procedente el incidente, por lo que se declarará incompetente para conocer del asunto, lo que como consecuencia trae, que la junta remita los autos a la junta que esta crea o considere competente.

Para el caso que la junta se declarara incompetente, se producen efectos como los siguientes:

- Si el conflicto tiene lugar entre diversas Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme a lo dispuesto en el artículo 706 de la Ley Federal del Trabajo, será nulo todo lo actuado ante la junta incompetente a excepción del acto de admisión de la demanda o cuando exista un convenio entre las partes celebrado en la etapa de conciliación y se haya dado sin el conflicto. En cuanto hace a la materia de huelgas, dispuesto por lo establecido en el artículo 928, fracción V de la Ley Federal del Trabajo las actuaciones realizadas en la junta incompetente, conservaran su validez, pero el término para la suspensión de sus labores correrá a partir de la fecha en que la junta se considere competente y notifique al patrón haber recibido el expediente.

- En la práctica, si el conflicto tiene lugar entre Juntas Especiales, que pertenezcan a una misma junta, las actuaciones celebradas ante la junta incompetente no pueden ser nulas.

Por último, en lo que respecta a que si el presente incidente interrumpe el curso del procedimiento, la regla general de los incidentes de previo y especial pronunciamiento es la suspensión de la continuación del procedimiento, y la excepción es la continuación del procedimiento, pues derivado de algunos preceptos de la Ley labo-

ral se puede entender esto último, como por ejemplo los artículos 703 segundo párrafo y el 878 fracción V, los cuales son opuesto a lo establecido en los artículos 762 y 763.

Tratando de ahondar lo referido en el párrafo anterior, es necesario transcribir los artículos necesarios, los cuales dicen:

Artículo 703.-las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, solo pueden promoverse por declinatoria.

La declinatoria deberá oponerse en el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.

Artículo 878.....

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

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

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

Artículo 763. 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 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.

En el artículo 762 enuncia las cuestiones que se tramitaran como incidentes de previo y especial pronunciamiento, en el artículo 763, nos dice que cuando se tramite un incidente de Competencia se señalara una audiencia incidental dentro de las veinticuatro horas siguientes; por su parte los artículos 703 y 878, el primero de ellos nos dice que el incidente deberá interponerse en la etapa de demanda y excepciones y por su parte la Junta deberá oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes y dictar resolución en ese acto, derivándose de este artículo que no se señala la audiencia incidental; y por lo que hace al artículo 878, en su fracción V, nos dice: “V.- la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la junta se declarare competente, se tendrá por confesada la demanda”.

Derivado de lo anterior se desprende que al interponer el incidente de competencia, no interrumpe la continuidad del proceso, ya que el demandado tiene que contestar la demanda ad cautelam, por que la junta puede declarar el incidente improcedente y tomar la contestación en sentido afirmativo, siendo que los incidentes de previo y especial pronunciamiento interrumpen la continuidad del proceso en lo principal, hasta que no sea resuelto, por lo que se puede tomar este ejemplo como una excepción de los incidentes llamados de previo y especial pronunciamiento.

3.6.3.- Nulidad

El concepto de acto nulo lo define Bermúdez Cisneros como “Aquel que por carecer de algunos de los requisitos que la ley exige para su constitución o por no exis-

tir su presupuesto legal, no produce los efectos jurídicos que debiera de producir o solo los produce provisionalmente”¹¹⁵.

Este concepto lo podría explicar, como la sanción por medio del cual, la ley priva a un acto de sus efectos normales, cuando en su ejecución no se han guardado las formas prescritas para ello.

La nulidad es la sanción que solo tiene por utilidad y por razón de ser, asegurar la observancia de la norma que sanciona, y si la deja de lado, reponer lo mejor posible esta violación, preservando contra las consecuencias de está, los intereses que la norma esta destinada a proteger.

La función específica de la nulidad no es propiamente asegurar el cumplimiento de la forma, sino de los fines asignados a esta, por el legislador. La forma tiene una finalidad útil o debe tenerlo y por ello detrás de cada forma o formalidad procesal debe siempre buscarse el propósito que el legislador haya perseguido con el establecimiento de dicha forma, ya que el defecto o falta de forma se traducirá en la existencia de una situación inconveniente y por ello, el propio legislador priva de efectos jurídicos a determinados actos cuando estos no han cumplido las formalidades establecidas por la ley.

La nulidad en la Ley Federal del Trabajo, no contiene una reglamentación sistemática, sino que se encuentra diseminada a través del texto de nuestra legislación laboral, inclusive el concepto de nulidad no se sustenta con precisión en ninguna de las disposiciones relativas a este concepto. La nulidad la encontramos en la ley, tanto en su parte sustantiva como en la adjetiva.

¹¹⁵ Ibid., p 181

Por lo que respecta a la parte sustantiva, podríamos mencionar la contenida en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a que es nula la renuncia de las prestaciones a que tenga derecho el trabajador y que sean consecuencia de la prestación de servicios, así como la que se contiene en el artículo 5º de la Ley laboral, que indica que son nulas las condiciones estipuladas en los contratos individuales de trabajo o colectivos que vayan en contra de las disposiciones estipuladas en la fracción XXVII, del apartado A del artículo 123 Constitucional, aunque se expresen en el contrato; de igual manera en el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que el contrato colectivo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad.

Por lo que respecta a la parte adjetiva, encontramos la contenida en el artículo 714, que indica que son nulas todas aquellas actuaciones no celebradas en horas y días hábiles. La prevista en el artículo 752 de la legislación laboral, que establece que serán nulas todas las notificaciones que no se practiquen conforme a lo dispuesto en el Capítulo VII, del Título Catorce de la propia Ley, y por último, la contenida en el artículo 706 que determina que deberá ser declarado nulo todo lo actuado en una junta incompetente, salvo excepciones.

La nulidad es un tema que atañe a todas las ramas del derecho, ya que en todas se puede presentar, y de manera en especial en el derecho del trabajo, se encuentra diseminada en la legislación, por lo tanto, podríamos señalar algunas de las que se presentan en el derecho procesal del trabajo.

La nulidad de notificaciones, la cual se encuentra prevista en el artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo y que establece que serán nulas todas las notificaciones que no se practiquen conforme a lo dispuesto por los artículos del 739 al 752 de la propia Ley.

La notificación es el medio legal por el cual se da a conocer a las partes o a un tercero el contenido de una resolución judicial. Las notificaciones pueden ser personales, por estrados, por boletín por edictos, por cédulas, etc.

El artículo 742 establece cuáles son las notificaciones que deberán practicarse de manera personal y que son las siguientes:

- I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;
- II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas;
- III. La resolución en que la Junta se declare incompetente;
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;
- V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;
- VI. El auto que cite a absolver posiciones;
- VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;
- VIII. El laudo;
- IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;
- X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;
- XI. En los casos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley; y

XII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

Los requerimientos a los que debe sujetarse estrictamente la primera notificación los establece el artículo 743 y son los siguientes:

I. El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación;

II. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquélla.

III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;

IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;

V. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; y

VI. En el caso del artículo 712 de esta Ley, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios.

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

Las notificaciones deberán practicarse con una anticipación de por lo menos veinticuatro horas al día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo en los ca-

sos que existe expresamente disposición en contrario en la ley laboral, como puede ser el caso de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual deberá ser notificada a las partes con una anticipación de por lo menos diez días hábiles.

La cédula o instructivo de notificación deberá contener por lo menos los siguientes requisitos;

- A.- Lugar, día y hora en que se practique la notificación, el número de expediente;
- B.- El nombre de las partes;
- C.- El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas; y
- D.- Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

Con base en lo dispuesto por el artículo 752 todas las notificaciones que no se practiquen conforme a lo dispuesto, en el capítulo VII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, serán nulas.

No obstante lo anterior, si de autos se desprende un motivo o al menos una razón fehaciente de que la persona se encuentra sabedora de una resolución, la notificación que haya sido practicada de forma irregular, surtirá sus efectos como si se hubiese realizado conforme a derecho, por lo que el incidente que por este motivo se interpusiera deberá desecharse de plano.

También se consideran las nulidades por llevar acabo prácticas de diligencias en días y horas inhábiles, siempre y cuando exista causa que así lo justifique, como lo

es la habilitación de días y horas inhábiles para practicar diligencias, expresado con claridad la diligencia que se va a practicar.

Los presidentes de las juntas y los auxiliares podrán habilitar los días y horas inhábiles para que se practique diligencias, siempre y cuando exista causa que así lo justifique, debiéndose expresar clara y concretamente el motivo o causa de tal medida, especificando las diligencias que habrán de efectuarse.

Serán días hábiles todos los del año, a excepción de los sábados y domingos, de cada semana, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquellos en que la junta suspenda labores.

Serán horas hábiles aquellas comprendidas entre las siete horas y las diecinueve horas, a excepción de procedimientos de huelga en que todos los días y horas son hábiles.

La nulidad por incompetencia, esta tiene su fundamento en el artículo 706 y establece que será nulo todo lo actuado ante la junta incompetente, teniendo algunos actos validez.

El incidente de Nulidad conforme a lo previsto por los artículos 761 al 764 de la Ley Federal del Trabajo, deberá de ser interpuesto ante la junta del conocimiento del asunto, en el expediente principal, en el que una vez interpuesto, se deberá de señalar dentro de las veinticuatro horas siguientes día y hora para la audiencia incidental, en la cual las partes expondrán sus argumentos y se recibirán las pruebas correspondientes, debiéndose de resolver de inmediato.

Los efectos jurídicos del incidente, pueden ser en dos sentidos y son:

Que se declare procedente el incidente interpuesto, por lo que en consecuencia se declarará nulo todo lo actuado, hasta el auto y notificación impugnados, teniendo que ordenar se regularice la notificación y los autos mal notificados.

En caso de que la Junta declare improcedente el incidente de nulidad interpuesto, por considerar que no existen violaciones al procedimiento declarará firmes las actuaciones o notificaciones impugnadas.

3.6.4.- Excusas.

“Excusas. Constituyen la razón o motivo que hace valer el presidente de la Junta, el secretario o los representantes, para inhibirse del conocimiento de un juicio”¹¹⁶

En procedimiento laboral pueden darse circunstancias de tipo personal que afecten de alguna manera la correcta resolución de los conflictos por un determinado funcionario, estas circunstancias pueden impedir la indispensable imparcialidad, ya sea por motivo de afecto, gratitud, interés o bien sentimientos de animadversión, que afecten la administración de una verdadera justicia.

El artículo 708 de la Ley Federal del Trabajo, determina que los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas, y los auxiliares, no son recusables, pero deberán excusarse de conocer de los juicios en que inter vengan, cuando exista alguna de las causas de impedimento que señala el artículo 707 de la legislación laboral, planteando una sanción si se abstienen de hacerlo.

¹¹⁶ Ibid., p 178

Por lo anterior la ley prevé que para el caso de que un funcionario no se excuse de conocer determinado asunto y alguna de las partes tenga el conocimiento de que dicho funcionario se encuentra impedido para conocer de dicho asunto, puede acudir ante la autoridad competente, haciendo por escrito la denuncia y acompañando las pruebas respectivas. De declararse procedente dicha denuncia, el funcionario será sancionado con suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia, será destituido definitivamente.

Las causas de impedimentos y excusas, conforme al artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo, indican las situaciones por las cuales los integrantes de las juntas, así como los auxiliares no podrán conocer de los asuntos y son los siguientes:

- I. Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;
- II. Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;
- III. Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;
- IV. Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;
- V. Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;
- VI. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;

VII. Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o cratela de las partes o de sus representantes; y

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

La Ley Federal del Trabajo, nos señala que las partes no tiene la facultad de recusar, de tal manera que todo gira alrededor de la posibilidad de que sean los propios representantes los que decidan excusarse. Ahora bien como ya se expreso, bastará que alguna de las partes tenga conocimiento que uno de los representantes deba excusarse y no lo haga, para que con ese motivo presente la denuncia correspondiente.

