

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

FACULTAD DE DERECHO.

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

“PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA
DE INCIDENTES”.

TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO
DE LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:
ISAAC EVANGELISTA GARCÍA.

ASESOR: LIC. PORFIRIO MARQUET GUERRERO

CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO, D.F.

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.

A DIOS, Por el aliento de vida que me otorgó para lograr la consecución de mis metas.

A MI ESPOSA, Ninet Selene, por ser mi razón y motivo para salir adelante todos y cada uno de los días de mi vida y quien ha confiado en mi transmitiéndome su fortaleza para afrontar la vida.

A MIS PADRES Y HERMANOS, J. Refugio, María Elena, Jorge y Karina por todo el apoyo que me han otorgado durante el transcurso de mi vida para llegar a través de su sacrificio hasta esta etapa y de quienes he aprendido el significado de la humildad y la unidad, valores que he adoptado como ideales los cuales me han transmitido con amor.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, por haberme abierto sus puertas y darme la oportunidad de ingresar a un mundo lleno de conocimiento.

A LA FACULTAD DE DERECHO, por darme las bases y herramientas para desempeñar el conocimiento jurídico con responsabilidad y honestidad en la vida práctica.

AL LIC. PORFIRIO MARQUET GUERRERO Y AL DR. JOSÉ MANUEL VARGAS MENCHACA, por los conocimientos y el tiempo que aportaron en la revisión de la presente investigación sin los cuales no habría sido posible la conclusión de la presente.

**PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN
MATERIA DE INCIDENTES.**

INTRODUCCIÓN.....	1.
Capítulo Primero. Conceptos Generales.....	1.
1.- Derecho procesal.....	1.
2.- Derecho procesal del trabajo.....	3.
3.- Proceso.....	5.
4.- Procedimiento.....	7.
5.- Normas procesales generales.....	9.
A) Jurisdicción.....	9.
B) Competencia.....	11.
C) Capacidad y personalidad.....	17.
D) Términos.....	19.
E) Notificaciones.....	20.
F) Incidentes.....	26.
G) Caducidad.....	28.
H) Prescripción.....	30.
6.- Los conflictos del trabajo.....	35.
A) Según los sujetos.....	37.
a) Obrero- patronales.....	37.
b) Inter- obreros.....	38.
c) Obrero-sindicales.....	39.
d) Inter -sindicales.....	41.
B) Según la naturaleza.....	43.
a) Jurídicos.....	43.
b) Económicos.....	44.
C) Según el interés.....	45.
a) Individuales.....	45.
b) Colectivos.....	46.
7.- Procedimientos del trabajo.....	46.
A) Clasificación legal de los procedimientos del trabajo de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.....	47.
a) Procedimiento de conciliación.....	47.
b) Procedimiento ordinario.....	51.

c) Procedimientos especiales.....	58.
d) Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica.....	59.
e) Procedimiento de huelga.....	61.
f) Procedimientos de ejecución.....	61.
g) Procedimientos paraprocesales.....	64.

Capítulo Segundo. Antecedentes.....65.

1.- Regulación de los incidentes en la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	76.
2.- Regulación de los incidentes en la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	92.
3.- Los incidentes después de la reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.....	111.

Capítulo Tercero. Clasificación y particularidades de los incidentes.....116.

1.- Desde el punto de vista de su resolución.....	116.
A) De resolución conjunta con la cuestión principal.....	116.
a) Llamamiento a terceros.....	116.
b) Incidente de tachas.....	118.
B) De resolución de previo y especial pronunciamiento.....	122.
a) Incidente de nulidad.....	124.
b) Incidente de competencia.....	129.
c) Incidente de personalidad.....	140.
d) Incidente de acumulación.....	146.
e) Incidente de excusas.....	151.
C) De resolución posterior al laudo.....	155.
a) Incidente de revisión de actos del ejecutor.....	156.
b) Incidente de liquidación.....	162.
c) Tercerías.....	166.
2.- Desde el punto de vista del trámite.....	173.
A) Incidentes que se tramitan dentro del procedimiento principal.....	174.
a) Incidente de reposición de autos.....	176.
b) Sustitución procesal.....	177.
B) Incidentes que se tramitan por cuerda separada.....	179.
a) Providencias cautelares.....	179.
b) Tercerías.....	183.

Capítulo Cuarto. Propuesta de reforma al Capítulo IX del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.....	184.
1.- Necesidad de aplicar la celeridad como principio rector en la tramitación de los incidentes.....	184.
2.- Importancia de agrupar los incidentes dentro del Capítulo IX del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo para efectos procesales.....	187.
3.- Exigencia de reformar aspectos contradictorios, ambiguos e incluir los no previstos en la Ley Federal del Trabajo, para cada tipo de incidente.....	193.
4.- Clasificación de los incidentes que suspenden y los que no el Procedimiento.....	204.
5.- Tramitación uniforme de la audiencia incidental para los incidentes que suspenden y los que no el procedimiento laboral.....	207.
6.- Audiencia incidental, normas a seguir y pruebas idóneas en relación con cada tipo de incidente.....	209.
Conclusiones.....	212.
Bibliografía.....	219.

INTRODUCCIÓN.

A lo largo de la historia se ha observado como el esfuerzo de los trabajadores dentro de las empresas ha sido sumamente explotado, persiguiendo el patrón o “empleador”, éste último término preferido por algunos tratadistas, el mayor beneficio personal, tratando siempre de mejorar la calidad de sus productos ofrecidos al mercado o los servicios prestados en el mismo, sin importar en la mayoría de las ocasiones los derechos mínimos de la clase trabajadora.

Debido a lo anterior han surgido innumerables conflictos entre el trabajo y el capital en el trayecto de la historia de nuestro país. Como ejemplo de lo anterior basta mencionar los sangrientos hechos suscitados en la mina de Cananea y en la fábrica textil de Río Blanco en 1906 y 1907, respectivamente. Conflictos en los cuales simplemente se pretendió encontrar una regulación humana en las condiciones de los trabajadores.

La presente investigación titulada *“Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de incidentes”* tiene como objeto abordar la problemática jurídica existente en el Capítulo IX del Título Catorce en relación con los incidentes dentro de la Ley laboral. Cabe destacar que dentro de la doctrina laboral un incidente nunca es deseado, debido a que puede prolongar la tramitación del procedimiento afectándose el principio de celeridad en materia del trabajo, lo anterior en virtud de que se lesionan los intereses tanto de la parte actora como de la demandada, siendo afectados nuevamente los trabajadores quienes se encuentran hasta nuestros días en circunstancias de desigualdad con respecto al capital. Sin embargo, resulta imposible dejar fuera de los procedimientos laborales las cuestiones incidentales, por lo que es necesario regularlas de manera adecuada para

evitar que en la práctica sean un obstáculo para la pronta y expedita impartición de justicia.

Dentro del Capítulo Primero el cual se refiere a los “Conceptos generales”, se pretende abordar en el mismo los conceptos más importantes dentro del derecho procesal del trabajo partiendo de lo general a lo particular para llegar a una mejor comprensión de los incidentes dentro de la Ley Federal del Trabajo y así comenzar un minucioso estudio sobre los mismos.

En el Capítulo Segundo titulado “Antecedentes” obviamente en relación a los incidentes, ofrece un panorama de la regulación de los mismos desde nuestra primera Ley Federal del Trabajo de 1931 hasta la actual de 1970 con reformas importantes en 1980. Si bien es cierto que han habido mejoras en la regulación del presente tema no han sido suficientes para garantizar una justicia pronta y expedita.

El Capítulo Tercero denominado “Clasificación y particularidades de los incidentes” aborda la clasificación de los mismos desde diversos puntos de vista. Además dentro del desarrollo de este capítulo se profundiza en el estudio de cada uno de los incidentes con la finalidad de observar los aciertos y errores existentes en cada uno de los mismos, y una vez destacados dichos errores demostrar que existe una lesión al principio de celeridad en materia laboral, en virtud de que la regulación y tramitación de los mismos no permite que la justicia impartida sea pronta y expedita.

El Cuarto Capítulo que es el último llamado “Propuesta de reforma al Capítulo IX del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo” relativo a los incidentes, trata sobre la necesidad de reformar dicho capítulo, en virtud de que la actual regulación de los incidentes es deficiente y al haber una depuración en la tramitación de los mismos existirá un impulso al principio de

celeridad, debido a que los multicitados incidentes no deben ser un obstáculo dentro de la justicia laboral.

Capítulo Primero. Conceptos Generales.

Para dar inicio a la presente investigación sobre los incidentes dentro de la Ley Federal del Trabajo vigente, consideramos necesario enfatizar en los conceptos más relevantes para una mejor comprensión del presente tratado y de ésta manera abordar todos y cada uno de los aspectos del mismo.

1.-DERECHO PROCESAL.

El derecho procesal de una manera general puede concebirse como el conjunto de normas que regulan el proceso, debemos recordar que existen diferentes tipos de procesos y cada uno de ellos cuenta con sus particularidades que hacen diferentes los unos de los otros; de esta manera tenemos el proceso civil, el penal, el laboral, etc.

Se ha considerado al derecho procesal como una rama del derecho público toda vez que regula una actividad pública del estado y dicha actividad es la jurisdiccional.

El derecho procesal ha sido definido por el Diccionario Jurídico Mexicano de la siguiente manera: “Es el conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se suscitan con la aplicación de las normas de derecho sustantivo”.¹

¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Decimacuarta Edición. Porrúa. México, 2000. p. 1034.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros ha establecido que existen tres principios del citado derecho procesal los cuales son: a) la bilateralidad de la instancia; b) la imparcialidad del juzgador; c) el principio de la transitoriedad.

“A partir del primero de estos tres principios, o sea, la bilateralidad de la instancia, podemos afirmar que no sería posible pensar en la existencia real de un proceso sin la natural composición de conductas de las dos partes, enfrentadas entre sí ante un tribunal, pero que unilateralmente se coadyuvan en el desenvolvimiento de una serie de actos jurídicos que, al final, vienen a propiciar el conocimiento del conflicto por el ya mencionado tribunal. Y, lógicamente, provocan con ello la resolución buscada.

Como segundo de los elementos característicos del derecho procesal hemos señalado la imparcialidad del juzgador, que es el tercer sujeto de la controversia, el cual está provisto de una actitud completamente ajena al resultado de los intereses en juicio. Este juzgador es representado en la materia de nuestro interés por un tribunal, que actúa vigilante de la consecución de los principios del proceso señalados en la ley, para que sean llevados hasta él los elementos de convicción de que dispone cada una de las partes, y esté así habilitado para dictar una resolución que dirima la controversia.

El tercero y último elemento está visiblemente relacionado con el tiempo, y es el principio de la transitoriedad. Si la finalidad del derecho es encontrar la justicia en los casos que le sean planteados al tribunal, resulta lógico que toda problemática llegada hasta tales instancias encuentre una solución a través de una fórmula pronta y expedita, que ponga fin a la

controversia; es decir, que ésta desaparezca en el laudo. Ahí es donde está contenida la transitoriedad como elemento fundamental del proceso”.²

2.- DERECHO PROCESAL DEL TARABAJO.

Haciendo alusión al apartado anterior es necesario recordar que se ha expresado que dentro del derecho procesal en general existen diversas clases de procesos; obviamente en el presente estudio se hará referencia al derecho procesal del trabajo, el cual no obstante que participa del derecho procesal en general, también forma parte del derecho social.

Es de vital importancia señalar que el derecho social “es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico”.³ Atendiendo a la anterior definición el grupo socialmente débil en el presente trabajo es el de los trabajadores, los cuales siempre han estado en condiciones desiguales frente al capital, los patronos.

El tratadista Alberto Trueba Urbina ha propuesto una definición de lo que debe ser entendido por derecho procesal del trabajo, la cual es: “Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales”.⁴

² BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Tercera Edición. Trillas. México, 2002. P.p. 18 y 19.

³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. P. 1040.

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Porrúa, S.A. México, 1975. p. 74.

El maestro Néstor de Buen Lozano en su obra Derecho Procesal del Trabajo ha citado a Eduardo J. Couture quien al respecto ha opinado que “El derecho procesal del trabajo es todo aquel elaborado con el propósito de impedir que el litigante económicamente más poderoso, pueda desviar o retardar los fines de la justicia”.⁵

Stafforini en una definición más amplia manifiesta: “El derecho procesal del trabajo consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción, para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas, y para conservar el orden jurídico entre los factores de la producción. Mas la intervención estatal no debe ser rígida sino humana, inspirada en postulados de principio social, ya que el derecho del trabajo reivindica la humanización del derecho en los últimos tiempos. Y en tal virtud, el derecho procesal del trabajo realiza la función más excelsa del Estado, la más trascendental de nuestra época histórica: impartir justicia social”.⁶

De las anteriores definiciones podemos notar que el derecho procesal del trabajo es en primera instancia un conjunto de normas que deben ser seguidas tanto por los tribunales laborales como por las partes en controversia, sin olvidar a los terceros que intervienen en auxilio del juzgador. Asimismo es una rama del derecho procesal en general que busca el equilibrio entre los factores de la producción que son el trabajo y el capital, ya que siempre el primero se ha encontrado en desventaja frente al segundo. Y en tercer lugar es una rama del derecho social que protege un grupo notoriamente débil que son los trabajadores.

⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa, S.A. México, 1990. p. 37.

⁶ BERMÚDEZ CINSNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Op. Cit. P. 19.

3.- PROCESO.

Eduardo J. Couture ha considerado al respecto lo siguiente acerca del proceso:

“1. Secuencia, desenvolvimiento , sucesión de momentos en que se realiza un acto jurídico.

-2. Juicio; causa; pleito. Conjunto de relaciones jurídicas entre las partes, los agentes de la jurisdicción y los auxiliares de ésta, regulado por la ley y dirigido a la solución de un conflicto susceptible de ser dirimido por una decisión pasada en autoridad de cosa juzgada.

-3. Expediente; autos; legajo de papeles en que se registran los actos de un juicio civil, penal, etc”.⁷

Miguel Borrell Navarro ha manifestado que “... la acción, más la jurisdicción, más la actividad de terceros, dividida o adecuada en los trámites procedimentales previamente establecidos nos da como resultado el proceso. Es en efecto, un conjunto complejo de actos del Estado, de las partes y de los terceros. Los primeros los representa la jurisdicción; los actos de las partes interesadas son Acción en su doble sentido, es decir como actividad del actor y del demandado, y los actos de terceros son los actos de auxilio al Juzgador y a las partes ...”.⁸

Alberto Trueba Urbina ha expresado acerca del proceso que “El término proceso es una idea genérica: es el momento dinámico de cualquier

⁷ COUTURE, Eduardo J. Vocabulario Jurídico. Quinta Reimpresión. Ediciones Depalma. Argentina, 1993. p. 480.

⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Sista, S.A. de C.V., México, 1994. p. 452.

fenómeno en su devenir; pero jurídicamente es el conjunto de actos para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional. En otras palabras, el proceso supone una serie de actos de las partes (contingentemente del tercero) y del tribunal desarrollados dentro de marcos legales, con objeto de obtener la sentencia que pone fin al conflicto de intereses. Esta idea del proceso revela, claramente, su composición de actos jurídicos, derivados del ejercicio de la acción procesal, que persigue un mismo fin: la efectividad del derecho.”⁹

El Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. en su Diccionario Jurídico Mexicano en relación con el objeto del proceso establece:

“I. Este se integra con los hechos y su calificación jurídica que se contienen en las pretensiones y defensas de las partes, y que constituyen la materia del proceso y el contenido de la sentencia de fondo.

II. La frase "objeto del proceso" puede entenderse en una doble dirección. Por una parte significa el fin que se persigue con la actividad procesal de las partes y del juez, y respecto del cual no existe consenso doctrinal, pero puede afirmarse que, en esencia, el propósito inmediato del proceso es la resolución de las controversias jurídicas que a través de él se plantean, y además, de manera mediata, el mismo proceso persigue la obtención de la paz social como un fin de carácter genérico”.¹⁰

De los anteriores conceptos se desprende que el proceso es un conjunto de actos realizados por las partes dentro de una controversia, manifestando que dichos actos siempre deben estar apegados a la normatividad aplicable al conflicto de que se trate, sin embargo dichos actos

⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 325.

¹⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. p.p. 2243 y 2244.

están sujetos a la actividad jurisdiccional del Estado a través de sus diversos órganos. Además el proceso busca como finalidad la solución de un conflicto suscitado por diferencias existentes entre las partes en contienda.

Lo que resulta interesante es que a pesar de que el proceso intenta resolver un conflicto existente entre las partes, en dicho proceso también intervienen terceros en auxilio del órgano jurisdiccional, de ésta manera el juzgador podrá allegarse de mayores y mejores elementos para emitir resolución que ponga fin a la controversia; como ejemplo de lo anterior se tiene tanto a los testigos como a los peritos que intervienen dentro del proceso y los cuales son ofrecidos como medio de prueba por cada parte respectivamente.

4.- PROCEDIMIENTO.

Sustantivo plural cuya raíz latina es *procedo, processí*, proceder, adelantarse, avanzar. En general procedimiento es la manera de hacer una cosa o de realizar un acto. Procedimiento corresponde a *procédure* en francés, a *procedure* en inglés, *procedura* en italiano y *Verfahren* en alemán.

El procedimiento ha sido entendido como la manera práctica de llevar a cabo el proceso. Éste último concepto implica el conjunto de actos que llevan a cabo las partes dentro de una controversia, los cuales están sujetos a la actividad jurisdiccional del Estado a través de sus diversos órganos de impartición de justicia; por otro lado el procedimiento es la manera de llevar a cabo los mencionados actos realizados por las partes ante los citados órganos, es decir, el procedimiento debe entenderse como el método para realizar proceso.

El autor Alberto Trueba Urbina ha considerado al respecto que “Al conjunto de normas que rigen el desenvolvimiento del proceso se le llama procedimiento o enjuiciamiento... El procedimiento es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la manera, forma, términos y medios de expresión de los actos procesales. En consecuencia, el procedimiento es, pues, una rama del derecho procesal, posiblemente la menos teórica, la esencialmente práctica, por cuanto que constituye un capítulo relativo a las formas o ritualidades que sirven a las partes y a los tribunales para el ejercicio de sus actividades procesales”.¹¹

Estamos de acuerdo con el anterior tratadista en el aspecto de que el procedimiento es la parte esencialmente práctica, por ser la manera en que se desarrolla el proceso. Además se ha expresado que el proceso es el todo y el procedimiento una parte de él, así como lo relativo a que el proceso es el continente y el procedimiento el contenido.

“El proceso, ya como relación o como, es principio o idea jurídica directriz, en tanto que el procedimiento es la realización plena, concreta, sucesiva, de los actos jurídicos del proceso.

El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento es la forma real, concreta, material, del desenvolvimiento del proceso”.¹²

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 487.

¹² PORRAS Y LÓPEZ, Armando. La Nueva Ley Federal del Trabajo. Textos Universitarios, S.A. México, 1970. p. 206.

5.- NORMAS PROCESALES GENERALES.

A).- Jurisdicción.

Es sumamente importante analizar el concepto que nos ocupa como la potestad que tiene el Estado para aplicar la ley en los conflictos que sean de su conocimiento. El tratadista Juan B. Climent Beltrán al respecto ha opinado que de lo anterior se advierten dos elementos “Una potestad, o sea un atributo de la soberanía del Estado, la potestad de juzgar; y el imperio, hacer cumplir lo juzgado, porque si no se ejecuta lo juzgado, se convertiría en una declaración platónica el acto de juzgamiento”.¹³

Hemos de hacer notar que el Estado es quien tiene como atributo dicha jurisdicción en virtud de que a través de la historia se ha buscado la sustitución de la venganza privada o autodefensa por la intervención del Estado ya que existía la imposición del más fuerte sobre el débil y de ahí que hayan existido prácticas durante la Edad Media llamadas “*Ordalías o Juicios de Dios*”, dentro de las citadas prácticas acontecían las pruebas de fuego, el duelo, la prueba del hierro, principalmente para averiguar la inocencia o culpabilidad de los acusados.

En este orden de ideas es preciso manifestar que durante el Derecho Romano existieron épocas durante las cuales se sometieron los conflictos a la decisión del *Paterfamilias*. Asimismo la impartición de justicia también estaba a cargo de monarcas, emperadores y príncipes figuras dentro de las cuales se reunía el poder público cuyas decisiones se hacían acatar por la fuerza o por la creencia de que dicho poder les provenía de la divinidad.

¹³ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición . Editorial Esfinge, S. de R.L de C.V. México. 2005. P. 22

En síntesis cabe señalar que el Estado para evitar prácticas consideradas como inhumanas absorbe dicha jurisdicción fungiendo como un tercero imparcial dando solución a los conflictos que se suscitan ante él, teniendo el imperio de hacer cumplir lo juzgado inclusive haciendo uso de la fuerza.

El Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. mediante su Diccionario Jurídico Mexicano define por *Jurisdicción* en atención a su raíz latina “*jurisdictio-onis*”, como el “Poder o autoridad que se tiene para gobernar o poner en ejecución las leyes o para aplicarlas en juicio... o bien, si se atiende a las voces latinas *jus*, derecho, recto, y *dicere*, proclamar, declarar, decir, significa proclamar el derecho”.¹⁴

Atendiendo a la anterior exposición podremos comprender el enfoque que algunos autores le dan al concepto de jurisdicción, entre los cuales podemos citar al Maestro Alfredo Rocco quien define dicho concepto como “La actividad mediante la cual el Estado procura directamente la satisfacción de los intereses tutelados por el Derecho, cuando por algún motivo (inseguridad o inobservancia) no se realice la norma jurídica que los tutela”.¹⁵

En este contexto el jurista Eduardo J. Couture define el concepto *Jurisdicción* como “Función pública realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual por actos de juicio se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución”.¹⁶

¹⁴ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. p. 1884.

¹⁵ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p.23

¹⁶ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Op. Cit. p.50.

Por su parte el tratadista Chiovenda destaca la importancia de la jurisdicción debido a que “Es la función del Estado que tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la ley, mediante la sustitución de la actividad de los particulares o de los órganos públicos, sea al afirmar la existencia de la voluntad de la ley, sea al hacerla prácticamente efectiva”.¹⁷ En atención a la anterior opinión se debe enfatizar que existe una clara diferencia entre la voluntad del legislador y la voluntad de la ley; la primera de las voluntades referidas, la del legislador, consiste en los motivos que tuvo el mismo durante una época determinada para crear la ley y de esa manera satisfacer una necesidad social en un momento histórico determinado, empero, al transcurrir el tiempo cambian las circunstancias políticas, económicas y sociales y la voluntad del legislador ya no posee vigencia por lo tanto dicha ley debe cambiar para ajustarse a una nueva época y es de ahí de donde surge la voluntad de ésta última, la de la ley, en distinción a la voluntad original del legislador.

B).- Competencia.

Este concepto suele confundirse con el de jurisdicción, sin embargo, no son sinónimos ya que con anterioridad se ha expresado que la jurisdicción es una potestad de la soberanía del Estado para resolver los conflictos que se susciten ante él, además el Estado cuenta con la facultad de hacer cumplir las resoluciones que ponen fin a dichos conflictos, inclusive mediante el uso de la fuerza pública.

En atención a lo referido es menester manifestar que “la competencia es la medida de la jurisdicción” ya que si bien es cierto la jurisdicción es única, pero se encuentra dividida entre los diversos tribunales

¹⁷ Ibidem. p. 51.

encargados de impartir justicia y que integran el sistema jurídico mexicano, por lo tanto existe la jurisdicción civil, penal, laboral , etc. Por lo que estamos de acuerdo en la definición que da el jurista Cipriano Gómez Lara en cuanto a que la competencia en sentido lato es “el ámbito, la esfera o el campo dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones”.¹⁸ En otro orden de ideas el Estado posee órganos en los cuales la competencia es la facultad que tienen aquellos para ejercer la función jurisdiccional que tienen a su cargo.

En síntesis se puede afirmar que los órganos del Estado están investidos del poder jurisdiccional, potestad de éste último, sin embargo, la limitante al ejercicio de dicha jurisdicción de cada tribunal constituye su competencia.

En el ámbito que nos ocupa, el derecho laboral, las controversias que se originen entre trabajadores y patrones son competencia exclusiva de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea en el ámbito federal o local.

Corresponde conocer a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean competencia de las Juntas Federales.

En este orden de ideas corresponde conocer a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje 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 nuestra Carta Magna y 527 de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto el citado artículo 527 dispone:

¹⁸ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Novena Edición. Oxford University Press. México, 2002. p. 127.

“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”.

Lo correspondiente a la materia de capacitación y adiestramiento así como de seguridad e higiene siempre será competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje independientemente de que la demanda se haya presentado ante la Junta Local, en este caso dicha Junta al admitir la demanda ordenará sacar copia de la misma y de los documentos presentados por el actor para que sean remitidos inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución de dicha materia relativa a cuestiones de capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene.

Además del ámbito Federal y Local las Juntas de Conciliación y Arbitraje también poseen competencia por razón del territorio, tal y como lo dispone es artículo 700 de la Ley laboral y que a continuación se transcribe:

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

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

II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos 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 la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;

V. En los conflictos entre patronos o trabajadores entre si, la Junta del domicilio del demandado; y

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo”.

Las cuestiones de competencia tienen dos vertientes: Por un lado la Junta de oficio puede declararse incompetente en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, si en el expediente existen datos que lo justifiquen. En este caso la Junta citará a las partes y remitirá a la Junta o Tribunal que estime competente el expediente.

Por el otro también las partes pueden promover cuestiones de competencia a través de la declinatoria al iniciarse el periodo de demanda y excepciones acompañando los elementos en que se funde. Cabe destacar que la declinatoria consiste en solicitar al tribunal que está conociendo del asunto dejé de conocer del mismo y remita los autos al tribunal competente; también existe la inhibitoria la cual consiste en solicitar al tribunal que se estime competente requiera al que está conociendo del asunto para que le remita el expediente y así el citado tribunal competente siga conociendo del asunto. En este orden de ideas hay que aclarar que en materia laboral solo rige la declinatoria.

C).- Capacidad y personalidad.

Dentro del presente apartado cabe destacar que en todo procedimiento existe una controversia entre las partes, ya que éstas últimas son el punto medular de aquél. De acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo son partes en el proceso las personas físicas y morales que acrediten su interés jurídico en el mismo y ejerciten acciones, como es el caso de la parte actora, u opongan excepciones como es el caso de la parte demandada. Además de lo anterior nuestra ley prevé que pueden ser llamadas a litigio las personas que pueden ser afectadas por la resolución pronunciada para poner fin a un conflicto por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, empero, deben de acreditar su interés jurídico para poder intervenir. El maestro Porrás López atendiendo a lo anterior ha manifestado que “Parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone la excepción principal, conexa o accesoria para la actuación de la ley”.¹⁹

Además de lo relativo a las personas que comparecen al juicio estas deben de tener la calidad suficiente de parte así como los atributos requeridos para comparecer y defenderse en igualdad de condiciones que su contraparte durante el juicio. Manifestado lo anterior se puede agregar que la capacidad juega un papel sumamente importante dentro del proceso del trabajo ya que esta puede entenderse de manera genérica como las aptitudes físicas y mentales de la persona para presentarse a comparecer ante los tribunales, además de dicha capacidad genérica también existe la capacidad procesal la cual consiste en que la persona compareciente a juicio reúna los requisitos que establece la ley laboral para que accione o se excepcione durante el procedimiento según sea el caso. Dichos requisitos los contempla el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dispone:

¹⁹ BERMÚDEZ CISNEROS MIGUEL; Derecho Procesal del Trabajo; Op. Cit. P. 101.

“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”.

Además de las anteriores formas y requisitos para comparecer a juicio también los trabajadores, patrones y organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia previa identificación ante la Junta correspondiente.

Nuestro Código laboral contempla una clara protección al trabajador en virtud de que el poder que el mismo otorgue para ser representado a juicio

se entiende conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias aunque no se expresen en aquél; asimismo también los menores tienen la capacidad para intervenir y comparecer a juicio sin necesidad y autorización alguna, pero si se da el caso de que no estén asesorados la Junta correspondiente solicita la intervención inmediata de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto.

D).- Términos.

En este breve apartado, en atención a que la Ley Federal del Trabajo es clara, en cuanto a la regulación de los términos, solo cabe destacar la diferencia entre plazo y término. El Diccionario Jurídico Mexicano realiza la anterior distinción estipulando que “El legislador emplea ambos conceptos como sinónimos, sin embargo la doctrina los distingue el término es el momento en que ha de cumplirse o extinguirse una obligación y el plazo es el lapso en el cual puede realizarse, en otras palabras, el término es el fin del plazo”.²⁰

Los términos procesales se encuentran regulados dentro de los artículos 733 a 738 de la ley laboral. A manera de resumen manifestaremos que dichos términos comienzan a correr al día siguiente al que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento, además de lo anterior en ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la Junta.

Cuando un acto procesal o ejercicio de un derecho no tenga fijado un término éste será el de tres días hábiles. Se debe recordar que para computar los términos los meses se regularán por el de treinta días naturales y

²⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. P. 2426.

los días hábiles se considerarán de veinticuatro horas naturales, salvo disposición contraria de la ley.

Cuando el domicilio de la persona demandada se localice fuera del lugar de la residencia de la Junta, está podrá ampliar en término en función de la distancia a razón de un día por cada doscientos kilómetros, de tres a doce días, tomando en cuenta los medios de comunicación existentes. Al transcurrir el término a las partes tendrán por perdido el derecho que debieron ejercitar.

E).- Notificaciones.

El presente apartado es de vital importancia debido a que con las notificaciones se pretende hacer respetar la garantía de audiencia establecida por el artículo 14 de nuestra Constitución Política el cual establece: "...Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

Cabe destacar que audiencia proviene del latín ***audientia*** y "Consiste en el acto, por parte de los soberanos o autoridades, de oír a las personas que exponen reclaman o solicitan alguna cosa".²¹ De lo anteriormente manifestado es necesario resaltar que por lo que respecta a nuestro estado mexicano dicha garantía la deben hacer cumplir las autoridades.

Cabe destacar que existen los llamados medios de comunicación procesal y consisten en los diversos instrumentos que sirven para informar, ordenar o transmitir información entre los sujetos que intervienen durante el

²¹ Ibidem. P. 264.

procedimiento. En cuanto a los diversos medios empleados para establecer contacto procedimental, estos se pueden agrupar en relación a los sujetos de la comunicación de la siguiente manera:

A) Entre el funcionario judicial con las partes o los terceros:

a) *La notificación*. Es el acto mediante el cual se da a conocer una resolución a las partes interesadas dentro del procedimiento.

b) *El emplazamiento*. Es el acto que tiene por finalidad dar a conocer al demandado la existencia de una demanda instaurada en su contra, para que se haga sabedor de las peticiones del actor y darle la oportunidad de contestar dicha demanda dentro de un plazo. En materia laboral dicha contestación debe realizarse dentro de la etapa de demanda y excepciones dentro del procedimiento.

c) *La citación*. Es el llamamiento judicial para que una persona determinada comparezca ante un tribunal o juzgado dentro de un día y hora determinada para realizar alguna diligencia o hacerle saber una resolución que pueda afectar sus intereses.

d) *El requerimiento*. Es la orden mediante la cual una persona cumpla con alguna prestación, deje de realizar determinados actos o entregue alguna cosa.

B) Entre los diversos funcionarios. Estos se practican entre los titulares de los órganos jurisdiccionales y son:

a) *Exhortos*. Comunicaciones escritas dirigidas de un juez a otro de diversa competencia territorial, destacando que debe tener este último la misma jerarquía que el juez exhortante, la finalidad es que el juez exhortado proporcione su colaboración.

b) *Carta orden o despacho*. Oficio dirigido de un juez superior a otro con menor jerarquía, dentro de la misma esfera territorial.

c) *Carta rogatoria*. Oficio dirigido por un juez jerárquicamente inferior a otro de mayor jerarquía solicitando su auxilio para la ejecución de alguna diligencia o en el cumplimiento de alguna resolución.

Aclarado de manera general que las notificaciones son parte de los medios de comunicación procesal ubicadas de manera especial dentro de los medios de comunicación entre el funcionario judicial con las partes o los terceros, es necesario citar en el desarrollo del presente apartado algunos conceptos de diversos autores en relación con las mismas.

El tratadista Euquerio Guerrero ha opinado al respecto que “Se llama notificación al acto por el cual se informa a una parte sobre el acuerdo que ha tomado la autoridad respecto de los asuntos que ante ella se tramitan”.²²

Por su parte el autor Miguel Bermúdez Cisneros manifiesta que “Notificación es el acto por medio del cual se hace del conocimiento real o presunto, a las partes en juicio y en algunas ocasiones a terceros, de las providencias judiciales dictadas en un proceso”.²³

Los anteriores conceptos reafirman que las notificaciones son parte de los medios de comunicación procesal debido a que su finalidad es hacer del conocimiento no solo de las partes, sino también a los terceros de las resoluciones dictadas en el proceso por parte del tribunal.

²² GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoctava edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1994. p. 472.

²³ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 129.

Dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo existe una división de las tan citadas notificaciones ya que por un lado se encuentran las notificaciones personales y por el otro las que deben realizarse por estrados o mediante la publicación del boletín laboral. El artículo 742 de nuestra Ley en cita señala en cuanto a las notificaciones personales que serán 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”.

Cabe resaltar que la primera de las notificaciones personales es la consignada en la fracción I del artículo anteriormente citado y que es el

emplazamiento a juicio, este artículo mantiene una íntima relación con el artículo 743 de nuestra Ley laboral, en virtud de que este último establece las normas a seguir por parte del actuario en la realización de dicha primera notificación, el mencionado artículo establece:

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 estos 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 ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día que se dicte la resolución si concurre al local de la junta o en el domicilio que hubiese designado y si no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el Actuario; si la casa o local está cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo. De lo anterior se desprende que nuestra Ley Federal del Trabajo otorga gran importancia al poder de representación, en virtud de que las notificaciones efectuadas a los apoderados de las partes surtirán los mismos efectos que si se hubiesen realizado a ellas.

Por lo que se refiere a las notificaciones no personales, éstas se harán mediante los estrados de la junta o mediante el boletín que acuerde el pleno de la misma, ya sea federal o local. En base a lo anterior si las partes no señalan en su primera comparecencia o escrito domicilio dentro del lugar de la residencia de la junta para recibir notificaciones, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados.

En virtud de haber mencionado las clases de notificaciones, las personales y las no personales, hay que mencionar de que manera surten sus efectos. Las notificaciones personales surten sus efectos el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación; las demás notificaciones surten sus efectos al día siguiente al de su publicación en el boletín o en los estrados de la junta.

Para finalizar lo conducente a las notificaciones se manifiesta que estas siguen algunos principios para evitar que las mismas sean nulas y los cuales son:

Primero. Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas por lo menos, del día y hora en que debe practicarse la diligencia.

Segundo. Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario.

Tercero. Las cédulas de notificación deben contener lugar, día y hora en que se practique la notificación; número de expediente; nombre de las partes; nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas; y copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

F).- Incidentes.

El presente estudio es dedicado a tratar la problemática que existe en la regulación de los incidentes dentro de nuestra actual Ley Federal del Trabajo, pero antes de dar inicio y abordar todos los aspectos de los mismos es necesario comprender qué es un incidente dentro del proceso y para tal efecto se citarán algunas definiciones al respecto.

Los incidentes no fueron reconocidos por la anterior Ley Federal del Trabajo de 1931 y sin embargo en la actualidad son parte de la vida diaria en la tramitación de los juicios ante los tribunales del trabajo.

El vocablo incidente proviene del latín incidere, que significa sobrevivir, interrumpir, producirse. Los incidentes han sido comprendidos como cuestiones accesorias que no pertenecen a la litis original y existen autores como Guasp que los conceptualizan como “cuestión anormal” debido

a que existe una “alteración procesal que consiste en la originación de cuestiones que no pertenecen al tema lógico normalmente establecido”.²⁴

Emilio Reus ha expresado que la palabra incidente “en su aceptación más amplia significa lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal. Jurídicamente, señala la cuestión que sobreviene a los litigantes durante el curso de la aceptación principal”.²⁵

En opinión del tratadista Miguel Borrell Navarro podemos conceputar a los incidentes como “todo acontecimiento que se presenta durante la tramitación de un procedimiento laboral, antes de su resolución definitiva que altera, dilata o suspende su curso normal”.²⁶

Hugo Alsina, ha manifestado que “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”.²⁷

Basarte Serdán enumera los elementos del incidente de la siguiente forma:

1. “Es una cuestión que, sin ser elemento formal y previsto o exigido por el procedimiento, llega a éste para alterar el negocio.
2. El evento debe tener relación con el negocio principal y surgir durante el desarrollo; de ahí surge el nombre de “incidente”.

²⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 389.

²⁵ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Op. Cit. P.171.

²⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. P. 608.

²⁷ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Op. Cit. P.171.

3. Que el evento se haga valer por una parte y con la intervención de la otra”.²⁸

En base a lo anterior podemos indicar que un incidente es una cuestión no prevista por las partes, la cual se origina en la tramitación de un asunto principal. No obstante lo expresado, durante la tramitación de un asunto los incidentes no son deseables en virtud de que en la actualidad son utilizados como una artimaña para retrasar el proceso lesionando en principio de celeridad en materia de trabajo.

G).- Caducidad.

Para adentrarnos un poco en este tema conviene resaltar lo dispuesto por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. a través de su Diccionario Jurídico Mexicano, en el sentido de que “La palabra caducidad implica la acción o el efecto de caducar, perder su fuerza una ley o un derecho. Doctrinalmente se entiende como una sanción por la falta de ejercicio oportuno de un derecho. El legislador subordina la adquisición de un derecho a una manifestación de voluntad en cierto plazo o bien permite una opción. Si esa manifestación no se produce en ese tiempo, se pierde el derecho o la opción”.²⁹

Este tema lo aborda nuestra Ley Federal del Trabajo del artículo 771 al 775. Durante el procedimiento laboral es de gran importancia que el mismo no quede inactivo para no lesionar intereses de las partes y tratar de cumplir con el principio de celeridad y de esta manera llegar a una solución pronta del conflicto mediante la emisión del laudo que dicte la junta que conozca del asunto. La obligación de impulsar en todo momento el

²⁸ Ibidem. P.p. 171 y 172.

²⁹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. P. 371.

procedimiento es de los presidentes de las Juntas y de los auxiliares de las mismas, proveyendo en todo momento lo que conforme a estricto derecho corresponda.

Si durante la tramitación del juicio es indispensable promoción del trabajador y ésta última no se haya realizado en un lapso de tres meses, el presidente de la Junta de que se trate tendrá la obligación de efectuar un requerimiento al trabajador para que promueva y de ésta manera continuar con el trámite del juicio, apercibiéndolo que en caso de no hacer lo anterior operará la caducidad contenida en la ley. Si al no existir la tan citada promoción y el trabajador está siendo patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta deberá notificar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. De lo anterior se infiere que el motivo de dar vista a la citada Procuraduría es para que ésta a su vez requiera al Procurador del Trabajo, para que éste promueva y continúe el procedimiento y así evitar que opere la caducidad. En caso de que el trabajador no estuviere patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber el acuerdo a ésta última, para que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales por falta de promoción durante el procedimiento y le brinde asesoría si es requerida por el trabajador. El multicitado Procurador Auxiliar tendrá en todo momento las facultades y responsabilidades de un mandatario.

La caducidad opera cuando han transcurrido seis meses, los cuales se cuentan a partir del momento en que la promoción del trabajador era necesaria para continuar con el procedimiento. El anterior término se puede dividir en dos partes, en primer lugar la Junta al observar que en el término de tres meses no existe la tan mencionada promoción necesaria, realiza el requerimiento al trabajador o a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que promuevan y se continúe el procedimiento; en segundo lugar se toman los tres meses posteriores al anterior requerimiento, lo que en total dan los

seis meses a que la Ley laboral se refiere en su artículo 773 decretándose la caducidad del asunto teniendo la Junta a la parte actora por desistida de la acción. Sin embargo, no hay que olvidar que existe una excepción a lo anterior y esta es que no se tendrá por transcurrido el citado término de seis meses si se están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes, la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

Para concluir el presente inciso es necesario recordar que en caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, la Junta hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos antes referidos, para así evitar la caducidad del asunto de que se trate.

H).- Prescripción.

Dentro del presente apartado nuestros Tribunales Colegiados han precisado lo que es la prescripción de la siguiente manera:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Época: 8ª
 Tomo: VII-Junio
 Página:360

“PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL, SUS EFECTOS.- Es cierto que el artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo dan derecho al trabajador a acudir a los tribunales laborales a deducir sus acciones, sin embargo ello debe entenderse sin perjuicio de las disposiciones relativas a la prescripción, que es una institución de orden público cuyo objeto no es otro que establecer la seguridad en las relaciones jurídicas, limitando el tiempo en que pudiera exigirse el cumplimiento de las obligaciones evitando así la incertidumbre respecto de las mismas, ante la posibilidad de que fuera reclamado su cumplimiento en cualquier época. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO”

PRECEDENTES:

Amparo directo 10716/90. Julio Martínez Jiménez y otros. 29 de enero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Idalia Peña Cristo.

La doctrina ha reconocido dos clases de prescripciones la positiva y la negativa, dentro de la primera clase de prescripción debe expresarse que es el modo de adquirir el dominio de cosa ajena, a través de la posesión de ella durante cierto tiempo aclarando que se deben cumplir con los requisitos de ley, dichos requisitos consisten en que la posesión se realice a título de propietario, de manera pública, pacífica y no interrumpida por persona capaz; en el caso de la segunda clase de prescripción, es decir la negativa, se debe entender que es la forma de liberarse de una obligación que se hubiere contraído y cuyo cumplimiento no se exija durante el termino que señale la propia ley.

Para nuestro Derecho del Trabajo solo rige la prescripción negativa, la cual deberá ser alegada dentro del procedimiento como una excepción por la parte a quien le beneficie, y tenga impuesta una obligación, debiendo manifestar la fecha en que comenzó a correr el término para computarse dicha prescripción.

Una vez comprendido lo que es la prescripción y su división en positiva y negativa, cabe aclarar que el presente apartado es regulado por nuestra Ley Federal del Trabajo en su Título Décimo, del artículo 516 al 522. A manera de reseña dichos artículos exponen de manera breve el plazo en que prescriben las acciones del trabajo de manera general, que es el plazo de un año, y sus excepciones como es el caso de las acciones que prescriben en un mes, dos meses y dos años; además de regular los casos en que dicha prescripción no puede comenzar a correr, en que casos se interrumpe la misma y finalmente la manera en que se regirán los meses para efectos de la prescripción.

Para un mejor entendimiento de lo anterior se debe entender por acción “el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto o la declaración de un derecho”.³⁰ La acción posee elementos que la constituyen, en primer término los sujetos, los cuales son las partes del proceso y el agente juzgador; en segundo término el objeto que reside en la finalidad de componer el litigio.

Atendiendo a la regla general nuestra Ley laboral dispone en su artículo 516 que “las acciones del trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible”, a este respecto podemos citar como ejemplo cuando un trabajador es despedido injustificadamente de su empleo y en su escrito inicial de demanda reclama el pago de prestaciones como los son aguinaldo, vacaciones, su prima respectiva, etc..., al no estar estas prestaciones dentro de los casos de excepción a la regla general de la prescripción de un año que establece la ley, entonces el reclamo de las mismas prescribe en un año. En este orden de ideas y continuando con nuestro ejemplo, en el caso del aguinaldo, el patrón esta obligado a pagar 15 días de salario al trabajador por dicho concepto antes del día 20 de diciembre, por lo que a partir de esa fecha el término de un año comienza a correr y si el trabajador omite realizar el reclamo de su aguinaldo dentro de dicho plazo su acción estará prescrita perdiendo el derecho al reclamo referido.

Los casos de excepción a la regla general de la prescripción y el momento en que en dichos casos la misma comienza a correr, se contienen en los artículos 517, 518 y 519 de nuestra Ley laboral, los cuales a la letra disponen:

³⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. P. 463.

“Artículo 517. Prescriben en un mes:

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

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

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

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

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

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

Artículo 519. Prescriben en dos años:

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

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

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

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

La Ley Federal del Trabajo prevé y regula los casos en que la prescripción no puede comenzar ni correr y si es el caso que la misma comenzó a correr que se suspenda, dichos casos son:

- a) Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley.
- b) Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

Existen casos previstos en nuestro Código laboral, en los cuales el mismo ordena que la prescripción se interrumpa y los referidos casos son:

- a) Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente. El tratadista Miguel Borrell Navarro explica a este respecto que no importa la incompetencia de la Junta ante la cual se interponga la demanda, en virtud de que la parte interesada manifiesta su voluntad de defender o hacer valer su derecho.

b) Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquélla contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

A efecto de determinar la forma en que se computa la prescripción, es indispensable atender lo dispuesto en el artículo 522 de la Ley laboral el cual dispone que: “para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les correspondan. El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente”. Con base en lo anterior en el cómputo de la prescripción también deben tomarse en cuenta los días sábados y domingos, además de los feriados que transcurran, salvo que el último sea feriado caso en el cual como lo dispone el precepto en cita se tendrá completada la prescripción al primer día útil siguiente.

Una vez estudiadas de manera breve la caducidad y la prescripción, se debe considerar la distinción que existe entre éstas figuras jurídicas la cual versa en que en la caducidad el derecho se pierde porque a pesar de haberse ejercido la acción correspondiente, se dejó de continuar con su tramitación, y en la prescripción existe la pérdida del derecho porque no se realizan los actos necesarios para conservar el mismo dentro de los plazos que fija la Ley Federal del Trabajo.

6.- LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO.

Como se ha manifestado con anterioridad el proceso es un conjunto de actos realizados por las partes dentro de una controversia, manifestando que dichos actos siempre deben estar apegados a la normatividad aplicable al conflicto de que se trate, sin embargo, dichos actos están sujetos a la

actividad jurisdiccional del Estado a través de sus diversos órganos. Como puede observarse el proceso es un todo dentro del derecho del trabajo y el procedimiento es una parte, la manera de llevar a cabo los actos entre las partes, es decir, el procedimiento es la forma de realizar el proceso. Sin embargo tanto la doctrina como la propia Ley Federal del Trabajo reconocen que existen diversos procedimientos del trabajo a los que se hará referencia. Sin embargo esos procedimientos surgen por la existencia previa de un conflicto y es de vital importancia para el presente estudio mencionar cuales son los conflictos del trabajo, para de manera posterior señalar los procedimientos de la materia que nos ocupa.

Por conflicto de trabajo puede entenderse “toda situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual ocasionada en el desarrollo o en la extensión de una relación jurídica laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo”.³¹

Resulta necesario mencionar lo que dispone en principio el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: “Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos...”. Del citado artículo se podría desprender que nuestra Ley laboral solo reconoce tres clases de conflictos del trabajo, los cuales son:

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

³¹ BERMÚDEZ CINSNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Op. Cit. p. 41.

No obstante lo anterior, existen los llamados conflictos obrero-sindicales y los inter-sindicales, por lo que el precepto antes referido no debe ser interpretado como limitativo sino solo enunciativo, además en lo relativo a los conflictos entre patronos estos no se suscitan en la vida práctica de los Tribunales laborales.

Referido lo anterior se procederá a dar una clasificación de los conflictos del trabajo y una breve reseña de cada uno de ellos.

A) Según los sujetos.

a) Obrero-patronales.

Este tipo de conflictos surge cuando existen diferencias entre el capital y el trabajo, es decir, entre la clase trabajadora y el patrón. Siguiendo este esquema el jurista José Dávalos ha manifestado al respecto que estos conflictos “se presentan entre uno o varios trabajadores, o uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos”.³² Como se desprende de la anterior definición siempre existirá un conflicto de clases, son los conflictos más importantes además de ser los más numerosos en la vida diaria de los Tribunales del trabajo.

Mencionado lo anterior, se afirma que los conflictos obrero-patronales pueden tener el carácter de individuales de naturaleza jurídica y colectivos, éstos últimos tanto de naturaleza jurídica como económica como se hará referencia en el apartado correspondiente.

³² DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Editorial Porrúa. México, 2004. p. 118.

b) Inter-obreros.

Esta clase de conflictos siempre tendrán el carácter de individuales y surgen por cuestiones de preferencia tal y como lo dispone nuestra Ley Federal del Trabajo en su Título Cuarto Capítulo IV en el artículo 154 en virtud de que “los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén”. De lo anterior se infiere que los trabajadores con preferencia son los mexicanos con respecto a extranjeros, los de mayor antigüedad, los que carecen de ingresos y cuenten con una familia y los sindicalizados.

Existe otro derecho para ser preferido y se localiza en una cláusula de admisión dentro del contrato colectivo de trabajo respectivo, ya que dicha cláusula regulará la preferencia para ocupar vacantes o puestos de nueva creación. En caso de inexistencia de contrato colectivo o si existiere pero careciera de la citada cláusula de admisión se aplicarán las reglas de preferencia consignadas en el artículo 154 de nuestro Código laboral.

Nuestra Ley laboral contempla requisitos esenciales que debe cubrir toda solicitud de empleo para los trabajadores interesados y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, dichos requisitos son los siguientes: “domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan”, debiéndose comprobar la causa en que se funde la solicitud.

Para efectos de la preferencia en la ocupación de un puesto vacante o de nueva creación, los trabajadores de planta y los que habitualmente presten sus servicios a una empresa o establecimiento sin tener el anterior carácter, es decir, el de planta, tienen derecho a que la empresa o establecimiento determine su antigüedad mediante una comisión integrada por representantes de los trabajadores y del patrón, esto con la finalidad de que al surgir un puesto vacante o de nueva creación sea preferido el trabajador que cuente con mayor antigüedad.

En relación con el escalafón el artículo 159 de nuestro Código de trabajo, es muy claro al determinar que las vacantes definitivas, las provisionales y los puestos de nueva creación serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata anterior, además si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a sus trabajadores la preferencia para el ascenso será para quien haya demostrado ser más apto y tenga mayor antigüedad.

Es importante que en la tramitación del juicio participe la empresa o el sindicato en los cuales repercute el conflicto inter- obrero, según sea el caso, para que reconozcan la preferencia que tiene un trabajador respecto de una vacante o puesto de nueva creación.

c) Obrero- sindicales.

Surgen en virtud de los procedimientos dentro de los estatutos con que cuentan los sindicatos para expulsar a sus miembros o por la aplicación de la cláusula de exclusión. En virtud de lo anterior el artículo 371 fracción VII de la Ley de la materia en sus incisos del a) al g) establece dicho procedimiento de expulsión el cual consiste en :

“a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso”.

En relación a la cláusula de exclusión esta opera cuando un trabajador renuncie o sea expulsado del sindicato contratante, en tal virtud, el patrón tendrá la facultad de separar a dicho trabajador de su empleo.

d) Inter- sindicales.

Se originan entre dos o más sindicatos, el jurista José Dávalos considera que “las características principales de estos conflictos es la de ser de naturaleza colectiva; se trata de pugnas que giran en torno a la titularidad de derechos y acciones colectivas”.³³

Por sindicato se entiende “la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”, en el caso que nos ocupa estos conflictos se suscitan entre asociaciones de trabajadores.

En estos conflictos se aprecian dos hipótesis: por una lado existe la reclamación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o de la administración de un contrato ley; en relación al reclamo de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, el cual se debe realizar como procedimiento especial, debe atenderse a lo estipulado por los artículos que a continuación se transcriben:

“Artículo 388. Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

³³ Ibidem. P. 118.

III. Si concurren sindicatos industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Artículo 389. La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo”.

Por lo que se refiere a la administración de un contrato ley, esta se llevará a cabo dentro de la empresa por el sindicato que represente dentro de la misma el mayor número de trabajadores, la pérdida de la mayoría implica la de la administración.

La segunda hipótesis la cual se tramita como procedimiento ordinario, consiste en la demanda que un sindicato realiza para que se declare cancelado el registro de otro sindicato, por carecer éste último de los requisitos legales, de acuerdo a lo siguiente:

“Artículo 369. El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución; y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro”.

B) Según la naturaleza.

a) Jurídicos.

Se puede aclarar que dichos conflictos de naturaleza jurídica son tanto individuales como colectivos por las consideraciones siguientes:

Conflictos individuales de naturaleza jurídica. Son los que en su mayoría se presentan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y guardan la condición de ser de naturaleza jurídica, ya que son el resultado de violaciones a las cláusulas de un contrato de trabajo, ya sea individual, colectivo o contrato ley, o a las disposiciones de la Ley laboral en cuanto a los beneficios a que tienen derecho los trabajadores.

Sin embargo, también se suscitan estos conflictos cuando existen problemas por una deficiente interpretación o una inexacta aplicación de dichas cláusulas o disposiciones previstas por los contratos de trabajo antes citados o la Ley laboral, respectivamente. Además no hay que olvidar lo expresado por la Suprema Corte en el sentido de que el conflicto es individual cuando tenga por objeto decidir sobre el derecho sustantivo que a un trabajador en lo personal le corresponde, conforme a la Ley o a los contratos colectivo o individual.

Conflictos colectivos de naturaleza jurídica. Al respecto de éstos conflictos el investigador Miguel Bermúdez Cisneros opina lo siguiente: “Éstos, debido a su condición, requieren como presupuesto que la controversia sea generada por un grupo de trabajadores o por un sindicato en contra de un patrono, o bien que el reclamo que haga un patrón sea a un sindicato, siempre y cuando el objeto materia de la controversia en ninguna forma sea generador de nuevas condiciones económicas en la convención

laboral”.³⁴ Estos conflictos al igual que los individuales de naturaleza jurídica tienen el mismo presupuesto ya que son el resultado de violaciones o de una deficiente interpretación o inexacta aplicación al contrato colectivo, o de la propia Ley

b) Económicos.

Estos conflictos pueden ser entendidos de la siguiente manera de acuerdo al tratadista Rubén Delgado Moya, quien ha manifestado que “Los conflictos colectivos de naturaleza económica son manifestaciones de la lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones, encaminadas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes... Es necesario para que se entienda bien, repetir una vez más, que los conflictos jurídicos son controversias originadas por el contrato o relación o la ley laboral, y los económicos provienen de fenómenos económicos, mercados, costos, intensidad de labores, remuneraciones injustas, etc., que no regula la ley sino la economía...”³⁵

De lo anterior claramente se desprende que estos conflictos tienen tres presupuestos fundamentales y que son en primer lugar una lucha de clases en virtud de que hay una controversia entre el trabajo, a través de un grupo de trabajadores o sindicato, y el capital; en segundo lugar que dicha controversia este encaminada a establecer nuevas condiciones de trabajo o modificar las vigentes; y que la citada controversia está sujeta al campo de la economía.

³⁴ Ibidem, p. 45.

³⁵ DELGADO MOYA, Rubén. Antología de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Sista. México, 1989. p. 9.

C)Según el interés.

a) Individuales.

Cabe aclarar que los conflictos del trabajo pueden tener el carácter de individuales o colectivos. Los conflictos individuales son de naturaleza jurídica, ya que no persiguen la creación de nuevas condiciones de trabajo.

Con respecto a lo anterior la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha realizado una distinción entre el conflicto colectivo y el individual, siendo la siguiente:

Conflicto colectivo e individual, distinción. El carácter de un conflicto colectivo no se determina por la multiplicidad de demandantes o por el simple hecho de que la prestación deducida tenga por objeto la aplicación o interpretación de un contrato colectivo de trabajo, pues tiene el carácter individual aquel conflicto que tenga por objeto decidir sobre el derecho sustantivo que a un trabajador en lo personal le corresponde, conforme a la Ley o a los contratos colectivo o individual; en cambio, el conflicto será colectivo cuando el objeto sobre el cual decida la Junta sea del interés profesional del grupo o sindicato.

A.D. 3846/73. Sindicato de Trabajadores de las Industria Papeleras, Cartoneras, Celulosa y Materias Primas y Derivados de la República Mexicana. 1º de febrero de 1974. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Mtro. Jorge Saracho A. Cuarta Sala, séptima época, vol. 72, quinta parte.

Con base en lo anterior se determina que el conflicto es individual y será siempre de naturaleza jurídica porque busca la protección de derechos

individuales de los trabajadores ya que la discusión se reduce a derechos legales o contractuales.

b) Colectivos.

Atendiendo a lo dispuesto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación un conflicto es colectivo “cuando el objeto sobre el cual decida la Junta sea del interés profesional del grupo o sindicato”; además, como se mencionó con anterioridad estos conflictos tienen un doble carácter por un lado el jurídico, ya que se busca proteger derechos consagrados en los contratos colectivo de trabajo y contrato ley así como en la propia Ley Federal del Trabajo; por otro lado tienen un carácter económico porque buscan la creación de nuevas condiciones de trabajo.

En virtud del anterior análisis de los conflictos del trabajo, su concepto y su clasificación, se está en posibilidad de entrar al estudio de los procedimientos del trabajo.

7.- PROCEDIMIENTOS DEL TRABAJO.

Una vez que se ha mencionado la existencia de los conflictos del trabajo así como su clasificación desde diversos puntos de vista, nos encontramos en la posibilidad, de mencionar los procedimientos del trabajo que tienen como presupuesto los conflictos antes mencionados. Para efecto de lo anterior es necesario mencionar la clasificación que nuestra Ley laboral vigente le da a dichos procedimientos.

A) Clasificación legal de los procedimientos del trabajo de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en sus Títulos XIV y XV, regula de manera expresa los siguientes procedimientos:

a).- Procedimiento de conciliación.

Al particular manifestaremos que la palabra conciliación proviene del latín “*conciliare*” que significa “componer y ajustar los ánimos de los que están opuestos entre sí”. Cabe destacar que la labor conciliatoria es realizada por un tercero imparcial al conflicto y dentro del derecho del trabajo dicha conciliación opera para conflictos individuales y colectivos.

La Organización Internacional del Trabajo ha propuesto un concepto para el presente apartado dentro del cual se considera a la conciliación “como una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera persona neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de mutuo acuerdo”.³⁶ Como se puede apreciar en la conciliación la labor del conciliador es primordial y éste último debe tener como cualidades mínimas la imparcialidad, conocer de la materia y asunto, además de tener experiencia en la actividad conciliatoria. La conciliación tiene como presupuesto la existencia de un conflicto e implica una negociación en donde las partes deben realizarse mutuas concesiones para poner fin al citado conflicto y de esta manera abreviarlo.

³⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1990. P. 94.

Nuestro Código Laboral da una singular importancia a la conciliación, debido a que para que se realice el procedimiento conciliatorio dispone la existencia de las Juntas Federales y Locales de Conciliación. Las primeras funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no funcionarán en los lugares donde se encuentre instalada una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Por lo que respecta a las Juntas Locales de Conciliación éstas funcionarán en las Entidades Federativas, las cuales se instalarán dentro de los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador y al igual que las Federales de Conciliación no funcionarán en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje en materia local. A las mencionadas Juntas Locales de Conciliación les son aplicables las disposiciones previstas en la Ley Federal del Trabajo para la Federales de Conciliación, aclarando que las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados.

Las Juntas de Conciliación, ya sean federales o locales, deberán actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones; actuarán como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, tal y como lo disponen los artículos 591 y 604 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas de Conciliación en materia federal y local actuarán de forma permanente y se integrarán con un representante del gobierno el cual fungirá como presidente, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por el Gobierno del Estado, según sea el caso, y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, a falta de trabajadores sindicalizados la elección de representante se hará por

trabajadores libres, teniendo cada uno de los dos últimos representantes mencionados un suplente.

Además de existir Juntas Federales y Locales de Conciliación permanentes también existen las llamadas accidentales, éstas últimas se constituyen a falta de las permanentes a petición de los trabajadores y patronos, quienes podrán ocurrir ante la representación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante la autoridad municipal, según sea el caso, para que se integre la Junta de Conciliación Accidental. En la integración de las Juntas de Conciliación Accidentales, de acuerdo con el artículo 869 del ordenamiento laboral, se deberán observar las normas siguientes:

“I. Las autoridades señaladas en el artículo anterior, en su caso, prevendrán a los trabajadores y patronos que dentro del término de veinticuatro horas designen sus representantes, y les darán a conocer el nombre del representante del Gobierno que presidirá la Junta; y

II. Las autoridades citadas harán las designaciones de los representantes obrero y patronal, cuando éstos no hayan hecho las designaciones”.

El procedimiento conciliatorio ante las Juntas de Conciliación, ya sean federales o locales, se encuentra dentro de las fracciones I y II del artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, artículo que establece las facultades y obligaciones de las mencionadas juntas, debiéndose recordar que para aplicar dicho procedimiento en las Juntas Locales de Conciliación, simplemente hay que sustituir las autoridades federales por locales, siendo el procedimiento el siguiente:

“I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;

II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.

Las restantes fracciones del artículo 600 prevén otras obligaciones y facultades de las Juntas de Conciliación, las cuales son:

“III. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

IV. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;

V. Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales del Conciliación y Arbitraje; y

VI. Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores;

VII. De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes; y

VIII. Las demás que les confieran las leyes”.

Terminado el procedimiento de conciliación las partes tienen la obligación de señalar domicilio para recibir notificaciones, en el lugar de residencia de la Junta Federal, Local o Especial de Conciliación y Arbitraje a la que deba remitirse el expediente, en caso de no observar lo anterior las subsecuentes notificaciones les serán hechas, aun las personales, en el boletín o estrados de la junta correspondiente.

A manera de referencia se manifiesta que las disposiciones relativas al procedimiento de conciliación se encuentran contenidas en el Capítulo X del Título XI y Capítulo XVI del Título XIV de la Ley Federal del Trabajo.

Para concluir el presente apartado mencionaremos que en la actualidad y especialmente en materia federal, estas juntas de conciliación prácticamente han desaparecido, en virtud de la creación de juntas especiales dentro de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

b).- Procedimiento ordinario.

Se encuentra ubicado dentro del Capítulo XVII del Título XIV de la Ley Federal del Trabajo.

Este procedimiento ha sido dividido por nuestro ordenamiento laboral en dos audiencias, por un lado encontramos la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, tal como lo dispone el artículo 875 del ordenamiento en comento el cual dispone:

“La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente”.

Nuestra Ley Federal del Trabajo da una importancia primordial a la conciliación, dentro de la primera audiencia del procedimiento de referencia, siendo parte primordial de la misma la cual como se ha visto es denominada audiencia de “conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas”. Dicha etapa conciliatoria tiene normas a seguir y que están contenidas en el artículo 876 de nuestro código laboral, el cual a la letra dice:

“La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- 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;
- 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”.

El artículo citado dispone que las partes deberán comparecer a la etapa conciliatoria sin abogados patronos, asesores o apoderados, lo cual en la vida práctica de los tribunales del trabajo no ocurre, en virtud de que los abogados son quienes tienen la experiencia en la materia para proponer a su contraparte un arreglo justo y no así el trabajador o el patrón, quienes simplemente estando ante la autoridad laboral se enfrentan a un estado constante de nerviosismo lo cual va relacionado al desconocimiento de la materia para conocer los términos de la negociación. El acuerdo de voluntades entre las partes para llegar a un convenio es trascendental en virtud de que dicho convenio produce todos los efectos jurídicos inherentes al laudo. Tan importante es la conciliación en nuestro derecho mexicano del trabajo, que aun tratándose de juntas incompetentes el convenio conciliatorio celebrado ante ellas, tiene validez plena para hacerlo ejecutar jurisdiccionalmente en caso de incumplimiento del mismo, además de que dichas juntas incompetentes tienen la obligación de celebrar la etapa conciliatoria ya que la excepción de incompetencia que pudieran hacer valer las partes solo opera hasta la etapa de demanda y excepciones.

Tanto las juntas federales como locales de Conciliación y Arbitraje en la tramitación de los conflictos , deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio, pudiendo intentar la conciliación en cualquier estado

del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto. La obligación anterior también es ordenada por la ley a las autoridades administrativas del trabajo, como es el caso de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo ya que tiene como facultad “proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas”.

La segunda etapa de la primera audiencia del procedimiento ordinario es la de demanda y excepciones, cuyas normas a seguir son las siguientes:

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

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

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

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

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar

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

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo 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 de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción”.

La tercera etapa de la primera audiencia es la de ofrecimiento y admisión de pruebas, en la cual rige lo siguiente:

“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 aquél 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 diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

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

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

Dentro de la primera audiencia dividida en tres etapas, las cuales han sido expuestas, las partes deben tener cuidado en la comparecencia dentro de cada una de ellas en virtud de lo siguiente:

- Si el demandado no comparece a la etapa de conciliación se le tendrá inconforme con todo arreglo.
- Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial y si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo.
- Si las partes no concurren a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, tendrán por perdido su derecho para ofrecer las mismas.

La segunda audiencia del procedimiento ordinario es la de desahogo de pruebas, establecida por el artículo 884 de la Ley laboral el cual

manifiesta: “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.”

El tratadista Miguel Bermúdez Cisneros manifiesta que esta segunda audiencia probablemente es “la más característica de todo el proceso oral,..., en la que tanto los abogados apoderados de las partes como el mismo tribunal, ponen el mayor empeño y cuidado en escuchar las

versiones de las partes y testigos, en relación con los hechos controvertidos, para que vaya surgiendo la verdad buscada”.³⁷

c).- Procedimientos especiales.

Regulados por el capítulo XVIII del título XIV de la Ley Federal del Trabajo.

Es empleado para los asuntos que requieren una tramitación rápida y a diferencia del procedimiento ordinario, este procedimiento especial es tramitado en una sola audiencia la cual reúne los requisitos necesarios para brindar seguridad jurídica a las partes a pesar de su tramitación breve, ya que cuenta con una etapa de demanda, otra de contestación y lo relativo a las pruebas. La tramitación de la audiencia de referencia en este procedimiento, es contemplado en el artículo 895 de la Ley Federal del Trabajo el cual dispone:

“La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley;

II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;

III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley; y

³⁷ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Op. Cit. p. 134.

IV. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución”.

Se tramitan bajo este procedimiento especial las cuestiones establecidas por el artículo 892 de la Ley en cita.

d).- Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Se localizan dentro del Capítulo XIX del Título XIV de la Ley Federal del Trabajo.

Estos conflictos se originan, como se trato con anterioridad, por la lucha existente entre los factores de la producción los cuales son el trabajo y el capital, es decir, entre un grupo de trabajadores o un sindicato y uno o varios patrones. Los mencionados conflictos tienen por objeto establecer nuevas condiciones de trabajo o modificar las existentes, así como la suspensión o terminación de las relaciones colectivas del trabajo.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 903 de la Ley Federal del Trabajo los facultados para plantear estos conflictos son: “los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito”.

El artículo 906 del citado ordenamiento establece las normas a seguir durante la tramitación de dichos conflictos colectivos de naturaleza económica y a la letra dice:

“La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

I. Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud;

II. Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición;

III. Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto;

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

V. Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello;

VI. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas;

VII. La Junta, dentro de la misma audiencia, designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado; y

VIII. Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones, integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen conveniente”.

Cabe destacar que en este tipo de conflictos la Junta, a fin de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción tiene la facultad de aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios, es decir, puede modificar las condiciones de trabajo respetando los derechos mínimos que la Ley laboral otorga a los trabajadores.

e).- Procedimiento de huelga.

Encuentra su lugar en el Capítulo XX del Título XIV de la Ley Federal del Trabajo.

Se ha considerado como un gran acierto de la Ley Federal del Trabajo, ya que “el legislador dividió la normatividad relacionada con el derecho de huelga, al separar las normas de aspecto sustantivo, de aquellas que por su naturaleza corresponden a la fase procesal de la ley. Consideramos que fue un acierto, porque anteriormente, bajo el rubro de huelga, la ley contenía una serie de disposiciones referentes a ésta, aunque se mezclasen disposiciones sustantivas con otras procesales”.³⁸

f).- Procedimientos de ejecución.

Situados en el Título XV de la Ley Federal del Trabajo.

³⁸ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Op. Cit. p. 198.

“La ejecución es el conjunto de actos dirigidos a asegurar la eficacia práctica del laudo jurídico o económico. Cualquiera que sea la clase de laudo- declarativo, de condena o constitutivo- éste es susceptible de ejecución, en el sentido de que la finalidad de los procedimientos ejecutivos es lograr el cumplimiento efectivo de la resolución jurisdiccional de carácter definitivo y firme”.³⁹

En la anterior definición podemos observar que se hace mención de un laudo jurídico o económico, en este sentido es necesario recordar que en el derecho del trabajo existen conflictos de ambas naturalezas, tanto jurídicas como económicas, cuyas particularidades se han comentado con anterioridad en el presente estudio.

La doctrina mexicana del derecho del trabajo ha distinguido el procedimiento de conocimiento o cognoscitivo del procedimiento de ejecución, ya que aquél está constituido por la audiencia de conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y la audiencia de desahogo de pruebas, en el procedimiento ordinario. Y en el procedimiento especial dichas audiencias son abreviadas convirtiéndose en una sola llamada conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución. Dicho procedimiento de conocimiento o cognoscitivo está constituido por los actos realizados en las audiencias del procedimiento ordinario o la audiencia del procedimiento especial, culminando en el laudo.

La segundo procedimiento, es decir el de ejecución, tiene como propósito despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por ejecución, la cuantificación en el mismo, tal como lo dispone el artículo 946 de nuestra Ley laboral.

³⁹ DELGADO MOYA, Rubén. Antología de Derecho Procesal del Trabajo. Op Cit. P. 227.

Asimismo no debemos olvidar que dentro de estos procedimientos de ejecución existen las tercerías las cuales se localizan en el Título XV de la Ley Federal del Trabajo.

Tercería es la intervención de un tercero, ajeno al juicio, con objeto de que se declare que el tercero opositor es dueño del bien que está en litigio en el juicio principal, que se levante el embargo que ha recaído sobre él y se le devuelve con todos sus frutos y accesorios”.⁴⁰

En atención a la anterior definición nuestra Ley Federal del Trabajo reconoce dos clases de tercerías, por un lado existen las tercerías excluyentes de dominio que tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros; y las segundas son las de preferencia que buscan que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados. Cabe destacar que dichas tercerías se sustanciarán de manera incidental.

Otro apartado importante dentro de la ejecución es la preferencia de créditos ubicada dentro de nuestra Ley laboral en el Título XV.

El artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo dispone: “Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón”.

⁴⁰ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Op. Cit. p. 165.

Con base en lo anterior se puede manifestar que el artículo anterior se refiere al derecho de prelación que tienen los trabajadores, es decir, el derecho de antelación de créditos que tienen para pedir el pago de sus créditos, tales como indemnizaciones y salarios devengados.

g).- Procedimientos paraprocesales.

Se hace referencia a ellos en el Título XV de la Ley Federal del Trabajo.

Dichos procedimientos paraprocesales son lo que comúnmente se conoce como jurisdicción voluntaria. Nuestra Ley laboral en su artículo 982 en relación a estos procedimientos establece: “Se tramitarán conforme a las disposiciones de este Capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas”. En base a lo anterior se establece que dichos procedimientos paraprocesales no son contenciosos y sin embargo se requiere la intervención de la autoridad laboral. Cabe destacar que los sujetos dentro de estos procedimientos deben ser llamados solicitantes y no partes, ya que este último concepto da la idea de controversia.

Los anteriores procedimientos son los reconocidos por la Ley Federal del Trabajo y una vez que se han dado las generalidades de cada uno, la clasificación de los mismos, de acuerdo a la Ley antes mencionada, sin olvidar que dichos procedimientos tienen como presupuesto los conflictos del trabajo, es de vital importancia para fines didácticos dar una clasificación de los mismos de acuerdo a la doctrina.

Capítulo Segundo. Antecedentes.

El presente apartado tiene como objeto realizar un análisis de los incidentes dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la Ley Federal del Trabajo de 1970 y las reformas de 1980 a ésta última; sin embargo, se considera pertinente realizar una exposición de la evolución del derecho del trabajo en nuestro país hasta llegar a la Constitución Política de 1917, para continuar de manera particular con el análisis de los incidentes en las leyes federales del trabajo antes citadas.

a) La Constitución de 1824.

Esta constitución no mostró preocupación por la situación en que vivía la clase trabajadora durante esta época. En virtud de lo anterior Guadalupe Rivera Marín expuso: “hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios- sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora- lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos”.⁴¹

Como se puede observar no hubo un avance en materia de trabajo sino que la precaria situación de la clase trabajadora subsistía, careciendo de reglamentación el trabajo de mujeres y niños, en virtud de que eran sumamente explotados ya que su fuerza era inferior a la de un hombre promedio y en tal sentido no merecían percibir un salario a la par de aquél.