En el primer supuesto, es decir que el propio representante o auxiliar de la Junta se excuse, dicha excusa deberá tramitarse conforme a las reglas que prevé el artículo 709, que establece:

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

I. Las instruirán y decidirán:

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

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

II. La excusa se deberá promover por escrito y bajo protesta de decir verdad, ante las autoridades señaladas en la fracción anterior, dentro de las 48 horas siguientes a la

en que se tenga conocimiento del impedimento. Al solicitarse se acompañarán las pruebas que lo justifiquen;

III. La autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas, de inmediato dicte resolución; y

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

En el segundo de los supuestos, es decir, que los representantes o el auxiliar, se abstengan de excusarse y una de la partes conozca alguna causa de impedimento de cualquiera de ellos, deberá presentar denuncia ante la autoridad competente, la cual se tramitará conforme a las normas establecidas por el artículo 710 que expresa:

Artículo 710. Cuando alguna de las partes conozca que el representante del Gobierno, de los patrones o de los trabajadores ante la Junta o el Auxiliar se encuentran impedidos para conocer de algún juicio y no se abstengan de hacerlo, podrán ocurrir ante las autoridades señaladas en la fracción I del artículo anterior, haciendo por escrito la denuncia, a la que deberán acompañar las pruebas que acrediten el impedimento y la que se tramitará conforme al procedimiento señalado en la Fracción III del citado precepto.

Los efectos de la excusa y la denuncia, en caso de que el representante del gobierno, de los trabajadores o el del capital, o el auxiliar se excusen de conocer determinado negocio producirán los siguientes efectos, conforme a lo dispuesto en el artículo 710:

a) El Presidente de la Junta por el Secretario General de mayor antigüedad;

b) El Presidente de la Junta Especial por el Auxiliar de la propia Junta, y éste por el Secretario;

c) El Presidente de la Junta Permanente de Conciliación por el Secretario de la misma; y

d) Los representantes de los trabajadores y de los patrones por sus respectivos suplentes.

Si la excusa es infundada y por lo tanto declarada improcedente, la autoridad competente podrá sancionar con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia en el mismo asunto, inclusive podrá ser destituido el funcionario que se excuso, conforme lo previsto en la fracción IV del artículo 709 de la Ley Federal del Trabajo.

El incidente de excusa es un ejemplo mas referente a que los incidentes de previo y especial pronunciamiento no siempre interrumpen la continuidad del procedimiento principal, debido a que el procedimiento sigue su desarrollo a pesar de no haber una resolución interlocutoria, siendo esta figura una excepción a lo predeterminado en los incidentes de previo y especial pronunciamiento.

3.6.5.- Personalidad.

“Por ser la personalidad de orden publico, corresponde a los tribunales examinar de oficio, al principio del proceso, si está correcta o si es deficiente. Por esta razón, el

legislador quiso proporcionar al tribunal que va a hacer la evaluación de esa personalidad, suficientes poderes para su admisión o rechazo”¹¹⁷

El incidente podrá oponerse en cualquier momento del procedimiento siempre y cuando exista fundamento, debiendo proceder dicho incidente, a excepción de que con anterioridad la junta haya reconocido la personalidad del impugnado, pues en virtud de lo emitido por nuestros máximos tribunales, ésta no podrá variar su resolución pues no puede revocarlas, en tal virtud, como único medio para impugnar dicha resolución sería la vía de amparo, siendo esto materia de otro tema.

Una vez promovido el incidente de falta de personalidad, puede ser resuelto en dos sentidos y que son de aceptación o negación.

En el primero de los casos, es decir que sea considerado procedente el incidente planteado, la Junta tendrá por no reconocida la personalidad el compareciente y en consecuencia no se dará intervención alguna. Por lo que los efectos que producirá serán los mismos que si no hubiese comparecido persona alguna.

En el segundo de los supuestos, es decir que se niegue el incidente de falta de personalidad, producirá sus efectos jurídicos de tener por reconocida la personalidad, y en consecuencia se le dará total intervención en el procedimiento, pudiendo en su caso oponer excepciones y defensas, en cuanto al demandado, ofrecer pruebas y tener todas las facultades reconocidas como mandatario, derivado de su nombramiento y otorgamiento de poder para actuar en las audiencias o diligencias.

La personalidad en la Ley Federal del Trabajo, se encuentra en los artículos del 689 al 697, y de manera en particular el artículo 692, que a la letra dice:

¹¹⁷ *ibid.*, p 175.

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

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

I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

Es menester resaltar, que es facultad discrecional de las juntas tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las anteriores reglas, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento que efectivamente se representa a la interesada, esto se hace en relación y con fundamento en lo dispuesto por el artículo 692 de la legislación laboral, ya que establece, que podrá otorgar poder directamente ante la junta de la Jurisdicción o bien ante la junta donde se este litigando la controversia, se podrá otorgar poder a los representantes o apoderados de sindicatos patronos o trabajadores, esto se hará mediante la comparecencia del trabajador, patrón o titular del sindicato, en la audiencia que se trate y verbalmente se manifestará el deseo de sustituir poder a diversas personas, en base a las mismas facultades y derechos, en que se puede

otorgar mediante una carta poder o escritura notarial, a efecto de que tengan todas las facultades de un mandatario en procuración.

A pesar de que el incidente de personalidad esta contemplado dentro de los mencionados en el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, deberá resolverse de plano en la audiencia o diligencia donde se interponga, por la importancia jurídica que le importa al procedimiento en general y en cuanto al fondo del asunto, como regla general, conforme al artículo 763 de la Ley laboral.

Derivado de todo lo mencionado en el presente tema, los incidentes previstos como de previo y especial pronunciamiento no siempre interrumpen el transcurso del procedimiento en lo principal.

3. 7.- INCIDENTES GENERALES.

Como ya se menciona en líneas anteriores, los incidentes generales son los que no ponen obstáculo a la prosecución a la demanda, substanciándose dentro o fuera del expediente principal y que se resolverá de plano oyendo a las partes o al momento de analizarse el fondo, es decir, en el laudo.

Dentro de estos incidentes se encuentran los siguientes:

- A) Caducidad.
- B) Liquidación de laudo.
- C) Providencias cautelares.
- D) Negación al sometimiento al arbitraje.

- E) Tachas de testigos.
- F) Tercerías.
- G) Reposición de autos.
- H) Sustitución patronal.
- I) Sustitución procesal.

3.7.1.- Caducidad.

La caducidad debe entenderse como “el abandono tácito de la acción ejercitada en un proceso laboral”¹¹⁸.

La caducidad es la sanción establecida por la Ley por la inactividad procesal del actor trayendo como consecuencia la extinción del proceso, la cual se encuentra apoyada en los artículos 771 al 775 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 773 de la Ley laboral nos indica cuando se aplica el desistimiento tácito de la acción, el cual a la letra dice:

Artículo 773. Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

Quando se solicite que se tenga por desistido el actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlas y recibir las

¹¹⁸ POFEDET Y S. T. P. S., *Prontuario teórico practica del trabajo*, 5ª ed., México 2001, p 97.

pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

El incidente se promueve a petición de parte, para declarar la procedencia o improcedencia deberá tramitarse el incidente correspondiente. Cuando se solicite que se tenga por desistido el actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, dictará resolución.

La caducidad reviste características excepcionales, pues para que esta se declare no es suficiente el mero transcurso del tiempo, sino que debe mediar notificación al trabajador y en su caso al procurador de la defensa del trabajo, apercibiéndolos que en caso de no promover dentro del término que se señale operara la caducidad, pues en ambos casos se requiere de instancia de parte para que la autoridad haga el apercibimiento aludido o para iniciar el procedimiento incidental que decida sobre el desistimiento tácito.

3.7.2.- Liquidación de Laudo.

Por lo que respecta a este incidente esta establecido en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, el que a la letra dice:

Artículo 843. En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

Derivándose que dicho incidente se tramitara solo cuando en el laudo no se especifique una cantidad líquida que sirva de base para cuantificar el monto total de dicha condena.

“Solamente por excepción podrá ordenarse se habrá incidente de liquidación, el cual se tramitará a instancia de parte, en virtud de que en el laudo se ordena abrirlo para cuantificar las prestaciones a las que fue condenada la parte demandada”¹¹⁹.

En la práctica la parte actora promueve el incidente, la junta acuerda y señala una audiencia incidental de liquidación, donde manda a notificar a la parte demandada para que manifieste lo que a su interés convenga y ofrezca las pruebas que crea pertinentes, al igual que la parte actora, hecho lo anterior la junta debe de resolver de plano oyendo a las partes valorando las pruebas ofrecidas por éstas, a pesar de lo ordenado en la Ley, en la práctica la Junta se reserva a dictar la resolución del incidente, por lo que se no abrevian los juicios laborales, haciéndolos más prolongados.

3.7.3.- Providencias Cautelares.

Las providencias cautelares son medidas que establece la Ley, las cuales tiene por objeto garantizar un supuesto derecho y evitar ante un laudo condenatorio la imposible ejecución del mismo, teniendo un carácter provisional ya que todo depende al resultado del juicio, pues si el demandado es declarado absuelto, por ende las providencias no surten sus efectos definitivos.

Las providencias se dividen en el arraigo y el secuestro provisional, consistiendo en:

¹¹⁹ Ibid. p 438.

Arraigo, se da cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda; y el Secuestro Provisional, se plantea cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.

Su promoción es a petición de parte, pudiendo ser solicitadas en el mismo escrito de demanda, o posteriormente, ya sea por escrito o por comparecencia. Para el caso de ser solicitadas en la demanda, se tramitará antes de emplazar a la demandada; y en el caso de ser solicitadas posterior a la demanda se tramitará por cuerda separa, en ninguno de estos caso la solicitud podrá hacerse del conocimiento de la persona contra quien se pida la providencia.

Para decretar un secuestro provisional se obedecerán lo establecido por el artículo 861 de la Ley Laboral Federal, que a la letra dice:

Artículo 861. Para decretar un secuestro provisional se observarán las normas siguientes:

I. El solicitante determinará el monto de lo demandado y rendirá las pruebas que juzgue conveniente para acreditar la necesidad de la medida;

II. El Presidente de la Junta, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la en que se le solicite, podrá decretar el secuestro provisional si, a su juicio, es necesaria la providencia;

III. El auto que ordene el secuestro determinará el monto por el cual deba practicarse; y

IV. El Presidente de la Junta dictará las medidas a que se sujetará el secuestro, a efecto de que no se suspenda o dificulte el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento.

Los efectos del arraigo consistirán en prevenir al demandado que no se ausente del lugar de su residencia, sin dejar representante legítimo, suficientemente instruido y expensado.

Las providencias cautelares, regularmente son cuestiones que se resuelven por cuerda separa por la vía incidental, aún cuando la ley no las califica como incidentes.

3.7.4.- Negación al Sometimiento al Arbitraje o al Laudo.

Consiste en la negación, ya sea del patrón de someter las diferencias al arbitraje o al laudo; o bien el trabajador a aceptar el laudo.

Existen dos criterios, sobre el momento procesal en que la parte patronal puede promover la insumisión al arbitraje; uno es que sea desde el emplazamiento y hasta antes de la audiencia inicia, y el otro podrá ser en el momento de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

El insometimiento al arbitraje, por parte del patrón, tiene la finalidad de evitar el juicio, si el patrón se negare a someter sus diferencias ante la junta o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta dará por terminada la relación de trabajo; condenará 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 el artículo 50, fracciones I y II; y además, condenará al pago de los salarios venci-

dos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad.

Por otra parte, si la negativa a aceptar el laudo fuera del trabajador se dará por terminada la relación de trabajo.

Esta figura que comúnmente se le conoce como incidente de insumisión al arbitraje, no suspende el procedimiento principal, sino que impide de inicio el mismo.

3.7.5.- Tachas de Testigos.