⁴¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo primero. Sexta edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1986. p. 292.

b) La Constitución de 1857.

Derrocado Antonio López de Santa Anna del poder al triunfo de la Revolución de Ayutla, el presidente Ignacio Comonfort convocó a un Congreso Constituyente el 17 de febrero de 1856, el cual se celebró entre este año y 1857 en la Ciudad de México, lo que dio como resultado la Constitución de referencia.

Durante el proyecto tuvieron lugar dos discursos de vital importancia en materia del trabajo, por un lado el del diputado por Jalisco Ignacio Ramírez quien pugnó por la emancipación de la clase trabajadora de la capitalista mejorando sus condiciones de trabajo, debiendo percibir un salario justo y participar en los beneficios de la producción, de esta manera el trabajo se convertía en capital “operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario” ; en segundo lugar el del diputado Ignacio L. Vallarta, también por Jalisco, en contra de lo manifestado por Ignacio Ramírez, ya que expresó que la industria en nuestro país apenas comenzaba y si se protegía al trabajador se arruinaría a la industria emergente, también se expresó a favor de la libertad del trabajo, la abolición de la esclavitud de la clase obrera.

Las palabras de Ignacio Ramírez que buscaban que los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas no fueron tomadas en cuenta por el Congreso Constituyente. Las discusiones dieron como resultado la aprobación por parte del Congreso del texto del artículo 5º, antecesor de nuestro actual artículo 123 consignado en la Constitución de 1917, dicho precepto incluyó importantes disposiciones relativas al trabajo como se advierte a continuación:

Artículo 5º : “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro”.

c) Legislación de Maximiliano de Habsburgo.

Maximiliano durante el imperio elaboró una legislación social que buscaba dar protección a trabajadores y campesinos. En primer lugar crea el Estatuto Provisional del Imperio, en cuyo capítulo de garantías individuales en sus artículo 69 y 70 da protección a la clase trabajadora debido a que “se prohibieron los trabajos gratuitos y forzosos; no podían obligarse los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente; se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores”.⁴²

Posteriormente el 1º de noviembre de 1865, expide una ley que ha sido denominada como “Ley del Trabajo del Imperio” la cual “consignó la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios; una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo; supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales; escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias; inspección del trabajo; sanciones pecuniarias por violación de las normas anteriores y demás disposiciones complementarias”.⁴³

⁴² DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Séptima edición. Editorial Porrúa. México, 1997. p. 58.

⁴³ Idem.

d) Código Civil de 1870.

El 19 de junio de 1867 Maximiliano de Habsburgo es fusilado en el Cerro de las Campanas, encontrando su fin el imperio. En virtud de los sangrientos movimientos por los que atravesó nuestro país, el presidente Juárez, elevado al rango de Presidente Constitucional por mandato del Segundo Congreso Constituyente decretado el 11 de junio de 1861 antes de la llegada de Maximiliano de Habsburgo a nuestra nación, no tuvo oportunidad de ocuparse de la situación jurídica de nuestro país, y es sino hasta el 13 de diciembre de 1870 que promulga el primer Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, en el cual se regula la situación de los trabajadores, sin embargo, las disposiciones contenidas en el citado Código dejaban mucho que desear en virtud de que se perdió el sentido del Congreso Constituyente de 1856-1857 y no hubo un avance sino un retroceso en el aspecto social para nuestro país.

El multicitado Código solo contenía dos capítulos relativos al trabajo, por un lado lo referente al servicio doméstico se encontraba en los artículos 2551 a 2576 del Capítulo I del Título Décimo Tercero del Libro III, por otro lado el servicio por jornal era tratado del artículo 2577 al 2587 del Capítulo II del citado Título y Libro. Este Código daba protección absoluta a los patrones, olvidando los derechos de la clase trabajadora ya que era potestad del patrón la terminación del contrato, sin responsabilidad alguna. No obstante lo anterior se procuró dignificar “el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas...”⁴⁴

e) Huelga de Cananea y Río Blanco.

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimoquinta edición. Editorial Porrúa. México, 1998. P. 42.

En el movimiento del mineral Cananea, realizado entre el 31 de mayo y 3 de junio de 1906, en el Estado de Sonora, se buscó un trato de igualdad entre los trabajadores mexicanos con los extranjeros, mejores salarios de aquéllos respecto de éstos últimos, además de que se exigía que en los centros de trabajo existiera una mayoría de los nacionales respecto de los extranjeros. Sin embargo, dicho movimiento obrero no contó con una sólida organización motivo por el cual los trabajadores fueron tan sangrientamente sorprendidos por tropas norteamericanas, que terminaron con el movimiento y sus dirigentes. Cabe destacar que el Gobernador del estado de Sonora de aquella época Rafael Izábal, mostró un gran servilismo por el presidente de la empresa Cananea Consolidated Cooper Co., el coronel William C. Green, al permitir ante tal movimiento la intromisión de los Rangers de Arizona para calmar el movimiento obrero.

El espíritu altamente social se dicho movimiento se puede apreciar en las peticiones, que el Comité de Huelga, presentó a la empresa el 1º de junio de 1906, las cuales se transcriben a continuación:

- “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 .
 - II. El mínimo sueldo del obrero, será cinco pesos con ocho horas de trabajo.
 - III. En todos los trabajos de la *Cananea Consolidated Cooper Co.*, se ocuparán el setenta y cinco por ciento de los mexicanos y el veinticinco por ciento 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 fricción.

V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes”.⁴⁵

El segundo movimiento se realizó el 7 de enero de 1907 en Río Blanco, Orizaba, Estado de Veracruz. Este movimiento es originado principalmente por los abusos de las tiendas de raya y las casas de empeño, los exiguos salarios, la discriminación y despotismo con que eran tratados los obreros; las multas y prohibiciones establecidas por los patrones. Al respecto de este movimiento el investigador Néstor de Buen Lozano en su libro *Derecho del Trabajo* proporciona una atinada cronología de los sucesos del movimiento de referencia, la cual se transcribe a continuación:

a) Fundación de El Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, con la intervención principal del agonista José Neira.

b) Como consecuencia de diversos sucesos, disolución provisional del Gran Círculo de Obreros Libres y reorganización, en el año de 1906, bajo la dirección de José Morales, típico dirigente mediatizado.

c) Constitución, en el mes de septiembre de 1906, por los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, del “Centro Industrial Mexicano”, como organismo de defensa patronal, al que después adhieren los dueños de las demás fábricas.

d) Preparación de un reglamento patronal, con cláusulas verdaderamente espeluznantes (prohibición a los obreros, de recibir visitas, en su casa, de leer periódicos o libros, sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas, aceptación de descuentos en el salario; pago

⁴⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Op. Cit. P. 310.

del material estropeado y horario de las 6 de la mañana a las 8 de la noche, con tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos), que es rechazado por los obreros textiles de toda la zona de Puebla y Tlaxcala.

e) Declaración de una huelga general, al fracasar las tentativas conciliatorias, el día 4 de diciembre de 1906, en 30 fábricas, de la misma zona.

f) Sometimiento del conflicto al arbitraje del Presidente de la República, general Porfirio Díaz.

g) Paro patronal, sugerido por el Ministro de Hacienda, José Yves Limantour, para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles del país con sus compañeros de Puebla y Tlaxcala. En este paro queda incluida la fábrica de Río Blanco y afecta a más de cincuenta mil trabajadores.

h) Laudo de Porfirio Díaz de 4 de enero de 1907, que es entregado por éste a los obreros, por conducto de sus representantes entre los que se incluía como observador a José Morales, Presidente del “Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco” y cuyo laudo favorece totalmente al interés patronal. En él se ordena regresar al trabajo el día 7 de enero de 1907.

i) Rechazo del laudo por parte de los obreros. Los de Río Blanco se reúnen en Orizaba, en el teatro de “Gorostiza”, donde son informados por José Morales. El acto concluye en un mitin de repudio a José Morales y con gritos en contra de la dictadura.

j) Negativa de los obreros de Río Blanco, para volver a su trabajo, en la mañana del 7 de enero. Mitin enfrente de la puerta de la fábrica. Después, el ataque al almacén de Víctor Garcín, que fungía como tienda de raya, su incendio y la marcha sobre Nogales y Santa Rosa, donde son

quemadas las tiendas de raya, también propiedad de Garcín, muchas casas de los mismos trabajadores y la casa de José Morales.

k) La represión bestial a cargo del ejército”.⁴⁶

Como se puede observar de lo anterior el movimiento de Río Blanco surge como un repudio al laudo arbitral de Porfirio Díaz, el cual ordenaba volver al trabajo, laudo que atendía única y exclusivamente al interés patronal. Sin embargo, Río Blanco se convierte en la razón de la prohibición de las tiendas de raya.

f) El partido Liberal Mexicano.

El 1º de julio de 1906 el Partido Liberal Mexicano, en San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, lanza el “Programa” de dicho partido, el cual contiene un análisis de la situación por la que la clase obrera y campesina atravesaba. Además dichas disposiciones contenidas en el capítulo “Capital y Trabajo” son la base de nuestro artículo 123 constitucional.

En resumidas cuentas se puede manifestar que el capítulo “Capital y Trabajo” trató los siguientes aspectos:

- a) Jornada de 8 horas de trabajo y un salario mínimo.
- b) Reglamentar el servicio doméstico y trabajo a domicilio.
- c) Medidas para que en el trabajo a destajo se observe la jornada de ocho horas de trabajo y el salario mínimo.
- d) Prohibición del trabajo a los menores de catorce años.
- e) Condiciones de higiene y seguridad para las minas, fábricas, talleres, etc.

⁴⁶ Ibidem. P.p. 311 y 312.

- f) Cuando el trabajo lo amerite el patrón o propietario rural deberá dar alojamiento higiénico al trabajador.
- g) Indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- h) Nulificar deudas de actualidad de los jornaleros de campo con los amos.
- i) Medidas para que los dueños de tierra no abusen de los medieros.
- j) Que los arrendadores de campos y casas indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades, por las mejoras necesarias que dejen en ellas.
- k) Pago en efectivo, prohibición de multas a los trabajadores, descuentos en su jornal o retraso del pago del salario, además se suprimen las tiendas de raya.
- l) Minoría de extranjeros en los centros de trabajo, igualdad de condiciones entre trabajadores mexicanos con aquellos, en lo relativo al pago igual de salario por la misma actividad.
- m) Descanso dominical obligatorio.

g) La Constitución de 1917.

Cabe resaltar que antes de la entrada en vigor de nuestra actual Constitución Política, existieron varias leyes en los estados que reglamentaban el trabajo, entre las cuales estaban la ley del Estado de México, del 30 de abril de 1904; ley de Nuevo León, del 9 de noviembre de 1906; ley de Aguascalientes, del 23 de agosto de 1914; decreto de San Luis Potosí, del 15 de septiembre de 1914; ley de Veracruz, del 19 de octubre de 1914, etc.

Posteriormente Venustiano Carranza el 14 de septiembre de 1916, convocó al pueblo para que eligiera representantes a una Asamblea

Constituyente, siendo la exposición de motivos de dicha convocatoria la siguiente: “Si bien la Constitución de 1857 fijó el procedimiento para la reforma, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía, según expresaba el artículo 39 de la Constitución, ejercitara el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno”.⁴⁷ El resultado del Congreso Constituyente de 1916- 1917 fue nuestra actual constitución, la cual contuvo disposiciones en materia del trabajo en sus artículos 5º y 123.

El texto original del citado artículo 5º es el siguiente:

“Art. 5o.- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurados, los cargos concejiles y los cargos de elección popular, directa e indirecta, y obligatorias y gratuitas, las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

⁴⁷ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. p. 62.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso, pueda hacerse coacción sobre su persona”.

El 23 de enero de 1917 la Asamblea Constituyente aprobó por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes, el texto del artículo 123, el cual en su parte inicial señala:

“Art. 123.- El Congreso de la Unión y las Legislatura de los Estados deberán expedir 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...”.

Con motivo de lo anterior se expidieron en los estados, gran cantidad de leyes del trabajo, sin embargo dichas leyes no tenían un criterio unificado y dando un tratamiento distinto tanto a los trabajadores como a los conflictos colectivos y huelgas, por tal motivo el 6 de septiembre de 1929, hubieron modificaciones al artículo 123, en su párrafo introductorio y a la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y “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, que formó parte de la misma reforma. De este modo, se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo, que puso fin a las irregularidades expuestas”.⁴⁸

1.- Regulación de los incidentes en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Una vez que las legislaturas de los estados se vieron impedidas para legislar en materia laboral, en virtud de la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931 la cual en su artículo 1º claramente estableció que : “La presente ley es de observancia general en toda la República y su aplicación corresponde a las autoridades federales y locales, en los casos y términos que la misma establece”, tanto la federación como los estados se encontraron obligados a aplicar la ley de referencia, a fin de regular de manera uniforme lo relativo al derecho de los trabajadores.

Cabe hacer mención que la citada Ley de 1931 en relación a los incidentes, no contenía un capítulo expreso que regulara los mismos y de manera general no era clara sobre que cuestiones podían constituir un incidente dentro del proceso del trabajo, asimismo no mencionaba el procedimiento a seguir dentro de la tramitación de las cuestiones incidentales.

Al respecto dicha Ley laboral en su artículo 477 ubicado dentro de su Título Noveno relativo al procedimiento ante las juntas, Capítulo I referente a las disposiciones generales establecía: “Las cuestiones incidentales que se susciten , se resolverán juntamente con lo principal, a menos que por su naturaleza sea forzoso decidir las antes o que se promuevan después del laudo; pero en ningún caso se les dará substanciación especial, sino que se

⁴⁸ Ibidem. P. 72.

decidirán de plano, excepción hecha de las que se refieren a la competencia de la junta”.

En vista del contenido del anterior precepto citado, se infiere que lo concerniente a la competencia de la junta tenía una preponderante importancia ya que se desprende que a esa cuestión incidental se le daba una substanciación especial y no se decidía de plano.

Como aspectos incidentales dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se encuentran, las cuestiones relativas a:

- a) Personalidad.
- b) Competencia.
- c) Acumulación.
- d) Recusaciones.
- e) Sustitución Patronal.
- f) Tachas a testigos.
- g) Incidente de liquidación.
- h) Providencias cautelares.
- i) Tercerías.

Establecidas las anteriores cuestiones se realizará una breve reseña de cada una de ellas, para tener en cuenta como eran reguladas durante la vigencia de la ley laboral en cita.

- a) Personalidad.

Dentro del proceso laboral existen partes y atendiendo a lo previsto por nuestra actual Ley Federal del Trabajo, son partes en el proceso las personas físicas y morales que acrediten su interés jurídico en el mismo y

ejerciten acciones, como es el caso de la parte actora, u opongán excepciones como es el caso de la parte demandada. Además de lo anterior existen terceros que pueden ser llamados al litigio en virtud de que pueden ser afectados por la resolución pronunciada por las autoridades del trabajo, debiendo acreditar su interés jurídico dentro de la controversia planteada. Se hace la anterior referencia en virtud de que la Ley laboral de 1931 no daba un concepto de partes dentro de su articulado, sin embargo las mismas debían acreditar dentro del procedimiento la personalidad con la cual se ostentaban, con la finalidad de evitar alguna cuestión incidental referente a ésta última.

El artículo 459 de la Ley del trabajo de 1931 disponía que los interesados debían acreditar su personalidad en términos del derecho común, sin embargo la junta podía “tener por acreditada la personalidad de algún litigante, sin sujetarse al derecho común, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al conocimiento de que efectivamente representa a la persona interesada”, fuera de los casos de la anterior excepción los interesados podían ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar de su residencia, otorgar poder para ser representados en juicio. Si el interesado residía en lugar distinto al de aquel en que debía sustanciarse el juicio, podía otorgar poder ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de su residencia y comprobar su personalidad ante la Junta que correspondiera, con copia certificada y legalizada de las constancias conducentes.

En lo referente a los sindicatos ya sea de obreros o patrones, ya sea en su calidad de actores o demandados podían comparecer ante las Juntas defendiendo sus derechos colectivos o individuales de sus miembros, sin perjuicio de que éstos últimos lo hicieran directamente en el conflicto, cesando la intervención del sindicato; la representación del sindicato se ejercitaba mediante el presidente de su directiva o comité, o por la persona

que aquélla o ésta última designaran, lo anterior de conformidad con el artículo 460 de la Ley en cita.

b) Competencia.

En base a lo expuesto en el capítulo anterior, se debe recordar que la competencia es la limitante a la jurisdicción, ya que constituye el ámbito, la esfera o el campo dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 reconocía dos clases de competencia, dentro de las cuales estaban la competencia por razón de la materia y por razón de territorio .

Atendiendo a la primera de ellas correspondía a la junta federal de conciliación y arbitraje el conocimiento de los conflictos referentes a:

I. “A las empresas de transportes en general que actúen a virtud de un contrato o de una concesión federal (transportes y comunicaciones terrestres, marítimos, fluviales, aéreos, telefónicos y telegráficos);

II. A las empresas que se dediquen a la extracción de materiales minerales que correspondan al dominio directo de la Nación, de acuerdo con el artículo 27 Constitucional y sus leyes reglamentarias y a las industrias conexas con aquellas;

III. A empresas que importen o exporten energía eléctrica, o cualquier otra fuerza física, por virtud de una concesión federal;

IV. A la generación y transmisión de fuerzas físicas por empresas de jurisdicción o concesión federal cuando sus actividades abarquen dos o más entidades federativas;

V. A industrias de jurisdicción federal o local, cuando el conflicto afecte a dos o más entidades federativas, y

VI. Al contrato colectivo que haya sido declarado obligatorio en los términos del artículo 58, cuando deba regir en más de una entidad federativa”.

Lo anteriormente citado y que correspondía al artículo 359 de la Ley en cita poseía una íntima relación con el correlativo 342, el cual a la letra establecía:

“Correspondía a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo que se produzcan dentro de su jurisdicción y que no sean de la competencia de las Federales “.

Con base en lo anterior, es pertinente aclarar que las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje eran las que se instalaban y funcionaban permanentemente en la capital de los Estados, en la del Distrito Federal y en los territorios federales; por lo que resulta del texto de la propia ley que las materias que no se encontraban enunciadas para el conocimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por exclusión eran de la competencia exclusiva de las Juntas Centrales.

Atendiendo a la segunda clase de competencia la cual es por territorio de acuerdo al artículo 429 de la Ley laboral de 1931, era competente para conocer de los conflictos del trabajo:

I. “La del lugar de ejecución del trabajo;

II. La del domicilio del demandado si son varios los lugares designados para la ejecución del trabajo o si temporalmente se ocupa al trabajador en lugar distinto de su domicilio;

III. La del lugar donde se celebra el contrato en los casos de la fracción anterior si el demandado no tiene domicilio o tuviere varios domicilios;

IV. La del último domicilio del demandado en caso de ausencia legalmente comprobado y

V. La del domicilio del demandado, tratándose de conflictos de patronos o de obreros entre sí, con motivo del trabajo”.

Es necesario destacar que en lo concerniente a la competencia, dicha legislación laboral de 1931 establecía que las cuestiones de competencia podían ser promovidas por inhibitoria o declinatoria, destacando que en la actualidad aquella ha quedado en desuso y nuestra actual ley laboral no la prevé, en virtud de que durante la vigencia de la primera Ley Federal del Trabajo la inhibitoria era prevista, se realizará una breve reseña de la misma, haciéndose de manera posterior mención de lo relativo a la declinatoria .

Dentro del procedimiento cuando alguna de las partes observaba que la Junta en la cual se actuaba era incompetente, promovía ya sea la inhibitoria o la declinatoria, la primera de ellas consistía en presentar promoción ante la Junta que se consideraba competente solicitando que esta a su vez se dirigiera a la que se estimaba incompetente para que esta última se inhibiera del conocimiento del asunto y remitiera el expediente a la Junta requirente. Promovida la inhibitoria, la Junta en el término de 24 horas podía desechar de plano la solicitud o decidir si sostenía su competencia, en caso de sostener la competencia lo haría del conocimiento dentro de igual término a la Junta que estime incompetente pidiéndole que se inhiba del conocimiento y remita el expediente.

Por su parte la Junta requerida en un término de 24 horas resolvía si sostenía o no su competencia, y dentro de un término igual comunicaba su

resolución a la Junta requirente; en caso de que esta última sostuviera su competencia había suspensión del procedimiento y se remitía el expediente al Tribunal que debía decidir la competencia, si no sostenía la competencia remitía de inmediato el expediente a la Junta que la requirió.

En el caso de la declinatoria cuando ésta era promovida en el término de 24 horas, el grupo de la Junta resolvía si se consideraba competente o no, al ocurrir el primer caso se continuaba la tramitación del negocio, y en el segundo se remitía el expediente a la Junta Central o Federa, según el caso para que resolviera en definitiva. Aclarándose que la declinatoria se promovía directamente en la Junta que se encontraba conociendo del asunto solicitándole se abstuviera de conocer el mismo declinando su competencia a la que se estimara competente.

Las autoridades que se encontraban encargadas de decidir sobre la competencia eran:

I. "Por las Juntas Centrales en Pleno:

- a) Cuando se trate de Juntas Municipales, de la misma Entidad Federativa, y
- b) Cuando se trate de los diversos grupos de las Centrales

II. Por la Junta Federal en Pleno, cuando se trate de Juntas Federales de Conciliación entre sí o de los diversos grupos que la integran

III. Por el Tribunal Superior de Justicia de la Entidad Federativa, correspondiente cuando se trate de Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje locales y cualquier otra autoridad judicial del Estado o Entidad;

IV. Por la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se trate:

- a) De Juntas de distintas Entidades Federativas;

- b) De Juntas Municipales o Centrales y Juntas Federales de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje
- c) De Juntas y Autoridades Judiciales, cuando sean de distintas Entidades, y
- d) De autoridades Judiciales y las Juntas Federales”.

Una vez que el Tribunal que debía decidir sobre la competencia recibía el expediente, debía sujetarse al procedimiento establecido por el artículo 437 de la Ley Laboral de 1931, precepto que a la letra establecía:

“Recibido el expediente en el Tribunal que deba decidir la competencia, lo hará saber a los interesados concediéndoles tres días hábiles, más los necesarios en razón de la distancia, de acuerdo con la ley para que expongan por escrito lo que a su derecho convenga y dentro de este término podrá acordar que se traiga a la vista cualquier expediente o documento que considere conducente o que se practique cualquier diligencia que estime necesaria para resolver dentro de las setenta y dos horas siguientes la competencia que deberá fundar en ley expresa, pudiendo imponer de cinco a cien pesos de multa al litigante que hubiere promovido o impugnado la competencia con notaria temeridad”.

c) Acumulación.

Este aspecto era regulado de manera breve por la Ley laboral de 1931, en virtud de que en materia de acumulación para que se decretara su procedencia o improcedencia se aplicaban supletoriamente las disposiciones relativas del Código Federal de Procedimientos Civiles.

El citado ordenamiento laboral disponía que la acumulación podía decretarse “a petición de parte o de oficio. Formulada la petición, se resolverá, desde luego, sin necesidad de audiencia especial, ni otra substanciación”, lo anterior de conformidad con lo que era dispuesto por el artículo 478.

Las cuestiones relativas a la acumulación no se encontraban reguladas en un capítulo especial, sino que la Ley laboral de 1931 solo daba cuenta de ellas de manera muy breve, la hipótesis para dar entrada a la acumulación se encontraba dentro del artículo 482 el cual literalmente establecía:

“Cuando haya varias acciones contra una misma persona y respecto de un mismo asunto, deben intentarse en una sola demanda todas las que sean contrarias, y por el ejercicio de una o más, queden extinguidas las otras”.

Se puede entender del anterior precepto que cuando derivado de una relación laboral se suscite controversia por parte de varios trabajadores en contra de un solo patrón, y si existen acciones contrarias por parte de aquéllos en contra de este último debía proceder la acumulación, debiéndose extinguir las demás acciones que versen en el mismo sentido prevaleciendo las contrarias, pero en relación con todos los trabajadores.

d) Recusaciones.

Este aspecto no forma parte del texto vigente de nuestra actual Ley Federal del Trabajo, sin embargo, el ordenamiento laboral de 1931 lo preveía dentro de un capítulo especial el cual era el Capítulo II llamado “De las recusaciones”, el que se encontraba inserto dentro del Título Noveno, los artículos que establecían las citadas recusaciones eran del 486 al 499.

La recusación solo podía ser interpuesta por las personas que fueran partes legítimas dentro del negocio en cuestión, siendo el momento procesal oportuno para lo anterior al concluir la audiencia de demanda y excepciones, cuando la causa en que se fundara la recusación fuera anterior al pleito y se tuviera conocimiento de ella. Si la causa hubiere sido posterior a dicha audiencia, la recusación se debería interponer por la parte interesada en el momento en que hubiere tenido noticia de ella. Siendo operante la recusación hasta antes del cierre de la substanciación del negocio.

Las personas que podían ser recusadas eran los representantes del capital, del trabajo y del Gobierno, si mediaba causa legítima para lo anterior, además tanto trabajadores como patrones podían recusar a sus representantes respectivos en la Junta, cuando pertenecieran a alguna agrupación antagónica, es decir, cuando los intereses del representante fueran contrarios a los de sus representados.

De conformidad con el artículo 487, de la anterior Ley en cita, eran causas legítimas de recusación:

I.- El parentesco de consanguinidad o afinidad, dentro del cuarto grado, con cualquiera de los litigantes;

II.- El mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el abogado o procurador de alguna de las partes que intervengan en el pleito;

III.- Estar o haber sido acusado por alguna de las partes, como autor, cómplice o encubridor de un delito, o como autor de una falta;

IV.- Ser o haber sido denunciante o acusador privado de alguna de las partes;

V.- Tener pleito pendiente con cualquiera de las partes;

VI.- Ser apoderado o defensor de alguna de las partes o haber emitido dictamen sobre el pleito, como letrado, o intervenido en él como procurador, perito o testigo;

VII.- Ser socio, arrendatario o empleado de alguna de las partes o depender económicamente de cualquiera de ellas;

VIII.- Ser o haber sido tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de alguno que sea parte en el pleito, y

IX.- Ser deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes”.

Cuando concurra en algún representante alguna de las anteriores causas debía abstenerse del conocimiento del negocio.

Mencionadas las causas legítimas de recusación, es menester manifestar, que si la Junta estimaba propuesta en tiempo y legalmente la recusación, dictaba un auto donde ordenaba dar cuenta de la misma a quien correspondiera, en caso contrario la recusación era desechada de plano y continuaba en el conocimiento del asunto el representante recusado.

El artículo 494 señalaba que los encargados de instruir y decidir las recusaciones eran:

“I.- El Presidente, cuando el recusado sea un representante del capital o del trabajo, y

II.- El Gobierno del Estado o Territorio, el Jefe del Departamento del Distrito Federal o el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, según el caso, cuando el recusado sea el Presidente de la Junta”.⁴⁹

⁴⁹ Se aclara que se utilizó el nombre de Secretario de Industria, Comercio y Trabajo en virtud de que lo referente a la Ley Federal del Trabajo de 1931, se consultó de su texto original, publicado en el Diario Oficial de la Federación el viernes 28 de agosto de 1931, aunque posteriormente el 31 de diciembre de 1940 se reformó la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado para

Cuando se daba cuenta al funcionario encargado de instruir y decidir sobre la recusación, éste último citaba tanto al representante recusado como a la parte que hubiera hecho valer la recusación para que comparecieran ante él al día siguiente, en dicha comparecencia se les oía y se les recibían las pruebas que ofrecieran en relación a la recusación. Al recibir las pruebas el encargado de decidir sobre la recusación en el acto resolvía si ha lugar o no a ella, haciendo constar en acta su resolución. En caso de que la recusación se denegara, se imponía multa al recusante de cinco a cincuenta pesos, a juicio del instructor, si no se hacía efectiva la multa, el recusante sufría arresto que no podía exceder de 36 horas.

Por el contrario si la recusación era declarada procedente, el funcionario que la resolvía designaba al sustituto del recusado, pero si se trataba de un representante de los trabajadores o patronos se llamaba a su respectivo suplente.

Si había excusa voluntaria del Presidente o de los representantes del capital o del trabajo del conocimiento de un pleito, éstos últimos daban cuenta el Presidente y éste a su vez al Gobernador, Jefe del Departamento del Distrito Federal o al Secretario de Industria, Comercio y Trabajo según el caso. Si los funcionarios referidos, con excepción del Presidente de la Junta, consideraban improcedente la excusa, imponían al que la propuso, una corrección disciplinaria, si hubiere motivo suficiente para ello.

e) Sustitución patronal.

crear la Secretaría del Trabajo y Previsión Social siendo el titular de la misma el Secretario del Trabajo y Previsión Social, cambiando de esta manera la denominación del funcionario de referencia.

Al respecto el ordenamiento laboral de 1931 en nuestro país, hacia referencia al patrón sustituto para no dejar en estado de indefensión a la clase trabajadora sobre sus derechos al ocurrir que su patrón fuera sustituido por alguna otra persona.

Dentro del Título Segundo denominado “Del contrato de trabajo”, en su Capítulo I, literalmente el artículo 35 del ordenamiento en cita disponía:

“La sustitución del patrón no afectará los contratos de trabajo existentes. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses, y concluido este plazo subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón”.

Podríamos pensar que durante la tramitación de un conflicto ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, existiera la sustitución del patrón por otra persona, en este caso no terminaba la responsabilidad del primero en virtud de tal sustitución, sino que era responsable solidario durante los seis meses siguientes a que se diera esta última con el nuevo patrón y posterior a ese plazo solo existía la responsabilidad para con la clase trabajadora del mencionado con anterioridad.

f) Tachas a testigos.

Las tachas se refieren a cuestionar la imparcialidad de los testigos, por inclinarse el testimonio de estos últimos con alguna de las partes.

El momento en que se realizaban las tachas a los testigos era posterior a la declaración de los mismos, la Ley laboral de 1931, en relación a

las tachas referidas establecía en el último párrafo de su artículo 522 que “Concluido el periodo de ofrecimiento de pruebas y acordada la recepción de las procedentes, no se admitirán más pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hayan hecho valer en contra de los testigos”.

En síntesis podemos afirmar que las tachas se originaban de manera incidental, en virtud de que la ley en cita a pesar de establecer que una vez que se acordaba la recepción de las pruebas procedentes ya no se admitían más, tenía como excepción admitir las pruebas relativas a acreditar las tachas formuladas por cada parte a los testigos ofrecidos por la otra, siendo esto un aspecto que se originaba de manera irregular dentro del procedimiento.

g) Incidente de liquidación.

En primer término la Ley Federal del Trabajo de 1931, en relación con el apartado de referencia estableció dentro de su artículo 552, lo siguiente:

“Cuando haya condena de salarios, indemnizaciones, daños y perjuicios, etc., se fijará su importe en cantidad líquida o se establecerán por lo menos las bases con arreglo a las cuales deba hacerse la liquidación.

Sólo en caso de no ser posible lo uno ni lo otro, se hará la condena, a reserva de fijar su importe y hacerla efectiva en la ejecución del laudo”.

De la transcripción del anterior precepto se infiere que la única forma posible para liquidar la condena, cuando se daba el caso previsto en el artículo en cita, es decir, cuando no se hubiera fijado cantidad líquida o no se establecieran las bases con arreglo a las cuales debía hacerse la liquidación,

era la de sustanciar un incidente, dentro del cual oídas las partes la Junta se allegaba de los datos indispensables para determinar el monto de la condena.

Lo anterior era así debido a que no podía despacharse ejecución sino en el caso de que hubiera condena al pago de cantidad líquida, y se entendía que había tal, cuando en el laudo se establecía el monto de la liquidación, tal como lo disponía el artículo 599 del ordenamiento en cita.

h) Providencias cautelares.

Estas providencias se encontraban previstas dentro del Capítulo V del Título Noveno, del ordenamiento laboral de 1931, del artículo 560 al 565.

Dichas providencias eran a petición de parte ante los Presidentes de las Juntas tanto Centrales como Federales, y las cuales consistían en :

a) *Embargo precautorio*: en virtud de la necesidad de asegurar los bienes de la persona o personas a quienes se pretendía demandar, dicha petición se formulaba antes de presentar la demanda siempre y cuando se protestara que la misma se presentaría dentro de las 24 horas siguientes a la en que se hiciera su promoción, debiendo el solicitante rendir pruebas bastantes que demostraran tal necesidad. El Presidente podía, cuando lo estimaba necesario exigir fianza para garantizar el resarcimiento de los perjuicios que pudieran ocasionarse a la otra parte. El propietario de los bienes embargados era el depositario legal de los mismos y no había necesidad de que aceptara el cargo ni protestara desempeñarlo.

b) *Arraigo*: se daba en virtud de que el reclamante consideraba que la persona contra la cual iba a dirigir su demanda pudiera ausentarse. El promovente debía presentar dos testigos que declaraban sobre el hecho a que se contraía el arraigo y de igual manera protestaba

presentar su reclamación dentro de las 24 horas siguientes. Si de las declaraciones de los testigos se comprobaba el hecho que motivaba la petición de arraigo, a juicio de la junta se declaraba sujeto a él al demandado. Si el arraigo se solicitaba al momento de entablar la demanda, se decretaba sin más trámite. Para los casos anteriores la declaración de arraigo se concretaba únicamente a ordenar al demandado que no se ausentara del lugar de la controversia si no dejaba apoderado para responder del resultado de la misma.

i) Tercerías.

Las tercerías dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se ubicaban dentro del Capítulo VI, del Título Noveno del artículo 566 al 569.

La Ley en cita solo preveía la tercería excluyente de dominio, la cual se promovía en contra de los bienes embargados, ante tal situación el Presidente de la Junta o la autoridad ejecutora que daban entrada a dicha tercería, ordenaban suspender la tramitación de la ejecución. Realizado lo anterior se citaba al tercero para que dentro de las veinticuatro horas siguientes a la que se hubiere fijado, compareciera y con audiencia de los interesados, rindiera las pruebas que estimara convenientes.

Después de verificada la mencionada audiencia y sin más substanciación, la Junta respectiva resolvía si era de levantarse el embargo practicado en bienes cuyo dominio se discutía, pero si la Junta estimaba insuficientes las pruebas presentadas por el tercero ordenaba la continuación de la ejecución.

2.- Regulación de los incidentes en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

El 12 de diciembre de 1968, el Ejecutivo Federal envió la iniciativa de Ley Federal del Trabajo al Congreso de la Unión en donde expresó algunas consideraciones sobre dicha iniciativa, de entre las cuales se manifestó que en la historia del derecho del trabajo en nuestro país, habían hasta dicha fecha existido tres grandes momentos, los cuales eran:

a) Los debates que se dieron en la Asamblea Constituyente de Querétaro, porque a partir de ellos fue el lanzamiento al mundo de la idea de los derechos sociales, “como conjunto de principios e instituciones que aseguraran constitucionalmente condiciones justas de prestación de los servicios, a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura”.

b) El segundo momento fue la consecuencia que trajo el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es decir, la Ley Federal del Trabajo de 1931.

c) Se consideró como tercer momento el treinta y siete aniversario de la Ley Federal del Trabajo de 1931, lo cual aconteció en el año de 1968, año en que el Ejecutivo Federal envió la iniciativa de la nueva Ley laboral al Congreso de la Unión.

Se expuso la necesidad de un nuevo ordenamiento laboral en virtud de que para la década de los años 60 tanto la realidad económica como social era muy distinta a la contemplada por la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que en éste último año apenas comenzaba la era del crecimiento y progreso en nuestro país y para el año de 1968 en que se realiza la iniciativa de una nueva Ley del trabajo existía ya un desarrollo industrial y amplitud en las relaciones comerciales, tanto a nivel nacional como internacional, que traían consigo una nueva problemática que exigía una legislación que abarcara las necesidades del aquel momento, en virtud de que la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático.

Expresados los motivos que fundamentaron la Ley Federal del Trabajo de referencia, es conveniente precisar que para efectos del desarrollo del presente apartado se ha tomado como referencia la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación del primero de abril de 1970.

Cuestión importante es que la nueva Ley de 1970 en su artículo primero establece que:

“La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado “A”, de la Constitución”.

Lo anterior es de tomarse en consideración debido a que esta nueva Ley de carácter federal, a diferencia de la de 1931, única y exclusivamente regula lo referente al Apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política, siendo el derecho procesal del trabajo autónomo ya que se terminó con la supletoriedad de la materia civil.

En relación al tema que nos ocupa, este nuevo ordenamiento laboral al igual que su antecesor de 1931, no contempló un capítulo relativo a los incidentes, encontrándose las cuestiones incidentales dispersas en el articulado de la ley, por lo que al respecto no hubo un gran avance de la reglamentación en materia incidental.

El artículo 725 del ordenamiento laboral de 1970, a la letra disponía:

“Las cuestiones incidentales, salvo los casos previstos en esta Ley, se resolverán juntamente con lo principal, a menos que la Junta estime que

deben resolverse previamente o que se promuevan después de dictado el laudo. En estos casos, la Junta podrá ordenar que se suspenda el procedimiento o que se tramite el incidente por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír las y recibir las pruebas, dictará resolución”.

En el caso de que la junta tuviera que suspender el procedimiento al presentarse ante ella una cuestión incidental, es porque se trataba como lo contempla nuestra actual ley de un incidente de previo y especial pronunciamiento, es decir, que para continuar con la cuestión principal primero debe de resolverse el incidente. Por otro lado y atendiendo al anterior precepto citado, cabe aclarar que las cuestiones incidentales que se tramitaban por cuerda separada eran las relativas a las providencias cautelares de arraigo y secuestro así como lo relativo a la acumulación, las cuales se analizarán de manera posterior.

Las cuestiones incidentales que se advierten del texto original de la Ley Federal del Trabajo de 1970, anterior a la reforma de 1980, son las siguientes:

- a) Personalidad.
- b) Competencia.
- c) Acumulación.
- d) Recusaciones y excusas.
- e) Sustitución patronal.
- f) Nulidad
- g) Tachas a testigos.
- h) Incidente de liquidación.
- i) Providencias cautelares.
- j) Tercerías.

Establecidas las anteriores cuestiones incidentales, se realizará una breve reseña de cada una de ellas, para tener en cuenta como eran reguladas antes de la reforma de 1980 de la Ley Federal del Trabajo.

a) Personalidad.

De nueva cuenta, el legislador en este ordenamiento laboral de 1970 no da un concepto de partes, pero por tales se entiende que dentro del proceso del trabajo son las personas físicas y morales que acrediten su interés jurídico en el mismo y ejerciten acciones u opongan excepciones. Sin embargo, el ordenamiento en cita, establece lo que debe entenderse por tercero y al respecto el artículo 723 disponía que:

“Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se dé a un conflicto, están facultadas para intervenir en él, comprobando su interés en el mismo.

La Junta, a solicitud de cualquiera de las partes, podrá llamar al juicio a las personas a que se refiere el párrafo anterior, siempre que de las actuaciones se desprenda su interés en él”.

El Título Catorce del texto original de la Ley laboral de 1970 denominado “Derecho Procesal del trabajo”, en su Capítulo I de “Disposiciones Generales, en su artículo 709 sostenía tres hipótesis para acreditar la personalidad, dichas hipótesis eran:

a) Tanto trabajadores, patronos, como organizaciones sindicales podían otorgar poder ante la Junta ya fuera ésta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, del lugar de su residencia para que fueran representados ante cualquier autoridad

del trabajo, acreditándose dicha personalidad con la correspondiente copia certificada del poder otorgado.

b) La personalidad de los representantes de los sindicatos se acreditaba con la certificación extendida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

c) Si de los documentos exhibidos la Junta llega al convencimiento de que efectivamente se representaba al interesado, aquélla sin sujetarse a las normas legales podía tener por acreditada la personalidad de cualquiera de las partes.

b) Competencia.

Se contemplaron dos tipos de competencia, la competencia por razón de la materia y la competencia por razón del territorio. En relación al primer tipo de competencia, el artículo 730 de la Ley laboral de 1970 establecía que:

“La competencia por razón de la materia se rige por las disposiciones contenidas en los artículos 123, Apartado “A”, fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de ésta Ley”.

Para efectos de lo anterior, la competencia federal por razón de la materia, la contemplaba el artículo 527 el cual a la letra estableció que:

“La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las Autoridades Federales, cuando se trate de:

I. La industria minera y de hidrocarburos;

- II. La industria petroquímica;
- III. Las industrias metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus forma y ligas y los productos laminados de los mismos;
- IV. La industria eléctrica;
- V. La industria textil;
- VI. La industria cinematográfica;
- VII. La industria hulera;
- VIII. La industria azucarera;
- IX. La industria del cemento;
- X. La industria ferrocarrilera;
- XI. Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno federal;
- XII. Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las que les sean conexas;
- XIII. Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales;
- XIV. Conflictos que afecten don o más Entidades Federativas; y
- XV. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa”.

La competencia local por razón de la materia, la contempla el artículo 529 de la Ley en cita, determinando éste último una competencia por exclusión en virtud de que correspondía a las Autoridades de las Entidades Federativas la aplicación de las normas de trabajo en los casos no previstos por el artículo 527.

Dentro del Capítulo II denominado “Normas de Competencia”, del Título Catorce de la Ley del trabajo de 1970, se encuentra la segunda clase de competencia la cual es por territorio, y en virtud de lo referido el artículo 731 estableció que:

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

I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de los 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 los servicios. Si éstos se prestaron en varios lugares, 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, la Junta del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;

IV. Si se trata de la cancelación de un registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo; y

V. En los conflictos entre patrones y trabajadores entre sí, la Junta de Conciliación y Arbitraje del domicilio del demandado”.

Dentro del proceso si existía alguna cuestión de competencia de la Junta del conocimiento, ésta debía ser planteada en la etapa de demanda y excepciones, como un incidente de previo y especial pronunciamiento, es decir, con suspensión del procedimiento. La junta tenía la obligación de escuchar al actor recibiendo las pruebas ofrecidas por éste último, pero

únicamente las que tuvieran relación con la cuestión de competencia de la Junta, para de manera posterior dictar resolución. Cabe aclarar que la ley al utilizar la denominación actor, se refiere al actor incidentista, pudiendo tener éste último el carácter de parte actora o demandada en el principal.

A diferencia de la Ley laboral de 1931, la Ley Federal del Trabajo de 1970 estableció que las cuestiones de competencia solamente podían promoverse por declinatoria, es decir, promover ante la Junta que conoce del asunto y que se estima incompetente para que remita los autos a la Junta competente. Lo referente a la inhibitoria no fue previsto en este nuevo ordenamiento laboral.

La Junta podía declararse incompetente en cualquier estado del proceso, si en el expediente hubiera datos que justificaran lo anterior. La junta antes de dictar resolución, debía citar a las partes, dentro de un término de cinco días a una audiencia de pruebas y alegatos, dictando dentro de un término de tres días la resolución antes referida.

Si una Junta Especial se declaraba incompetente remitía los autos a la Junta Especial que estimaba competente y si ésta última se declaraba incompetente, lo remitía al Pleno, para que éste determinara cual era la Junta Especial que debía continuar conociendo. El texto original de la Ley laboral de 1970 es omisa, puesto que fuera de los casos que susciten conflictos de competencia entre Juntas Especiales ya sea de la Junta Federal o de la Local de Conciliación y Arbitraje, no designa las autoridades encargadas de decidir las cuestiones de competencia.

Dentro de los procedimientos de huelga, no podía promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta observaba que el asunto no era su competencia, una vez hecha el emplazamiento al patrón, realizaba la

declaratoria correspondiente, disponiendo los trabajadores de un término de 24 horas para que designara a la Junta que estimaran competente, a fin de que se le remitiera el expediente, conservando las actuaciones su validez.

c) Acumulación.

El texto original de la Ley laboral de 1970 no contemplaba un capítulo referente a la acumulación, lo anterior estaba previsto dentro del texto de la Ley en cita en los artículos 722 y 724.

En relación al presente apartado, la legislación laboral de 1970 establecía que si existían varias acciones contra una misma persona y respecto de un mismo asunto, dichas acciones debían ser intentadas en una misma demanda, pero las que no fueran contrarias, quedando extinguidas las otras.

Si la Junta admitía una demanda para resolver el conflicto de trabajo, la parte actora no podía presentar una nueva demanda sobre la anterior controversia ante la misma u otra Junta, en tanto no se dictara la resolución. Si la anterior prohibición no era observada procedía la acumulación, la que se solicitaba ante la Junta que conocía del segundo juicio. La mencionada Junta citaba a las partes para escucharlas dentro de una audiencia incidental en la cual ofrecían sus pruebas para de manera posterior dictar su resolución. Si la Junta determinaba que el segundo juicio debía acumularse al primero, remitía el expediente a la Junta que conocía de este último, quedando sin efecto alguno lo actuado en aquel.

d) Recusaciones y excusas.

Este aspecto incidental era regulado por el Capítulo III del Título Catorce del Código laboral de 1970, dentro de los artículos 738 a 742.

Dentro del personal jurídico de las Juntas quienes eran recusados eran los representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los patrones, si mediaba causa legítima para ello, contemplando la Ley de 1970 como causas legítimas las siguientes:

- I. El parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o el de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;
- II. El mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;
- III. Estar o haber sido acusado por alguna de las partes como autor de un delito;
- IV. Ser o haber sido denunciante o acusador privado de alguna de las partes;
- V. Seguir un proceso con cualquiera de las partes;
- VI. Ser apoderado o defensor de alguna de las partes, perito o testigo en el proceso o haber emitido dictamen sobre el mismo;
- VII. Ser socio, arrendatario, trabajador o patrón o depender económicamente de alguna de las partes;
- VIII. Ser o haber sido tutor o curador o haber estado bajo la tutela o curatela de alguna de las partes; y
- IX. Ser deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes”.

Para efectos de lo anterior si concurría alguna de las anteriores causas sobre los citados funcionarios, éstos debían excusarse del conocimiento del negocio, además tanto los trabajadores como patrones podían recusar a sus respectivos representantes, propietarios y suplentes si

pertenecían a alguna organización sindical antagónica, es decir, contraria a sus intereses.

El momento procesal oportuno para promover la recusación era al finalizar la etapa de demanda y excepciones, pero si la causa que originaba la recusación era posterior a esta etapa o no se tenía conocimiento de ella, dicha cuestión debía promoverse dentro de los tres días siguientes al en que se tuviera conocimiento de su existencia.

Si la recusación se interponía en tiempo la Junta remitía el expediente a la autoridad que se encargaba de instruirlo y decidirlo, y una vez que esta última recibía el expediente, señalaba día y hora para que comparecieran ante ella tanto el recusado como la parte que interponía la recusación, para escucharlos en audiencia en donde ofrecían sus respectivas pruebas, para de manera posterior dictar resolución.

Si la recusación era declarada procedente se sustituía el representante recusado, en caso contrario continuaba conociendo del asunto y se imponía al recusante una multa de cincuenta a quinientos pesos a juicio del instructor y a falta de pago se imponía arresto hasta de treinta y seis horas. Si la recusación no se interponía en tiempo era desechada de plano.

Las autoridades que instruían y decidían las recusaciones eran las siguientes:

a) "El Presidente de la Junta cuando el recusado sea el Presidente de la Junta Especial, el Auxiliar o un representante de los trabajadores o de los patronos.

b) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando el recusado sea el Presidente de la Junta”.

Lo referente a las excusas también era decidido por las autoridades mencionadas con anterioridad, oyendo en audiencia al interesado y recibiendo las pruebas que ofrecía. Si la excusa era declarada improcedente el instructor tenía la facultad de sancionar al que se excusó con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días.

e) Sustitución patronal.

El Capítulo II denominado “Duración de las Relaciones de Trabajo”, perteneciente al Título Segundo de “Relaciones Individuales de Trabajo”, de la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 41 contempló la sustitución patronal, lo anterior debido a que como se señaló para la Ley laboral de 1931 en relación a este incidente, puede suscitarse el caso de que durante la tramitación del procedimiento dentro del centro de trabajo un patrón nuevo sustituya al existente. Al ocurrir lo anterior la Ley del trabajo de 1970 reiterando a su similar de 1931, estableció que “la substitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento”, siendo el patrón sustituido solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley que hubieran nacido antes de la citada sustitución hasta por el término de seis meses; concluido el término anterior subsistía únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. Con lo anterior se otorgaba certeza a los trabajadores sobre el respeto a los derechos adquiridos por estos en virtud de la relación de trabajo.

Dicho ordenamiento de 1970 disponía que el citado término de seis meses comenzaba a correr a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

f) Nulidad.

Lo relativo al incidente de nulidad era contemplado por el ordenamiento laboral de 1970 dentro de su Título Catorce, Capítulo I denominado “Disposiciones Generales”, cabe destacar que las cuestiones de nulidad eran referentes a las notificaciones practicadas a las partes por la Junta.

Existían requisitos que se debían cumplir al realizar las notificaciones personales y las que no lo eran, y en caso de que estos no se cumplieran, las partes podían interponer el incidente de nulidad respectivo, donde la Junta después de escuchar a las partes y haber recibido las pruebas que estimara convenientes, las que debían referirse única y exclusivamente a las cuestiones de nulidad, dictaba resolución.

El artículo 688, de la citada Ley de 1970, disponía que eran notificaciones personales:

“I. El emplazamiento a juicio y en todo caso en que se tratara de la primera notificación;

II. La primera resolución que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan las Juntas de Conciliación o en la que se hubiese declarado incompetente;

III. El auto de la Junta en que haga saber a las partes que se recibió la sentencia de amparo;

IV. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento, cuya tramitación estuviese interrumpida por cualquier causa legal, y la que cite a absolver posiciones;

V. La resolución que deba notificarse a terceros;

VI. La resolución que cite para la audiencia a que se refiere el artículo 727;

VII. El Laudo; y

VIII. En caso urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta”.

Dentro de las notificaciones personales que eran contempladas por el artículo 688, la primera de ellas era “el emplazamiento a juicio y en todo caso en que se tratara de la primera notificación”, el actuario debía seguir los siguientes lineamientos:

a) Debía cerciorarse de manera fehaciente que la persona que debía ser notificada habitara, trabajara o tuviera su domicilio en la casa o local designado para realizar la notificación;

b) Al estar presente el interesado o su representante el actuario debía leerle la resolución que debía notificar, entregándole copia de la misma;

c) En ausencia de la persona a notificar o su representante, debía el actuario dejar citatorio para que alguno de aquéllos lo esperara al día siguiente a una hora determinada;

d) Si a pesar del anterior citatorio el día y hora señalado no estuviera presente el interesado o su representante, la notificación debía realizarse a cualquier persona que se encontrara en la casa o local y si estuvieren éstos cerrados, se fijaba la resolución en la puerta de entrada; y

e) Para efectos del inciso anterior el actuario debía cerciorarse de que el local designado era en el que se prestaron los servicios.

f) El actuario debía asentar razón de la notificación en los autos.

Vistos los requisitos para realizar la primera notificación a que se ha hecho referencia, existían otros que debían ser satisfechos por todas las notificaciones personales a fin de evitar la nulidad de las mismas, la Ley laboral de 1970 disponía que las notificaciones deben hacerse en días y horas hábiles, debiéndose entender por días hábiles todos los del año con excepción de los días de vacaciones concedidos por la Ley al personal de la Junta, los feriados, los domingos y los de descanso obligatorios; las horas hábiles eran las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas.

Además de lo anterior las notificaciones debían realizarse por lo menos con veinticuatro horas de anticipación del día y hora en que tuviera lugar la diligencia, teniendo lo anterior como excepción la primera notificación anteriormente referida y la que tenía por objeto que las partes fueran emplazadas a juicio y en donde se señalaba día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, audiencia que debía efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que la Junta hubiera recibido la demanda, siendo la referida notificación personal con tres días de anticipación a la señalada audiencia.

Por otro lado hay que destacar que las ulteriores notificaciones a la primera, debían realizarse al interesado o a su representante en el local de la Junta si concurría a él el mismo día en que hubiera sido dictada la resolución, en la casa o local que hubiere designado, si estuviera presente, y en caso contrario se dejaba copia de la resolución autorizada por el actuario, y en el

caso de que la casa o local estuviere cerrado se fijaba copia de la resolución en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo, debiendo el actuario asentar razón en autos.

Las notificaciones que no eran personales se hacían a las partes mediante publicación en los estrados de la Junta, donde el secretario debía fijar las listas de las notificaciones, una hora antes de que concluyeran las labores, por lo menos, asentando razón en autos. Además el Pleno de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje podían acordar la publicación de un boletín que debía contener la lista de las notificaciones que no eran personales.

Cualquier notificación que no se ajustara a lo antes establecido era nula, sin embargo si la persona se manifestaba sabedora de una resolución antes de promover la cuestión de nulidad, la notificación mal hecha u omitida surtiría sus efectos como si se hubiera hecho conforme a la Ley, en este caso el incidente de nulidad promovido se desechaba de plano. Las notificaciones personales surtían sus efectos el día y hora practicados, las que no lo eran al día siguiente de su publicación, corriendo el término en ambos tipos de notificación al día siguiente en que la misma surtía sus efectos.

g) Tachas a testigos.

Las tachas eran previstas en el ordenamiento laboral de 1970 en sus artículos 760 fracción X y 767 fracción V. El primero de los citados artículos se refería a las normas a seguir durante la audiencia de ofrecimiento de pruebas y el segundo de ellos a las normas a seguir durante la recepción de la prueba testimonial, es decir, durante el desahogo de la misma.

En relación con los testigos la fracción VII del artículo 760 disponía que cuando la parte ofreciera prueba testimonial, debía indicar tanto el nombre como el domicilio de sus testigos y podía solicitar a la Junta los citara si señalaba los motivos que le impedían presentarlos directamente.

Una vez concluida la audiencia de ofrecimiento de pruebas la Junta resolvía cuales admitía y desechaba por improcedentes o inútiles. Una vez dictada la anterior resolución no se admitían pruebas a menos que fueran referentes a hechos supervenientes o que tuvieran como finalidad probar las tachas que se hicieran valer en contra de los testigos, como se ha expresado las tachas tenían que ver con la falta de veracidad e idoneidad de los testigos.

El momento procesal oportuno para formular las referidas tachas era cuando concluía la recepción de la prueba, es decir, una vez desahogada la misma, en el caso anterior la Junta señalaba día y hora para el desahogo de las pruebas relacionadas con las tachas a los testigos.

h) Incidente de liquidación.

El incidente de liquidación debía ser sustanciado después de dictado el laudo por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje. La ejecución del laudo no podía despacharse sino para la entrega de una cosa determinada o por cantidad líquida.

Se entendía que había cantidad líquida siempre que del laudo se infiriera el monto de la liquidación, aun cuando no estuviera expresado numéricamente.

i) Providencias cautelares.

Dichas providencias eran previstas por la Ley Federal del Trabajo de 1970 en el Capítulo IX del Título Catorce, y consistían en :

a) Arraigo - se solicitaba cuando existía el temor de que se ausentara u ocultara la persona contra quien se entablara o hubiera entablado la demanda; y

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

Las providencias cautelares eran decretadas por los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales podían ser solicitadas en la demanda, ya sea que se hubiera formulado por escrito o en comparecencia, o de manera posterior. En el primer caso citado se tramitaban previamente al emplazamiento y en el segundo por cuerda separada, siendo que en ningún caso se ponía la solicitud en conocimiento de la persona contra quien se pidiera la providencia.

El efecto del arraigo consistía en que se prevenía al demandado para que no se ausentara del lugar de su residencia sin dejar representante legítimo, dicho arraigo era decretado de plano. El arraigo no procedía cuando la persona en contra quien se pedía era propietaria de una empresa establecida.

Respecto al secuestro, el solicitante determinaba el monto de lo demandado rindiendo las pruebas que juzgara convenientes para acreditar la necesidad de la medida. El Presidente podía decretar el secuestro provisional si a su juicio y tomando en cuenta las circunstancias y pruebas aportadas, era necesaria la providencia. La cantidad sobre la cual debía practicarse el secuestro estaba contenida en el auto que ordenaba dicha providencia.

Durante el secuestro el Presidente debía cuidar que no se suspendieran las actividades o se dificultara el desarrollo de la empresa o establecimiento, dictando las modalidades a que debía sujetarse el secuestro. Además el Presidente podía exigir fianza, cuyo monto garantizaba los danos y perjuicios, si lo consideraba conveniente. Sin embargo, si el demandado constituía depósito u otorgaba fianza, no debía llevarse a cabo la providencia cautelar o se levantaba la decretada. Siendo que la ejecución de las fianzas por los danos y perjuicios que originaba el secuestro se tramitaban de manera incidental ante el Presidente de la Junta.

La providencia de secuestro provisional se llevaba a cabo aun si no estaba presente la persona contra la cual se había dictado. El propietario de los bienes secuestrados era el depositario de los mismos, sin que existiera la necesidad de que aceptara el cargo o protestara el desempeño del mismo.

j) Tercerías.

Se encontraban dentro del Capítulo X del multicitado Título Catorce del ordenamiento laboral de 1970. Dichas tercerías tenían dos vertientes:

- a) Las excluyentes de dominio, que tenían por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes propiedad de terceros; y
- b) Las de preferencia, las cuales tenían como finalidad el pago preferente de un crédito con el producto de los bienes embargados.

Dichas tercerías se sustanciaban de manera incidental, ya fuera por el Pleno, la Junta Especial o por la de Conciliación que conocía del negocio.

El tercerista podía presentar la demanda ante la autoridad exhortada que hubiere practicado el embargo, señalando domicilio dentro de la residencia de la autoridad exhortante para que se le hicieran las notificaciones personales, si no se señalaba domicilio las notificaciones se realizaban en el local de la Junta. Al devolver el exhorto la autoridad exhortada remitía la demanda de tercería al Presidente exhortante.

Las tercerías promovidas antes de que se hubiera dictado el laudo no suspendían la tramitación del procedimiento; la tercería excluyente de dominio suspendía únicamente el acto de remate, en tanto que la de preferencia, el pago del crédito.

Declarada procedente la tercería, la Junta ordenaba la devolución de los bienes embargados al tercerista o que se hiciera el pago del crédito declarado preferente.

3.- Los incidentes después de la reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.

En el presente apartado cabe hacer mención que la Ley Federal del Trabajo de 1970 no fue derogada, sin embargo, en el año de 1980 sufre una importante reforma procesal que se encuentra vigente hasta nuestros días a partir del primero de mayo del citado año. En opinión del jurista Alberto Trueba Urbina dicha reforma procesal tenía por objeto que las disposiciones de la Ley fueran “sencillas y claras, esencialmente sociales, por lo que se evitarán triquiñuelas patronales en los procesos del trabajo y previsión social”.

Con base en lo anterior es que se tomara como referencia de dicha reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo, la exposición de motivos

inserta en la obra “Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral” de la autoría del mencionado jurista, publicación del año 1980.

Dentro de la exposición de motivos de la *Reforma Procesal del Trabajo*, se argumentó que “En materia de justicia tiene que haberla en plenitud, de lo contrario la población vive en desconcierto, lo que resulta incongruente con los principios esenciales que a sí misma se ha dado, requiriéndose nuevas normas que contribuyan a que la administración de justicia cumpla con los objetivos que le ha impuesto el artículo 17 constitucional y que es responsabilidad de los tribunales”⁵⁰, lo anterior debido a que las normas rectoras del proceso deben ser eficientes para aspirar a la justicia. De lo anterior se advierte la preocupación por crear un derecho procesal del trabajo que evite que los conflictos que se susciten entre el capital y el trabajo se rezaguen, procurando así una pronta impartición de la justicia.

Dentro del proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1970 se incluyeron aspectos tales como la regulación del cumplimiento de las obligaciones de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene; se eliminó el capítulo de recusaciones y se sustituyó por los impedimentos y excusas, se introduce un capítulo sobre la acumulación en los procesos de trabajo; se adicionó la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en los casos de fallecimiento del trabajador actor; se regula de manera más amplia y precisa el capítulo de pruebas incluyendo la de inspección; se dan nuevas normas tendientes al ejercicio de derecho de huelga, etc.

⁵⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral. 5a Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1980. P. 425.

Dentro de la tan mencionada exposición de motivos, se acentúan principios del derecho del trabajo, los cuales son:

a) Celeridad.- se busca eliminar etapas y actos que en nada alteran la equidad jurídica de las partes.

b) Oralidad e inmediatez.- en virtud de que simplifican el curso de los juicios y permiten apreciar mejor a los tribunales los razonamientos formulados por las partes en virtud de la cercanía de la autoridad con éstas últimas durante la tramitación de los procesos.

c) Economía, concentración y sencillez del proceso.- Se pretende la realización del mayor número de actos de las diligencias que deban practicarse agilizando el proceso, la exposición de motivos de 1980 de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo los relaciona con los principios enunciados en el anterior inciso sin considerarlos equivalentes.

d) Libre apreciación de las pruebas.- Se busca no solo una verdad formal basada en pruebas estrictamente tasadas, sino que se pretende un auténtico acercamiento a la realidad.

e) La igualdad de las partes.- Para lograr la realización de este principio se realizaron los ajustes necesarios con el propósito de equilibrar la situación de las partes durante el proceso, de tal manera que procede el subsanamiento por parte de la Junta del conocimiento de la demanda deficiente del trabajador, evitando de esta manera que el actor pierda los derechos adquiridos en virtud de la prestación de sus servicios.

Además de los anteriores principios, se faculta a las Juntas para corregir cualquier irregularidad u omisión que advirtieran durante el desarrollo del proceso, atribución que no lesiona la seguridad e igualdad de las partes en razón de que aquéllas no podrán revocar sus propias resoluciones, ya que deben cuidar la buena marcha y regularidad de todo proceso de trabajo. Finalmente se estableció que las autoridades administrativas y judiciales

están obligadas a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje, coordinando una vez más la actuación de los órganos del Estado.

Expuesto lo anterior se transcribe el Capítulo IX del Título Decimocuarto relativo a los incidentes dentro de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de ser parte de la reforma procesal de 1980 y objeto del presente estudio, sin embargo el análisis de cada uno de dichos incidentes, aun los no contemplados dentro del Capítulo en mención se realizará, en el siguiente capítulo de la investigación que nos ocupa:

“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”.

Capítulo Tercero. Clasificación y particularidades de los incidentes.

Dentro de este capítulo tercero se abordará la regulación que la Ley Federal del Trabajo, después de la reforma procesal de 1980, da a los incidentes. Ha quedado clara la etimología de la palabra incidente, la cual como se ha mencionado con anterioridad proviene del latín incidere, que significa sobrevivir, interrumpir, producirse; en tal virtud los incidentes son cuestiones accesorias que no pertenecen a la litis original, pero alteran su curso siendo cuestiones no previstas por las partes, las cuales se originan en la tramitación del asunto principal.

A continuación se expondrán los incidentes previstos por el ordenamiento laboral en cita desde diversos puntos de vista.

1.- Desde el punto de vista de su resolución.

A) De resolución conjunta con la cuestión principal.

Este criterio se origina en virtud de que dichos incidentes son tomados en cuenta hasta el momento en que la Junta de Conciliación y Arbitraje emite el laudo correspondiente al asunto de que se trate, los incidentes que comprenden este punto de vista son:

a) Llamamiento a terceros.

Aunque dicho llamamiento a terceros no es propiamente un incidente, su ubicación dentro del presente apartado se puede justificar toda vez que cuando una resolución puede afectar a un tercero, éste último puede intervenir en el asunto jurídico de que se trate ante los tribunales del trabajo

comprobando su interés jurídico en el mismo, además dicho tercero interesado puede ser llamado a juicio por cualquiera de las partes o inclusive se da el caso de que la propia Junta del conocimiento realiza el llamamiento de referencia. Una vez que las partes o la Junta llaman al tercero, dicha autoridad del trabajo señala día y hora para la celebración de una audiencia en la que el tercero interesado deberá manifestar si tiene interés o no en el asunto en que se actúa, en el primer caso al manifestar que si tiene interés dentro del asunto deja de ser tercero interesado y se vuelve parte dentro del juicio laboral; en el segundo caso, si manifiesta que no tiene interés en dicho juicio, concluye su intervención en el mismo y dicha audiencia se considera un aspecto meramente incidental dentro de la tramitación del procedimiento.

Se puede dar el caso de que aun estando debidamente notificado el tercero interesado del proveído en que se le cita a la audiencia señalada por la Junta de trámite a manifestar si tiene o no interés en el asunto de que se trate el mismo no comparezca , recordando que conforme a lo dispuesto por el artículo 742 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo dicha notificación debe ser de manera personal, por lo que en tal virtud la Junta hace efectivo el apercibimiento contenido en el proveído de referencia al tercero interesado en el sentido de que el mismo quedará sujeto a resultados del juicio, toda vez que al encontrarse debidamente notificado no compareció a manifestar si tenía o no interés en el asunto en que se actúa.

El llamamiento a terceros encuentra su fundamento en el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra establece:

“Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta”.

b) Incidente de tachas.

Cabe destacar que este incidente se origina una vez concluido el desahogo de la prueba testimonial. Es pertinente hacer notar que testigos para la Real Academia de la Lengua Española son las “Personas que dan testimonio de una cosa o la atestiguan. Persona que presencia o adquiere directo y verdadero conocimiento de una cosa”. Para efectos de la anterior definición estamos de acuerdo en la explicación que de la misma da el jurista Miguel Bermúdez Cisneros en su obra Derecho Procesal del Trabajo, en el sentido de que posee un doble significado, ya que por un lado se refiere a la persona que para cumplir con alguna formalidad dentro de un acto jurídico comparece como simple fedatario, y por el otro es la persona que comparece ante un tribunal a externar hechos que son de su conocimiento ya que le constan porque los presencié, éste último aspecto es el que interesa dentro de la presente investigación. En este orden de ideas es necesario hacer mención que cuando los testigos externan los citados hechos que son de su conocimiento ante los tribunales del trabajo, se encuentran rindiendo su testimonio, que no es mas que un acto personalísimo consistente en la declaración que realiza una persona ajena al litigio sobre hechos pasados, los cuales son de su conocimiento.

Además de lo antes expuesto, los testigos deben reunir ciertos requisitos, entre los cuales están:

- a) Idoneidad del testigo, se refiere a que los testigos justifiquen la verosimilitud de su presencia en el lugar donde ocurrieron los hechos;
- b) Imparcialidad, es decir, que no tengan interés en el asunto jurídico;
- c) Certeza, que su testimonio verse sobre hechos que le consten;

- d) Uniformidad, que no exista contradicción entre las declaraciones de los testigos; y
- e) Congruencia, se refiere a las circunstancias de modo, tiempo y lugar.

En relación con lo antes mencionado han surgido tanto la Tesis emitida por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, así como la contradicción de tesis entre las sustentadas por éste último Tribunal y el Primero en Materia del Trabajo también del citado Circuito, las cuales establecen:

No. Registro: 183,441

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XVIII, Agosto de 2003

Tesis: I.6o.T.189 L

Página: 1807

PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI EN LA DECLARACIÓN DE LOS TESTIGOS NO CONCURREN LOS REQUISITOS DE VERACIDAD, CERTEZA, UNIFORMIDAD Y CONGRUENCIA CARECE DE VALOR PROBATORIO.

Para que la prueba testimonial pueda merecer valor probatorio en el juicio laboral, los testigos tienen no sólo que declarar sobre los hechos controvertidos con cierto grado de certeza y veracidad, entendiéndose por esto que sus declaraciones sean dignas de crédito por estar apegadas a la verdad de los hechos motivo de la prueba, sino que además sus respuestas deben ser uniformes y congruentes con las que en lo particular formulen, así como con las de los demás atestes, para así poder estimar que el testigo es idóneo. Por tanto, si en un testigo no concurren tanto los requisitos de veracidad y certeza como los de uniformidad y congruencia, debe concluirse que esa declaración no puede provocar en el ánimo del juzgador certidumbre para conocer la verdad de los hechos y, por ello, no merecerá eficacia probatoria.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4916/2003. 5 de junio de 2003. Mayoría de votos. Disidente: Genaro Rivera. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

TESTIMONIAL. VALORACION DE ESTA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.

Tomando en consideración que por disposición expresa del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, las autoridades laborales no están obligadas a sujetarse a reglas o formulismos en la estimación de las pruebas, cuya valoración, tratándose de la testimonial se debe constreñir únicamente a la circunstancia de que la declaración rendida reúne los requisitos de

certidumbre, uniformidad, imparcialidad y congruencia con los hechos que se pretenden acreditar, y en atención además, a que los testigos acuden al juicio para que con base en el interrogatorio que se les formule expongan los hechos que tienen relación directa con la contienda laboral y que son de importancia para el proceso, es por lo que se estima que bien pueden al producir su contestación, ampliar la respuesta correspondiente, adelantándose inclusive a preguntas que no se les han formulado, sin que esto signifique que existe una preparación previa, y que por esa razón carezca de valor su declaración.

555

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 66/91. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Sexto en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito. 12 de abril de 1993. Cinco votos.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Apéndice de 1995, Octava Epoca. Tomo V, Parte SCJN. Pág. 365. **Tesis de Jurisprudencia.**

Si algún testigo no cumpliera con los requisitos antes mencionados, entonces sobrevienen las tachas a los mismos, con base en el Diccionario Jurídico Mexicano debe entenderse por tachas a “los motivos que afectan la credibilidad de un testigo, ya que esas causas hacen sospechosa de faltar a la verdad la declaración de la persona que se encuentra en los supuestos que la ley establece...”⁵¹

En relación con el concepto de tachas se transcribe la siguiente tesis:

No. Registro: 203,502
Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: III, Enero de 1996
Tesis: IX.2o.2 L
Página: 363

TESTIGOS EN MATERIA LABORAL. TACHAS.

⁵¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. P. 3053.

De lo dispuesto por el artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a las causas de inhabilitación del testigo, se obtiene que las llamadas tachas a un testigo lo constituyen aquellas circunstancias personales que afectan su credibilidad, como lo sería el que fuese pariente consanguíneo o afín de alguna de las partes del juicio, que manifieste en forma directa un interés en el pleito o en otro semejante y que sea amigo íntimo o enemigo de alguno de los litigantes; pero estas circunstancias que afectan la credibilidad de un testigo, por presumirse que no podría declarar con imparcialidad a lo que se le interrogue, es cosa muy distinta de las objeciones que se hagan al dicho de un testigo, en quien no concurren tales circunstancias, por advertirse que sus declaraciones son contrarias a la verdad o contradictorias en sí mismas.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 430/95. J. Ramón Zúñiga Padilla. 30 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Pedro Elías Soto Lara. Secretario: Vladimiro Ambriz López.

El incidente de tachas dentro de la Ley Federal del Trabajo encuentra su fundamento en lo dispuesto por el artículo 818, el cual a la letra dispone que “Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la junta...”. Lo anterior constituye la regla general en el sentido de que las tachas a los testigos deben realizarse inmediatamente al concluir el desahogo de los mismos, sin embargo, la excepción a lo anterior consiste en que cuando la prueba testimonial sea desahogada por exhorto ante un tribunal laboral diverso al del conocimiento del asunto, se da el caso de que éste último no está facultado para dar trámite a las tachas, por ello se ha considerado que el término para formular las respectivas tachas debe ser el de tres días al siguiente en que la Junta del conocimiento notifica a la parte interesada el auto que tenga por recibido el exhorto con la prueba testimonial debidamente diligenciada, lo anterior encuentra su sustento en la siguiente tesis de jurisprudencia:

TACHAS EN MATERIA LABORAL. TERMINO PARA SU INTERPOSICION CUANDO LA PRUEBA SE DESAHOGA VIA EXHORTO.

Como el artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo no dispone término para formular objeciones o tachas a los testigos, cuando la prueba testimonial se desahoga por exhorto ante autoridad laboral distinta de la del conocimiento del juicio, al tenor del interrogatorio por escrito

de la oferente y al pliego de repreguntas de la contraria, donde esta última obviamente está imposibilitada para formular las tachas correspondientes inmediatamente después de celebrada la diligencia; por ello, se estima que el término para promover las tachas respectivas debe establecerse a partir de los tres días siguientes a la fecha en que la Junta del conocimiento notifica a la parte interesada el auto que tiene por recibido el exhorto debidamente diligenciado, de conformidad con lo previsto por el artículo 735 de la ley laboral, el cual señala que cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho no tenga fijado término, éste será el de tres días hábiles.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO SEGUNDO CIRCUITO.

XXII.7 L

Amparo directo 106/96. Carlos Urriaga Tejada. 23 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Augusto Benito Hernández Torres. Secretario: Samuel Alvarado Echavarría.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca. Tomo III, Junio de 1996. Pág. 959. **Tesis Aislada.**

La finalidad que se persigue con las tachas a los testigos es restar credibilidad a sus testimonios porque los mismos no reúnen los requisitos necesarios de veracidad para crear convicción ante los tribunales del trabajo de que los hechos que presenciaron son ciertos.