Consiste en objetar de falso las declaraciones de un testigo, por defecto o causa de inverosimilitud que concurre en su declaración, cuya finalidad es la invalidación de su declaración.

Se promoverá el incidente al momento de tener por desahogada la prueba de testigos, ya sea de manera oral o por escrito cuando la parte que tacha a los testigos pida término para hacerlo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta figura no suspende el procedimiento en lo principal, ya que se resolverá al momento de resolver el asunto principal.

3.7.6.- Tercerías.

Las tercerías tanto la excluyente de dominio como la de preferencia de crédito se tramitarán y resolverán por el pleno, por la Junta Especial o por la de Conciliación que conozca del juicio principal. Las primeras tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros; las segundas obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados.

Se tramitaran en forma incidental, en términos del artículo 977 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 977. Las tercerías se tramitarán y resolverán por el Pleno, por la Junta Especial o por la de Conciliación que conozca del juicio principal, sustanciándose en forma incidental, conforme a las normas siguientes:

I. La tercería se interpondrá por escrito, acompañando el título en que se funde y las pruebas pertinentes;

II. La Junta ordenará se tramite la tercería por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, dentro de los diez días siguientes, en la que las oír y después de desahogadas las pruebas, dictará resolución;

III. En cuanto al ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas, se observará lo dispuesto en los Capítulos XII, XVII y XVIII del Título Catorce de esta Ley;

IV. Las tercerías no suspenden la tramitación del procedimiento. La tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate; la de preferencia el pago del crédito; y

V. Si se declara procedente la tercería, la Junta ordenará el levantamiento del embargo y, en su caso, ordenará se pague el crédito declarado preferente.

Esta figura en cualquiera de sus dos tipos no suspende o interrumpe el procedimiento principal y aún cuando en la ley se establece que se tramitará por cuenta separada, comúnmente se lleva dentro del expediente principal.

3.7.7.- Reposición de Autos.

Se promueve cuando se extravía el expediente en su totalidad o alguna constancia de autos.

Su tramitación es de oficio, ya que la Junta tiene esa facultad; o por instancia de parte, procediendo la Junta a realizar las investigaciones correspondientes, tramitando la reposición de autos, la cual se hará por vía incidental.

La Junta señalará dentro de las setenta y dos horas siguientes, día y hora para que tenga lugar una audiencia en la que las partes deberán aportar todos los elementos, constancias y copias que obren en su poder, de igual manera la Junta podrá ordenar se practiquen actuaciones y diligencias necesarias para reponer los autos.

El procedimiento en lo principal no puede ser resuelto, en tanto la junta no dicte la resolución incidental correspondiente.

3.7.8.- Sustitución Patronal.

Surge esta figura jurídica cuando se adquiere la totalidad o la casi totalidad del centro de trabajo como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. Por tanto el adquirente es responsable de las obligaciones obrero-patronales anteriores a la fecha de la sustitución, independientemente de que la negociación fuera adjudicada en remate, como culminación de un juicio sumario hipotecario.

El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, nos menciona:

Artículo 41. La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores

Dicho incidente se tramitará en el transcurso de un conflicto o en el procedimiento de ejecución de laudo cuando surja la necesidad de que se declare la sustitución del patrón, por la venta o fusión de la empresa o establecimiento; donde las partes manifestaran lo que a su derecho convenga y ofrecerán los medios probatorios que consideren pertinentes, una vez realizado lo anterior la Junta resolverá de plano.

3.7.9.- Sustitución Procesal.

“Se tramitará en el caso de que el actor-trabajador en un juicio laboral fallezca, para que sus beneficiarios continúen dicho juicio, sin necesidad de agotar el juicio sucesorio civil, y en su caso perciban el pago de las indemnizaciones y prestaciones a que tuvieran derecho”¹²⁰.

Su fundamento legal se encuentra en el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 115. 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.

Esta figura a pesar de que no esta contemplada dentro de los llamados incidentes de previo y especial pronunciamiento, por si sola interrumpe el procedimiento en lo principal derivado de la muerte del actor-trabajador, por lo que debió ser considerado en la ley como uno de ellos, derivado de todo lo que conlleva su tramitación, ya que no se puede establecer una audiencia incidental dentro de las veinticuatro horas siguientes de anunciada dicha cuestión, por diversas cuestiones que se tiene que realizar con anterioridad a la audiencia incidental de sustitución procesal.

Siendo este el tema central del presente trabajo pasaremos a un estudio mas detallado en el capítulo siguiente.

¹²⁰ Ibid. p 439.

CAPITULO IV
EL INCIDENTE DE SUSTITUCIÓN PROCESAL EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

4.1.- CONCEPTO

En la actualidad hay incidentes que no se encuentran debidamente regulados en la Ley Federal del Trabajo y mucho menos reconocidos, sin que ello implique que no se les dé trámite, ni que se les dejé de conocer, tal y como sucede con el Incidente de Sustitución Procesal en el Procedimiento Ordinario Laboral.

Para comenzar a desarrollar el tema principal del presente trabajo, se desglosará el título del mismo, definiendo cada una de las partes que lo componen, de la manera siguiente:

Incidente. Deducido de las definiciones mencionadas en el capítulo anterior, y sin limitar la acepción de dicho concepto, el incidente lo puedo definir como la cuestión accesoria que surge durante la sustanciación de un procedimiento, interrumpiendo su curso natural y su estructura lógica, ya que viene a suspenderlo (en ocasiones), alterarlo o modificarlo, resolviendo situaciones de carácter adjetivo relacionadas con el evento principal, resolviéndose en un procedimiento especial previo, simultáneo o posteriormente a la resolución del asunto principal, (posterior, si se promueven cuando ya hay laudo), admitiendo la intervención de las partes o terceros al procedimiento, dependiendo de la cuestión planteada.

Sustitución. Significa, “en términos generales, cambiar una cosa por otra, por lo que el principal efecto consiste en que una persona o cosa quede en lugar de otra”.¹²¹

Procesal. “Perteneiente o relativo al proceso, que significa un conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo”.¹²²

Sustitución Procesal. “Posibilidad legal de que una persona distinta al titular del derecho controvertido provoque y siga un proceso, en su propio interés y actúe, consiguientemente como parte en el mismo”.¹²³

Procedimiento Ordinario Laboral. El que se sigue para la tramitación de un juicio ordinario de acuerdo con las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo aplicable al caso concreto. Rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, cuando no exista señalamiento de tramitación especial.

Con las definiciones de los elementos que componen el título del presente capítulo, podemos elaborar un concepto del incidente que nos ocupa, en los siguientes términos:

Concepto de Incidente de Sustitución Procesal. Es la eventualidad que surge en cualquier momento del procedimiento ordinario o posterior a éste, derivado de la muerte del actor-trabajador en el juicio, con el cual se pretende la continuación del procedimiento o ejecución del laudo, una vez que se haya declarado a un sustituto procesal, previa acreditación de entroncamiento o dependencia económica con el

¹²¹ Ibid., p 445.

¹²² DE PINA, Rafael, *Diccionario de Derecho*, 31ª edición, editorial Porrúa, México 2003, p. 420

¹²³ Ibid., p. 467

actor-trabajador finado, transmiéndosele los derechos y obligaciones del sustituido actor fallecido.

4. 2.- NATURALEZA JURÍDICA

El incidente en estudio se encuentra entre los que menciona el artículo 765 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

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

Toda vez, que el presente incidente no tiene una tramitación especial, el mismo debe de resolverse oyendo de plano a las partes, sin que sea necesario señalar audiencia incidental, según de lo que se desprende del artículo anterior, sin embargo en la práctica no ocurre esto, ya que se señala audiencia incidental, con lo cual se interrumpe el procedimiento hasta que no sea resuelto.

Las características del incidente en estudio son:

- a) Es un incidente que no tiene una tramitación establecida en la Ley.
- b) Es un incidente que llega a interrumpir la secuela del procedimiento.
- c) El incidente tiene íntima relación con el negocio principal y surge durante su desarrollo o posterior al laudo.

d) El incidente es hecho valer por un pariente o dependiente económico del actor-trabajador o en su caso por la parte demandada.

e) El incidente se tramita en el mismo expediente y Junta que conoce del juicio.

f) El incidente se somete a un procedimiento distinto del asunto principal, el cual suspende la continuidad del procedimiento.

g) El incidente se resuelve a través de una resolución interlocutoria, la que permite se continúe con el procedimiento.

De lo anterior se puede concluir, que a pesar de que no tenga una tramitación especial en la Ley Federal del Trabajo, de sus características se desprende que su naturaleza deriva de los llamados Incidente de Previo y Especial Pronunciamiento, ya que el mismo interrumpe la continuidad del procedimiento, y sin la resolución de dicha cuestión no se puede continuar la secuela del procedimiento.

4.3.- OBJETO

El objeto del incidente es sustituir al actor-trabajador fallecido en el juicio, transmiéndole al sustituto los derechos reclamados por el propio actor en el juicio, sin tener que regirse por lo establecido por las leyes civiles, es decir, sin tener que tramitar un juicio sucesorio, ya que la Ley Federal del Trabajo establece para este tipo de asuntos, que únicamente se tomará en cuenta la dependencia económica que se

tenia con el actor-fallecido, y esto será elemento bastante y suficiente para poder ser designado sustituto, para fundar lo anterior se transcriben las tesis siguientes:

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989

Página: 131

BENEFICIARIOS DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE LA RELACION LABORAL, PARA LA DETERMINACION DE LOS, SE DEBEN TOMAR EN CUENTA LAS NORMAS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y NO LAS DEL DERECHO CIVIL. El artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo dispone que los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los litigios, sin necesidad de juicio sucesorio. Por su parte, el artículo 501 señala quiénes son las personas que tienen derecho a recibir la indemnización en los casos de fallecimiento del trabajador, disposición que si bien forma parte del Título Noveno de la ley citada, referente a riesgos de trabajo, se debe considerar aplicable para efectos de determinar a los beneficiarios en los casos de muerte no originada por riesgo profesional, ya que se trata de un caso semejante o análogo. En el caso específico, lo anterior permite establecer que cuando fallece un trabajador la determinación de los beneficiarios de las prestaciones derivadas de la relación de trabajo se rige por las disposiciones propias del derecho laboral, con exclusión de las de la legislación civil, encontrándose dentro de aquéllas las normas contenidas en los contratos colectivos de trabajo, las cuales se aplican tratándose de prestaciones laborales de carácter extralegal, es decir, de las que tienen su fuente en las propias convenciones colectivas.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 5122/89. Esperanza Guzmán Guerrero. 20 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno.

Séptima Epoca

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO SUPERNUMERARIO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 217-228 Sexta Parte

Página: 213

DEPENDIENTES ECONOMICOS, NO TIENEN QUE AGOTAR RECURSOS PARA RECLAMAR PRESTACIONES DERIVADAS DE MUERTE. Las prestaciones derivadas de la muerte de un trabajador que deban pagarse a sus dependientes económicos, pueden reclamarse directamente por éstos, en un juicio laboral, sin necesidad de agotar previamente procedimiento administrativo alguno ante el patrón o quien lo sustituya, en tanto que, tales prestaciones, emanan propiamente de un contrato de trabajo y su pago tiene como finalidad, que los beneficiarios del trabajador fallecido satisfagan sus necesidades inmediatas, como son, entre otras, su manutención; y ello es así, porque si de conformidad con lo que dispone el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, 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, ello significa que por razones semejantes dichos beneficiarios tampoco se encuentran obligados a agotar procedimientos o recursos administrativos para obtener las prestaciones que deban cubrirse con motivo del deceso del trabajador de quien dependían económicamente, pues de aceptarse esa pretensión, se iría en contra de los principios de equidad y justicia social que deben imperar en todo tipo de solución que se dé a conflictos de la naturaleza como los que se trata.

TRIBUNAL COLEGIADO SUPERNUMERARIO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 422/87. Instituto Mexicano del Seguro Social. 9 de septiembre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farías Flores.