Las pruebas relativas a las tachas constituyen una excepción a la regla general prevista por nuestra Ley laboral en su artículo 881, ya que una vez que haya concluido la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas ya no se pueden admitir por parte de la Junta del conocimiento más pruebas salvo las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas formuladas a los testigos.

B) De resolución de previo y especial pronunciamiento.

Cabe destacar que esta clase de incidentes es regulada dentro del Capítulo IX del Título Decimocuarto de la Ley Federal del Trabajo, en donde el artículo 762 los enumera y establece que las cuestiones relativas a nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, se tramitarán como

incidentes de previo y especial pronunciamiento, lo cual significa que son aspectos incidentales que interrumpen el curso normal del procedimiento y que previo a continuar con éste último deben ser resueltos, toda vez que de lo contrario sería jurídicamente imposible continuar con la tramitación del mismo.

Es necesario hacer mención que el artículo 763 del ordenamiento antes invocado, señala que los incidentes que sean promovidos dentro de una audiencia o diligencia deben ser sustanciados y resueltos de plano oyendo previamente a las partes, para poder continuar con el procedimiento, sin embargo dentro de los señalados incidentes de previo y especial pronunciamiento el único que sigue la anterior regla es el relativo a la personalidad, ya que el artículo en mención continua señalando que para los casos de nulidad, competencia, acumulación y excusas, "...dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá", de lo anterior se concluye que siendo el momento procesal oportuno para promover alguna de las cuatro cuestiones antes mencionadas, la audiencia en la que se actúa debe ser suspendida, sin embargo el precepto en cita es ambiguo ya que por un lado puede entenderse que dentro de las veinticuatro horas siguientes debe ser celebrada la audiencia incidental, si debe entenderse esta hipótesis cabe mencionar que en la práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje difícilmente señalarán la celebración de la citada audiencia incidental dentro de las veinticuatro horas siguientes en virtud de la excesiva carga de trabajo que manifiestan en la actualidad, y por otro lado cabe la posibilidad de interpretar que dentro de las veinticuatro horas siguientes se debe señalar por parte de la Junta día y hora para sustanciar el incidente de que se trate, si se debiera estar ante éste supuesto, es necesario hacer mención que en la práctica cotidiana acertadamente las citadas Juntas de Conciliación y Arbitraje en vez de que dentro de las veinticuatro horas siguientes a la que fue planteado el aspecto incidental señalen día y hora para su sustanciación, señalan la fecha de la

citada audiencia incidental dentro del acta de audiencia en que la cuestión incidental fue planteada, a fin de evitar de que se retrase la continuación del procedimiento.

a) Incidente de nulidad.

Comenzaremos, el desarrollo del presente apartado dando una definición de lo que debe ser entendido por nulidad, para lo cual citaremos al jurista Hugo Alsina, el cual ha manifestado al respecto que la nulidad “Es la sanción por la cual la Ley priva a un acto jurídico de sus efectos normales cuando en su ejecución no se han guardado formas prescritas para la misma”.⁵²

En un sentido similar el autor Ignacio Galindo Garfias ha expresado que “Nulidad de pleno derecho, es aquella que ataca a los actos que se realizan en contra de textos legales prohibitivos o preceptivos (actos celebrados violando el orden público o contra la moral o las buenas costumbres)... La nulidad de pleno derecho puede ser invocada por cualquier interesado. La nulidad produce sus efectos frente a las partes y frente a todos los terceros (erga omnes) porque esa causa de invalidez, ha sido establecida por la ley, en protección del interés general”.⁵³

Transcritas las anteriores definiciones se concluye que el fin que se persigue con la nulidad es el dejar sin efecto los actos jurídicos que no contemplen las formalidades previstas dentro de la ley o que se realicen inclusive en contra del texto de la misma. El incidente de nulidad previsto por la Ley Federal del trabajo en el artículo 762 tiene como consecuencia la nulidad de los actos procesales, en relación a lo anterior el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. en su Diccionario Jurídico Mexicano

⁵² CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p 123.

⁵³ GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. Primer Curso. Vigésima edición. Editorial Porrúa. México, 2000. P. 251.

ha dado una definición de lo que debe ser entendido por nulidad de los actos procesales, la cual a la letra dice:

“Acción que se concede a las partes en un juicio contra actuaciones judiciales que estiman violatorias de un derecho o contrarias a las normas que rigen un procedimiento, las cuales aun cuando no ponen obstáculo al curso del juicio, deben plantearse y resolverse antes de que éste termine por sentencia ejecutoria. Incidente mediante el cual las actuaciones judiciales: promociones, acuerdos, proveídos, diligencias, ratificaciones y, en general, cualquiera determinación del juez; referentes todas ellas a un procedimiento judicial, pueden ser revocadas o modificadas por existir en ellas un vicio cuya corrección legal procede”.⁵⁴

Ahora bien, por lo que respecta al incidente de nulidad previsto dentro de la Ley Federal del Trabajo, es necesario transcribir lo que dispone el artículo 764, el cual a la letra establece:

“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”.

De lo anterior se infiere que el incidente de nulidad en el derecho procesal del trabajo, no procede en contra de actuaciones distintas a las notificaciones, debiendo ser desechado de plano por parte de la Junta en que se actúa, el incidente de nulidad que sea interpuesto en contra de cualquier otra actuación. Lo anterior resulta lógico toda vez que la Ley laboral en su artículo 848 dispone que las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, sin embargo el correlativo 686 establece que “las Juntas

⁵⁴ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. P. 2234.

ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones...”.

En base a lo anterior se transcribe contradicción de tesis aplicable:

No. Registro: 181,091

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XX, Julio de 2004

Tesis: 2a./J. 92/2004

Página: 284

NULIDAD. EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL ES IMPROCEDENTE EL INCIDENTE QUE SE INTERPONE CON APOYO EN LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 762 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN CONTRA DE ACTUACIONES DISTINTAS A NOTIFICACIONES.

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

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

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

Cabe destacar que haciendo referencia al capítulo primero del presente estudio, se dejó en claro que la notificación es uno de los medios de comunicación procesal que se dan entre el funcionario judicial con las partes o los terceros, y que es el acto mediante el cual se da a conocer una resolución a las partes interesadas dentro del procedimiento.

En este orden de ideas es necesario recordar que también dentro del capítulo primero de la presente investigación se asentó dentro del apartado relativo a las notificaciones, las normas a seguir para la realización de las mismas y que son contempladas por nuestro ordenamiento laboral vigente dentro de su Título Décimo Cuarto denominado “Derecho Procesal del Trabajo” en su Capítulo VII de las notificaciones, dentro del cual el artículo 752 establece que “Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en este Capítulo”, y por consecuencia al haber alguna violación al citado Capítulo VII del referido Título Décimo Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, procede el incidente de nulidad previsto por la fracción I del artículo 762 del mencionado ordenamiento. Es necesario dejar en claro que el término para interponer el multicitado incidente de nulidad es el genérico de tres días establecido dentro de nuestro Código laboral en su artículo 735 el cual expresamente establece que “Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tengan fijado un término, éste será el de tres días hábiles”, plazo que comenzará a correr al día siguiente al en que surta efecto la notificación realizada en contravención a lo establecido por el Título Décimo Cuarto Capítulo VII, de la Ley Federal del trabajo, contándose en el, el día de su vencimiento como lo señala en su

artículo 733.

Se transcriben contradicciones de tesis aplicables:

No. Registro: 181,092
 Jurisprudencia
 Materia(s): Laboral
 Novena Época
 Instancia: Segunda Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 Tomo: XX, Julio de 2004
 Tesis: 2a./J. 91/2004
 Página: 284

NULIDAD. EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL EL INCIDENTE PREVISTO EN LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 762 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ÚNICAMENTE PROCEDE EN CONTRA DE LAS NOTIFICACIONES PRACTICADAS CON VIOLACIÓN A LO ESTABLECIDO EN EL CAPÍTULO VII DEL TÍTULO CATORCE DE LA LEY CITADA.

De las consideraciones sustentadas por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 36/2002-SS, de la que derivó la jurisprudencia 2a./J. 65/2002, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVI, julio de 2002, página 259, bajo el rubro: "NULIDAD DE NOTIFICACIONES EN EL JUICIO LABORAL. ESTE INCIDENTE, RESPECTO DE LAS PARTES QUE HAN COMPARECIDO, CONSTITUYE UN MEDIO ORDINARIO DE DEFENSA Y DEBE AGOTARSE ANTES DE ACUDIR AL AMPARO, EXCEPTO CUANDO LA PARTE AFECTADA SE ENTERA DESPUÉS DEL LAUDO.", así como del significado en materia procesal laboral del concepto "nulidad de actuaciones" (en forma genérica), se concluye que aun cuando el artículo 762, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, dispone que se tramitará como incidente de previo y especial pronunciamiento, entre otras cuestiones, la "nulidad", sin especificar a qué tipo se refiere, lo cierto es que relacionando dicho precepto con el estudio conjunto de los artículos 739 a 751, 761 a 765, y especialmente de lo dispuesto en el 752 de la propia ley, se advierte que el legislador se refiere a la nulidad de las notificaciones, lo que se corrobora si se atiende a los principios de economía, concentración y sencillez que rigen el derecho procesal del trabajo previstos en el artículo 685, así como lo ordenado en el artículo 848 de la ley de la materia, que dispone expresamente que las resoluciones que dicten las Juntas no pueden ser invalidadas por medio de defensa alguno, por lo que el incidente de nulidad previsto en el artículo 762, fracción I, únicamente procede en relación con las notificaciones practicadas durante el procedimiento laboral, en forma distinta a la regulada en el capítulo VII del título catorce de la propia ley.

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

Tesis de jurisprudencia 91/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dos de julio de dos mil cuatro.

No. Registro: 180,118
 Jurisprudencia
 Materia(s): Laboral
 Novena Época
 Instancia: Segunda Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 Tomo: XX, Noviembre de 2004
 Tesis: 2a./J. 156/2004
 Página: 69

NULIDAD DE NOTIFICACIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EL INCIDENTE RELATIVO DEBE PROMOVERSE DENTRO DEL PLAZO GENÉRICO DE TRES DÍAS HÁBILES PREVISTO EN EL ARTÍCULO 735 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A PARTIR DE QUE EL AFECTADO TENGA CONOCIMIENTO O SE MANIFIESTE SABEDOR DE LA ACTUACIÓN QUE LE AGRAVIA, Y SE CONTARÁ EL DÍA DE SU VENCIMIENTO.

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

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

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

b) Incidente de competencia.

Dentro del capítulo primero de la presente investigación se abordó lo relativo a la competencia y se dio una definición de lo que se tiene que entender por la misma y en este sentido debemos recordar que la competencia constituye la limitante de la jurisdicción, ya que aquélla es el campo o esfera dentro de la cual una autoridad puede desempeñar sus atribuciones y funciones, tal y como lo explicaba el jurista Cipriano Gómez Lara, de lo anterior

se infiere que la competencia es la medida de la jurisdicción.

El texto de la Ley Federal del Trabajo contempla lo relativo a la competencia tanto en su Título Once denominado Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales dentro de su Capítulo II relativo a la Competencia Constitucional de las Autoridades del Trabajo, como en su Título Catorce titulado Derecho Procesal del Trabajo en su Capítulo III de las Competencias. De los anteriores títulos y capítulos a que se ha hecho mención se desprende que en materia de trabajo la competencia puede ser local o federal así como por territorio.

La competencia federal es determinada tanto por el artículo 123 apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como por el artículo 527 de nuestro ordenamiento laboral vigente, ya que los citados preceptos legales disponen que "la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de..." las ramas industriales y clases de empresas enunciadas en dichos artículos, los cuales son uniformes en virtud de que la Ley Federal del Trabajo transcribe íntegramente la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional en su artículo 527. Asimismo dichos dispositivos legales establecen que también corresponde a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo cuando:

- a) Se trate de asuntos o conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas;
- b) Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y,
- c) Obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo. En este caso el artículo 527-A del Código Laboral dispone que las autoridades de la federación serán

auxiliadas por las locales en la aplicación de las citadas normas cuando se trate de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de las mencionadas autoridades locales.

Si dentro de la demanda presentada ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje existen obligaciones relativas en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, dicha autoridad local ordenará se saque copia de la demanda al admitir la misma, así como de los documentos presentados por el actor y se remitan inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución de dichas cuestiones exclusivamente, tal y como lo prevé el artículo 699 de nuestra Ley laboral.

Se puede manifestar que la competencia local es por exclusión ya que es competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, las primeras actualmente en desuso, de las entidades federativas conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción territorial y que no sean competencia de las Juntas Federales.

Por lo que respecta a la competencia por razón del territorio, esta es contemplada dentro del artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo el cual a la letra establece:

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

- I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;
- II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos 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 la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;

V. En los conflictos entre patronos o trabajadores entre si, la Junta del domicilio del demandado; y

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo”.

Una vez que se ha hecho referencia a la competencia federal, local y por territorio, es necesario manifestar que el momento procesal oportuno para interponer las cuestiones de competencia es en la etapa de demanda y excepciones dentro de la audiencia referida por el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo. Dichas cuestiones dentro del derecho del trabajo, a diferencia de otras materias, solo pueden ser promovidas por declinatoria la cual consiste en solicitar al tribunal que está conociendo del asunto dejé de conocer del mismo y remita los autos al tribunal competente.

Una vez planteado el incidente de competencia en la etapa procesal a que se ha hecho mención, la junta del conocimiento deberá señalar dentro

de las veinticuatro horas siguientes día y hora para la celebración de la audiencia incidental tal como lo dispone el Código laboral en su artículo 763 al tratarse de un incidente de previo y especial pronunciamiento que suspende la tramitación del procedimiento, asimismo el correlativo 703 establece que la Junta del conocimiento debe oír a las partes y aceptarles las pruebas que estime pertinentes para dictar en el acto resolución, sin embargo este último precepto cae en clara contradicción con el citado artículo 763 en virtud de que del mismo se desprende que la tramitación del incidente debe sustanciarse inmediatamente después de haberse interpuesto el mismo dentro de la etapa de demanda y excepciones, es decir, que la Junta no señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia incidental.

Es necesario recordar que el artículo 878 fracción V del multicitado ordenamiento laboral dispone que “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”, por lo que independientemente de la interposición del incidente de competencia la parte demandada debe contestar de manera cautelar la demanda.

Se transcribe contradicción de tesis aplicable:

No. Registro: 207,818

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

58, Octubre de 1992

Tesis: 4a./J. 20/92

Página: 21

Genealogía: Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 96, página 68.

CONTESTACION A LA DEMANDA LABORAL. DEBE FORMULARSE EN UN ACTO CONTINUO, AUNQUE SE OPONGAN EXCEPCIONES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.

Conforme al principio de concentración que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y que confirman múltiples preceptos de dicho cuerpo de ley, el procedimiento laboral tiende a centralizar las cuestiones litigiosas con el fin de evitar dilaciones procesales y

contribuir a la expeditéz de las resoluciones. Dentro de este contexto, corroborado específicamente por el artículo 878, fracciones III, IV y V, de la mencionada Ley, la contestación a la demanda debe producirse en un solo acto aunque se opongan excepciones de previo y especial pronunciamiento, sin que las Juntas puedan, válidamente, permitir que se suspenda la contestación al oponerse alguna de dichas excepciones para substanciarla y resolverla, con el propósito de que con posterioridad continúe en el uso de la palabra el demandado y termine de oponer sus excepciones, ya que este proceder que tolera el fraccionamiento de la contestación a la demanda carece de fundamento legal, sin que puedan considerarse como apoyo los artículos 762 y 763 de dicha Ley, que ordenan la tramitación incidental de tales excepciones, en virtud de que estos preceptos se refieren a la forma de substanciar esas defensas, pero una vez que el demandado ha agotado su contestación.

Contradicción de tesis 9/91. Entre el Primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 21 de septiembre de 1992. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Marcos García José.

Tesis de Jurisprudencia 20/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el veintiuno de septiembre de mil novecientos noventa y dos. Unanimidad de cuatro votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte. Ausente: Felipe López Contreras, previo aviso.

Una vez interpuesto el incidente de competencia por alguna de las partes, no basta que la parte contraria se allane al mismo para que la Junta que conoce del asunto automáticamente se declare incompetente por existir dicho allanamiento, sino que la Junta está obligada a analizar la cuestión de competencia de manera minuciosa y si existen datos que lo justifiquen se declarará incompetente, en caso contrario a pesar de existir el citado allanamiento la misma sostendrá su competencia, lo anterior encuentra sustento en la siguiente jurisprudencia que se transcribe:

No. Registro: 200,780

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
I, Junio de 1995

Tesis: 2a./J. 23/95

Página: 100

COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL. EL ALLANAMIENTO DE UNA DE LAS PARTES AL INCIDENTE PLANTEADO POR SU CONTRARIA ES INEFICAZ PARA QUE SE SURTA AQUELLA.

El allanamiento de una de las partes a la incidencia de competencia planteada por su contraria, es ineficaz para otorgarle competencia a una Junta que, por razón de la materia, no

la tiene, dado que las normas que regulan la distribución de competencias en los juicios laborales son de orden público y, por ende, su observancia es obligatoria, ya que el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo prevé que el proceso del derecho del trabajo se sustanciará y decidirá en los términos señalados por la propia ley y el diverso numeral 701 del mismo ordenamiento, establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de declararse incompetentes en cualquier estado del juicio, hasta antes de la audiencia del desahogo de pruebas, cuando existan datos en el expediente que así lo justifiquen.

Competencia 83/66. Entre la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. 29 de enero de 1969. Cinco votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Competencia 62/90. Entre la Junta Especial Número Seis de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México y la Junta Especial Número Catorce de la Federal de Conciliación y Arbitraje. 8 de octubre de 1990. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Víctor Jáuregui Quintero.

Competencia 213/92. Entre la Junta Especial Número Diecinueve de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León y la Junta Especial Número Dos de la Local de Conciliación y Arbitraje de dicho Estado. 16 de noviembre de 1992. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretaria: Ma. del Pilar Núñez González.

Competencia 109/95. Entre la Junta Especial Número Quince de la Federal de Conciliación y Arbitraje en México, Distrito Federal y la Junta Especial Número Siete de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de México. 28 de abril de 1995. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Juan Carlos Cruz Razo.

Competencia 133/95. Entre la Junta Especial Número Diecinueve de la Federal de Conciliación y Arbitraje en ciudad Guadalupe, Nuevo León y la Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje en ese Estado. 28 de abril de 1995. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Juan Carlos Cruz Razo.

Tesis de Jurisprudencia 23/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión privada del nueve de junio de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

Además de la facultad que poseen las partes para interponer el incidente de competencia, la Junta de oficio puede declararse incompetente en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, si en el expediente existen datos que lo justifiquen. En este caso la Junta citará a las partes y remitirá los autos a la Junta o Tribunal que estime competente, si ésta o aquél de declaran a su vez incompetentes al recibir el expediente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que deba decidir la competencia. Si se tratase de una Junta Especial que considere que el conflicto de su conocimiento es competencia de otra de la misma Junta,

también citará a las partes y se declarará incompetente remitiendo los autos a la Junta Especial que estime competente y si ésta última a su vez se declara incompetente remitirá el expediente a la autoridad que deba decidir sobre la competencia para que determine que Junta Especial debe continuar conociendo del conflicto.

De acuerdo al artículo 705 de la Ley Federal del Trabajo las autoridades que decidirán sobre las competencias serán:

“I. Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:

a) Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa, y

b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa.

II. Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre sí recíprocamente.

III. Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:

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

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

c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.

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

A pesar de que el citado artículo en su fracción III señala a la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para decidir sobre cuestiones de competencia, se debe entender que la Ley Federal del Trabajo se refiere a la actual Segunda Sala del máximo tribunal lo cual encuentra sustento en la siguiente tesis de jurisprudencia:

No. Registro: 200,620
 Jurisprudencia
 Materia(s): Laboral
 Novena Época
 Instancia: Segunda Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 III, Abril de 1996
 Tesis: 2a./J. 17/96
 Página: 133

COMPETENCIA LABORAL, LOS CONFLICTOS DE ESTE TIPO, CORRESPONDE RESOLVERLOS, EN LA ACTUALIDAD, A LA SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

El artículo 705, fracción III, inciso d) de la Ley Federal del Trabajo, reserva a la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la facultad de solucionar todos los conflictos competenciales suscitados entre las "Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional"; en la actualidad, debido a la reestructuración orgánica del más alto tribunal, derivada de las reformas constitucionales publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1994, la disposición legal citada debe relacionarse con la Segunda Sala, para establecer que a ésta corresponde el conocimiento de tales problemas de competencia, en términos del artículo 21, fracción VI de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, ya que a dicha Segunda Sala se le confirió el conocimiento y decisión de los asuntos en materias administrativa y del trabajo.

Competencia 27/96. Suscitada entre la Junta Especial Número Tres de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y la Segunda Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal. 1o. de marzo de 1996. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Adela Domínguez Salazar.

Competencia 29/96. Suscitada entre la Junta Especial Número Cuarenta y Ocho de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Campeche y la Junta Especial Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Campeche. 1o. de marzo de 1996. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Jorge Dionisio Guzmán González.

Competencia 506/95. Suscitada entre la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal y el Juez Noveno de lo Civil en el Distrito Federal. 1o. de marzo de 1996. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Alfredo E. Báez López.

Competencia 40/96. Suscitada entre la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Durango y la Junta Especial Número Veintisiete de la Federal de Conciliación y Arbitraje en ese Estado. 15 de marzo de 1996. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Víctor Francisco Mota Cienfuegos.

Competencia 55/96. Suscitada entre la Junta Especial Número Veinticuatro de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Aguascalientes y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el mismo Estado. 15 de marzo de 1996. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: M. Angélica Sanabria Martínez.

Tesis de jurisprudencia 17/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de marzo de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

Por regla general y como lo establece el artículo 706 de la Ley Federal del Trabajo “será nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente”, sin embargo lo anterior admite sus excepciones, las cuales son:

- a) El acto de admisión de la demanda aunque se presente ante Junta incompetente;
- b) Lo dispuesto por el artículo 704, es decir, si una Junta Especial se declara incompetente y remite los autos a otra Junta Especial de la misma Junta ya sea Federal o Local de Conciliación y Arbitraje el procedimiento continua a partir de la etapa en que se declaró incompetente la Junta Especial, sin embargo si una Junta Local remite los autos a una Federal o viceversa por haberse declarado incompetente el procedimiento debe reponerse en su totalidad.
- c) Lo dispuesto por el artículo 928 fracción V, relativo al procedimiento de huelga y que establece en la citada fracción que no podrá promoverse cuestión alguna de competencia; si la Junta una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declinatoria correspondiente; y,

- d) Cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el periodo de conciliación.

Existen dos vertientes en cuanto a la vía para impugnar la resolución incidental donde una Junta sostiene su competencia, por un lado si la cuestión de competencia versa entre una Junta Local y una Federal se debe acudir al juicio de amparo directo, es decir, hasta la emisión del laudo que ponga fin al conflicto, en virtud de que tanto una como otra Junta debe aplicar de manera indistinta la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, si se tratase de órganos jurisdiccionales de distinto régimen donde se involucran otros ordenamientos jurídicos, se debe acudir al juicio de amparo indirecto, lo que significa que la resolución donde una Junta sostiene su competencia debe ser impugnada dentro del término genérico de quince días que se tiene para la interposición de la demanda de garantías ante el Juez de Distrito, término que comienza a correr a partir de la legal notificación de la resolución incidental que consistirá en el acto reclamado, tal y como lo sustenta la siguiente tesis de jurisprudencia:

No. Registro: 194,369
 Jurisprudencia
 Materia(s): Laboral
 Novena Época
 Instancia: Segunda Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 IX, Marzo de 1999
 Tesis: 2a./J. 19/99
 Página: 93

COMPETENCIA. LA RESOLUCIÓN DE UNA JUNTA FEDERAL O LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, QUE DECLARA IMPROCEDENTE ESA EXCEPCIÓN, SÓLO SE PUEDE IMPUGNAR EN AMPARO DIRECTO Y NO EN EL INDIRECTO.

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia número P./J. 24/92, visible en la página 11 del Tomo 56 correspondiente al mes de agosto de mil novecientos noventa y dos, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, con el rubro: "EJECUCIÓN IRREPARABLE. SE PRESENTA, PARA EFECTOS DE LA PROCEDENCIA DEL AMPARO INDIRECTO CONTRA ACTOS DENTRO DEL JUICIO, CUANDO ÉSTOS AFECTAN DE MODO DIRECTO E INMEDIATO DERECHOS SUSTANTIVOS.", sostuvo que para la procedencia del juicio de amparo indirecto, en términos de la fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo, se debe entender que son de "ejecución irreparable" los actos dentro del juicio cuando afectan de modo directo e inmediato

derechos sustantivos consagrados en la Constitución, mas no cuando afectan derechos adjetivos. Por tanto, en aplicación de esa jurisprudencia debe considerarse que la resolución de una Junta de Conciliación y Arbitraje en la que sostiene su competencia para seguir conociendo del juicio laboral, debe estimarse que no tiene sobre las personas o las cosas una ejecución de imposible reparación, en términos de los artículos 107, fracción III, inciso b) de la Constitución Federal y 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, pues no se traduce en infracción de derechos sustantivos sino en violación de derechos adjetivos, que sólo produce efectos formales o intraprocesales, toda vez que la cuestión competencial se limita a determinar si una Junta Federal o una Local de Conciliación y Arbitraje resulta competente para conocer del juicio respectivo, para cuya resolución ha de aplicarse el mismo ordenamiento, esto es, la Ley Federal del Trabajo por cualquiera de las dos Juntas. En cambio, cuando la aceptación de la competencia involucre a órganos jurisdiccionales de distinto régimen como la que se da entre una Junta de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal Fiscal de la Federación o el Contencioso Administrativo de alguna entidad federativa, en donde lógicamente, la aplicación primordial sería de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de la Ley Orgánica del Tribunal Fiscal de la Federación o de la Ley Orgánica del Contencioso Administrativo de la entidad federativa que corresponda, el amparo debe ser indirecto.

Contradicción de tesis 89/97. Entre las sustentadas por el Primero, Tercero y Octavo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 27 de noviembre de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Hugo Guzmán López.

Tesis de jurisprudencia 19/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de febrero de mil novecientos noventa y nueve.

c) Incidente de personalidad.

Las cuestiones de personalidad dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, se encuentran contenidas dentro del título Catorce en su Capítulo II denominado "De la Capacidad y Personalidad". Cabe mencionar que las partes son el concepto medular de todo procedimiento, en virtud de que si no existieran aquéllas no tendría vida éste último. El artículo 689 del citado ordenamiento dispone que "son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones", sin embargo como se desarrolló dentro del apartado respectivo al llamamiento a terceros, las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto pueden intervenir en él acreditando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a Juicio por la Junta.

No obstante lo anterior las partes pueden comparecer a juicio ya sea de manera personal, es decir, directamente o por conducto de apoderado legalmente autorizado, tratándose de éste último existen reglas para que pueda acreditar su personalidad, las cuales en términos de los artículos 692 y 694 son:

- a) Si el compareciente actúa como apoderado de una persona física, basta que comparezca mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;
- b) En caso de que el apoderado actúe como representante legal de persona moral, debe exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;
- c) En el supuesto de que 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
- d) Al tratarse de sindicatos, sus representantes acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando se trate de competencia federal, pero si se tratase de competencia local con la certificación extendida por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato. Sin embargo esto último cae en contradicción con lo establecido por el artículo 693 de nuestra Ley laboral toda vez que el precepto invocado establece que las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo 692, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente

representan a la parte interesada, empero, el citado correlativo 692 dispone que dichos representantes de los sindicatos deben acreditar su personalidad únicamente con la certificación a que se ha hecho referencia.

e) Además de las anteriores hipótesis los apoderados pueden recibir poder de los trabajadores, patrones y organizaciones sindicales, con lo que acreditarán su personalidad, mediante simple comparecencia previa identificación de los mismos ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los puedan representar ante cualquier autoridad del trabajo.

Una vez que las anteriores reglas han quedado definidas, se establece que el incidente de personalidad, el cual debe ser planteado en la etapa de demanda y excepciones, tiene como finalidad objetar por cualquiera de las partes la personalidad con la que se ostenta el apoderado o representante legal de su contraria; en caso de resultar procedente el incidente de falta de personalidad planteado por alguna de las partes se darían las hipótesis previstas por el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que si no comparece la parte actora a la etapa de demanda y excepciones se tendrá por reproducido su escrito de demanda, si quien no comparece a la anterior etapa mencionada es la parte demandada se tendrá por contestada la demanda 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 es cierto lo afirmado en la demanda; no obstante lo anterior si las partes no comparecen a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas tendrán por perdido su derecho para ofrecer las mismas.

Cabe destacar que el incidente de personalidad es el único incidente de previo y especial pronunciamiento que cumple lo dispuesto por el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que los incidentes

que sean promovidos dentro de una audiencia o diligencia deben ser sustanciados y resueltos de plano oyendo previamente a las partes, para poder continuar con el procedimiento.

Se transcribe tesis de jurisprudencia aplicable:

No. Registro: 189,011
 Jurisprudencia
 Materia(s): Laboral
 Novena Época
 Instancia: Segunda Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 XIV, Agosto de 2001
 Tesis: 2a./J. 31/2001
 Página: 193

PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LAS OBJECIONES QUE AL RESPECTO SE REALICEN DEBERÁN RESOLVERSE DE PLANO, OYENDO A LAS PARTES EN LA AUDIENCIA DE LEY.

Si se toma en consideración que de conformidad con la interpretación armónica de lo dispuesto en los artículos 761 a 763 de la Ley Federal del Trabajo, el incidente de falta de personalidad es un incidente de previo y especial pronunciamiento que necesariamente debe ser tramitado dentro del expediente principal en donde surgió la controversia y que cuando sea promovido dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, resulta inconcuso que la objeción a la personalidad de alguna de las partes en el juicio laboral debe resolverse de plano, oyendo a las partes en la audiencia de ley, a efecto de evitar dilaciones procesales innecesarias y con la única condición de que en la resolución correspondiente, la Junta de Conciliación y Arbitraje exprese las razones jurídicas que haya tomado en cuenta para resolver en los términos en que lo haya hecho. Lo anterior se encuentra robustecido con el texto de la exposición de motivos de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el cuatro de enero de mil novecientos ochenta, del que se desprende que el espíritu del legislador al incorporar tal reforma fue, entre otros, el de agilizar la tramitación de los procedimientos, apoyándose para ello en los principios de inmediatez y concentración procesal, motivo por el cual consideró pertinente que las objeciones que se hagan valer en relación con la personalidad de las partes en la audiencia de ley, deberán ser resueltas de plano en la misma pieza de autos, oyendo a las partes en ese momento, sin que para el caso se requiera de la tramitación de incidente formal alguno.

Contradicción de tesis 19/2001-SS. Entre las sustentadas por el entonces Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y de Trabajo del Cuarto Circuito, ahora Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo circuito. 29 de junio de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Arnulfo Moreno Flores.

Tesis de jurisprudencia 31/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del tres de agosto de dos mil uno.

Para finalizar con lo relativo al incidente de personalidad, es necesario destacar que la resolución incidental que resuelva la cuestión referente a la personalidad deberá por regla general ser impugnada mediante el juicio de amparo indirecto ante el Juez de Distrito en Materia del Trabajo, resultando necesario, para acudir al juicio anteriormente citado, haber agotado el citado incidente de personalidad toda vez que se ha considerado que el juicio de amparo es un medio extraordinario de defensa y para acudir a él debe agotarse en la vía ordinaria los recursos que procedan. No obstante lo anterior si la Junta del conocimiento se pronuncia sobre cuestiones de personalidad en el laudo que pone fin al conflicto, procede el amparo directo.

Lo anterior encuentra sustento en los siguientes criterios:

No. Registro: 194,553
 Jurisprudencia
 Materia(s): Laboral
 Novena Época
 Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 IX, Febrero de 1999
 Tesis: 2a./J. 7/99
 Página: 169

PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL. POR REGLA GENERAL DEBE RECLAMARSE EN AMPARO INDIRECTO, EXCEPTO CUANDO LA JUNTA, DENTRO DEL JUICIO, DESCONOZCA O RECHACE LA DE QUIEN COMPARECE POR EL ACTOR, O CUANDO, EN EL LAUDO, HAGA PRONUNCIAMIENTO ESPECÍFICO SOBRE LA CUESTIÓN, CASOS EN LOS CUALES PROCEDE EL AMPARO DIRECTO.

Conforme al criterio actual del Tribunal Pleno de la Suprema Corte, recogido en la tesis P. CXXXIV/96, publicada en las páginas 137 a 139, del Tomo IV, noviembre de 1996, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, que se intitula "PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN QUE DIRIME ESTA CUESTIÓN, PREVIAMENTE AL FONDO, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO (INTERRUPCIÓN PARCIAL DE LA JURISPRUDENCIA PUBLICADA BAJO EL RUBRO 'PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN QUE DESECHA LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE PERSONALIDAD SIN ULTERIOR RECURSO, ES IMPROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO, DEBIENDO RECLAMARSE EN AMPARO DIRECTO CUANDO SE IMPUGNA LA SENTENCIA DEFINITIVA.').", la regla general es que procede el amparo indirecto en contra de las resoluciones que, previamente al fondo, dirimen una cuestión de personalidad en el juicio ordinario laboral. De la misma ejecutoria aparece que esa regla tiene dos excepciones, a saber: a) cuando la autoridad laboral dicte resolución en la que desestime la personalidad de quien comparece como representante del actor, lo cual pone fin al juicio sin decidirlo en lo principal; y, b) en el caso de que haga pronunciamiento específico sobre la personalidad -de cualquiera de las partes- en el laudo, el cual es definitivo, hipótesis en las

que, conforme a los artículos 107, fracción III, inciso a), de la Constitución Federal, 44, 46, tercer párrafo, y 158 de la Ley de Amparo, procede el amparo directo.

Contradicción de tesis 49/98. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y los Tribunales Colegiados Primero del Décimo Sexto Circuito y Primero del Décimo Primer Circuito. 15 de enero de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Gabriel Clemente Rodríguez.

Tesis de jurisprudencia 7/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del quince de enero de mil novecientos noventa y nueve.

No. Registro: 194,552

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta IX, Febrero de 1999

Tesis: 2a./J. 8/99

Página: 135

PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL. ANTES DE ACUDIR AL AMPARO, DEBEN AGOTARSE LOS MEDIOS ORDINARIOS DE DEFENSA Oponiendo las excepciones y defensas que establece la ley respectiva.

Los artículos 107, fracción III, incisos a) y b), de la Constitución Federal y 73, fracciones XIII y XIV, de la Ley de Amparo, establecen que el quejoso, previamente al ejercicio de la acción constitucional, debe agotar los medios ordinarios de defensa que prevén los preceptos aplicables, pues de no ser así, el amparo indirecto será improcedente, o el concepto de violación inoperante, en razón de que el juicio de amparo es un medio extraordinario de defensa y, por lo tanto, para acudir a él es necesario agotar, en la vía ordinaria, los recursos que procedan. Ahora bien, los artículos 762, fracción III, 763 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo establecen que en materia de personalidad, dentro del juicio, las partes pueden impugnarla a través de la excepción o incidente que procedan y culmina con la interlocutoria relativa; tal defensa es necesaria para que la Junta se pronuncie sobre el tema, ya que si aquella no se agota o ésta no decide, el amparo será improcedente. Los medios ordinarios de defensa están instituidos para que los afectados los hagan valer, conforme al principio de definitividad del juicio de amparo, que es un medio extraordinario de defensa, de modo que si las partes no tuvieran la carga de agotar defensas, excepciones o recursos ante la autoridad responsable, el amparo se convertiría en un recurso ordinario y el Juez de amparo suplantaría las facultades de aquélla.

Contradicción de tesis 49/98. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y los Tribunales Colegiados Primero del Décimo Sexto Circuito y Primero del Décimo Primer Circuito. 15 de enero de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Gabriel Clemente Rodríguez.