4. 4.- EFECTOS JURÍDICOS

Los efectos que produciría el incidente podrían ser los siguientes:

- a).- La declaración de procedencia.
- b).- La declaración de improcedencia

Por lo que hace al primer efecto, cuando la resolución interlocutoria declara procedente el incidente trae como consecuencia que se declare sustituido al actor-trabajador en el juicio original por el sustituto reconociéndole a éste legitimación y personalidad en el juicio laboral, para que pueda continuar con la secuela procesal, en el estado en que se haya suspendido el procedimiento, en virtud del incidente planteado.

En cuanto al segundo efecto señalado, éste se da cuando la autoridad considera que no se satisficieron los elementos de entroncamiento con el actor o el elemento de dependencia económica, con lo que se tendrá por no reconocida la calidad con que se ostenta el presunto sustituto y no se le dará intervención alguna en el juicio, al cual producirá sus efectos jurídicos normales, es decir el juicio seguirá su curso normal.

Por otra parte, en la práctica algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje, no tienen conocimiento de la existencia de dicho incidente y por lo tanto también desconocen el desenvolvimiento de éste, por lo que en ocasiones al enterarse del fallecimiento del actor-trabajador, dichas autoridades señalan una audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución, como si se tratase de un procedimiento de los denominados especiales, produciendo aquí una confusión, pues se piensa que el Procedimiento Ordinario Laboral cambia a una vía especial, como las establecidas en el artículo 892 que prevee las disposiciones que regirán en la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación del artículo 503, el cual establece el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, con base en las fracciones I, II, III; IV, V, VI y VII, siendo que en ningún momento cambia de vía la continuidad del procedimiento, simplemente toma algunos elementos, tal y como se mencionará mas adelante.

4.5.- FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

El fundamento base de la sustitución procesal deriva del artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 115. 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.

Derivándose de este artículo, los beneficiarios del actor-trabajador tienen derecho de continuar los juicios ya instaurados por los trabajadores, sin que exista la necesidad de entablar un juicio sucesorio, tal y como se ha mencionado anteriormente

En cuanto al incidente como tal, su fundamentación se encuentra establecida en el capítulo IX de la Ley Federal del Trabajo que trata de los Incidentes y que va de los artículos 761 al 765, pero especialmente tiene su origen y fundamento en el artículo 765, ya que el mismo indica que todo incidente que se plantee en el procedimiento que no tenga señalada una tramitación especial en la Ley, se resolver de plano oyendo a las partes.

A pesar de lo mencionado en dicho artículo, la sustitución procesal no podría resolverse de plano oyendo a las partes, en virtud de que en principio de cuentas, este incidente sería uno a contemplan dentro de los incidentes de previo y especial pronunciamiento, por que no sería posible resolver el asunto incidental, sin la interrupción del procedimiento, y tampoco se podría continuar lo principal sin antes tener una resolución incidental.

El artículo 115 menciona que los beneficiarios de los trabajadores son los que tienen derecho a continuar los juicios, debemos saber quienes son esos beneficiarios, la ley no contiene un precepto específico que sea aplicable al caso concreto, por lo que se toma en cuenta lo que establece el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, el que menciona:

Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Entendiéndose que si no hay una disposición establecida para el caso concreto, se tomaran en cuenta las disposiciones que regulen casos semejantes, aplicándose

la analogía, y lo mas semejante que encontramos en la Ley Federal del Trabajo a sustitución procesal, es lo contenido en los artículos 501 y 503, el primero de ellos contempla quienes son las personas que pueden tener derecho a recibir la indemnización en caso de muerte del trabajador; el segundo, establece el procedimiento para el pago de la indemnización en caso de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, por lo que ambos preceptos deben aplicarse de manera análoga a la sustitución procesal.

4. 6.- SITUACIÓN EN LA PRÁCTICA

En la actual Ley Federal del Trabajo, no se hace una reglamentación en forma especial de los incidentes que se plantean en la práctica, únicamente se señala la tramitación de los de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, y esto con sus respectivas variantes, pero a lo largo del procedimiento, nos hemos encontrado con circunstancias incidentales de tal magnitud que puede cambiar el sentido total del juicio, como es la muerte del actor-trabajador en un juicio laboral, siendo una realidad jurídica que tiene una práctica en el litigio, cuya tramitación e identificación como tal no se encuentra prevista en la Ley Actual, pero a pesar de esta omisión es reconocido y tramitado en los procedimientos laborales interpuestos en la Junta de Conciliación y Arbitraje, es normal que los litigantes sabedores tramiten el incidente de sustitución procesal a pesar de que la ley no lo contemple.

Por lo que la finalidad de este trabajo, es hacer ver la existencia y buscar el reconocimiento de la sustitución procesal como un incidente de previo y especial pronunciamiento, ya que de este principio es del cual adquiere su naturaleza jurídica.

Por otro lado con este trabajo, se demuestra que nuestra actual Ley Federal del Trabajo, no contempla dicho incidente, mas sin embargo, las Juntas lo tramitan y de forma jurídica lo llevan a cabo, pretendiendo con él mismo auxiliar al procedimiento laboral, en el caso de que el actor-trabajador fallezca, por lo que planteado el incidente y una vez resuelto, se pueda continuar con el mismo, transmitiendo la acción del actor-trabajador finado a sus sustitutos, quienes para obtener dicho reconocimiento y legitimación, deberán interponer el incidente que se plantea, de forma que la autoridad laboral del conocimiento del juicio principal pueda otorgarles esa calidad, debidamente reconocida y pronunciada mediante la resolución interlocutoria.

4. 7.- TRAMITACIÓN

En principio son transmisibles todas las acciones, pero algunas no lo son, en razón de que protegen un derecho personalísimo que solo puede ser reclamado por su titular. En derecho laboral las acciones sustantivas, es decir, las que tenga un trabajador, como titular de un derecho, derivado de relación individual de trabajo son inherentes a él mismo, para hacerlas valer y no es transmisible, a excepción en el momento de su muerte, cuyas acciones podrán ser hechas valer por sus beneficiarios debidamente declarados por la autoridad laboral mediante sentencia interlocutoria.

En el derecho del trabajo hay derechos intransmisibles, como por ejemplo, la transmisión del puesto, la relación de trabajo ya que ésta se extingue con la muerte, entre otros. Por otra parte, hay derechos que si son transmisibles, cuando éstos tienen un contenido económico, siempre y cuando haya integrado un activo a favor del trabajador y que en el momento de su muerte aun no hayan sido hechos efectivos,

verbigracia: aguinaldo, prima vacacional, salarios devengados entre otras prestaciones e indemnizaciones.

Tal y como se ha dicho en líneas anteriores, la declaración de sustituto procesal del actor-trabajador fallecido, se rige por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, y no por la ley Civil, en virtud de que son dos leyes autónomas y rigen su materia de una forma diferente, basándose en su propia normatividad, las cuales están dotadas de autonomía y no necesita una de otra, para cumplir con su finalidad,

Por lo que respecta a las reglas de tramitación del incidente se deberá de seguir las contenidas en el título IX, de los Incidentes y conforme a lo plasmado en los artículos del 761 al 765 de la Ley Federal del Trabajo, comenzando con la interposición del incidente de forma escrita u oral ante la autoridad del conocimiento del juicio, en el expediente principal; una vez interpuesto, se deberá de señalar día y hora para la audiencia incidental en la cual se oirá a las partes y se recibirán las pruebas propuestas, que deberán estar debidamente relacionadas con el incidente planteado y con las cuales pretenda probar sus afirmaciones, para que sea resuelto y se dicte la sustitución procesal que se propone, plenamente reconocida por la autoridad, para que éste siga actuando en el juicio y pueda obtener los beneficios de ley en el proceso o bien soportar las obligaciones del de cujus.

En cuanto hace a que el incidente de sustitución deberá ser interpuesto ante la autoridad que conoce el juicio principal, sirve de apoyo la siguiente tesis:

Novena Epoca

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIV, Diciembre de 2001

Tesis: X.3o.34 L

Página: 1695

BENEFICIARIO DEL TRABAJADOR FALLECIDO. EL RECONOCIMIENTO COMO TAL DEBE PROMOVERSE EN EL JUICIO EN QUE SE CONTEMPLAN LAS PRESTACIONES ADEUDADAS Y NO EN OTRO DIVERSO Y ANTE JUNTA DIVERSA. Si en un laudo se condenó a la demandada a pagar al actor diversas prestaciones, al fallecer éste, el reconocimiento del beneficiario a que se refiere el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, debe promoverse en el propio juicio en que se encuentra pendiente la ejecución, por medio del incidente respectivo, y no a través de un nuevo juicio y ante Junta diversa, ya que en el primer juicio se encuentra el laudo que establece las condenas reclamadas y, una vez obtenido el reconocimiento, promover la ejecución del propio laudo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo directo 835/2000. Antonia Félix Velázquez. 5 de julio de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: José Eduardo Téllez Espinoza. Secretario: José del Carmen Rodríguez Soberano.

Al momento de interponer el incidente se tendrá que acreditar primeramente, la declaración de la muerte del actor en el juicio, por medio del documento idóneo, el cual consistente en el acta de defunción, conteniendo en este los generales del fallecido, lugar de residencia, nombre de la esposa, testigos y el lugar de defunción, así como las causas por las cuales se llevo a cabo el deceso. Reforzando lo anterior con la tesis siguiente:

MUERTE DEL ACTOR EN EL JUICIO LABORAL, SOLO SE PRUEBA CON EL ACTA DE DEFUNCION.

De acuerdo con el Código Civil, la muerte solo se comprueba por medio del acta de defunción respectiva, y es indudable que si no existe tal acta en el expediente del juicio laboral, la responsable no podía tener por fallecido al actor, y por consiguiente, no estaba en la obligación de suspender el procedimiento en aplicación del artículo 369 del Código Federal de Procedimientos Civiles, obrando con apego a derecho al continuar la secuela del juicio laboral hasta el laudo por tanto, si habiéndose encomendado a un inspector federal del trabajo, por exhorto, el desahogo de unas pruebas, dicho inspector, en respuesta, dijo que no pudo desahogar la confesional del actor porque

este había fallecido, no es correcta la pretensión, a partir de este momento para que en cumplimiento de los artículos 369 y 371 del citado Código federal de procedimientos civiles, la junta responsable acordara la interrupción de procedimiento en tanto no se acreditara en autos la existencia de un representante legal de la sucesión del actor; pues como ya se dijo en los autos del juicio laboral no aparece exhibida el acta de defunción.

Amparo directo en materia de trabajo 4232/46. Ramos Juan. 15 de junio de 1950. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Quinta Epoca. Tomo CIV. Tesis: Página: 1949. Tesis Aislada.

Con dicho documento los posibles sustitutos procesales o beneficiarios, podrán comparecer a juicio e interponer el incidente de sustitución procesal, atendiendo a lo dispuesto por el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez que fue interpuesto el incidente de Sustitución Procesal y señalada la audiencia incidental, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá de preparar dicha audiencia, rigiéndose por los mecanismos que establece el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece lo siguiente:

Artículo 503. Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;

II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III. La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios;

IV. La Junta de Conciliación Permanente, o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;

V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;

VI. La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y

VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron.

Del artículo anterior se desprende que el legislador sólo redactó este artículo para cuando el trabajador falleciera por un riesgo de trabajo, sin embargo éste artículo se aplicará de forma análoga cuando el Actor-trabajador fallezca durante el procedimiento, por lo que en vía incidental se seguirá el procedimiento establecido en este precepto, hasta antes de saber quienes serán los beneficiarios de los derechos del

actor-trabajador fallecido, quienes tendrán como finalidad que la Junta los declare sustitutos procesales y por lo tanto acreedores de las acciones del actor finado para que continúen con el procedimiento.