Tesis de jurisprudencia 8/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del quince de enero de mil novecientos noventa y nueve.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IV, noviembre de 1996, página 137, tesis P. CXXXIV/96, de rubro: "PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN QUE DIRIME ESTA CUESTIÓN, PREVIAMENTE AL FONDO, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO (INTERRUPCIÓN PARCIAL DE LA JURISPRUDENCIA PUBLICADA BAJO EL RUBRO 'PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN QUE DESECHA LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE PERSONALIDAD SIN ULTERIOR RECURSO, ES IMPROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO, DEBIENDO RECLAMARSE EN AMPARO DIRECTO CUANDO SE IMPUGNA LA SENTENCIA DEFINITIVA.').".

d) Incidente de acumulación.

La acumulación es prevista por nuestra Ley laboral en el Capítulo X de su Título Catorce. Con respecto al presente incidente el jurista Miguel Bermúdez Cisneros opina al respecto 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 está promoviendo, con la finalidad de que ambos juicios sean resueltos en una sola sentencia".⁵⁵

En este mismo orden de ideas el Diccionario Jurídico Mexicano considera que "se reconoce generalmente, que la acumulación obedece a razones de economía procesal y a la necesidad y conveniencia de evitar que, de seguirse separadamente los diversos procesos pudieran dictarse sentencias contradictorias, lo que acarrearía grave daño al prestigio de la administración de justicia, además de los perjuicios que necesariamente podrían irrogarse a las partes".⁵⁶

Además de lo anteriormente expuesto cabe destacar que nuestra Ley Federal del Trabajo vigente establece en su artículo 766 los casos en que procede la acumulación ya sea de oficio o a instancia de parte, y dichos casos son:

⁵⁵ BERMÚDEZ CINSNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Op. Cit. P. 176.

⁵⁶ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. P. 97.

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

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

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

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

De las citadas fracciones se puede llegar a la conclusión que en los supuestos previstos por las fracciones I. y II. estamos ante la presencia de acumulación de acciones toda vez que se trata de las mismas partes; el supuesto previsto por la fracción III. trata sobre la acumulación de procesos porque son diversos actores contra un mismo demandado y la fracción IV. trata de evitar que los hechos o prestaciones reclamadas originen resoluciones contradictorias, como ejemplo de la ésta última fracción podemos citar la tesis aislada emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito en materia de Trabajo en el juicio de amparo 63/93 en la cual la Junta Responsable comete una violación procesal al declarar improcedente el incidente de acumulación de autos en el que en un juicio una persona funge como parte actora y en otro aparece como parte patronal de la misma fuente de trabajo, en virtud de que a todas luces se actualiza la hipótesis establecida en la citada fracción IV. del artículo 766 de la Ley laboral, toda vez de que al tener al mismo tiempo una persona el carácter de trabajadora y el de patrón en dos juicios diversos respecto de la misma fuente de trabajo, los laudos que se pronuncien en los mismos pueden ser contradictorios puesto que resultaría ilógico que dicha persona tenga el citado doble carácter. A continuación se transcribe la citada tesis:

No. Registro: 198,892
Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
V, Mayo de 1997
Tesis: XVII.2o.32 L
Página: 684

VIOLACIÓN PROCESAL. SE CONFIGURA CUANDO LA JUNTA RESPONSABLE DECLARA IMPROCEDENTE EL INCIDENTE DE ACUMULACIÓN DE AUTOS, EN EL QUE EN UN JUICIO UNA PERSONA TIENE EL CARÁCTER DE TRABAJADORA Y, EN OTRO APARECE COMO PARTE PATRONAL DEMANDADA, DE LA MISMA FUENTE DE TRABAJO.

La autoridad responsable incurre en una violación a las leyes del procedimiento, análoga a la prevista en el artículo 159, fracción V, de la Ley de Amparo, si declara improcedente el incidente de acumulación de procesos laborales promovido con base en el artículo 766, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, que establece: "En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes: ... IV. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza, las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias."; puesto que si queda demostrado que la quejosa aparece simultáneamente como parte actora y trabajadora en un juicio, demandando a la patronal, y en otro resulta con el carácter de parte demandada o patronal respecto de la misma negociación, es indudable que se actualiza el supuesto previsto en el precepto legal citado, en tanto que al tener una persona al mismo tiempo, por una parte, el carácter de trabajadora y, por otra, el de patrón, en dos juicios diversos respecto de la misma fuente de trabajo, los laudos que se pronuncien en los mismos pueden ser contradictorios, pues en un juicio se podría reconocer a la quejosa la calidad de trabajadora de la negociación demandada y, en el otro, el carácter de patrón de dicha negociación, lo que es insostenible, porque es ilógico que si una persona instaura un juicio laboral como trabajador de determinada empresa, pudiera tener a la vez el carácter de patrón respecto de un empleado de la misma negociación; en esas circunstancias, debe declararse procedente el incidente de acumulación de juicios laborales, para evitar el pronunciamiento de laudos contradictorios, y ordenarse que el juicio más reciente se acumule al más antiguo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 63/97. Aracely Urias. 3 de abril de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Gómez Molina. Secretario: Rafael Maldonado Porras.

Con base en el artículo 767 de la Ley laboral en cita "si se declara procedente la acumulación, el juicio o juicios más recientes, se acumularán al más antiguo", asimismo cabe destacar que de acuerdo a lo supuesto por el

artículo 769 de la Ley Federal del Trabajo, la acumulación declarada procedente producirá los siguientes efectos:

- a) En el caso de la fracción I del artículo 766, no surtirá efecto alguno lo actuado en el juicio o juicios acumulados y únicamente surtirán efecto las actuaciones del juicio más antiguo, toda vez que al ser juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado se reclaman las mismas prestaciones.
- b) En los casos previstos por las fracciones II, III y IV del artículo 766, los conflictos se resolverán por la misma Junta en una sola resolución.

Es necesario hacer mención que las demandas que se presenten en relación con las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de seguridad e higiene en el trabajo, no serán acumulables a ninguna otra acción, y en el caso de que cualquiera de éstas acciones se ejercitara conjuntamente con otras derivadas de la misma relación de trabajo y la demanda fuera presentada ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, ésta última al admitir la demanda ordenará se saque copia de la misma, así como de los documentos presentados por el actor y se remitan inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución de dichas cuestiones exclusivamente, tal y como lo prevé el artículo 699 de nuestra Ley laboral.

En virtud de lo anterior se transcribe la siguiente tesis aislada:

No. Registro: 185,986
Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XVI, Septiembre de 2002

Tesis: XI.3o.13 L
Página: 1387

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. SE SURTE SU COMPETENCIA CUANDO EL CONFLICTO PLANTEADO SE REFIERE A OBLIGACIONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO O DE SEGURIDAD E HIGIENE.

La interpretación armónica de los artículos 123, apartado A, fracción XXXI, inciso b), último párrafo, de la Constitución Federal, 51, fracción VII, 527, 529, 698 y 699 de la Ley Federal del Trabajo, permite considerar que en tratándose de una demanda en la que se reclama la rescisión de la relación laboral por causas imputables al patrón sin responsabilidad para los trabajadores, que se hace consistir en que la fuente de trabajo presenta condiciones de alto riesgo de sufrir un accidente, de adquirir enfermedades profesionales por no proporcionárseles la capacitación necesaria, ni el equipo de seguridad para el desempeño de sus actividades, por imperativo de los principios constitucionales establecidos en el numeral aludido, acogidos por la propia Ley Federal del Trabajo, es competente para conocer de la controversia la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; por ende, cuando en la demanda se ejerciten acciones relacionadas con obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, y la misma es presentada ante una Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en atención a que la competencia es una cuestión de orden público y, por consecuencia, su observancia es obligatoria, dicha Junta, al proveer sobre la admisión de la demanda, deberá ordenar sacar copia de la misma, así como de los documentos presentados por el actor, los que remitirá en forma inmediata a la Junta Federal para su sustanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 748/2001. Din, S.A. de C.V. 7 de junio de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Patricia Mújica López. Secretario: Zirahuén Duarte Briz.

Dentro de las cuestiones relativas a la acumulación es competente para conocer de la misma la Junta de Conciliación y Arbitraje que hubiere prevenido, por otro lado para la tramitación y resolución de la acumulación se observarán las normas contenidas en los artículos 761 a 765 de la Ley Federal del Trabajo, artículos que se refieren al Capítulo IX denominado de los incidentes, el cual es parte del Título Catorce de la Ley en cita, donde el correlativo 762 fracción IV. considera a la acumulación como un incidente de previo y especial pronunciamiento. Asimismo la resolución que estima improcedente la acumulación al constituir una violación procesal, es decir, una violación a derechos adjetivos, debe ser combatida mediante el juicio de amparo directo una vez que se haya emitido el laudo que pone fin al asunto de que se trate.

Se transcribe la siguiente tesis aislada:

No. Registro: 202,771

Tesis aislada

Materia(s): Común

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

III, Abril de 1996

Tesis: XX.70 K

Página: 464

RESOLUCIONES DICTADAS EN EL INCIDENTE DE ACUMULACION. DEBEN SER IMPUGNADAS EN AMPARO DIRECTO LAS.

La resolución que declare la acumulación planteada por cualquiera de las partes en un juicio laboral, no constituye acto de ejecución irreparable, supuesto que no afecta algún derecho sustantivo protegido por las garantías individuales, y tal resolución sólo implica afectación a derechos adjetivos o procesales que pueden ser reparados en caso de que los afectados obtengan sentencia favorable; por tanto, la resolución que estima improcedente la acumulación, constituirá una transgresión procesal que podrá ser combatida al promover amparo directo contra el laudo que en su caso, sea contrario a los intereses de la parte quejosa.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Amparo en revisión 496/95. Lucinda Núñez Constantino. 25 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Avendaño. Secretario: Manuel de Jesús Cruz Espinosa.

e) Incidente de excusas.

Lo relativo a las excusas es contemplado por nuestra actual ley laboral, dentro de su Título Catorce en el Capítulo IV denominado "De los impedimentos y excusas", del artículo 707 al 711. Cabe hacer mención que antes de que fuera efectuada a la Ley Federal del Trabajo la reforma del año 1980, la citada Ley contemplaba la recusación, actualmente la anterior figura jurídica ya no forma parte de nuestro Código laboral prevaleciendo única y exclusivamente las excusas y existen las que son hechas valer tanto por los funcionarios que quedan impedidos para conocer del asunto, como las formuladas a manera de denuncia e interpuestas las partes dentro del proceso. Lo anterior encuentra sustento en el artículo 708 de la actual Ley

laboral, toda vez que establece 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 intervengan, cuando se encuentren comprendidos en alguno de los supuestos...” que de manera posterior se enunciarán.

Previo a continuar con el desarrollo del presente apartado es pertinente hacer referencia a la diferencia existente entre lo que es un impedimento y lo que debe entenderse por excusa. El primero de los casos constituye las circunstancias personales que afectan la imparcialidad del juzgador y las cuales le impiden conocer del asunto jurídico en el cual intervienen. En tanto que la excusa significa el acto que lleva a cabo el funcionario para inhibirse del conocimiento de un juicio, toda vez que se encuentra afectado por un impedimento.

La Ley Federal del Trabajo contempla las siguientes hipótesis de impedimento para los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y de los auxiliares, las cuales surgen cuando:

- a) Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;
- b) Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;
- c) Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;
- d) 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;

- e) Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;
- f) Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;
- g) Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y
- h) Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

Una vez que se ha hecho mención a las hipótesis que constituyen los impedimentos, los cuales dan lugar a las excusas, hay que resaltar que existen autoridades encargadas de instruir las y decidir las cuales son:

1. 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.
2. 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 (actualmente se denomina Jefe del Distrito Federal), cuando se trate del Presidente de la Junta Local.

Una vez que la autoridad tenga conocimiento del impedimento que le aqueja para seguir conociendo del juicio en que interviene, dentro de las 48 horas siguientes por escrito y bajo protesta de decir verdad, debe promover su excusa ante las autoridades señaladas con antelación según corresponda, acompañando las pruebas que lo justifiquen.

La autoridad que deba decidir sobre la excusa tan pronto la reciba puede resolver de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que ante ella comparezca el interesado y después de oírlo y recibir pruebas, de inmediato dictará su resolución. 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.

Ahora bien, se ha mencionado que existe la excusa a manera de denuncia que puede ser hecha valer por las partes en el proceso, la cual se origina al momento en que alguna de dichas partes notare que los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patronos ante las Juntas o el auxiliar se encuentra impedido para seguir conociendo del asunto en que intervienen, por las ya citadas causas y no se abstengan de seguir conociendo del citado asunto. En el anterior caso las partes pueden hacer su denuncia por escrito y acompañar las pruebas que acrediten el impedimento antes las autoridades ya señaladas y que son las encargadas de instruir y decidir sobre las excusas. En el referido caso la excusa se tramitará de igual manera que la realizada por el funcionario que se encuentra impedido, es decir, que la autoridad que deba decidir sobre la excusa tan pronto la reciba puede resolver de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que ante ella comparezca el interesado y después de oírlo y recibir pruebas, de inmediato dictará su resolución.

En ambos tipos de excusas, las hechas valer por el funcionario o por las partes, si se comprueba el impedimento se realizará la siguiente sustitución:

- 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.
- d) Los representantes de los trabajadores y de los patrones, por sus respectivos suplentes.

Si la excusa formulada a manera de denuncia por las partes es declarada procedente independientemente de la sustitución, el funcionario impedido será sancionado en los ya citados términos, es decir, la autoridad competente sancionará al funcionario con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia en el mismo asunto, será destituido.

A pesar de que el incidente de excusas es señalado como de previo y especial pronunciamiento por el artículo 762 de la Ley laboral y siendo el caso que dichos incidentes se caracterizan por suspender el procedimiento en virtud de que no se puede continuar con el mismo hasta en tanto dicha cuestión incidental no sea resuelta, por lo que existe una contradicción entre el artículo 763 de donde se deriva la suspensión del procedimiento con el artículo 711, ambos integrantes de la citada Ley, el cual establece que el procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la excusa, salvo disposición en contrario por la Ley.

C) De resolución posterior al laudo.

Es necesario recordar que nuestra actual Ley Federal del Trabajo en su artículo 837 establece cuales son las resoluciones laborales, entre las cuales adquieren particular relevancia los laudos, que son las resoluciones que deciden el fondo del conflicto, sin embargo, dichos laudos deben ser

ejecutados a fin de dar cumplimiento a lo previsto por los mismos y de esta manera concluir con el asunto de que se trate. Ahora bien, los incidentes que se pueden originar después de haber sido dictado un laudo por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje son los referentes a la revisión de actos del ejecutor, el incidente de liquidación y las tercerías, motivo por el cual se realizará el desarrollo de cada uno de ellos en el presente inciso que nos ocupa.

a) Incidente de revisión de actos del ejecutor.

Este incidente es establecido por la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo XIV titulado “De la revisión de los actos de ejecución” del Título Catorce y procede cuando en la ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en providencias cautelares se cometen violaciones por parte de los Presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados en la citada ejecución. De lo anterior se desprende que la revisión no se limita a los actos dictados en la ejecución de laudo o convenio, toda vez que procede contra los actos dictados en providencias cautelares en términos del artículo 857 de la Ley laboral que son el arraigo y secuestro provisional y en relación a lo previsto por el numeral 858 de la Ley referida dichas providencias pueden ser decretadas desde el momento de la admisión de la demanda o durante la sustanciación del juicio.

Se transcribe tesis aplicable:

No. Registro: 176,482
Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXII, Diciembre de 2005
Tesis: X.1o.71 L
Página: 2753

RECURSO DE REVISIÓN PREVISTO EN EL ARTÍCULO 849 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SU PROCEDENCIA NO SE LIMITA A LOS ACTOS DICTADOS EN EJECUCIÓN DE LAUDO O CONVENIO.

La procedencia del recurso de revisión previsto en el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo no se limita a los actos dictados en ejecución de laudo o de convenio, sino que dicho numeral dispone expresamente que también procede, entre otros casos, contra los dictados en las providencias cautelares, que en términos del numeral 857 de dicho ordenamiento son el arraigo y el secuestro provisional, y acorde con el diverso precepto 858 de la propia ley laboral pueden decretarse desde el momento de la admisión de la demanda o durante la sustanciación del juicio, sin que sea obstáculo a lo anterior que el capítulo XIV del título catorce de la ley obrera, dentro del cual se encuentra el numeral que prevé el mencionado recurso, se denomine "De la revisión de los actos de ejecución", toda vez que como se mencionó, de la remisión del referido artículo 849 a los numerales 857 y 858 de dicha ley, se advierte que el recurso de revisión es procedente, además, contra actos dictados en las providencias cautelares.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo en revisión 272/2005. Ediciones, Tratados y Equipos, S.A. de C.V. 26 de septiembre de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Alejandro Navarro Suárez. Secretario: Óliver Chaim Camacho.

La revisión debe ser presentada por la parte afectada por escrito ante la autoridad revisora dentro de los tres días siguientes al en que se tenga conocimiento del acto que se impugne, a dicho escrito se deberán anexar las pruebas que la parte afectada considere pertinentes a efecto de acreditar la violación en que se ha ocurrido al momento de la ejecución.

Las autoridades que conocerán de la revisión, en términos de lo establecido por el artículo 850 de la Ley laboral son las siguientes:

I. La Junta de Conciliación o la Junta Especial de la de Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuando se trate de actos de los Presidentes de las mismas;

II. El Presidente de la Junta o el de la Junta Especial correspondiente, cuando se trate de actos de los Actuarios o funcionarios legalmente habilitados; y

III. El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de actos del Presidente de ésta o cuando se trate de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria”.

Una vez promovida la revisión con sus respectivas pruebas, se dará vista a las partes con dicho escrito por tres días a efecto de que manifiesten lo que a su derecho convenga y ofrezcan las pruebas que juzguen pertinentes. Además de lo anterior se citará a las partes a una audiencia de pruebas y alegatos, dentro de los diez días siguientes a la presentación de la revisión, audiencia en la que se admitirán y desahogarán las pruebas procedentes y se dictará resolución.

Si la revisión es declarada procedente debe ser modificado el acto que la originó en los términos que procedan, por lo que se refiere a los funcionarios responsables al ser procedente la revisión se les aplicarán las sanciones disciplinarias previstas por el Título Doce de la Ley Federal del Trabajo denominado “Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje”, específicamente las contenidas del artículo 637 al 647 de la ley en cita. No obstante lo anterior, cabe reiterar que la revisión procedente solo tiende a modificar el acto que le dio origen y por ningún motivo podrá variar lo resuelto por el laudo emitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que esto último sólo puede ser impugnado mediante la interposición del juicio de amparo directo, cuando alguna de las partes considera se le causan agravios.

Se transcribe tesis aplicable:

No. Registro: 184,860
Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XVII, Febrero de 2003

Tesis: III.2o.T.78 L
Página: 1081

LAUDO. LO RESUELTO EN ÉL NO PUEDE VARIARSE MEDIANTE EL RECURSO DE REVISIÓN DE ACTOS DE EJECUCIÓN PREVISTO EN EL ARTÍCULO 849 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Lo resuelto en un laudo emitido por una Junta de Conciliación y Arbitraje debe impugnarse por la parte que considere le causa agravios, mediante la interposición de un juicio de amparo directo que contra él se plantee en el término que marca el artículo 21 de la Ley de Amparo, so pena de que tal resolución quede firme, independientemente de lo correcto o incorrecto de sus consideraciones y fundamentos de hecho y de derecho; luego, el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo señala que en contra de los actos de los presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares, procede la revisión, y el párrafo final de la fracción III del numeral 852 del mismo código laboral, indica que declarada procedente la revisión, se modificará el acto que la originó en los términos que procedan; de lo que se concluye que el recurso de revisión de actos de ejecución previsto en la ley laboral federal, únicamente puede, de ser fundado, modificar el acto de ejecución que la originó, pero es claro que tal recurso no puede alterar o variar de cualquier modo lo resuelto en el laudo, ya que contra ello solamente procede el juicio de amparo directo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 160/2002. Patricia Cruz Schulte. 17 de enero de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretario: José Ignacio Rodríguez Sánchez.

En caso de que la revisión promovida por alguna de las partes sea notoriamente improcedente, es decir, que se promueva con la finalidad de demorar o entorpecer la administración de justicia, el Presidente de la Junta podrá imponer a dicha parte una multa de dos a siete veces el salario mínimo general que rijan en el lugar y tiempo en que se cometió la violación.

Por lo que se refiere a la demanda de garantías, es de hacer notar que no procede el juicio de amparo indirecto ante el Juez de Distrito contra la resolución que declara infundada la revisión contra actos de ejecución, en virtud de que el artículo 114 de la Ley de Amparo en su fracción III, segundo párrafo, establece que "Si se trata de actos de ejecución de sentencia, sólo podrá promoverse el amparo contra la última resolución dictada en el procedimiento respectivo, pudiéndose reclamar en la misma demanda las demás violaciones cometidas durante ese procedimiento que hubieren dejado

sin defensa al quejoso”, y se debe considerar que la resolución que declara infundada la revisión no es la última dictada en la ejecución del laudo ni está encaminada a cumplirlo. Por lo que dicha resolución puede ser impugnada mediante el juicio de amparo ante el Juez de Distrito sólo al mismo tiempo que lo sea la última resolución que se llegue a dictar en el procedimiento de ejecución correspondiente.

Lo anterior encuentra sustento en la siguiente jurisprudencia:

No. Registro: 194,820
 Jurisprudencia
 Materia(s): Laboral
 Novena Época
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 IX, Enero de 1999
 Tesis: I.9o.T. J/34
 Página: 668

IMPROCEDENCIA DEL AMPARO CONTRA LA RESOLUCIÓN QUE DECLARA INFUNDADO EL RECURSO DE REVISIÓN CONTRA ACTOS DE EJECUCIÓN EN MATERIA LABORAL.

De conformidad con el artículo 114, fracción III, segundo párrafo, de la Ley de Amparo, cuando se trata de actos de ejecución de sentencia, sólo podrá promoverse el amparo contra la última resolución dictada en el procedimiento respectivo, pudiendo reclamarse en la misma demanda las demás violaciones cometidas durante ese procedimiento. Ahora bien, la resolución que declara infundado el recurso de revisión contra actos de ejecución, previsto en el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo, no es la última dictada en ejecución del laudo ni está encaminada a cumplirlo, sino, por el contrario, remueve el eventual obstáculo que para dicho cumplimiento representa el citado medio de impugnación; por ende, el mencionado acto no podrá ser impugnado en amparo desde luego, sino sólo al mismo tiempo que lo sea la última resolución que se llegue a dictar en el procedimiento de ejecución correspondiente.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 339/98. Petróleos Mexicanos. 18 de marzo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Amparo en revisión 439/98. Servicio Postal Mexicano. 1o. de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

Amparo en revisión (improcedencia) 489/98. Ferrocarriles Nacionales de México. 22 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Amparo en revisión (improcedencia) 859/98. Petróleos Mexicanos. 19 de agosto de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Rebeca P. Ortiz Alfie.

Amparo en revisión (improcedencia) 1029/98. San Nicolás de Bari, S.A. de C.V. 4 de noviembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Nota: Por ejecutoria de fecha 29 de septiembre de 2000, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 53/2000 en que había participado el presente criterio.

Quando la revisión de actos de ejecución sea promovida dentro del procedimiento de ejecución, ya que como se ha mencionado dicha revisión no se limita a los actos dictados en la ejecución de laudo o convenio, no procede la aplicación del artículo 686 del Código laboral el cual prevé que “Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren durante la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento...” en virtud de que al dictarse actos para sustanciar el mencionado procedimiento de ejecución ha concluido el proceso, y por tal motivo en dicha ejecución la Ley del Trabajo contempla la revisión de actos de ejecución distinta de la regularización del procedimiento.

Se transcribe tesis relacionada:

No. Registro: 187,730

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XV, Febrero de 2002

Tesis: I.6o.T.121 L

Página: 901

PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NO ESTÁN FACULTADAS PARA CORREGIR IRREGULARIDADES U OMISIONES OCURRIDAS DURANTE SU SUSTANCIACIÓN.

Durante la tramitación del procedimiento de ejecución resulta inaplicable el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo, en lo relativo a la facultad de la Junta responsable para corregir cualquier irregularidad u omisión ocurrida, porque dicho precepto otorga la atribución referida sólo en la tramitación del proceso laboral; por tanto, excluye a los actos dictados durante la sustanciación del referido procedimiento, porque el proceso laboral inicia con la presentación

de la demanda y concluye al dictarse el laudo respectivo, etapa durante la cual no se establece recurso alguno tendiente a modificar o regularizar el procedimiento; sin embargo, el diverso numeral 849 de la citada ley, claramente prevé el recurso de revisión contra los actos dictados por el presidente durante el procedimiento de ejecución regulado en el título quince de la ley laboral, el cual se sustanciará de conformidad con lo establecido en el capítulo XIV del título catorce de la referida Ley Federal del Trabajo.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 826/2001. Luis Aurelio Morales Mirón. 7 de noviembre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Augusto Santiago Lira.

b) Incidente de liquidación.

Este incidente previsto por la Ley laboral en su artículo 843, el cual es parte integrante del Capítulo XIII denominado “De las resoluciones laborales”, el cual a su vez forma parte del Título Catorce de la Ley en cita.

De la lectura del numeral en mención se desprende que este incidente es una excepción a la regla general de que en los laudos al tratarse de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena y una vez que sea cuantificado el importe de la prestación se señalarán las medidas con las cuales deberá ser cumplida la resolución, de lo anterior se deriva que si en el laudo no se determina el salario que sirva de base para la condena, como ejemplificativamente puede ser el salario que debe tomarse en cuenta en el pago de alguna pensión o cuando son reclamados incrementos salariales, toda vez que de autos no se desprende el salario que debe ser considerado por la Junta del conocimiento, es por lo que deberá ordenarse se sustancie el incidente de liquidación respectivo. A continuación se transcribe el artículo en comento:

“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”.

Ahora bien, el multicitado Código laboral también establece en su artículo 844 que “Cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse”.

Se anexan criterios aplicables:

No. Registro: 178,438
 Tesis aislada
 Materia(s): Laboral
 Novena Época
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 XXI, Mayo de 2005
 Tesis: X.1o.68 L
 Página: 1475

INCREMENTOS SALARIALES. SI EN EL JUICIO LABORAL LA JUNTA NO TUVO ELEMENTOS PARA CUANTIFICARLOS, DEBE ORDENAR ABRIR EL INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN RESPECTIVO PARA QUE SE REALICE.

Si en el juicio laboral la Junta no cuenta con los elementos probatorios necesarios para hacer la cuantificación de los incrementos salariales, procede la apertura del incidente de liquidación para que el trabajador aporte las pruebas que estime pertinentes a efecto de demostrar su monto y estar en posibilidad de cuantificarlos, por actualizarse el caso de excepción a que se refiere el artículo 843 in fine de la Ley Federal del Trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo directo 386/2004. Arnoldo Sánchez Álvarez. 15 de octubre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Alejandro Navarro Suárez. Secretaria: Nora María Ramírez Pérez.

No. Registro: 190,700
 Jurisprudencia
 Materia(s): Laboral
 Novena Época
 Instancia: Segunda Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 XII, Diciembre de 2000
 Tesis: 2a./J. 104/2000
 Página: 394

PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE. CUANDO EN LOS AUTOS DEL JUICIO

LABORAL NO OBRE EL PROMEDIO SALARIAL DE COTIZACIÓN QUE SIRVE DE BASE PARA CALCULARLA, PORQUE NI EL TRABAJADOR NI EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL LO SEÑALARON, COMO CASO EXCEPCIONAL SE DEBE ORDENAR LA APERTURA DEL INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN CON LA FINALIDAD DE DETERMINARLO.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 58, fracción II, de la Ley del Seguro Social vigente, que coincide con lo previsto en el diverso numeral 65, fracción II, de la abrogada, el asegurado que sufra un riesgo de trabajo tendrá derecho al otorgamiento y pago de una pensión en la que se tomará en cuenta, tratándose de enfermedades de trabajo, el salario promedio de las últimas cincuenta y dos semanas de cotización o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor. Ahora bien, en los casos en que la autoridad laboral desconozca tal salario promedio de cotización a que aluden los citados numerales, porque el actor omitió señalarlo en su escrito de demanda, o en razón de que el Instituto Mexicano del Seguro Social tampoco lo indicara en su contestación a la reclamación, en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, como caso de excepción, debe ordenar la apertura del incidente de liquidación a fin de determinarlo, para poder cuantificar el monto de la pensión correspondiente, esto con la finalidad de observar las reglas que para ello establece el mencionado artículo 58, fracción II, de la Ley del Seguro Social, por ser éste el que ordena la forma en que deberá calcularse dicha prestación, sin que sea jurídicamente admisible tomar en cuenta para tal cálculo, el salario que percibía el actor como contraprestación de los servicios brindados al patrón, pues ello se aparta de lo estrictamente establecido en el ordenamiento de seguridad social, que atiende al promedio de las últimas cincuenta y dos semanas de cotización, motivo por el cual no cobra aplicación el diverso precepto 784 de la ley laboral, en cuanto releva de la carga probatoria al trabajador, entre otros, del monto del salario, pues no se está en el caso de probar el salario percibido, sino el promedio de cotización, en virtud del caso excepcional planteado.

Contradicción de tesis 50/2000-SS. Entre las sustentadas por el Primer y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 10 de noviembre del año 2000. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

Tesis de jurisprudencia 104/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecisiete de noviembre del año dos mil.

Es de resaltar que dicho incidente de liquidación puede ser promovido por cualquiera de las partes y contra el auto que lo deseche así como de la resolución interlocutoria que resuelva el mismo, procede el juicio de amparo indirecto ante Juez de Distrito, en virtud de que tanto el acuerdo que desecha el incidente como la citada resolución no forman parte del procedimiento de ejecución, tomando en cuenta que el artículo 837, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo establece a los autos incidentales o resoluciones interlocutorias como una de las resoluciones dictadas por los tribunales laborales, de lo que se infiere que dicho incidente de liquidación debe ser resuelto por los integrantes de la Junta, a diferencia del

procedimiento de ejecución donde la ejecución de los laudos corre a cargo del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje en términos del artículo 940 de la citada Ley, artículo que debe ser relacionado con el correlativo 946 el cual dispone que “La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por ésta, la cuantificada en el mismo” , motivo por el cual hasta en tanto no se determine el salario que debe servir de base a la condena no se puede estar en aptitud de ejecutar el laudo, por lo que se debe atender a lo dispuesto por el artículo 114 de la Ley de Amparo, fracción III, la cual en su parte inicial establece que el amparo se pedirá ante el Juez de Distrito “...Contra actos de Tribunales Judiciales, Administrativos o del Trabajo ejecutados fuera de juicio o después de concluido...”. Por lo anterior es que al no ser tanto el auto que desecha el incidente como la resolución interlocutoria que resuelve el mismo parte del procedimiento de ejecución y mucho menos constituyen el último auto de ejecución, es por lo que en contra de ellos no procede la revisión de autos de ejecución prevista en la Ley de la materia, por lo tanto no es procedente agotar dicha revisión antes de acudir a la demanda de garantías ante el Juez de Distrito.

A efecto de sustentar lo anterior se transcribe la siguiente tesis de jurisprudencia aplicable:

No. Registro: 191,323
Jurisprudencia
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XII, Agosto de 2000
Tesis: 2a./J. 67/2000
Página: 215

INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN DE LAUDO. COMO LA INTERLOCUTORIA QUE LO RESUELVE, O EL ACUERDO QUE LO DESECHA, NO FORMAN PARTE DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN, NO PROCEDE EL RECURSO DE REVISIÓN ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 849 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ANTES DE

INTENTAR EL AMPARO INDIRECTO.

La interpretación armónica de los artículos 761 al 765, 843 y 946 de la Ley Federal del Trabajo, permite concluir que si al emitir el laudo correspondiente en un juicio laboral, la Junta omite cuantificar el importe de la condena por la que se deberá despachar ejecución, cualquiera de las partes puede promover el incidente de liquidación respectivo, debiéndose estimar que la resolución interlocutoria que le pone fin o el acuerdo que lo deseche de plano, no forman parte del procedimiento de ejecución del laudo, en primer lugar, porque es emitido por la Junta y no únicamente por su presidente y, en segundo lugar, porque en esa resolución sólo se establece el importe líquido de las prestaciones de la condena, lo cual constituye un requisito previo para hacer ejecutable el laudo; de ahí que dichas resoluciones no puedan reputarse como actos de ejecución impugnables a través del recurso de revisión establecido en el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que en esas condiciones, no cabe agotar este recurso antes de promover en su contra la demanda de amparo, que debe ser indirecto en términos del artículo 114, fracción III, de la Ley de Amparo.

Contradicción de tesis 29/2000-SS. Entre las sustentadas por el entonces Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, hoy especializado en Materia Civil y el entonces Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, hoy especializado en Materias Administrativa y de Trabajo. 7 de julio del año 2000. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: José Manuel Quintero Montes.

Tesis de jurisprudencia 67/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del doce de julio del año dos mil.

Por lo que se refiere a la tramitación del presente incidente el numeral 843 transcrito nada indica al respecto y en tal virtud se deberá atender a lo dispuesto por el artículo 765 el cual a la letra establece que “Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes”, de lo que se infiere que a efecto de sustanciar el incidente de liquidación referido se debe citar a las partes a una audiencia en la cual deberán rendir sus pruebas a efecto de que la Junta de Conciliación y Arbitraje esté en aptitud de resolver el incidente planteado.

c) Tercerías.

Las tercerías son reguladas del artículo 976 al 978 de la Ley laboral vigente las cuales forman parte del Título Quince referente a los procedimientos de ejecución.

El Diccionario Jurídico Mexicano al respecto de las tercerías las ha

definido de la siguiente manera, señalando finalidades de las mismas, como a continuación se cita:

“Participación de un tercero que tiene un interés propio distinto o concordante con el del actor o el del reo en un juicio preexistente; dicha participación puede tener cuatro finalidades:

- a) ejercitar una acción o pretensión diferente a la del actor o a la del demandado;
- b) ayudar a uno o al otro en el ejercicio de su acción;
- c) oponerse a la ejecución de una sentencia;
- d) promover que la sentencia dictada en el juicio tenga efectos en otro preexistente”.⁵⁷

Podemos destacar que dentro del derecho del trabajo el tercerista actúa en contra de las partes del proceso original que culminó con la emisión del laudo respectivo, el cual de ejecutarse depararía perjuicio al tercerista. Por lo que se refiere a las tercerías la Ley Federal del Trabajo reconoce dos tipos de ellas:

- a) Las excluyentes de dominio que tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros.
- b) Las de preferencia que buscan obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados.

Las tercerías serán tramitadas o resueltas por el Pleno, por la Junta Especial o por la de Conciliación que conozca del juicio principal, debiendo

⁵⁷ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. P. 3,065.

ser sustanciadas en forma incidental. La tercería de que se trate según el caso particular debe ser promovida por escrito, acompañando el título en que se funde y las pruebas pertinentes, ordenando la Junta que conozca se tramite por cuerda separada citando a las partes a una audiencia dentro de los diez días siguientes en la que se les oirá y después de desahogadas las pruebas dictará resolución. En base a lo anterior se esta en aptitud de determinar que para dar trámite a la tercería es requisito indispensable acompañar el título en que se funde, tal y como se desprende de la lectura del siguiente criterio jurisprudencial:

No. Registro: 191,746

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XI, Junio de 2000

Tesis: 2a./J. 49/2000

Página: 62

TERCERÍA EXCLUYENTE DE DOMINIO EN MATERIA LABORAL. EL OFRECIMIENTO DE PRUEBAS PUEDE HACERSE EN EL OCURSO RESPECTIVO, SIN NECESIDAD DE HACERLO EN LA AUDIENCIA.

Las tercerías excluyentes de dominio, conforme a lo dispuesto en el artículo 976 de la Ley Federal del Trabajo, tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes propiedad de terceros. Por disposición de la fracción I del artículo 977 del mismo ordenamiento legal, la tercería se interpondrá por escrito, acompañando el título en que se funde y las pruebas pertinentes. Luego, de acuerdo a los citados numerales, las pruebas documentales consistentes en el título que demuestre la propiedad de los bienes embargados, deben acompañarse forzosamente con la demanda a fin de que la Junta le dé trámite, por lo que acorde a la naturaleza de estas probanzas, no es necesario que el actor comparezca a la audiencia a ofrecerlas nuevamente o a ratificarlas para que puedan desahogarse y valorarse en su momento. Lo anterior, además de derivar de la interpretación lógica de los citados artículos 976 y 977, se confirma si se atiende que en la Ley Federal del Trabajo no existe una disposición que establezca expresamente la sanción de tener por no ofrecidas las pruebas del actor cuando no comparezca a la audiencia; por lo contrario, el numeral 896 dispone, al hablar de los juicios especiales que se tramitan ante la Junta, que si el actor no comparece a la audiencia se tendrá por reproducido su escrito inicial y por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. En caso de que el promovente de la tercería comparezca a la audiencia, estará en aptitud de ofrecer diversas pruebas que estime pertinentes para reforzar el acreditamiento de sus pretensiones.