En la fracción I del artículo 503, nos menciona que una vez que se da a conocer la muerte del actor-trabajador ante la Junta en donde se siguen el juicio ordinario, ésta tendrá que interrumpir el procedimiento señalando una audiencia incidental de sustitución procesal, además deberá mandar practicar una investigación para saber quienes son las personas que dependían económicamente del actor y tendrá que ordenar publicaciones de la muerte del actor con el fin de que concurren las personas que crean tener derecho para ejercitarlo, las publicaciones se tendrán que hacer en un termino no menor de treinta días antes de la audiencia incidental.

Por lo que hace a las fracciones II y III, la Junta hará las publicaciones del fallecimiento del actor-trabajador en el lugar de residencia del actor, en domicilio del patrón y en el local de la Junta, en cuanto a la publicación de la residencia esta se realiza en la instalaciones delegacionales o municipales, cuando el actor tuviere menos de seis meses en la residencia en donde falleció, la Junta girará exhorto a la Junta de la última residencia, para que practique la investigación y la publicación mencionada en la fracción I del artículo 503, con la finalidad de que si alguna persona tiene algún derecho lo haga valer ante Junta en que se lleve el procedimiento, esto para evitar que se viole algún derecho de personas que pudiesen tenerlo.

Además, la Junta podrá ordenar las investigaciones establecidas en el artículo 898 de la Ley Federal del Trabajo, el que a la letra dice:

Artículo 898.- La Junta para efectos del artículo 503 de esta Ley, solicitará al patrón le proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones oficiales; podrá además ordenar la práctica de cualquier diligencia, o emplear los medios de comunicación que estime pertinente, para convocar a todas

las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido a ejercer sus derechos ante la Junta.

Del anterior artículo se desprende que la Junta puede requerir a ciertas instituciones para que proporcionen el nombre y domicilio que éstas tengan como beneficiarios del actor-trabajador fallecido, tales como el IMSS, INFONAVIT, SAR por mencionar algunas, lo anterior se puede reafirmar con la siguiente tesis:

No. Registro: 183,279

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XVIII, Septiembre de 2003

Tesis: VII.2o.A.T.67 L

Página: 1388

INDEMNIZACIÓN EN CASO DE MUERTE. LA JUNTA AL REALIZAR LA INVESTIGACIÓN A QUE SE REFIEREN LOS ARTÍCULOS 503 Y 898 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO DEBE CIRCUNSCRIBIRSE ÚNICAMENTE A LA FUENTE DE TRABAJO, SINO QUE DEBE EFECTUARLA EN AQUELLAS INSTITUCIONES EN DONDE PUEDAN EXISTIR DATOS DE POSIBLES BENEFICIARIOS.

Si la investigación que ordena la Junta conforme a lo dispuesto por los artículos 503 y 898 de la Ley Federal del Trabajo, para averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador, no se concluye debidamente porque el actuario hace constar que en la fuente de trabajo ya no existen los documentos referentes que señalen los posibles beneficiarios del de cujus, la Junta del conocimiento debe encaminar la investigación relativa a las instituciones en donde pudieran existir datos de los posibles dependientes económicos de dicho trabajador, tales como el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, o el Sistema de Ahorro para el Retiro, que podrían tener en sus archivos ese tipo de información, pues es necesario que las Juntas ordenen la práctica de cualquier diligen-

cia, o empleen los medios de comunicación pertinentes para determinar qué personas dependían económicamente del trabajador, a efecto de citarlas para que concurran a ejercer sus derechos.

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

Amparo directo 325/2003. María Luisa Valencia Jiménez y otra. 19 de junio de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretaria: Lucrecia Pereda Quintero.

Con relación a la fracción IV del artículo 503, toda vez que el expediente es referente a un litigio que se lleva en un procedimiento ordinario la Junta de Conciliación y Arbitraje ya tiene conocimiento del mismo, por lo que tal fracción no es relevante en el caso de la sustitución procesal.

En cuestión a la fracción V, se menciona que realizado lo establecido en las anteriores fracciones, en la Audiencia Incidental de Sustitución Procesal las personas que crean tener derecho comparecerán a dicha audiencia, realizarán las manifestaciones que crean convenientes y ofrecerán las pruebas con las cuales crean acreditadas los dichos que manifestaron; una vez hecho lo anterior la Junta dictará la resolución interlocutoria correspondiente en la que declarará procedente o improcedente la sustitución procesal, para el caso de la procedencia declarará quien es la persona que será el sustituto procesal.

En cuanto respecta a la fracción VI nos señala que la Junta deberá ver el parentesco familiar, sin que esto implique la dependencia económica con el actor-trabajador fallecido, sin dejar de tomar en cuenta lo asentado en los documentos del Registro Civil.

Por último la fracción VII es protectora para la parte patronal, ya que la Junta al reconocer a alguna persona como sustituto procesal, libera al patrón de cualquier responsabilidad, ya que es una resolución dictada por una autoridad competente para ellos.

“Lo esencial en el procedimiento establecido en el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo es el requisito de publicidad que se exige cumplir, en términos razonables, ya que ha de publicarse el aviso en el lugar de trabajo. Por otra parte la investigación que debe de practicarse – no se dice de que manera- puede ser igualmente, una excelente solución. Debe aclararse que, tal y como lo dispone la fracción VII del artículo 503, siempre queda abierta la posibilidad de que otras personas con igual o mejor derecho se presente con posterioridad a deducirlos, aún cuando en ese caso habrán de hacerlo solo en contra de los beneficiarios que lo hubieran recibido.”¹²⁴

Por otro lado, el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, de manera análoga, establece quienes pueden ser considerados para poder sustituir al actor-trabajador fallecido y serán las personas que reúnan los requisitos establecidos en dicho artículo, en el orden que indica y que son:

Artículo 501. Tendrán derecho a recibir la 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;

¹²⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del trabajo* t.I, 15ª ed., Editorial Porrúa, México 2002, p. 643.

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.

Con base a lo anterior se puede mencionar que la fracción I, al hablar de la incapacidad del 50% o más, se refiere a las incapacidades establecidas en la misma Ley Federal del Trabajo en el Título de riesgos de trabajo, pero dicha incapacidad es limitada al viudo, ya que la viuda no necesita que tenga alguna incapacidad para ser considerada beneficiaria o dependiente económico, en este caso sustituta procesal.

Por su parte Francisco Ross Gamez, en relación a esta fracción I del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice: “¿La incapacidad del 50% se aplica nada más al viudo o indistintamente a la viuda o al viudo? En nuestra opinión, consideramos haciendo una interpretación literal gramatical del precepto, que a la viuda la salvo una coma, por que precisamente la coma que aparece inmediatamente después del término, establece la salvedad y distinción en relación con el viudo; de ahí pues que de no haber sido de ese signo gramatical, la viuda también hubiese tenido que tener un 50% o más de incapacidad para tener derecho a la indemnización por muerte”¹²⁵, en este caso a la sustitución procesal.

A lo anterior mencionado, sirven de apoyo las siguientes tesis:

¹²⁵ Ross Gamez, Francisco, Op. cit., p 346.

No. Registro: 177,105

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXII, Septiembre de 2005

Tesis: I.6o.T.266 L

Página: 1591

VIUDA DEL TRABAJADOR FALLECIDO. PRESUNCIÓN EN SU FAVOR DE LA DEPENDENCIA ECONÓMICA.

Conforme al artículo 501, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, tiene derecho a recibir la indemnización en caso de muerte del trabajador, entre otros, la viuda del mismo; por lo que si se acredita en juicio el precisado carácter, es innecesario demostrar además dependencia económica, porque ésta tiene a su favor esa presunción legal.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4326/2005. María Clara Domínguez Villar y otra. 26 de mayo de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretaria: Sandra Verónica Camacho Cárdenas.

No. Registro: 200,880

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

IV, Noviembre de 1996

Tesis: VII.A.T.11 L

Página: 407

BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. DEPENDENCIA ECONOMICA EN EL CASO DE LA VIUDA.

Si se parte de la base de que la redacción del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, en lo que interesa, es la siguiente: "Tendrán derecho a recibir la 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...", se llega a la convicción de que en una correcta interpretación de esta disposición debe entenderse que de quien se exige acreditar la dependencia económica es del viudo, pues su texto no permite desprender que se incluya a la viuda.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 282/96. Catalina Lourdes Martínez Ramírez. 16 de octubre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Tomás Enrique Ochoa Moguel. Secretaria: Aída García Franco.

No. Registro: 189,187

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XIV, Agosto de 2001

Tesis: IV.3o.T.89 L

Página: 1201

BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. TIENEN DERECHOS PREFERENTES LA VIUDA E HIJOS, A LA ESPOSA DEL PRIMER MATRIMONIO DISUELTO EN JUICIO DE DIVORCIO.

De acuerdo con el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte, entre otros: a) la viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora, teniendo una incapacidad del

50% o más, y los hijos menores de dieciséis años; b) los ascendientes, que concurrirán con la viuda e hijos; c) la concubina, a falta de cónyuge supérstite; d) a falta de las personas mencionadas, el Instituto Mexicano del Seguro Social. Así, lo que el legislador estableció en dicho precepto fue un orden de preferencia entre derechohabientes, regulando, además, la concurrencia entre ellos. Entonces, si al juicio laboral ocurre la esposa del primer matrimonio, disuelto por divorcio voluntario, reclamando derechos como beneficiaria, conjuntamente con la viuda e hijos, aduciendo que en el convenio con el cual se disolvió el matrimonio el trabajador se obligó a otorgarle una pensión de alimentos, esa obligación contractual no puede lesionar los derechos de preferencia que tiene la viuda, teniendo en cuenta que en ese orden no se contempla como beneficiario a la esposa del matrimonio anterior, porque la sucesión laboral es de naturaleza distinta a la civil, ya que con la muerte del trabajador se extinguió esa obligación alimentaria.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 10/2001. Elsa Berrones Martínez. 2 de mayo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretario: Hilario Zarazúa Galdeano.

En el caso de los hijos mayores de dieciséis años del actor-trabajador fallecido, que no reúnan la condición de tener una incapacidad del cincuenta por ciento o más, resultaría ilógico pensar que estos no tuvieren derecho a ser declarados sustitutos por no tener alguna incapacidad, ya que estos también dependen económicamente del actor-trabajador fallecido.

“Independientemente de que en ambos supuestos consideremos una crueldad del legislador, el haber exigido una incapacidad además de la dependencia económica; lo que estimamos increíble, a parte de injusto, es que a los hijos mayores de 16

años, también se les exija una incapacidad del 50% para tener derecho a la indemnización.”¹²⁶ Apoyándonos en la siguiente jurisprudencia

Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 46

Página: 31

BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. ARTICULO 501, FRACCIONES I Y IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. INTERPRETACION. Aun cuando un descendiente no quede incluido entre los beneficiarios a que se refiere la fracción I del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, por no haber acreditado ser menor de dieciséis años ni que se encontrara afectado de incapacidad del 50% o más, esa circunstancia no impide que su situación quede comprendida en la fracción IV del mismo dispositivo, que considera beneficiarios a las personas que dependían económicamente del trabajador. Lo que el legislador quiso al establecer diversas fracciones en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, fue señalar un orden de preferencia entre derechohabientes, así como regular la concurrencia entre ellos. De ninguna forma pretendió que en un momento determinado concurriendo un hijo dependiente del trabajador, pero mayor de dieciséis, con otra persona no familiar, también dependiente económicamente, ésta excluyera a aquél, lo que resultaría inequitativo. Del precepto comentado se infiere que al exigirse en la fracción I la minoría de dieciséis años o la incapacidad del hijo, se le quiso proteger dándole una preferencia privilegiada frente a otro tipo de dependientes económicos menos desamparados; pero no que cuando faltaren hijos menores o incapaces, los que fueran mayores de dieciséis años pero dependientes económicos quedaran excluidos frente a otros que no guardaran relación de parentesco. De ahí que entonces sea válido concluir que los hijos que no reúnan las calidades que exige la fracción I del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, pero que demuestren su dependencia económica, no quedan excluidos por ese solo hecho para recibir la indemnización correspondiente en caso de muerte del trabajador, sino que se ubican en la fracción IV del propio precepto, sujetos a las mismas condiciones y concurrencias que ahí se determinan.

¹²⁶ ROSS GAMEZ, Francisco, Op. cit., p 346 - 347.

Séptima Época:

Amparo directo 1218/79. María Teresa Ruiz Orea y otra. 27 de junio de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 1561/80. Instituto Mexicano del Seguro Social. 16 de julio de 1980. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 2330/80. Instituto Mexicano del Seguro Social. 27 de agosto de 1980. Cinco votos.

Amparo directo 1790/80. Ferrocarriles Nacionales de México. 6 de octubre de 1980. Cinco votos.

Amparo directo 2731/81. María Elena Camacho Ulloa. 3 de agosto de 1981. Cinco votos.

Los ascendientes del actor-trabajador fallecido tienen a su favor la presunción de la dependencia económica, es lo que establece la fracción II del artículo referido, salvo prueba en contrario que demuestre que no dependían del actor trabajador. Sirven de apoyo las siguientes tesis que se transcriben:

No. Registro: 187,566

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XV, Marzo de 2002

Tesis: VII.1o.A.T.36 L

Página: 1324

DEPENDENCIA ECONÓMICA. PRESUNCIÓN JURIS TANTUM DE LOS ASCENDIENTES. DERECHO A LA INDEMNIZACIÓN SI EL PATRÓN NO PRUEBA LO CONTRARIO (INTERPRETACIÓN DE LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

Dado que la fracción II del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: "Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte: ... II. Los ascen-

dientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.", se colige que establece en favor de los ascendientes la presunción juris tantum de la dependencia económica con el trabajador fallecido para los efectos del pago de la indemnización por muerte, lo que implica que no es el ascendiente, que comparece a deducir sus derechos sucesorios, a quien corresponde demostrar ese extremo, sino a su contraparte esgrimir la falta de derecho del ascendiente respectivo para ser considerado sucesor del de cujus, por no haber dependido económicamente de él, y aportar los medios probatorios que acrediten plenamente su dicho.

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

Amparo directo 706/2001. Carlos Marcelino Mariano y otra. 15 de noviembre de 2001. Mayoría de votos. Disidente: Manuel Francisco Reynaud Carús. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretario: Francisco Antonio Zúñiga Luna.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XII, diciembre de 1993, página 837, tesis VI.1o.118 L, de rubro: "BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. LOS ASCENDIENTES TIENEN A SU FAVOR LA PRESUNCIÓN LEGAL DE LA DEPENDENCIA ECONÓMICA."

No. Registro: 191,759

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XI, Junio de 2000

Tesis: II.T.159 L

Página: 565

BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. CASO EN EL QUE LOS ASCENDIENTES ACREDITAN LA DEPENDENCIA ECONÓMICA.

De acuerdo con lo previsto en las fracciones I y II del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte: la viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la empleada y tenga una incapacidad del cincuenta por ciento o más, los hijos menores de dieciséis años, los mayores de esa edad si tienen la propia incapacidad y los ascendientes que concurrirán con dichas personas, salvo cuando se pruebe que no existía tal sujeción. Ahora bien, si en el juicio laboral se demuestra que el de cujus proporcionaba dinero a su mamá y no se acreditó que contaba con diversos medios de subsistencia, con ello se evidenció que se encontraba supeditada monetariamente a aquél, como lo exige el numeral invocado, en cuya virtud es legal el laudo que la declara beneficiaria.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 134/2000. María de la Luz García Maya. 16 de marzo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretaria: Gloria Burgos Ortega.

Francisco Ross Gamez al respecto señala: "...Mas incongruente resulta dicha fracción, si tomamos en cuenta que de conformidad con la fracción II del artículo 501 a los ascendientes que dependían económicamente del trabajador, no se les exige esa incapacidad por lo tanto los coloca en un grado preferencial, sobre el viudo y aun a los hijos mayores de 16 años y los pone en un plano de igualdad en relación con la viuda y los hijos menores de 16 años. Ciertamente que a la viuda y a los hijos menores de 16 años no se les exige dependencia económica..."¹²⁷

Por lo que hace a la fracción III del artículo 501, ésta señala el derecho que tiene la concubina o concubino del actor-trabajador fallecido, solicitar la declaración de beneficiaria o beneficiario de los derechos del actor fallecido, en este caso la declaración de sustituto procesal, siempre y cuando reúna los requisitos mencionados en ésta fracción.

¹²⁷ Ibid., p 347.

“La concubina o concubino, también concurre con los ascendientes y los hijos a falta de cónyuge supérstite, condicionado única y exclusivamente a que hubiese vivido durante cinco años como si fuera su cónyuge antes de su muerte, o con la que hubiese tenido hijos siempre que ambos hubiesen permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Al concubino o concubina, no se le exige la dependencia económica y tratándose de hombre, tampoco se le exige la incapacidad del 50% o más, o sea que se le da mas preferencia al concubino que al viudo o esposo legitimo, lo cual también se nos antoja una inconsecuencia difícil de entender fuera de prejuicio moral”¹²⁸

La dependencia económica que menciona la fracción IV del artículo 501, se refiere a la obligación que corría a cargo del extinto actor-trabajador en procurar el sustento necesario para satisfacer las necesidades normales de orden material y cultural de quien dependía de él, esta fracción tiene como fin de que la persona que dependía económicamente del actor-trabajador puede concurrir ante la junta a hacer valer su derecho.

Por otro lado, las fracciones I a la III del artículo en mención solamente establecen la preferencia que tienen cada una de los individuos mencionados en éstas, sin que implique que las personas que no se encuentren en esas hipótesis o aun estado, pero sin que reúnan los requisitos establecidos, estén excluidas de hacer valer ese derecho, sirviendo de apoyo la siguiente tesis:

No. Registro: 199,595

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

¹²⁸ Idem.

V, Enero de 1997

Tesis: XV.2o.4 L

Página: 437

BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. PUEDE DECLARARSELES A LOS DEPENDIENTES ECONOMICOS MAYORES DE EDAD AUN SIN INCAPACIDAD DEL 50 POR CIENTO, CON FUNDAMENTO EN LA FRACCION IV DEL ARTICULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El hecho de que la Junta responsable no declare como beneficiarios del trabajador fallecido a dependientes económicos que no reúnan los requisitos de las fracciones I a III del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, no quiere decir que se les deba excluir, puesto que se les ampara por la actualización de la fracción IV de dicho artículo, que establece: "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." Esto obedece a que si bien se establece una prelación en las diversas fracciones del citado artículo, lo que pretendió el legislador fue establecer un orden de preferencia entre los derechohabientes, pero no que quedaran excluidos los mayores de dieciséis años capaces plenamente pero con la calidad de dependientes económicos del trabajador fallecido.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 329/96. Ferrocarriles Nacionales de México. 29 de agosto de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Adán Gilberto Villarreal Castro. Secretario: Juan Manuel García Figueroa.

Por último, tenemos la fracción V, que menciona que si no hay persona quien resulte ser dependiente económico del actor-trabajador, será el Instituto Mexicano del Seguro Social quien resulte beneficiario.

Por su parte, Néstor de Buen al respecto nos señala "se ubica como beneficiario, en última instancia al I.M.S.S. que viene a desempeñar de esta manera una función semejante a la de la Secretaria de Salud, en materia de sucesión civiles. No creemos

que esto pueda tener mayor eficacia mientras no se llame a juicio, en todos los casos al propio Instituto”¹²⁹.

De igual manera se desprende que la parte patronal no se libera de las obligaciones que pudiera tener frente al beneficio que obtenga el actor-trabajador, ya que al final siempre habrá alguien quien resulte beneficiario de los derechos del trabajador.

Concluyendo que los sustitutos procesales (beneficiarios o dependientes económicos), se harán acreedores a la acción que tenía el trabajador-actor muerto, en su derecho que es un derecho público subjetivo mediante el cual se requiere la intervención del órgano jurisdiccional para la protección de una pretensión jurídica que tenía el actor fallecido.

4. 8.- PROBLEMÁTICA

Una vez resuelto el incidente de sustitución procesal, declarando a un sustituto procesal, es cuando empieza otra clase la problema en la práctica, ya que si bien es cierto, la Ley no regula ese incidente, mucho menos regula el procedimiento principal una vez con el sustituto procesal teniéndolo como parte actora.

Cuando ha muerto el actor- trabajador durante el procedimiento, interpuesto el incidente de sustitución procesal y resuelto éste, designando al sustituto procesal y beneficiario, regularmente no se litiga el juicio pues no se sabe con certeza que pro-

¹²⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. cit., p 642.

cedimiento o lineamientos seguir, es por lo que se concluye el juicio a través de un convenio, celebrado por las partes.

A pesar de que la Junta de Conciliación y Arbitraje es la autoridad jurisdiccional para conocer de los conflictos laborales y tener funcionarios expertos en la materia, éstos no saben que hacer, por lo que se tiene la confusión de si el procedimiento que se lleva en la vía ordinaria cambia a un procedimiento especial, de los que se rigen por los artículos del 892 al 899 de la Ley Federal del Trabajo.

Esa confusión se deriva precisamente de la inopia, pues al ver que es una cuestión que no tiene una disposición expresa o establecida, por lo que creen que nuestro proceso podría sufrir un cambio radical, puesto la vía ordinaria procesal que contempla el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, en la que se tramita el procedimiento ordinario laboral de trabajo, cambiaría a una vía especial, como las establecidas en el artículo 892 que prevé las disposiciones que regirán en la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación del artículo 503, el cual establece el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, con base en las fracciones I, II, III; IV, V, VI y VII.

Sin embargo, el procedimiento no cambia de vía, simplemente lo que se establece es una sustitución del actor-trabajador por el sustituto procesal, además en el juicio se reclamó una acción diferente a la indemnización por muerte, como son la indemnización constitucional o la reinstalación, así como prestaciones inherentes a la acción intentada, teniendo que resolverse sobre estas acciones y prestaciones a través del procedimiento ordinario laboral y no a través del procedimiento especial. Sirve de apoyo la siguiente tesis:

No. Registro: 225,919

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación
V, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1990

Tesis:

Página: 353

PROCEDIMIENTO ESPECIAL ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. CUANDO NO ES PROCEDENTE LA SUBSTANCIACIÓN DEL JUICIO MEDIANTE EL.

La demanda relativa al pago de prestaciones derivadas de la muerte del trabajador no debe substanciarse necesariamente a través del procedimiento especial a que se refiere el Título Catorce, Capítulo XVIII, de la Ley Federal del Trabajo; a menos que se reclame el pago de la indemnización por muerte con motivo de un riesgo de trabajo o el pago de la prima de antigüedad relativa, atento a lo dispuesto por los artículos 162, 503 y 892 de la Ley de la materia.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 473/90. Petróleos Mexicanos. 23 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Luis Enrique Pérez González.

Por otro lado, puede darse el caso de que el actor-trabajador muera al inicio del procedimiento y se realice la sustitución procesal y se continúe el procedimiento con la audiencia de ley y en la etapa demanda y excepciones la parte demandada se excepcione con la renuncia presentada por el de actor finado, y en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, ofrezca la renuncia del actor fallecido, por lo que nos hacemos diversos cuestionamientos: ¿qué pasa si el oferente de la prueba ofrece diversos medios de perfeccionamiento tales como la ratificación de contenido y firma a cargo del actor fallecido, así como la pericial caligráfica, grafoscópica y grafométrica

ca? ¿la Junta que deberá acordar si fue objetada dicha documental en cuanto a su contenido y firma ?.

Dando contestación a dichas respuestas tenemos: la Junta deberá de tomar en cuenta que es imposible que se ratifique dicho documento, pero al igual es imposible que se desechen los medios de perfeccionamiento ofrecidos, por lo que considero que lo conveniente, es que se practique la pericial caligráfica, grafoscópica y grafo-métrica, tomando como firma indubitable del actor la que calza la carta poder, a través de la cual otorgó poder a sus apoderados.