Contradicción de tesis 8/2000. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito (ahora Segundo en Materias Administrativa y de Trabajo). 28 de abril del año 2000. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Silverio Rodríguez Carrillo.

Tesis de jurisprudencia 49/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del veintiocho de abril del año dos mil.

En lo relativo al ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas el Código laboral ordena se observe lo dispuesto en los Capítulos XII, XVII y XVIII del Título Catorce de la Ley. Debiéndose hacer mención que el Capítulo XII antes citado se refiere a las pruebas dentro del derecho procesal del trabajo, lo cual es correcto debido a que señala que los medios de prueba que son admisibles siempre y cuando no sean contrarios a la moral y al derecho, haciendo el desglose de cada uno de los citados medios de prueba, lo cual es aplicable en las tercerías debiendo observarse lo relativo a la idoneidad y pertinencia de las pruebas ofrecidas. El Capítulo XVII se refiere al procedimiento ordinario y el Capítulo XVIII a los procedimientos especiales.

Por lo que se refiere a lo anterior el jurista Juan B. Climént Beltrán señala lo siguiente:

“Creemos que el Capítulo XVII del Título Catorce que se refiere al procedimiento ordinario es el aplicable, toda vez que la ejecutoria de Amparo en Revisión 598/82,..., establece que si bien las tercerías se tramitan en forma incidental “por su materia no constituyen incidentes, sino verdaderos juicios”, y la resolución que les pone fin constituyen un laudo.

En tal virtud, estimamos que no es aplicable el Capítulo XVIII del mismo Título, porque los procedimientos especiales se rigen por el artículo 892 y siguientes de dicho ordenamiento, y se tramitan en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resoluciones, según el artículo 895, lo que no ocurre en las tercerías”.⁵⁸

⁵⁸ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p.345.

En lo relativo a la anterior opinión estamos de acuerdo toda vez que la tercería puede ser considerada un nuevo juicio que se tramita con motivo del procedimiento de ejecución del laudo, ejecución que depararía perjuicio a un tercero que en principio no formó parte en el proceso original y que debe defender sus derechos o intereses sobre los bienes embargados que son de su propiedad o sobre la preferencia que tiene en el pago de un crédito y en tal virtud y con motivo de la interposición de la tercería debe respetársele su garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Además las resoluciones que resuelven las tercerías son verdaderos laudos los cuales deben ser impugnados mediante el juicio de amparo directo.

Se anexa tesis de jurisprudencia:

No. Registro: 176,797
 Jurisprudencia
 Materia(s): Laboral
 Novena Época
 Instancia: Segunda Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 XXII, Octubre de 2005
 Tesis: 2a./J. 126/2005
 Página: 952

TERCERÍAS EXCLUYENTES DE DOMINIO O DE PREFERENCIA DE CRÉDITO EN MATERIA LABORAL. TIENEN NATURALEZA DE JUICIO Y NO DE INCIDENTE, POR LO QUE LA SENTENCIA QUE LAS RESUELVE ES IMPUGNABLE EN AMPARO DIRECTO.

De los artículos 976, 977 y 978 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que las tercerías excluyentes de dominio o de preferencia, tanto material como formalmente, tienen la naturaleza de juicio y no de incidente, pese a que el segundo de los preceptos citados establezca que se tramitarán en forma incidental, pues esta mención sólo se refiere a la forma procesal, pero no a su naturaleza sustancial, toda vez que mientras el incidente resuelve generalmente cuestiones de carácter adjetivo, la tercería decide un aspecto sustantivo (la propiedad del bien embargado o la preferencia del crédito reclamado), ajeno a la cuestión ventilada en el juicio del que surge, lo que materialmente le da la calidad de un juicio con sustantividad propia. Además, el tercero es ajeno a la controversia principal y al ejercer la nueva acción debe acreditar un interés propio y distinto al de quienes son parte en aquélla; la nueva acción se ventila por cuerda separada a través de un procedimiento singular en el que el tercerista tiene los derechos, cargas y obligaciones que en todo juicio tienen las partes, y no suspende el curso del juicio preexistente, lo que evidencia que las tercerías excluyentes son formalmente juicios y, por ende, que las resoluciones que las deciden en cuanto al fondo, por tratarse de sentencias definitivas, son impugnables en amparo directo, en términos de los

artículos 44, 46 y 158 de la Ley de Amparo.

Contradicción de tesis 106/2005-SS. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito, Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 19 de agosto de 2005. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Eduardo Delgado Durán.

Tesis de jurisprudencia 126/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintitrés de septiembre de dos mil cinco.

Las tercerías no suspenden la tramitación del procedimiento de ejecución. La tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate, y la de preferencia el pago del crédito, por lo que si la tercería es declarada procedente la Junta ordenará el levantamiento del embargo y en su caso ordenará se pague el crédito declarado preferente.

Siendo que la tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate, ésta debe ser promovida previa a la declaratoria prevista por la fracción VI del artículo 971 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, hasta antes de que el Presidente declare fincado el remate a favor del mejor postor, ya que lo que se pretende con dicha tercería es que un tercero acuda en defensa de un bien de su propiedad, lo que ya no tendría sentido una vez fincado el remate debido a que el bien se encontraría fuera de su patrimonio perdiendo la propiedad y titularidad del mismo.

Se transcribe tesis de jurisprudencia relacionada:

No. Registro: 176,436
Jurisprudencia
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXII, Diciembre de 2005
Tesis: 2a./J. 151/2005
Página: 394

TERCERÍA EXCLUYENTE DE DOMINIO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. PUEDE PROMOVERSE HASTA ANTES DE QUE EL REMATE SE DECLARE FINCADO.

Conforme a la doctrina procesalista, el remate constituye una expropiación para tutelar y satisfacer los derechos establecidos en la sentencia, previo embargo judicial del bien, esto es, el remate es un acto público y el auto aprobatorio de su fincamiento consuma la expropiación, a la vez que perfecciona el derecho del adjudicatario sobre el bien rematado y, como consecuencia de la aprobación del remate, el antiguo dueño del bien pierde la titularidad sobre él. Ahora bien, de la interpretación sistemática del artículo 977, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, así como de las normas que integran el Título Quince, Capítulo I, Secciones Segunda y Tercera, de la propia Ley, relativas al embargo y remate de bienes, y en atención a las consecuencias de éste, se concluye que la tercería excluyente de dominio, al suspender únicamente el acto de remate, en términos del referido artículo 977, fracción IV, debe promoverse previamente a la declaratoria que prevé la fracción VI del artículo 971 de la Ley citada, es decir, hasta antes de que el remate se declare fincado, pues una vez efectuada aquélla ya no tendrá razón de ser, en virtud de que si su finalidad es levantar el embargo practicado en bienes de tercero, éste no podrá acudir en defensa de un bien que ya no está en su patrimonio.

Contradicción de tesis 143/2005-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Noveno y Quinto, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito; el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito; el entonces Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito; el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito; el entonces Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito; el entonces Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 11 de noviembre de 2005. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Juan Díaz Romero. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Javier Arnaud Viñas.

Tesis de jurisprudencia 151/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintitrés de noviembre de dos mil cinco.

En caso de que el embargo se haya practicado mediante exhorto el tercerista podrá presentar la demanda ante la autoridad exhortada que practicó dicho embargo, debiendo designar domicilio en el lugar de residencia de la junta exhortante, para que se le efectúen las notificaciones personales, de lo contrario las mismas se le harán por boletín o por estrados, debiendo la autoridad exhortada remitir la demanda de tercería a la autoridad exhortante al devolver el exhorto.

En caso de que al ser interpuesta una tercería ésta sea desechada por el Presidente de una Junta, no es necesario agotar el recurso de revisión contemplado en el artículo 849 de la Ley Laboral ya que éste supuesto no es previsto por dicho numeral en cita dentro de sus hipótesis de procedencia del mencionado recurso de revisión.

Se anexa tesis de jurisprudencia aplicable al caso que nos ocupa:

No. Registro: 190,622
 Jurisprudencia
 Materia(s): Laboral
 Novena Época
 Instancia: Segunda Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 XII, Diciembre de 2000
 Tesis: 2a./J. 114/2000
 Página: 417

TERCERÍA EXCLUYENTE DE PREFERENCIA. PARA LA PROCEDENCIA DEL JUICIO DE AMPARO EN CONTRA DEL AUTO DICTADO POR EL PRESIDENTE DE UNA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE QUE LA DESECHA, NO ES NECESARIO AGOTAR EL RECURSO DE REVISIÓN A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 849 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El aludido precepto de la legislación laboral federal establece la procedencia del recurso de revisión en contra de los actos de los presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados en los supuestos siguientes: a) en ejecución de los laudos; b) en ejecución de los convenios; c) en ejecución de las resoluciones que ponen fin a las tercerías; y d) los dictados en las providencias cautelares. Ahora bien, si el acto reclamado consiste en la resolución dictada por el presidente de una Junta Local de Conciliación y Arbitraje que desecha una tercería excluyente de preferencia, no es necesario para la procedencia del juicio de amparo agotar el recurso de revisión previsto en el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo por no preverse dicho supuesto en la ley, ya que este medio ordinario de impugnación sólo procede en contra de los actos de los presidentes dictados "en ejecución" de las diversas resoluciones que ponen fin a las tercerías, emitidas por el Pleno, por la Junta Especial o por la de Conciliación que conozca del juicio principal en términos de lo dispuesto en el artículo 977 de la propia ley.

Contradicción de tesis 41/99. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Séptimo Tribunal Colegiado de la misma materia y circuito. 24 de noviembre del año 2000. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Eduardo Ferrer Mac Gregor Poisot.

Tesis de jurisprudencia 114/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintinueve de noviembre del año dos mil.

2.- Desde el punto de vista del trámite.

Por lo que respecta a este punto de vista del cual pueden ser observados los incidentes dentro de la Ley Federal del Trabajo, puede mencionarse que se clasifican en aquellos que se tramitan dentro del procedimiento principal, es decir, en el expediente principal y los que se tramitan por cuerda separada, en éste segundo caso se encuentran los

relativos a las providencias cautelares y las ya mencionadas tercerías, por lo que respecta a aquéllas se puede manifestar que existe la necesidad de que se tramiten por cuerda separada en virtud de que al decretarse dichas medidas es conveniente hacerlo de la citada manera, a efecto de no hacer del conocimiento del demandado que alguna providencia se ha decretado en su contra a fin de evitar que se sustraiga de la acción de la justicia o que dilapide sus bienes, si es el caso que deba dar cumplimiento a una condena.

A) Incidentes que se tramitan dentro del procedimiento principal.

Cabe aclarar que lo conducente a distintos incidentes objeto del presente apartado ya ha sido desarrollado con anterioridad, tal es el caso de las cuestiones relativas a nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, las cuales son contempladas por la Ley Federal del Trabajo como aspectos de previo y especial pronunciamiento mismos que tienen como característica principal la de suspender el procedimiento, el cual no puede continuar hasta que el aspecto incidental sea resuelto de acuerdo al artículo 762 de la Ley en cita. Sin embargo cabe aclarar que en el artículo 763 del ordenamiento antes referido se establece que los incidentes que sean promovidos dentro de una audiencia o diligencia deben ser sustanciados y resueltos de plano oyendo previamente a las partes, continuándose el procedimiento de inmediato, no obstante lo anterior es necesario destacar que dentro de los mencionados incidentes de previo y especial pronunciamiento el único que sigue la regla establecida en el artículo 763 de la Ley laboral es el relativo a la personalidad, ya que el mismo se debe sustanciar y resolver de plano dentro de la misma audiencia en que se actúa continuándose con el procedimiento sin necesidad de que se tenga que señalar fecha para el desahogo de una audiencia incidental de personalidad.

Asimismo el llamamiento a terceros fue ubicado dentro del presente estudio en el punto de vista de resolución conjunta con la cuestión principal, el cual además de lo anterior también es una cuestión que se tramita dentro del procedimiento principal y aunque dicho llamamiento a terceros no es propiamente un incidente, su ubicación dentro del presente apartado se reitera que se justifica en virtud de que cuando una resolución afecta a un tercero, éste último puede intervenir en el asunto jurídico de que se trate ante los tribunales del trabajo comprobando su interés jurídico en el mismo, además dicho tercero interesado puede ser llamado a juicio por cualquiera de las partes o inclusive se da el caso de que la propia Junta del conocimiento realiza el llamamiento de referencia. Una vez que las partes o la Junta llaman al tercero, dicha autoridad del trabajo señala día y hora para la celebración de una audiencia en la que el tercero interesado deberá manifestar si tiene interés o no en el asunto en que se actúa, en el primer caso al manifestar que si tiene interés dentro del asunto deja de ser tercero interesado y se vuelve parte dentro del juicio laboral; en el segundo caso, si manifiesta que no tiene interés en dicho juicio, concluye su intervención en el mismo y dicha audiencia se considera un aspecto meramente incidental dentro de la tramitación del procedimiento. A pesar de lo anterior se da el caso de que aun estando debidamente notificado el tercero interesado del proveído en que se le cita a la audiencia señalada por la Junta de trámite a manifestar si tiene o no interés en el asunto de que se trate el mismo no comparece, recordando que conforme a lo dispuesto por el artículo 742 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo dicha notificación debe ser de manera personal, por lo que en tal virtud la Junta hace efectivo el apercibimiento contenido en el proveído de referencia al tercero interesado en el sentido de que el mismo quedará sujeto a resultas del juicio, toda vez que al encontrarse debidamente notificado no compareció a manifestar si tenía o no interés en el asunto en que se actúa.

Además de las cuestiones incidentales mencionadas en los párrafos anteriores existen otros aspectos de la misma naturaleza que se tramitan dentro del procedimiento principal tal es el caso de:

a) Incidente de reposición de autos.

La reposición de autos prevista por el Código laboral en sus artículos 725 a 727, artículos que son parte integrante del Capítulo V “De la actuación de las Juntas” el cual a su vez pertenece al Título Catorce.

Este incidente procede en caso de extravío o desaparición del expediente o de alguna constancia que integre el mismo. Al ocurrir lo anterior el secretario previo informe del archivista , certificará la existencia anterior del citado expediente o de alguna constancia, según sea el caso, y la falta posterior de alguno de los mencionados, para lo cual la Junta de oficio o a petición de parte, lo hará del conocimiento de las partes, procediendo a realizar las investigaciones del caso, tramitando en vía incidental la reposición de los autos de forma inmediata. Para lo cual la Junta del conocimiento señalará, dentro de las setenta y dos horas siguientes, día y hora para que tenga lugar la audiencia incidental dentro de la cual las partes deberán aportar todos los elementos, constancias y copias que obren en su poder a efecto de reponer los autos extraviados. Además de lo anterior la Junta podrá ordenar se practiquen aquellas actuaciones y diligencias necesarias para reponer los autos y para efectos de lo anterior el artículo 726 establece que en su caso se deberá tener en cuenta lo establecido en el correlativo 724, ambos de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra señala:

“El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o el de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, podrán acordar que los expedientes concluidos de manera definitiva sean dados de baja, previa

certificación de la microfilmación de los mismos o de su conservación a través de cualquier otro procedimiento técnico científico que permita su consulta”.

Si la Junta lo estimare necesario, de oficio, hará la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente, sobre la desaparición del expediente o actuación, acompañando copia de las actas y demás diligencias practicadas con dicho motivo.

No obstante que este incidente no manifieste nada al respecto, el mismo debe ser considerado como de previo y especial pronunciamiento, debido a que suspende la tramitación del procedimiento en tanto no se reponga el expediente o la actuación extraviada a fin de poder continuar con la celebración del procedimiento en cita.

b) Sustitución procesal.

Por lo que respecta al incidente en cita, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 115 literalmente señala:

“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”.

Con base en lo anterior podemos advertir que si durante la tramitación del procedimiento el trabajador fallece sus beneficiarios pueden continuar el juicio sustituyendo al extinto actor, ejercitando las acciones correspondientes. De acuerdo al artículo 501 del Código laboral, deben considerarse beneficiarios del trabajador los siguientes:

“I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social”.

Por lo que respecta al procedimiento a seguir en el presente incidente en mención, es menester recordar que el artículo 765 de la Ley laboral indica que “los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial...se resolverán de plano oyendo a las partes”, es decir, se debe aperturar dicha audiencia incidental referente a la sustitución procesal a efecto de que las partes rindan sus pruebas y la Junta del conocimiento esté en aptitud de resolver lo conducente con relación al incidente en cita. En relación al momento procesal oportuno para que los beneficiarios del extinto trabajador se presenten ante la Junta para hacer valer sus derechos, debe ser hasta antes de que concluya el juicio laboral respectivo, situación que se desprende de la siguiente tesis aislada:

No. Registro: 197,987

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

VI, Agosto de 1997

Tesis: I.4o.T.40 L

Página: 677

BENEFICIARIOS DE LOS TRABAJADORES. DEBEN COMPARECER A JUICIO ANTES DE QUE ÉSTE CULMINE.

Cuando el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.", debe entenderse que la oportunidad de los beneficiarios para presentarse ante la Junta para hacer valer sus derechos, se da antes de que concluya el juicio laboral respectivo, pues la expresión "continuar los juicios" no autoriza distinta interpretación.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

B) Incidentes que se tramitan por cuerda separada.

a) Providencias cautelares.

Las citadas providencias se encuentran contenidas en los artículos 857 a 864 del Capítulo XV "De las Providencias Cautelares" del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

Para que las providencias cautelares puedan ser decretadas por parte de los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o de los de las Especiales de las mismas, se necesita que haya solicitud de parte, mismas que se pueden solicitar al presentar la demanda, en cuyo caso se tramitarán previamente al emplazamiento, o pueden ser solicitadas de manera posterior a la presentación de dicha demanda, ya sea por escrito o mediante comparecencia debiendo para éste último caso ser tramitadas por cuerda

separada y en ningún caso se deberá poner la solicitud en conocimiento de la persona en contra de quien se decreta la providencia. Para tal efecto nuestro Código laboral reconoce expresamente dos clases de providencias, las cuales son:

- a) Arraigo. El cual se solicita cuando haya temor de que se ausente u oculte una persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda. El mencionado arraigo se decretará de plano y su efecto consistirá en prevenir al demandado que no se ausente del lugar de su residencia, sin dejar representante legítimo, suficientemente instruido y expresado. Si el arraigo es quebrantado por la persona contra quien se decretó será responsable del delito de desobediencia a un mandato de autoridad, para lo cual, el Presidente de la Junta hará la denuncia respectiva ante el Ministerio Público que corresponda.
- b) Secuestro provisional. Se recurre a él cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.

En el caso del secuestro provisional previo a decretarlo, existen normas a seguir. El solicitante deberá determinar el monto de lo demandado, rindiendo las pruebas que juzgue convenientes para acreditar la necesidad de la medida. 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 solicitó, podrá decretar el secuestro provisional si, a su juicio, es necesaria la providencia, ocurriendo lo anterior cuando el solicitante compruebe que el demandado tiene diversos juicios o reclamaciones ante autoridades judiciales o administrativas promovidos por terceros en su contra y que por su cuantía, a criterio del Presidente, exista el riesgo de insolvencia. El auto que ordene el secuestro determinará el montó por el cual deberá ser practicado, dictando el Presidente de la Junta 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.

El secuestro provisional se llevará a cabo aun cuando no esté presente la persona contra quien se dictó, siendo el propietario de los bienes secuestrados el depositario de los mismos, sin necesidad de que acepte el cargo ni proteste su desempeño, teniendo las responsabilidades y atribuciones inherentes al mismo. Tratándose de personas morales, el depositario será el gerente o director general o quien tenga la representación legal de la misma.

No podrá llevarse a cabo la providencia cautelar o se levantará la que se haya decretado si el demandado constituye depósito u otorga fianza bastante.

Se está en la aptitud de manifestar que con respecto al auto que declara improcedente una providencia cautelar procede el juicio de amparo indirecto ante el Juez de Distrito, en virtud de que dicho acuerdo no tiene el carácter de definitivo, pues no es el fondo del asunto el que se analiza ni se finaliza el procedimiento, ya que el objeto de las providencias cautelares, es evitar que una persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda se ausente u oculte así como asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.

A efecto de lo anterior se transcribe la siguiente tesis aplicable:

ARRAIGO DOMICILIARIO EN EL JUICIO LABORAL. LA COMPETENCIA PARA CONOCER DEL AMPARO CONTRA EL ACUERDO QUE LO DECLARÓ IMPROCEDENTE RECAE EN UN JUEZ DE DISTRITO Y NO EN UN TRIBUNAL COLEGIADO.

Cuando en la contienda de garantías uniinstancial, se señala como acto reclamado el proveído en el que la autoridad consideró inadecuada la petición del actor de decretar el

arraigo domiciliario de unos de sus contrarios, por dejar de expresar causa suficiente que justificara la medida requerida, tal acto no tiene el carácter de definitivo, al no analizar el fondo del asunto, ni tratarse de una decisión que ponga fin al procedimiento, al ser una actuación previa, incluso a la radicación del inicial, en términos de los numerales 857 y 858 del código obrero, por lo que debe determinar respecto a su conducencia un Juez Federal, puesto que la conducta de la responsable, de ningún modo encuadra en alguna de las hipótesis previstas en los artículos 158 y 159 de la Ley de Amparo; de ahí que el Tribunal Colegiado es incompetente para conocer del asunto.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

I.5o.T.210 L

Amparo directo 16375/2000. Pedro Hernández Monter. 1o. de marzo de 2001.
Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XIII, Mayo de 2001. Pág. 1084. Tesis Aislada.

Ahora bien cabe señalar que contra la resolución interlocutoria que resuelve lo relativo a la solicitud de las providencias cautelares procede el juicio de amparo ante el juez de distrito, en virtud de no es el fondo del asunto el que se analiza ni se finaliza el procedimiento. Por otro lado podría pensarse que contra la resolución interlocutoria en mención procede el recurso de revisión de actos del ejecutor, el cual es establecido por la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo XIV titulado “De la revisión de los actos de ejecución” del Título Catorce, ya que el mismo procede cuando en la ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en providencias cautelares se cometen violaciones por parte de los Presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados en la citada ejecución. Sin embargo estamos de acuerdo con el primero de los criterios mencionados, debiéndose acudir directamente ante el juez de distrito para impugnar la resolución interlocutoria que resuelve lo relativo a la solicitud de las providencias cautelares, ya que la revisión de actos del ejecutor es procedente únicamente cuando se ejecuta dicha resolución interlocutoria para llevar a cabo ya sea el arraigo o el secuestro provisional.

b) Tercerías.

Dichas tercerías fueron comentadas en el inciso C) relativo a los incidentes de resolución posterior al laudo, debiéndose hacer mención que dentro de dichas tercerías, ya sean excluyentes de dominio o de preferencia, el tercerista actúa en contra de las partes del proceso original el cual culminó con la emisión de laudo respectivo, mismo que de ejecutarse depararía perjuicio al tercerista. A pesar de que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 977 les da el carácter de incidentes se considera que las mismas son un nuevo juicio, ya que su resolución constituye un verdadero laudo el cual puede ser impugnado mediante el juicio de amparo directo, criterio que es reforzado por la tesis de jurisprudencia 126/2005, transcrita con anterioridad, aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Capítulo Cuarto. Propuesta de reforma al Capítulo IX del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

1.- Necesidad de aplicar la celeridad como principio rector en la tramitación de los incidentes.

Previo al comienzo del desarrollo de este punto a tratar, es necesario hacer mención que la celeridad es un principio que se encuentra implícito dentro de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que aunque no se mencione como tal es un principio fundamental que busca la rápida impartición de justicia, lo cual no significa que al ser una justicia rápida deba ser defectuosa. Al respecto el procesalista Néstor de Buen Lozano ha manifestado en relación a los principios implícitos, como es el caso de la celeridad, que “La característica de estos principios consiste en que no se expresan por su nombre...”⁵⁹, sin embargo, aunque no sean expresados literalmente deben ser llevados a cabo por las autoridades, en este caso por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea a nivel local o federal.

Ahora bien, también es de tomarse en cuenta que la celeridad no solo se encuentra implícita en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, sino que la misma deriva de nuestro supremo ordenamiento que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual textualmente en su artículo 17, párrafo segundo, establece de manera expresa que:

“...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...”.

⁵⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. P. 73.

De lo anterior se desprende que la administración de justicia debe ser pronta y expedita dentro de nuestro estado mexicano, entendiéndose por justicia “pronta” la que se administra aceleradamente o de manera veloz y por “expedita” se comprende que se trata de una justicia libre de estorbos, y en virtud de que lo expresado deriva de un mandato constitucional y al ser la Ley Federal del Trabajo una disposición derivada de nuestra Constitución, debe tomar todas las medidas necesarias para el cumplimiento de dicho mandato, por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de cumplir con la aplicación de la celeridad a fin de evitar lesionar intereses de particulares, lo cual trae como consecuencia una clara violación de garantías individuales.

Es de resaltar, que en la vida práctica, los incidentes dentro del procedimiento laboral en innumerables ocasiones son interpuestos por los representantes y apoderados de las partes con la finalidad de retrasar la tramitación del procedimiento, pues como se ha podido observar en el desarrollo del capítulo anterior, existen gran cantidad de los mismos que suspenden el procedimiento, el cual no puede continuar hasta que la cuestión incidental sea resuelta. Lo anterior aunado a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la vida práctica cuentan con excesivas cargas de trabajo, por lo que señalan para la celebración de audiencias incidentales fechas muy lejanas, lo que trae como consecuencia un retraso impresionante del procedimiento laboral, el cual tenía como finalidad ser breve a fin de evitar demora en la impartición de justicia.

En la actualidad, nuestros tribunales del trabajo deben tener como objetivo principal el mejorar la impartición de justicia, debiendo tomar en cuenta que en virtud del aumento de conflictos laborales, es necesario crear nuevas juntas especiales, con personal debidamente capacitado para redistribuir las cargas de trabajo y de esta manera estar en aptitud de retomar

la tan buscada celeridad dentro del procedimiento que se ha venido perdiendo con el transcurso del tiempo, lo anterior debe estar íntimamente relacionado a que en la medida de que exista una correcta regulación de los incidentes para la sustanciación de los mismos el proceso laboral eliminará obstáculos para llegar a su conclusión. Con lo referido se evitará lesionar la tan citada celeridad que es uno de los principios rectores dentro del Derecho del Trabajo el cual deriva de un mandato constitucional, concluyéndose que en la medida que existan procesos más eficientes, con cuestiones incidentales mejor reguladas se llegará a la pretensión final, la cual es la correcta impartición de justicia, la cual deberá ser pronta y expedita, motivo por el cual la celeridad debe ser el principio rector tanto en el proceso del trabajo como en la tramitación de los incidentes.

Para finalizar con el presente apartado transcribiremos la opinión del jurista Miguel Bermúdez Cisneros, en relación con la celeridad, el cual ha expresado que:

“La declaración del derecho, y sobre todo, su ejecución, deben ser siempre realizadas con prontitud , porque en ellas reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico materiales de cada individuo. La demora, ya sea en la declaración del derecho o bien en la ejecución, lógicamente lesiona los intereses humanos puestos en juego. De ahí que la celeridad sea otro de los caracteres más significativos del proceso laboral, no solo porque esté estructurado de forma apropiada para lograr esta celeridad, sino porque en cada uno de los casos planteados ante el tribunal, el juzgador debe buscar otra abreviación procesal, guardando los términos prefijados por la ley y ordenando de tal manera la secuela del juicio, que haga que la justicia impartida por los tribunales sea rápida y expedita.”.⁶⁰

⁶⁰ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Op. Cit. P. 72.

2.- Importancia de agrupar los incidentes dentro del Capítulo IX del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo para efectos procesales.

Como se ha podido observar a lo largo de la presente investigación, podemos destacar que nuestra actual Ley Federal del Trabajo, en lo referente a los incidentes tiene notables ventajas en comparación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la Ley Federal del Trabajo de 1970, es necesario recordar que nuestra actual Ley es ésta última, sin embargo, sufrió importantes reformas en materia procesal en el año de 1980, y lo relacionado con los incidentes formó parte de dichas reformas.

Ahora bien, de las citadas reformas en materia procesal se advierte de manera clara la preocupación por crear un derecho procesal del trabajo que constituya en sí mismo la base para la procuración de una pronta impartición de la justicia, evitando que los conflictos que se susciten entre el capital y el trabajo se rezaguen. Es de recordarse, como se abordó en el capítulo tercero de la presente investigación, que dentro del proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1970 se incluyeron aspectos tales como la regulación del cumplimiento de las obligaciones de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene; se eliminó el capítulo de recusaciones y se sustituyó por los impedimentos y excusas, se introdujo un capítulo sobre la acumulación en los procesos de trabajo; se adicionó la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en los casos de fallecimiento del trabajador actor; se reguló de manera más amplia y precisa el capítulo de pruebas incluyendo la de inspección; se dieron nuevas normas tendientes al ejercicio de derecho de huelga, etc.

Además de lo anterior se acentuaron principios tales como:

- a) Celeridad.
- b) Oralidad e inmediatez.
- c) Economía, concentración y sencillez del proceso.
- d) Libre apreciación de las pruebas.
- e) La igualdad de las partes.

Asimismo, se facultó a las Juntas para corregir cualquier irregularidad u omisión que advirtieran durante el desarrollo del proceso, atribución que no lesiona la seguridad e igualdad de las partes en razón de que aquéllas no podrán revocar sus propias resoluciones, ya que deben cuidar la buena marcha y regularidad de todo proceso de trabajo. Finalmente se estableció que las autoridades administrativas y judiciales están obligadas a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje, coordinando una vez más la actuación de los órganos del Estado.

Por lo que a la presente investigación respecta, un importante avance dentro de la reforma procesal de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, lo constituyó el hecho de que dentro del Título Catorce denominado "Derecho Procesal del Trabajo" se anexará como Capítulo IX el titulado "De los incidentes". Lo anterior hace constar la preocupación del legislador por regular los aspectos incidentales, para evitar dilación dentro del procedimiento, ya que es de resaltar que tanto la Ley Federal del Trabajo de 1931 como la Ley Federal del Trabajo de 1970, previo a la reforma de 1980, no contenían un capítulo expreso que abordara los tan citados aspectos, además de que no eran del todo claras sobre todas las cuestiones que podían implicar un incidente.

Es de resaltar que la citada Ley de 1931 en relación con los incidentes, en su artículo 477 establecía:

“Artículo 477.- Las cuestiones incidentales que se susciten, se resolverán juntamente con lo principal, a menos que por su naturaleza sea forzoso decidir las antes o que se promuevan después del laudo; pero en ningún caso se les dará substanciación especial, sino que se decidirán de plano, excepción hecha de las que se refieren a la competencia de la junta”.

Por otro lado el artículo 725 del ordenamiento laboral de 1970, previo a la reforma de 1980, a la letra disponía:

“Las cuestiones incidentales, salvo los casos previstos en esta Ley, se resolverán juntamente con lo principal, a menos que la Junta estime que deben resolverse previamente o que se promuevan después de dictado el laudo. En estos casos, la Junta podrá ordenar que se suspenda el procedimiento o que se tramite el incidente por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír las y recibir las pruebas, dictará resolución”.

Posterior a la reforma de 1980 lo relativo a los aspectos incidentales, ha quedado de la siguiente manera:

“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”.

Como puede desprenderse de lo anterior, la Ley Federal del Trabajo de 1931, de manera vaga estableció que existían cuestiones de previo y especial pronunciamiento al enunciar en su artículo 477 que las cuestiones incidentales que se suscitaran, debían ser resueltas juntamente con lo principal a menos que por su naturaleza fuera forzoso decidir las antes. Asimismo de la lectura del citado precepto se desprende que existía la

posibilidad de originarse cuestiones incidentales posteriores al laudo, además establecía una tramitación especial para los casos de competencia.

Situación que fue similar en la Ley Federal del Trabajo de 1970 previo a la reforma de 1980, ya que su artículo 725 también contempló las cuestiones de previo y especial pronunciamiento, empero, nunca las definió de manera clara. Por otro lado del citado artículo se desprende la posibilidad de que después de dictado el laudo podían surgir aspectos incidentales, asimismo contempló la posibilidad de incidentes a tramitar por cuerda separada. Lo novedoso de esta Ley laboral de 1970, antes de la multicitada reforma procesal, fue que de entrada en un artículo que se refería a los incidentes fue un poco más extensa, en virtud de que de manera general y como se infiere del citado precepto, enunció que existía una audiencia incidental en la que las partes debían ser oídas, y donde la Junta del conocimiento después de recibir sus pruebas dictaría una resolución.

Por lo que respecta a nuestra actual Ley Federal del Trabajo la misma en relación a las anteriores posee la ventaja, como ya se ha mencionado, de tener un capítulo expreso para los aspectos incidentales, asimismo dicho capítulo habla de manera general sobre la tramitación de los mismos, y es clara sobre las cuestiones que son de previo y especial pronunciamiento, tal y como son las relativas a:

- a) Nulidad.
- b) Competencia.
- c) Personalidad.
- d) Acumulación.
- e) Excusas.

En virtud de lo anterior no podemos negar la intención del legislador para que la Ley laboral fuera más clara, no obstante y pese a que

presenta ventajas en relación con sus antecesoras, la misma es demasiado breve en relación a su capítulo referente a los incidentes, ya que de ninguna manera contempla todos los aspectos que constituyen en determinado momento situaciones con carácter incidental, por lo que consideramos pertinente que el capítulo relativo a los incidentes sea más amplio, lo cual significa hacer mención de todos los aspectos que pudieran ser considerados con tal carácter, ya que el capítulo en mención nada establece con relación a cuestiones incidentales que deben ser de resolución conjunta con la cuestión principal como es el caso de llamamiento a terceros o a las tachas a testigos; aspectos de resolución posterior al laudo como es el incidente de revisión de actos del ejecutor, incidente de liquidación, tercerías; aspectos que se tramitan dentro del procedimiento que además de ser los de previo y especial pronunciamiento existen otros como es el caso de la reposición de autos o la sustitución procesal o incidentes que se tramitan por cuerda separada tales como las providencias cautelares o las tercerías, además de lo anterior los incidentes que señala como de previo y especial pronunciamiento no son todos los que tienen tal carácter. Recordando que los mencionados incidentes pueden ser parte de diversos puntos de vista.

El capítulo relativo a los incidentes debe ser, en síntesis, más amplio debiendo el mismo abarcar los supuestos que constituyen incidentes dentro del proceso, ahora bien, es menester mencionar, que los aspectos incidentales mencionados en el párrafo anterior junto con los de previo y especial pronunciamiento son regulados dentro de otros capítulos diversos al del capítulo materia del presente apartado, situación que debe permanecer de la misma manera ya que no se pretende un capítulo de incidentes que contenga todo lo relacionado con cada uno de ellos, ya que lo referente a los mismos se encuentra regulado a lo largo de la ley, si no un capítulo que sea más claro en relación a que cuestiones deben ser consideradas como incidentes a fin de evitar ambigüedades dentro de la Ley Federal del Trabajo,

ya que el citado capítulo al ser denominado “De los incidentes”, en la actualidad no los menciona en su totalidad. Lo anterior tiene fines procesales, en virtud de que no dejaría lugar a dudas sobre qué cuestiones son incidentales y por lo anterior se ofrecería la ventaja a los nuevos litigantes, que están incursionando apenas en el derecho del trabajo, de estar de aptitud de ahondar de manera más rápida y precisa dentro de la Ley laboral, sobre la totalidad de aspectos que constituyen incidentes.

3.- Exigencia de reformar aspectos contradictorios, ambiguos e incluir los no previstos en la Ley Federal del Trabajo, para cada tipo de incidente.

Lo que se propone en el presente apartado lleva por finalidad, de nueva cuenta, que la tramitación de los incidentes sea lo más rápido posible, toda vez que al corregir aspectos contradictorios, ambiguos además de incluir los no previstos dentro de los incidentes dará pauta a que con más claridad sean interpretados los preceptos relativos a los incidentes por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje del conocimiento, y en virtud de lo anterior serán resueltos de manera más adecuada dichos aspectos con carácter incidental, evitando el retraso del procedimiento que en la actualidad se da con bastante frecuencia en la vida práctica de los tribunales del trabajo, además de que se evitaría que los representantes de las partes tomaran ventaja de los aspectos mal regulados para originar retraso en el citado procedimiento.

Ahora bien, el primer aspecto que se considera necesario aclarar, por ambiguo, es lo dispuesto por el artículo 763 de nuestra Ley laboral relativo a los incidentes de previo y especial pronunciamiento, el cual establece que:

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

Del precepto en cita, se concluye que siendo el momento procesal oportuno para promover alguna de las cuestiones relativas a nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas antes mencionadas, la audiencia en la que se actúa debe ser suspendida, sin embargo el precepto en cita es ambiguo ya que por un lado puede entenderse que dentro de las veinticuatro horas siguientes debe ser celebrada la audiencia incidental, si nos encontráramos ante esta hipótesis cabe mencionar que en la práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje difícilmente señalarán la celebración de la citada audiencia incidental dentro de las veinticuatro horas siguientes en virtud de la excesiva carga de trabajo con que cuentan en la actualidad y siendo éste el caso los tribunales del trabajo deberán tomar en cuenta la necesidad de crear nuevas juntas especiales, con personal debidamente capacitado para redistribuir las cargas de trabajo y de esta manera estar en aptitud de dar cumplimiento a lo ordenado en el artículo en cita. Previo a mencionar el segundo supuesto con respecto al artículo antes citado, cabe destacar que lo óptimo sería que nuestros tribunales laborales desahoguen sus cargas de trabajo con mayor personal debidamente capacitado, para de ésta manera dar celeridad a los asuntos que ante ellos se tramiten y siendo éste el caso la redacción del artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo podría ser de la siguiente manera:

“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, **la audiencia incidental en la que se resolverá la cuestión incidental planteada deberá ser celebrada dentro de los tres días siguientes.**”

Por otro lado cabe la posibilidad de interpretar que dentro de las veinticuatro horas siguientes se debe señalar por parte de la Junta día y hora para sustanciar el incidente de que se trate, si se debiera estar ante éste supuesto, es necesario hacer mención que en la práctica cotidiana acertadamente las citadas Juntas de Conciliación y Arbitraje en vez de que dentro de las veinticuatro horas siguientes a la que fue planteado el aspecto incidental, ya sea de nulidad, competencia, acumulación y excusas, señalen día y hora para su sustanciación, señalan la fecha de la citada audiencia incidental dentro del acta de audiencia en que la cuestión incidental fue planteada, a fin de evitar que se retrase la continuación del procedimiento.

De lo anterior cabe plantear dos hipótesis, la primera sería que el contenido del artículo podría quedar de la manera en que fue escrito, con la reforma a su texto que se propone a efecto de darle claridad, si se crearan nuevas juntas especiales a fin de distribuir las cargas de trabajo y así poder dar cumplimiento al precepto en cita, señalando la audiencia incidental que se refiera a las cuestiones ya citadas, dentro de los tres días siguientes a que dicha cuestión fuera planteada, tomando en cuenta que debe de tratarse de días hábiles. La segunda hipótesis sería que si deben esperarse veinticuatro horas posteriores a la que fue planteada la cuestión incidental para que la Junta del trámite señale día y hora para la celebración de la audiencia incidental, entonces se debe suprimir lo relativo al artículo 763 de la Ley en cita y que se refiere a que “dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental...”, debiendo quedar como regla general para las cuestiones de previo y especial pronunciamiento de nulidad, competencia, acumulación y excusas, la fijación del día y hora para la

celebración de la audiencia incidental dentro del acta de audiencia en que se actúa.

Una vez manifestado lo anterior, se procederá de manera particular con cada uno de los incidentes que se considera contienen dentro de su regulación algún aspecto que debe ser modificado a fin de mejorar su tramitación:

a) Incidente de Nulidad.

Es bien sabido que actualmente dentro de los tribunales del trabajo y por lo que respecta al incidente de nulidad no se admite para su sustanciación cuestión alguna que no se refiera a la nulidad de notificaciones, toda vez que si se admitiera alguna otra cuestión se contravendría lo dispuesto por el artículo 848 de la Ley laboral que establece de manera muy clara que las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, aunque el numeral 686 del mismo ordenamiento permite a las citadas Juntas corrijan cualquier irregularidad u omisión que notaren en la tramitación del proceso a fin de que el procedimiento sea regularizado, sin que lo anterior implique que puedan revocar sus propias resoluciones.

Además de los preceptos citados el correlativo 752 de la Ley Federal del Trabajo establece que “Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en este Capítulo”, capítulo que se refiere a las notificaciones y que es previsto por el Título Décimo Cuarto de la Ley en cita. Asimismo como se ha observado dentro del desarrollo de la presente investigación, el artículo 764 de la Ley laboral ha previsto que “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”.

No obstante de la interpretación de los preceptos legales antes citados y de lo ordenado en las tesis de jurisprudencia números 91/2004 y 92/2004 transcritas en el desarrollo del apartado relativo al incidente de nulidad contemplado en el capítulo anterior de la presente investigación, en la vida práctica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje existen representantes de las partes que continúan planteando incidentes de nulidad notoriamente improcedentes, ya que se refieren a cuestiones distintas a las notificaciones los cuales únicamente traen como consecuencia el retraso del procedimiento, por lo que se propone, a fin de no dejar lugar a dudas, que dentro del texto del Capítulo IX referente a los Incidentes del Título Décimo Cuarto de la Ley Federal del trabajo, se establezca de manera expresa que el incidente de nulidad es de notificaciones, por lo que se propone lo siguiente:

“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 de notificaciones que se promueva será desechado de plano. Asimismo serán desechadas de plano por improcedentes cuestiones que se refieran a nulidades distintas de la establecida en el presente artículo**”.

b) Incidente de Competencia.

Por lo que respecta al presente incidente, cabe mencionar que existe una clara contradicción entre lo dispuesto en el artículo 703 y lo señalado en el correlativo 763 de la Ley Federal del Trabajo:

El numeral 703 establece:

“Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria.

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el período 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”.

El precepto 763 dispone:

“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”.

La contradicción a que se ha hecho mención entre los artículos transcritos estriba en que el primero de los preceptos mencionados dispone que al oponerse la declinatoria en el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, la Junta después de oír y recibir las pruebas de las partes dictará en el acto resolución, es decir contraviene lo dispuesto por el artículo 763 del que se desprende que una vez planteado el incidente de competencia en la etapa procesal a que se ha hecho mención, la Junta del conocimiento deberá señalar dentro de las veinticuatro horas siguientes día y hora para la celebración de la audiencia incidental, toda vez que al tratarse de un incidente de previo y especial pronunciamiento suspende la tramitación del procedimiento, motivo por el cual se debe estar a lo dispuesto por el artículo 763, debiéndose suprimir del artículo 703 lo relativo a la sustanciación del incidente de competencia. Motivo por el cual se propone el siguiente texto para el último precepto de referencia:

“Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria.

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el período de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde, **para que una vez hechas por las partes su réplica y contrarréplica la Junta suspenda el procedimiento debiendo estarse a lo dispuesto por el artículo 763 del presente ordenamiento.”**

Ahora bien, el artículo 705 del ordenamiento laboral en cita se refiere a las autoridades que decidirán sobre las competencias y en su fracción III aun se refiere a la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y pese a la tesis de jurisprudencia número 17/96 la cual lleva por rubro “COMPETENCIA LABORAL, LOS CONFLICTOS DE ESTE TIPO, CORRESPONDE RESOLVERLOS, EN LA ACTUALIDAD, A LA SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN”, tesis que ya ha sido transcrita en el desarrollo del presente estudio, no está por demás reformar dicha fracción III del artículo 705 de la Ley Federal del Trabajo a efecto de que se refiera a la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y no a la extinta Cuarta Sala.

c) Incidente de personalidad.

Por lo que respecta al incidente de personalidad encontramos una contradicción en virtud de que por un lado se establece en el artículo 692 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo que al tratarse de sindicatos, sus representantes acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando se trate de competencia federal, pero si se tratase de competencia local con la certificación extendida por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato. Por otro lado en el artículo 693

de la Ley de referencia se dispone que las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo 692, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente representan a la parte interesada.

Por lo que se refiere a la personalidad de los representantes de los sindicatos consideramos necesario estar a lo establecido en el artículo 692 fracción IV, es decir, que sus representantes deben acreditar su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando se trate de competencia federal, pero si se tratase de competencia local con la certificación extendida por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, toda vez que el artículo 365 de la Ley laboral establece a los sindicatos la obligación de registrarse ante las autoridades del trabajo señaladas con antelación, según se trate de competencia federal o local. Por lo que se refiere a la personalidad de los representantes de los trabajadores consideramos que la Ley de la materia puede ser más flexible en este aspecto siempre y cuando efectivamente de los documentos exhibidos en autos se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada, a fin de no dejar al trabajador en estado de indefensión. En este orden de ideas se considera prudente hacer una pequeña supresión al artículo 693 para que quede de la siguiente manera:

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

d) Incidente de excusas.

El incidente de excusas es señalado como de previo y especial pronunciamiento en el artículo 762 de la Ley laboral, debiendo recordarse que dichos incidentes se caracterizan por suspender el procedimiento en virtud de que no se puede continuar con el mismo hasta en tanto dicha cuestión incidental no sea resuelta, por lo que existe una contradicción entre el artículo 763 de donde se deriva la suspensión del procedimiento con el artículo 711, ambos integrantes de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que éste último establece que el procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la excusa, salvo disposición en contrario por la Ley. No obstante lo anterior, no puede existir esta contradicción en virtud de que todos los incidentes de previo y especial pronunciamiento suspenden el procedimiento, razón por la cual lo previsto por el artículo 711 ya citado debe suprimirse en su totalidad del texto de la Ley laboral.

e) Tercerías.

Dichas tercerías son reguladas del artículo 976 al 978 de la Ley Federal del Trabajo, y en lo que respecta a las mismas proponemos que no sean tomadas en cuenta como un incidente, ya que se trata de verdaderos juicios constituyendo la resolución que les pone fin un laudo, criterio que es reforzado con la tesis de jurisprudencia número 126/2005, aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que fue transcrita en el capítulo anterior como parte integrante del apartado relativo a las tercerías, en virtud de que las mismas pueden ser consideradas un nuevo juicio que se tramita con motivo del procedimiento de ejecución del laudo, ejecución que depararía perjuicio a un tercero que en principio no formó parte en el proceso original y que debe defender sus derechos o intereses sobre los bienes embargados que son de su propiedad o sobre la preferencia que tiene

en el pago de un crédito y en tal virtud y con motivo de la interposición de la tercería debe respetársele su garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Además las resoluciones que resuelven las tercerías al ser verdaderos laudos deben ser impugnados mediante el juicio de amparo directo. En tal virtud cabe destacar que el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo actualmente establece:

“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 oirá 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”.

Ahora bien, las tercerías en virtud de lo expuesto no se pueden considerar incidentes toda vez que la resolución de las mismas constituye un laudo, asimismo tampoco puede aplicarse lo dispuesto en el Capítulo XVIII del Título Catorce de la Ley laboral relativo a los procedimientos especiales ya que el procedimiento correcto al momento de sustanciar la tercería de que se trate es el relativo al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, motivo por el cual el citado artículo 977 se propone sea redactado en los siguientes términos:

“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, 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 oirá 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 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”.

f) Incidente de reposición de autos.

El incidente en mención es previsto por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 725 a 727, artículos que son parte integrante del Capítulo V denominado “De la actuación de las Juntas”, el cual a su vez pertenece al Título Catorce. Por obvias razones, éste incidente suspende el procedimiento, toda vez que el mismo no puede continuar si se extravía el expediente o constancias del mismo. Además la Ley laboral establece que el secretario previo informe del archivista, certificará la existencia anterior del citado expediente o de alguna constancia y la falta posterior de alguno de los mencionados, para lo cual la Junta de oficio o a petición de parte, lo hará del conocimiento de las partes, procediendo a realizar las investigaciones del caso, tramitando en vía incidental la reposición de los autos de forma inmediata, para lo cual la junta del conocimiento señalará dentro de las

setenta y dos horas siguientes día y hora para que tenga lugar la audiencia incidental de referencia, de lo que se infiere que el procedimiento es suspendido a efecto de reponer el expediente o constancias extraviadas, y al ser la suspensión del procedimiento la característica principal de los incidentes de previo y especial pronunciamiento se propone que el incidente de reposición de autos sea tomado en cuenta como un incidente de los antes mencionados.

4.- Clasificación de los incidentes que suspenden y los que no el procedimiento.

Durante el transcurso de la presente investigación se han desarrollado tanto cuestiones incidentales que suspenden el procedimiento como las que no implican dicha suspensión. De cualquier forma hay que resaltar que siempre que surge un incidente dentro del procedimiento, ya sea que suspenda o no el mismo, dicho incidente implica una mayor fatiga procesal para las partes durante el proceso, porque para que el mismo sea concluido en su totalidad se necesita que todas las cuestiones que hayan dado origen a la tramitación de un incidente sean resueltas a fin de dar certeza al proceso mismo y en tal virtud dar seguridad jurídica a las partes, debiéndose desahogar las pruebas ofrecidas por las mismas, para que el tribunal laboral esté en posibilidad de emitir la resolución interlocutoria o auto incidental que resuelva la cuestión incidental que surja, lo que también trae como consecuencia una mayor carga de trabajo para la Junta del conocimiento.

Como se puede observar todos los incidentes de alguna manera implican un retraso al procedimiento, en virtud de que deben ser resueltos, además de que implican más carga de trabajo tanto para las partes como para el Tribunal que conoce del asunto en que fueron promovidos los mismos, y si a lo anterior se agrega que las resoluciones interlocutorias o autos

incidentales pueden ser impugnados, ya sea mediante el juicio de amparo directo una vez dictado el laudo o mediante el juicio de amparo indirecto ante los juzgados de distrito según sea el caso, como se ha observado en el capítulo anterior, se tiene como consecuencia que el proceso se vuelva engorroso, complicado y por ende lento, lo que va en detrimento de que la justicia debe ser pronta y expedita, motivo por el cual debe surgir la preocupación de librar al proceso mismo de obstáculos lo que se lograría, se insiste, con una mejor regularización de los aspectos incidentales, como se propone en el presente capítulo.

Manifestado lo anterior se tiene que son incidentes que suspenden el procedimiento y por tal motivo deben ser considerados como de previo y especial pronunciamiento, los siguientes:

- a) Incidente de nulidad.
- b) Incidente de competencia.
- c) Incidente de personalidad.
- d) Incidente de acumulación.
- e) Incidente de excusas.
- f) Reposición de autos.

De manera breve diremos que aunque el llamamiento a terceros no es propiamente un incidente, el mismo suspende el procedimiento porque el mismo no puede continuar hasta en tanto dicho tercero no comparezca ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a manifestar si tiene interés o no en el asunto en que fue llamado con tal carácter, para lo que se necesita que esté debidamente notificado.

Los incidentes que no suspenden el procedimiento son:

- a) Tachas a testigos.
- b) Revisión de actos del ejecutor.
- c) Incidente de liquidación.
- d) Tercerías.
- e) Sustitución procesal.
- f) Providencias cautelares.

Por lo que respecta a las tercerías, si bien es cierto que actualmente son consideradas como un aspecto incidental, reiteramos que las mismas no deben ser tomadas en cuenta como un incidente, ya que constituyen verdaderos juicios cuyos laudos deben ser impugnados mediante el juicio de amparo directo, criterio que es reforzado con la tesis de jurisprudencia número 126/2005, aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que fue transcrita en el capítulo anterior como parte integrante del apartado relativo a las tercerías.

Expuesto lo anterior, estamos en posibilidad de manifestar que los incidentes, independientemente de que suspendan o no el procedimiento originan un retraso al mismo, dando como resultado un proceso con mayor carga para las partes y al tribunal, lo cual podría disminuirse teniendo especial cuidado en la regulación de los mismos. Sin embargo, cabe destacar que resulta complicado que durante la vida del proceso no surjan cuestiones incidentales, ya que en innumerables ocasiones las mismas no pueden ser evitadas, no obstante lo anterior, dichas cuestiones mejor reguladas proporcionarían un proceso más claro que genere mayor certeza jurídica para las partes, lo que siempre es buscado durante la impartición de justicia, siendo un principio que debe tener íntima relación con el de celeridad, porque el tener procesos más rápidos no significa que los mismos estén llenos de

vicios si están debidamente regulados, lo que se busca con los incidentes y se propone en el capítulo en desarrollo.

5.- Tramitación uniforme de la audiencia incidental para los incidentes que suspenden y los que no el procedimiento laboral.

En el presente apartado se reitera que a pesar de que nuestra actual Ley Federal del Trabajo, en lo referente a los incidentes, tiene notables ventajas en comparación con la Ley Federal del Trabajo de 1931 y con el texto original de la Ley Federal del Trabajo de 1970, debiéndose recordar que nuestra Ley en vigor es la anteriormente mencionada, la cual tuvo importantes reformas en materia procesal en el año de 1980, la misma al igual que sus antecesoras adolece de la manera en que se debe dar trámite a los incidentes. Lo anterior debido a que tanto en el Capítulo IX denominado “De los incidentes” del Título Catorce de nuestra Ley laboral en vigor como en los apartados referentes a los mismos se habla de una audiencia incidental, desprendiéndose de manera general del texto de la Ley en cita que las partes en dicha audiencia deberán ser oídas aportando pruebas que consideren necesarias, para que la Junta del conocimiento esté en posibilidad de emitir su resolución interlocutoria.

No obstante lo anterior la Ley Federal del Trabajo no establece las normas a seguir durante la audiencia incidental tal y como lo hace tratándose del procedimiento ordinario o del procedimiento especial, motivo por el cual se considera necesario que dentro del texto de la multicitada Ley laboral se incluyan las reglas para dar trámite a los incidentes previstos por la misma.

Ahora bien, se considera que dichas reglas que deben ser previstas para dar trámite a los incidentes regirán en todo momento, independientemente de que el incidente suspenda o no el procedimiento, toda vez que en ambos casos estamos ante una cuestión incidental derivada del

procedimiento principal y la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin importar la suspensión o no del procedimiento, deberá emitir una resolución interlocutoria que ponga fin al incidente de que se trate.

Por otro lado se puede manifestar que la fracción III del artículo 852 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a la revisión de los actos de ejecución, prevé el nombre más adecuado que debe tener la audiencia en la cual debe ser resuelto un incidente, ya que la citada fracción dispone que “Se citará a una audiencia de pruebas y alegatos...”. En tal virtud tenemos que la audiencia que regula el procedimiento ordinario es denominada de “Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas”, la que regula el procedimiento especial es una audiencia de “Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución” y la audiencia incidental deberá ser denominada de “Alegatos y Pruebas”, debiéndose entender que se puede dar el caso de que dentro del incidente se ofrezcan únicamente pruebas que se desahogan por su propia y especial naturaleza, lo cual no implica mayor problema para la Junta ya que la misma con dichas pruebas resolverá lo conducente, asimismo puede ocurrir que dentro de dicha audiencia se ofrezcan pruebas que requieran ser desahogadas para su valoración por la Junta, ante ésta última situación la audiencia incidental requerirá de dos etapas la de “Alegatos y Pruebas” y posteriormente la etapa de desahogo de éstas últimas, para que una vez desahogadas las mismas la Junta emita su resolución interlocutoria, siempre teniendo como principio rector la celeridad a efecto de dictar a la brevedad dicha resolución y así dar cumplimiento al mandato constitucional establecido en el artículo 17 de nuestra Carta Magna el cual establece que:

“...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...”.

Expuestas las anteriores breves consideraciones se está en aptitud de mencionar las reglas que deberán seguirse en la audiencia incidental de “Alegatos y Pruebas”, las cuales se indicarán en el siguiente apartado del presente capítulo.

6.- Audiencia incidental, normas a seguir y pruebas idóneas en relación con cada tipo de incidente.

Cabe destacar que en el capítulo en desarrollo, el cual constituye en sí mismo la propuesta de la presente investigación, se ha abordado la necesidad de que la celeridad sea el principio rector en la tramitación de los incidentes y dentro del proceso en general, para dar cumplimiento al mandato constitucional derivado del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Asimismo se ha hecho referencia a la necesidad de que el capítulo relativo a los incidentes dentro de la Ley Federal del Trabajo sea más amplio, lo cual significa hacer mención de todos los aspectos que pudieran ser considerados con tal carácter de incidentales, por otro lado se hizo manifiesta la necesidad de reformar aspectos contradictorios, ambiguos e incluir los no previstos dentro de la Ley laboral en relación con los incidentes y finalmente se intenta que la audiencia incidental en la cual se da trámite a los incidentes lleve por nombre audiencia de “Alegatos y Pruebas”.

Con base en lo anterior, se manifiesta que las reglas por medio de las cuales se deberá celebrar la audiencia incidental de “Alegatos y Pruebas” deberán estar incluidas dentro del capítulo relativo a los incidentes.

Ahora bien, al promoverse una cuestión incidental con independencia de que ésta suspenda o no el procedimiento y de que se señale día y hora para la celebración de la misma o que se aperture en el momento, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá dar trámite al incidente

de que se trate en una audiencia de “Alegatos y Pruebas” la cual se desarrollará conforme a las siguiente reglas:

- a) La parte actora incidentista expondrá los alegatos con base en los cuales promovió la cuestión incidental de que se trate, e inmediatamente rendirá las pruebas en que se funde.
- b) Hecho lo anterior la parte demandada incidentista expondrá los alegatos con base en los cuales considere que el incidente en que se actúa debe ser desechado, rindiendo las pruebas en que se funde y procediendo de inmediato a objetar las de su contraria.
- c) La parte actora incidentista procederá a objetar las pruebas rendidas por su contraparte.
- d) Si las pruebas ofrecidas por las partes se desahogan por su propia y especial naturaleza la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará cerrada la audiencia incidental de alegatos y pruebas, caso contrario ordenará el desahogo de las que lo ameriten a efecto de poder concluir con el trámite de la cuestión incidental promovida y de inmediato dictará resolución.
- e) Si el incidente promovido fue una cuestión de previo y especial pronunciamiento que trajo como consecuencia la suspensión del procedimiento, la Junta al emitir resolución interlocutoria señalará además día y hora a efecto de reanudar el procedimiento.

Con respecto a las pruebas que pueden rendirse dentro de la audiencia incidental de “Alegatos y Pruebas”, basta hacer referencia al texto del artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo el cual establece que “Son admisibles en el proceso laboral todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho...”, señalando de manera posterior cuales son dichos medios probatorios. Cabe destacar que las partes siempre deberán atender a la pertinencia de la prueba, es decir, deben tomar en cuenta que las

pruebas ofrecidas deben ser las indicadas para acreditar los hechos entre los cuales se suscite controversia, en caso contrario las mismas simplemente deberán ser desechadas de plano por la Junta del conocimiento.

Las anteriores reglas, a pesar de ser sencillas y de llevarse a cabo en la vida práctica de los tribunales laborales, deben ser insertas dentro del capítulo relativo a los incidentes en la Ley Federal del Trabajo a efecto de tener una regulación más nítida de los mismos.

Conclusiones.

PRIMERA.- Se ha enfatizado que la jurisdicción es vital dentro de un estado de derecho, toda vez que la misma es la potestad con que cuenta el Estado para aplicar la ley en los conflictos que sean de su conocimiento y de esta manera evitar prácticas inhumanas fungiendo como un tercero imparcial para dar solución al conflicto de que se trate, con el imperio de hacer cumplir lo juzgado inclusive haciendo uso de la fuerza pública. Lo anterior va sumamente ligado a lo que se debe entender por competencia ya que la misma es la medida de la jurisdicción, ya que si bien es cierto la jurisdicción es única, sin embargo se encuentra dividida entre los diversos tribunales encargados de impartir justicia, afirmándose que los órganos del Estado están investidos del poder jurisdiccional del mismo, sin embargo la limitante al ejercicio de dicha jurisdicción de cada tribunal constituye su competencia, siendo que en la materia que nos ocupa, el derecho del trabajo, las controversias originadas entre el capital y trabajo son competencia exclusiva, para la solución de las mismas, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea en el ámbito federal o local, por lo tanto dichos tribunales laborales deberán velar por la correcta aplicación de la Ley Federal del Trabajo tanto en su parte adjetiva como sustantiva y de ésta forma dar protección al derecho social con que se cuenta en nuestro territorio nacional.

SEGUNDA.- Cabe destacar que la actividad jurisdiccional, potestad del Estado, debe ser llevada a cabo mediante una rama del derecho público que es el derecho procesal, el cual es el conjunto de normas que regulan el proceso, recordando que existen diversas clases de procesos dentro de los cuales se desprende el proceso laboral. Ahora bien el derecho procesal del trabajo en sí mismo constituye el conjunto de normas que deben ser seguidas tanto por los tribunales laborales, como las partes en controversia sin excluir a terceros que intervienen en auxilio del juzgador. Asimismo busca el equilibrio

entre los factores de la producción que son el trabajo y el capital siendo una rama del derecho social que protege a una clase vulnerable como lo es la trabajadora. En éste orden de ideas el derecho procesal del trabajo contiene la parte adjetiva de nuestra actual Ley Federal del Trabajo, la cual es la parte procesal dentro de la cual se encuentra lo relativo a los incidentes contemplados por el derecho laboral, cuya exigencia de ponerlos en práctica cuando sea necesario, debe realizarse atendiendo en todo momento al derecho social a fin de evitar lesionar intereses de la clase obrera, mediante la adecuada regulación de los mismos.

TERCERA.- Establecido lo que debe entenderse por derecho procesal y derecho procesal del trabajo, no debemos omitir contemplar que el proceso es el conjunto de actos realizados tanto por las partes ante un tribunal, en el caso que nos ocupa las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como los realizados por éstas últimas, actos que deben ser aplicados bajo la normatividad establecida a efecto de dar solución al conflicto originado entre particulares. No obstante lo anterior es necesario enfatizar que el proceso va íntimamente ligado al procedimiento, en virtud de que el primero es un conjunto de actos, mientras que el segundo es la manera de llevar a cabo dichos actos, es decir, el procedimiento es la manera práctica de llevar a cabo el proceso. En la presente investigación se resalta la necesidad de reformar aspectos procesales de la Ley laboral, siendo el caso particular los incidentes que son contemplados en la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo existe la necesidad de regular de manera adecuada el aspecto procedimental de los mismos, es decir, la manera de tramitar los mismos a efecto de evitar dilaciones en el proceso en general, para lograr una impartición de justicia pronta y expedita.

CUARTA.- El artículo 133 de nuestra Constitución Política establece cual es la jerarquía de leyes dentro de nuestro sistema jurídico mexicano, a fin

de evitar conflicto en la aplicación de las mismas, y en tal virtud el citado precepto establece que en nuestra Unión de estados serán ley suprema la 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, debiendo ser aprobados por el Senado. De lo anterior se desprende que el supremo orden jerárquico dentro de nuestro país lo ocupa nuestra Constitución Política, motivo por el cual lo establecido por la misma debe ser considerado ley suprema, sin que en ningún momento las leyes reglamentarias de la misma puedan contravenir sus disposiciones y siendo que los diversos tribunales existentes se encuentran investidos de jurisdicción, potestad exclusiva del Estado, limitada por su competencia deben en todo momento salvaguardar el contenido de lo dispuesto por la Constitución Política a fin de evitar lesionar garantías individuales de los particulares, y derivado de lo anterior las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben ser garantes en primer lugar de lo establecido por la citada Carta Magna, a fin de generar seguridad jurídica entre las partes en conflicto.

QUINTA.- La celeridad debe ser observada dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo como un principio rector dentro del proceso laboral. La celeridad se refiere a la eliminación de etapas y actos procesales que en nada alteran la seguridad jurídica de las partes y en cambio se beneficia a las mismas porque se está ante un proceso más ágil encaminado a la búsqueda de una rápida impartición de justicia y el hecho de que la misma sea pronta no significa que deba estar viciada. Aunque el principio de celeridad no sea mencionado como tal por la Ley reglamentaria del artículo 123 apartado "A" de nuestra Carta Magna, el mismo debe ser llevado a cabo con obligatoriedad por los tribunales del trabajo, los cuales en la especie son la Juntas de Conciliación y Arbitraje, debido a que dicha celeridad deriva de nuestra Constitución Política en su artículo 17, párrafo segundo, como ha quedado

asentado en la presente investigación, de lo que se desprende que la administración de justicia debe ser pronta y expedita, entendiéndose por pronta la que se administra aceleradamente y por expedita la que se encuentra libre de estorbos. Ahora bien dicha celeridad deriva de nuestra Ley suprema que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, motivo por el cual debe ser llevada a cabo por nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que la misma deriva de un mandato constitucional y al ser la Ley Federal del Trabajo una disposición reglamentaria de nuestra citada Constitución, debe tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de dicho mandato, a fin de evitar lesionar garantías individuales de los particulares. Derivado de lo anterior llegamos a la conclusión de que al reformarse aspectos contradictorios, ambiguos, incluyendo los no previstos en relación con los incidentes contenidos dentro de la Ley Federal del Trabajo, se está en aptitud de realizar la tan buscada celeridad dentro del procedimiento laboral dando cumplimiento a un mandato constitucional.

SEXTA.- El presente estudio ha sido dedicado a tratar la problemática que existe en relación con la regulación de los incidentes dentro de nuestra actual Ley Federal del Trabajo, siendo que los mismos son contemplados por la parte procesal de la misma y en la actualidad son parte de la vida diaria en la tramitación de los juicios ante los tribunales del trabajo. El vocablo incidente proviene del latín *incidere*, que significa sobrevivir, interrumpir, producirse. Los incidentes han sido comprendidos como cuestiones accesorias que no pertenecen a la *litis* original, sin embargo, al originarse durante el procedimiento los mismos deben ser sustanciados a fin de darles solución mediante una resolución interlocutoria. Ahora bien independientemente de que el incidente suspenda o no el procedimiento, el mismo implica una mayor fatiga procesal para las partes, lo cual origina un retraso al procedimiento. Podemos decir que en la actualidad los aspectos incidentales en innumerables ocasiones son utilizados por las partes en

conflicto, a fin de originar una dilación en el procedimiento lesionando el principio de celeridad que en todo momento debe regir y en tal virtud se deduce que los mismos no son deseables, por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben contar con mayores y mejores elementos al momento de sustanciar los mismos a efecto de que la celeridad que debe prevalecer en todo proceso no se vea afectada, pudiendo de ésta manera llegar de manera más breve a la solución del fondo del conflicto principal.

SÉPTIMA.- Un importante avance dentro de la reforma procesal de 1980 a la Ley Federal del Trabajo de 1970, lo constituyó el hecho de que dentro del Título Catorce denominado "Derecho Procesal del Trabajo" se anexó como Capítulo IX el titulado "De los incidentes". Lo anterior hace constar la preocupación del legislador por regular los aspectos incidentales, ya que es de resaltar que tanto la Ley Federal del Trabajo de 1931 como la Ley Federal del Trabajo de 1970, previo a la reforma de 1980, no contenían un capítulo expreso que abordara los tan citados aspectos, además de que no eran del todo claras sobre todas las cuestiones que podían implicar un incidente. En virtud de lo anterior no podemos negar la intención del legislador para que la Ley laboral fuera más clara, no obstante y pese a que presenta ventajas en relación con sus antecesoras, la misma es demasiado breve en relación a su capítulo referente a los incidentes, ya que de ninguna manera contempla todos los aspectos que constituyen en determinado momento situaciones con carácter incidental, por lo que es necesario que el capítulo relativo a los incidentes sea más amplio, lo cual significa hacer mención de todos los aspectos que pudieran ser considerados con tal carácter, ahora bien, es menester mencionar, que los aspectos incidentales contemplados por la Ley Federal del Trabajo son regulados dentro de otros capítulos diversos al del capítulo materia del presente apartado, situación que debe permanecer de la misma manera ya que no se pretende un capítulo de incidentes que contenga todo lo relacionado con cada uno de ellos, ya que lo

referente a los mismos se encuentra regulado a lo largo de la ley, si no un capítulo que sea más claro y extenso en relación a que cuestiones deben ser consideradas como incidentes ya que el mismo al ser denominado “De los incidentes”, en la actualidad no los menciona en su totalidad.

OCTAVA.- Nuestra Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en materia procesal en el año de 1980, sin embargo no contempla la manera en que se debe dar trámite a los incidentes. Lo anterior debido a que tanto en el Capítulo IX denominado “De los incidentes” del Título Catorce de nuestra Ley laboral en vigor, como en los apartados referentes a los mismos se habla de una audiencia incidental, desprendiéndose de manera general del texto de la Ley en cita que las partes en dicha audiencia deberán ser oídas aportando las pruebas que consideren necesarias, para que la Junta del conocimiento esté en posibilidad de emitir su resolución interlocutoria. No obstante lo anterior, no se establecen las normas a seguir durante la audiencia incidental, motivo por el cual se considera necesario que dentro del texto de la multicitada Ley laboral se incluyan las reglas para dar trámite a los incidentes previstos por la misma, denominándose a la audiencia incidental como una audiencia de “Alegatos y Pruebas”.

NOVENA.- Cabe destacar que no obstante que en la actualidad las Juntas de Conciliación y Arbitraje han sido sobrepasadas en cuanto a su capacidad para resolver los conflictos que ante ellas se susciten, deben siempre procurar mejorar la impartición de justicia a fin de dar seguridad jurídica a las partes en conflicto y a efecto de lograr lo anterior se considera necesario crear nuevas juntas especiales, con mayor personal capacitado a fin de redistribuir sus cargas de trabajo y en tal virtud poder retomar la celeridad del proceso laboral, y si lo anterior se relaciona al hecho de que los incidentes son promovidos cotidianamente a fin de entorpecer el procedimiento en ningún momento existirá garantía alguna que asegure a las partes en juicio una

impartición de justicia pronta y expedita, motivo por el cual se debe velar por dar una regulación más nítida a los incidentes dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo, a fin de agilizar el procedimiento laboral en la vida práctica de los Tribunales del trabajo.

DÉCIMA.- A pesar de la necesidad de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje redistribuyan sus cargas de trabajo a fin de dar celeridad al procedimiento laboral, se considera conveniente que la audiencia incidental de “Alegatos y Pruebas” en que deben resolverse cuestiones de previo y especial pronunciamiento se celebre dentro de los tres días siguientes al día en que la cuestión incidental tendiente a suspender el procedimiento fue planteada, con excepción del incidente de personalidad el cual debe sustanciarse y resolverse de plano, toda vez que en la actualidad se contemplan veinticuatro horas lo cual resulta ambiguo porque no queda claro si dentro de dichas veinticuatro horas debe ser celebrada la audiencia incidental, lo cual en la vida práctica no sucede, o si dentro de dicho término se debe señalar por parte de la Junta día y hora para sustanciar el incidente de que se trate, motivo por el cual es prudente ampliar el término de veinticuatro horas por el de tres días a efecto de que la junta pueda desahogar sus cargas de trabajo y las partes recaben los elementos necesarios a fin de acreditar los alegatos que deberán plantear en la audiencia incidental de que se trate.

BIBLIOGRAFÍA.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Trillas. México, 2002.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista, S.A. de C.V. México, 1994.

CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Editorial Esfinge, S. De R.L. de C.V. México, 2005.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Séptima edición. Editorial Porrúa. México, 1997.

DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Editorial Porrúa. México, 2004.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo primero. Sexta edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1986.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa, S.A. México, 1990.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimoquinta edición. Editorial Porrúa. México, 1998.

DELGADO MOYA, Rubén. Antología de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Sista. México, 1989.

GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. Primer Curso. Vigésima edición. Editorial Porrúa. México, 2000.

GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Novena edición. Oxford University Press. México, 2002.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoctava edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1994.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando. La Nueva Ley Federal del Trabajo. Textos Universitarios, S.A. México, 1970.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral. 5a edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1980.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 3ª edición. Porrúa, S.A. México, 1975.

DICCIONARIOS.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Decimacuarta edición. Porrúa. México, 2000.

COUTURE, Eduardo J. Vocabulario Jurídico. Quinta Reimpresión. Ediciones Depalma. Argentina, 1993.

LEGISLACIÓN.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 145ª edición. Editorial Porrúa. México, 2003.

Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931. Diario de los debates. México, 1931.

Proyecto de Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970. Diario de los debates. México, 1968.

Ley Federal del Trabajo. Novena edición. Ediciones Fiscales ISEF, S.A. México, 2003.