En el supuesto de que la sustitución procesal se hubiere ubicado en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y teniendo mayor observancia la prueba confesional del sustituto procesal o beneficiario del actor-trabajador fallecido, ¿ésta deberá ser desechada o admitida?

De acuerdo al artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo señala que cada parte podrá solicitar se cita a su contraparte para que concurra a absolver posiciones, en el caso que nos ocupa, al ser él sustituto parte en el juicio, la Junta deberá admitir la confesional del sustituto procesal. Tal y como se desprende de la siguiente contradicción de tesis:

Octava Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte SCJN
Tesis: 400
Página: 265

PRUEBA CONFESIONAL A CARGO DE BENEFICIARIOS DE UN TRABAJADOR FALLECIDO. DEBE ADMITIRSE CUANDO TIENEN EL CARACTER DE PARTE EN EL JUICIO LABORAL. Del contenido de los artículos 776 y 786 de la Ley Federal del

Trabajo, se desprende que tanto la parte actora como la demandada en el juicio laboral, pueden ofrecer válidamente la prueba confesional a cargo de su contraparte, por no ser contraria a la moral o al derecho; sin que sea obstáculo que la misma recaiga en los beneficiarios de un trabajador fallecido, en su calidad de actores en el juicio al haber ejercitado la acción indemnizatoria derivada de la relación laboral que existía entre el trabajador y la parte demandada, porque ello no conduce a demostrar fehacientemente que no tenga relación con los hechos materia de la controversia, y que únicamente pudieran haberle constado al trabajador extinto, en tanto que esa circunstancia sólo tendría trascendencia para la calificación de las posiciones que se les formulen y, en su caso, al valorar dicha probanza, mas no para desecharla, además de que tampoco acredita su inutilidad o intrascendencia que hiciera factible su desecharamiento, de conformidad con lo previsto por el artículo 779 de la propia ley laboral.

Contradicción de tesis 17/92. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 1o. de febrero de 1993. Cinco votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.9/93, Gaceta número 63, pág. 17; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XI-Marzo, pág. 85.

Por el contrario, hay opiniones que señalan que no deberá surtir efectos la confesional del sustituto procesal, ya que no existió la relación laboral y no podrá referirse a hechos propios del absolvente. Sirviendo de apoyo la siguiente tesis.

No. Registro: 195,542

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

VIII, Septiembre de 1998

Tesis: XI.3o.6 L

Página: 1145

BENEFICIARIA DEL TRABAJADOR FALLECIDO. CONFESIÓN DE LA.

La prueba confesional ofrecida por la empresa demandada a cargo de la beneficiaria del trabajador que falleció, no puede surtir efecto jurídico como tal, con relación a la inexistencia de la relación laboral, al no referirse a hechos propios de la absolvente, requisito indispensable para que esa probanza tuviera valor probatorio pleno.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 388/97. Herminia Garduño González. 6 de noviembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Óscar Hernández Peraza. Secretario: José Valle Hernández.

La siguiente tesis da una explicación con mayor precisión para poder determinar el valor probatorio de la confesional del sustituto procesal, ya que nos señala que al sustituto no le puede constar la totalidad de los hechos controvertidos, toda vez que habrá algunos que sean personales de trabajador y no de él, atendiendo que si bien el sustituto técnicamente es parte del conflicto, no lo fue en la relación de trabajo, por lo que indiscutiblemente desconoce sus pormenores y las condiciones específicas en las que se venía prestando, así como otros hechos directos y propios que solamente los puede conocer el actor-trabajador extinto, tesis que a la letra dice:

No. Registro: 181,890

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XIX, Marzo de 2004

Tesis: III.2o.T.99 L

Página: 1599

PRUEBA CONFESIONAL. LAS POSICIONES SOBRE HECHOS PROPIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO FORMULADAS A LOS BENEFICIARIOS DE ÉSTE, SON INADMISIBLES.

Si bien es verdad que de conformidad con el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo y con la jurisprudencia por contradicción de tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada con el número 454, en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 372, cuyo rubro es: "PRUEBA CONFESIONAL A CARGO DE BENEFICIARIOS DE UN TRABAJADOR FALLECIDO. DEBE ADMITIRSE CUANDO TIENEN EL CARÁCTER DE PARTE EN EL JUICIO LABORAL.", la prueba confesional a cargo de los beneficiarios de un trabajador fallecido debe ser admitida en juicio cuando la propone la contraparte, no menos lo es que no todas las posiciones que se les formulen en la audiencia respectiva deben ser calificadas de legales, a pesar de que éstas se refieran a hechos controvertidos, ya que al tratarse de un caso sui generis no previsto específicamente en la ley, es claro que para poder regularlo debe atenderse a lo dispuesto por el artículo 17 del código obrero, esto es, debe atenderse a la disposición que regule un caso semejante; así, tratándose de los beneficiarios de un trabajador fallecido no les pueden constar la totalidad de los hechos controvertidos, toda vez que habrá algunos que sean personales de aquél y no de ellos, atendiendo a que si bien los beneficiarios técnicamente son parte del conflicto, no lo fueron de la relación de trabajo, por lo que indiscutiblemente desconocen sus pormenores y las condiciones específicas en las que se venía prestando, así como otros hechos directos y propios que solamente los podía conocer el trabajador extinto; por lo cual, atendiendo en sentido contrario a lo dispuesto por el artículo 787 de la ley de la materia, la Junta debe analizar, para calificar cada posición formulada a un beneficiario, de manera racional y acuciosa si el hecho controvertido contenido en ellas puede lógicamente ser conocido por el mencionado absolvente, ya que de no ser así, es decir, que ese acontecimiento no les pueda constar por no serles propio, la posición debe ser descalificada por no referirse a hechos propios del deponente, pues sostener lo contrario equivaldría a contrariar el espíritu del legislador en la disposición contenida en el artículo 787 citado en el sentido de que las posiciones que deba absolver una persona en particular, sea parte directa del juicio o tercero, se refieran solamente a hechos específicamente por ellos conocidos.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 346/2003. José de Jesús González Curiel. 8 de diciembre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretario: José Ignacio Rodríguez Sánchez.

En relación con los salarios caídos o vencidos, obviamente con un laudo condenatorio, hay opiniones contrarias, una de ellas nos indica que los salarios caídos solamente se deberán de pagar desde la fecha del despido hasta la fecha en que falleció el actor-trabajador, ya que dichos salarios son los que debió de percibir el actor si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo y como tal relación se rompió por causas imputables al patrón y por esta causa al empleado debe cubrirse los, entonces, si sobreviene una causa diferente, que impediría la prestación de servicios ajena al patrón como es la muerte del actor y en términos de la fracción II del artículo 53 de la Ley Laboral, la cual menciona que la muerte del trabajador es una causa de la terminación de la relación de trabajo. Sirven de apoyo las siguientes tesis:

No. Registro: 208,831

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XV-II, Febrero de 1995

Tesis: I.6o.T.444 L

Página: 546

SALARIOS CAIDOS, PERIODO QUE DEBEN ABARCAR EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL ACTOR.

Si dentro del juicio laboral se acredita que la demandada de manera injustificada omitió continuar prorrogando el contrato de trabajo al actor, pero durante la tramitación del mismo éste fallece y sus beneficiarios continúan el procedimiento, los salarios caídos en la especie no deben comprenderse hasta la terminación de la obra, en caso de que el fallecimiento haya ocurrido antes de dicha terminación ya que a partir de la muerte del trabajador es naturalmente imposible pretender el pago de salarios caídos, respecto de una relación que ya había terminado, conforme a lo dispuesto por la fracción II del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 12286/91. Eulalia Hernández Jiménez viuda de Esquivel y otros. 6 de febrero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guillermo Cuadra Ramírez.

No. Registro: 188,922

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XIV, Agosto de 2001

Tesis: XI.2o.27 L

Página: 1443

TRABAJADOR, MUERTE DEL. CUANDO ACONTECE DURANTE EL PROCEDIMIENTO LABORAL NO OBLIGA AL PATRÓN AL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS A SUS BENEFICIARIOS HASTA LA EJECUCIÓN DEL LAUDO.

No obstante que los artículos 48, párrafo segundo, 50, fracción III y 55 de la Ley Federal del Trabajo, establezcan que los salarios caídos deben pagarse desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, y que el derecho de percibir salarios vencidos es a favor del trabajador, por virtud de que se ve privado de ese derecho por causas imputables al patrón, las anteriores disposiciones no son aplicables cuando el

trabajador fallece, pues no debe soslayarse que la causa que funda el pago de los mismos es la posibilidad en que se encuentre el trabajador para prestar sus servicios laborales, lo que inconcusamente cesa al ocurrir la muerte de éste; por lo que los salarios vencidos deben cubrirse a sus beneficiarios únicamente hasta la defunción de aquél, y no así hasta que se ejecute el laudo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 807/2000. María del Carmen Sandoval viuda de Macías. 28 de marzo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Sahuer Hernández. Secretaria: Ma. de la Cruz Estrada Flores.

Por otro lado, tenemos opiniones que nos señala que los salarios caídos deben de pagarse desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, en virtud de que al momento en que ocurre la muerte del actor, la relación existente entre el actor y el patrón ya había concluido, por haber sido despedido injustificadamente de su trabajo. Sirviendo de apoyo la siguiente tesis:

No. Registro: 252,797

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

103-108 Sexta Parte

Tesis:

Página: 142

Genealogía: Informe 1977, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 9, página 371.

MUERTE DEL TRABAJADOR DURANTE EL PROCEDIMIENTO LABORAL. NO IMPLICA QUE NO SE CONDENE A FAVOR DE LOS BENEFICIARIOS LOS SALARIOS CAIDOS, HASTA QUE SE EJECUTE EL LAUDO.

La condena consistente en pagar a los herederos del trabajador actor fallecido durante el procedimiento laboral, los salarios caídos desde la fecha del injustificado despido hasta que se cumpla con la indemnización, no es violatoria de garantías individuales en perjuicio del patrón, toda vez que si bien es cierto que conforme a lo dispuesto por la fracción II del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones laborales terminan con la muerte del trabajador, no menos cierto es que si al morir el trabajador las relaciones laborales existentes entre éste y el patrón, ya habían concluido, precisamente por haber sido despedido injustificadamente de su trabajo, esta situación hace que con respecto a los salarios caídos, dicho trabajador hubiera adquirido un derecho con respecto al cual no cabe la renuncia conforme a lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo; razón por la que si se está ante la presencia de un derecho, adquirido, resulta evidente que los salarios caídos deben cubrirse, hasta el momento en que el laudo se cumplimenta, a sus herederos, conforme a lo dispuesto por el artículo 48 del propio ordenamiento, puesto que debe hacerse notar que los derechos adquiridos por los trabajadores y que son derivados de los servicios prestados, no tienen el rango de derechos personales, sino patrimoniales, por lo que no se extinguen con la muerte de su titular, sino que sobreviven a tal circunstancia, y por tanto son susceptibles de transmitirse a sus herederos.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 313/77. Rodolfo Arenas Romero. 19 de octubre de 1977. Mayoría de votos. Disidente: Ignacio M. Cal y Mayor G. Ponente: Armando Maldonado Cisneros.

Por último, por lo que respecta a los mandatarios, estos deben continuar desempeñando sus facultades para evitar perjuicios, es mas podrán interponer demanda de garantías, ya esto debe de considerarse dentro de las gestiones conducentes a la continuación del juicio teniendo por objeto la conservación de los derechos del mandante fallecido. Apoyando lo anterior con la siguiente tesis de jurisprudencia:

No. Registro: 178,243
Jurisprudencia
Materia(s): Laboral
Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXI, Junio de 2005

Tesis: 2a./J. 69/2005

Página: 181

AMPARO. PUEDE PROMOVERSE POR EL MANDATARIO DEL TRABAJADOR, DESPUÉS DE LA MUERTE DE ÉSTE.

Aunque por regla general el mandato termina por la muerte del mandante, existe disposición expresa en el artículo 2600 del Código Civil Federal, en el sentido de que el mandatario deberá continuar en la gestión de su encargo entretanto los herederos provean por sí mismos a la administración de los negocios, siempre que de lo contrario pueda resultar algún perjuicio para sus intereses. En consecuencia, si durante la tramitación de un juicio laboral muere el trabajador y se dicta el laudo relativo, el mandatario podrá promover el juicio de garantías en su representación, ya que este medio de control constitucional debe considerarse dentro de las gestiones conducentes a la continuación del juicio, pues tiene por objeto la conservación de los derechos de la sucesión del mandante; de manera que en tanto no se apersona a juicio dicha sucesión a través del albacea, el mandatario deberá continuar en el ejercicio de su encargo con el fin de no provocar estado de indefensión por la preclusión de los derechos procesales de aquélla.

Contradicción de tesis 46/2005-SS. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Tercer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materias Penal y Administrativa (antes Segundo Tribunal Colegiado) del Décimo Séptimo Circuito. 27 de mayo de 2005. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Arnulfo Moreno Flores.

Tesis de jurisprudencia 69/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del tres de junio de dos mil cinco.

Como se ha observado, la Sustitución Procesal es un incidente sui generis no previsto de manera específica en la ley, es por lo que hay en ésta muchas lagunas y

por lo mismo tanto las autoridades laborales como los litigantes en materia laboral, no siempre tiene el conocimiento o la idea de como llevar a cabo la tramitación del incidente y la continuación del procedimiento ordinario, una vez que ya se ha obtenido la sustitución procesal.

CONCLUSIONES

Del contenido del presente trabajo, podemos obtener múltiples y variadas conclusiones, sin embargo, puede ser suficiente una sola, a fin de que esa misma pueda llegar a ser una realidad en el futuro, y a la vez lograr que los tribunales de trabajo, hagan una constante aplicación del incidente que se plantea.

1. La historia del hombre siempre ha estado ligada al trabajo, ya que este dignifica al hombre y le permite evolucionar en todos sus aspectos.
2. En México el Derecho del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo surgieron a la par, con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y de manera en específico en su artículo 123.
3. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es un catalogo de derechos mínimos de la clase obrera, los cuales han sido regulados en Ley Federal del Trabajo, la cual regula su función, aplicación y cumplimiento.
4. En México hasta antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, existía un verdadero caos en la aplicación de las normas laborales, siendo hasta la aparición de este ordenamiento, cuando por primera vez se dio muestra de una seria preocupación por ordenar sistemáticamente los principios y las características distintivas de las normas reguladoras de la actividad jurisdiccional del Estado, en la impartición de justicia laboral.

5. La naturaleza del Derecho Procesal del trabajo emana del llamado derecho Social, en virtud de que éste busca lograr el establecimiento de los derechos de las clases mas vulnerables.

6. El Derecho Procesal del Trabajo es Autónomo, ya que tiene sus propios principios, sistema normativo, fuentes formales, instituciones, doctrina y tribunales, siempre ligado con los principios fundamentales del derecho.

7. El Derecho Procesal del Trabajo busca la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora.

8. La fuentes formales del Derecho Procesal del Trabajo manifiestan, crean y expresan las reglas jurídicas concretas y obligatorias para llevar a cabo observancia de los derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos

9. Se obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través de los principios procesales, a tomar las medidas necesarias para lograr una mayor y mejor dinámica para la impartición de justicia laboral.

10. Respecto a las pruebas, son las que se ofrecen en general n todo tipo de Procesos, pero en el proceso laboral esta situación puede cambiar, por que si bien es cierto que se deben ofrecer pruebas, no necesariamente deben ser todas, las que se tengan, ya que algunas resultaran ociosas, por lo que una vez fijada la litis, sabremos que pruebas ofrecer en relación a los hechos que se controvertan, a efecto de soportar una carga probatoria.

11. La carga probatoria en el procedimiento laboral corresponde a la parte patronal, ya que esta es la que tiene los medios necesarios para desvirtuar las

aseveraciones realizadas por el actor trabajador, sin embargo existe la excepción consistente en el ofrecimiento de trabajo al actor, para revertir la carga probatoria a éste.

12. El incidente es una cuestión accesoria que surge durante la sustanciación de un procedimiento, interrumpiendo su curso natural y su estructura lógica, ya que viene a suspenderlo (en ocasiones), alterarlo o modificarlo; resolviendo situaciones de carácter adjetivo relacionadas con el evento principal; resolviéndose en un procedimiento especial previo, simultaneo o posterior a la resolución del asunto principal, admitiendo la intervención de las partes o de terceros, dependiendo del incidente planteado.

13. El incidente depende directamente de un juicio principal, por lo que la tramitación del incidente no tiene vida propia, siendo un procedimiento dentro del proceso, el cual resolverá cuestiones adjetivas secundarias.

14. Los incidentes e materia laboral deberán tramitarse dentro el expediente principal donde se promuevan.

15. Los incidente de previo y especial pronunciamiento generalmente ponen obstáculo al curso de la demanda principal, ya que se tiene que resolver estos para que el procedimiento pueda continuar su curso.

16. Los incidentes llamados como generales son los que no ponen obstáculo a la prosecución a la demanda, substanciándose dentro o fuera del asunto principal, resolviéndose de plano oyendo las partes o al momento de analizar el fondo del juicio.

17. El Incidente de Sustitución Procesal es la Eventualidad que surge en cualquier momento del procedimiento ordinario o posterior a éste, derivado de la muerte del actor-trabajador en el juicio, con el cual se pretende la continuidad del procedimiento o ejecución del laudo, una vez que se haya declarado a un sustituto procesal, previa acreditación del entroncamiento o dependencia económica con el actor-trabajador finado.

18. El incidente de sustitución procesal, se puede interponer en cualquier momento de la secuela procesal, una vez de dar aviso a la Junta del fallecimiento del actor-trabajador.

19. El incidente de Sustitución procesal no se contempla en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, en la practica es un realidad jurídica por ser existente, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje les dan tramite cuando es Interpuesto en juicio.

20. Los dependientes beneficiarios del De Cujus, no necesitan satisfacer los requisitos de un juicio sucesorio para reclamar los derechos laborales que tenia derecho el actor-trabajador, ya que solo bastará que acrediten su dependencia económica con el fallecido.

21. La interposición del Incidente de Sustitución Procesal, deberá ser siempre al amparo de un incidente de Previo y Especial Pronunciamiento, ya que el mismo interrumpe la continuidad del procedimiento principal y sin la resolución de dicho incidente no se puede continuar la secuela del procedimiento.

22. El incidente de Sustitución Procesal, es un acto jurídico real que no se encuentra previsto ni regulado en la Ley Federal del Trabajo, y que sin embargo se tramita en los procesos laborales, en los que se llega a presentar.

23. El Incidente de Sustitución Procesal, no marca el cambio de la vía ordinaria a especial, ya que el procedimiento principal deriva una acción que necesariamente debe resolverse en la vía ordinaria.

BIBLIOGRAFÍA

I.- OBRAS

ASCENCIO ROMERO, Ángel, *Manual de Derecho procesal del Trabajo*, Primera Edición, Editorial Trillas, México 2000.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Derecho del Trabajo*, Primera Edición, Editorial McGraw-Hill, México 1997.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho Procesal del Trabajo*, Tercera Edición, Editorial Trillas, México 2002.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Primera Edición, Editorial Harla, México 1985.

CASTORENA, José de Jesús, *Manual de Derecho Obrero*, Sexta Edición, Tipografía para offset "ale", México 1984.

CLIMENT BELTRÁN, Juan, *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, Cuarta Edición, Editorial Esfinge, México 2003

CÓRDOVA ROMERO, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Tercera Edición, Editorial Cárdenas Editores y Distribuidores, México 2003.

DÁVALOS MORALES, José, *Derecho del Trabajo, Tomo I*, Séptima Edición, Editorial Porrúa, México 1997.

DÁVALOS MORALES, José, *Un Nuevo Artículo 123*, Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 1998.

DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo, Tomo I*, Décimo Quinta Edición, Editorial Porrúa, México 2002.

DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho procesal del Trabajo*, Décimo Primera Edición, Editorial Porrúa, México 2003

DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I*, Décima Octava Edición, Editorial Porrúa, México 2001.

DE LA CUEVA, Mario, *Síntesis del Derecho del Trabajo*, Instituto de Derecho Comparado, México 1965.

DE PINA, Rafael, *Curso de Derecho procesal del Trabajo*, Primera Edición, Ediciones Botas, México 1952.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, Quincuagésima Tercera Edición (reimpresión), Editorial Porrúa, México 2002.

GARRIDO ROMÁN, Elena, *Derecho Individual del Trabajo*, Primera Edición, Editorial Oxford University, México 1999.

GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Vigésima Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 2001.

OLVERA QUINTERO, Jorge, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Primera Edición, Editorial Porrúa, México 2001.

OVALLE FAVELA, José, *Teoría General del Proceso*, Quinta Edición, Editorial Oxford, México 2001.

PATIÑO CAMARENA, Javier, *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Primera Edición, Editorial Oxford University, México 1999.

POFEDET Y S. T. P. S., *Prontuario teórico practica del trabajo*, Quinta Edición, México 2001.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando, *Derecho Procesal del Trabajo, de acuerdo con la nueva Ley Federal del Trabajo*, Primera Edición, Textos Universitarios S. A., México 1971.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco, *La Prueba en el Procedimiento Laboral (comentarios y jurisprudencia)*, Séptima Edición, Editorial Pac, México 1998.

ROSS GAMEZ, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Primera Edición, México 1978.

SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho del Trabajo*, Primera Edición, Editorial McGraw-Hill, México 1998.

SANTOS AZUELA, Héctor, *Elementos del Derecho del Trabajo*, Primera Edición, Editorial Porrúa, México 1994.

SANTOYO VELASCO, Rafael, *Justicia del Trabajo*, Primera Edición, Editorial Trillas, México 2001.

TAPIA ARANDA, Enrique, *Derecho Procesal del Trabajo*, Segunda Edición, Editorial Trillas, México 1961.

TENA SUCK, Rafael y Hugo ITALO MORALES, *Derecho Procesal del Trabajo*, Sexta Edición, Editorial Trillas, México 2002.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del trabajo (teoría integral)*, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México 1982.

II.- LEGISLACIÓN

AGENDA LABORAL 2006, EDITORIAL EDICIONES fiscales Isef. México 2006.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editorial Porrúa, México 2006.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Secretaria Del trabajo y Previsión Social, Décima Sexta Edición, México 2003.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA, Ramírez Fonseca Francisco, novena edición, Editorial Torial Pac, México 2002.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA, Breña Garduño Francisco, Cuarta edición, Editorial Oxford, México 1999

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA, Clement Beltrán Juan, vigésimo tercera Edición, Editorial Esfinge, Naucalpan 2002

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA, Cavazos Flores Baltasar, trigésima primera edición, Editorial Trillas, México 2002.

III.- DICCIONARIOS

DE PINA, Rafael, *Diccionario de Derecho*, Trigésima Primera Edición, Editorial Porrúa, México 2003.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social, Primera Edición, México 1994.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Enciclopedia Jurídica Mexicana, Tomos XI y XII, Editorial Porrúa, Primera Edición, México 2002.

IV.- MEDIOS ELECTRÓNICOS

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder judicial de la Federación, *IUS 2005, Junio 1917-diciembre 2005 Jurisprudencia y tesis aisladas*, México 2005.

Poder judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época Tomo XXIII- Tomo XXIV, Enero – Agosto 2006*, México 2006.

V.- OTRAS FUENTES

MARTÍNEZ PICHARDO, José, *Lineamientos para la Investigación Jurídica*, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México 2001.