

302909

35
24



UNIVERSIDAD FEMENINA DE MEXICO

INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

**ANALISIS DE LOS INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL
PRONUNCIAMIENTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

T E S I S
PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
I N E S R U I Z L O P E Z

DIRECTOR DE TESIS: LIC. GLORIA ESTELA LOPEZ OVANDO



MEXICO, D. F.

1986

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI PADRE DIOS.

Por darme una familia maravillosa y permitirme culminar con éxito una etapa más en mi vida.

A MI PADRE: José Isabel Ruiz Muñoz.

Por ser el padre ejemplar a quién admiro por su entereza que siempre ha demostrado; agradezco todo su amor, infinita confianza y comprensión, que me ha brindado. Padre sé que no existe una forma de agradecerte todo lo que me has dado

A MI MADRE : Estela López Galindo.

Por todo su cariño incondicional, y las atenciones que ha tenido hacia mi persona, gracias por comprenderme en los momentos más difíciles de mi vida. Por toda esa vida de lucha y esfuerzo constante; mil gracias mamá.

A LA LIC. GLORIA ESTELA LÓPEZ OVANDO.

Agradezco el apoyo recibido, con profesionalismo, empeño y esfuerzo para poder realizar mi tesis profesional; al mismo tiempo quiero reconocer que es una gran persona a quién admiro y respeto.

De igual manera quiero agradecer las atenciones prestadas a aquellas personas que de una forma u otra contribuyeron a hacer posible la realización de éste trabajo.

ÍNDICE

ANÁLISIS DE LOS INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

1. ANTECEDENTES

1.1.- En la legislación laboral de 1931.	2
a).- Proceso de elaboración.	2
b).- Reglamentación de los incidentes en la Ley de 1931.	4
1.2.- En la legislación laboral de 1970.	6
a).- Proceso de elaboración.	6
b).- Los incidentes en la Ley de 1970.	7
1.3.- Modificaciones de 1980.	10
a).- Reformas importantes a la Ley Federal de Trabajo.	10
b).- Posteriores modificaciones a 1980.	12
c).- Necesidad de una nueva reforma.	14

CAPÍTULO II

2. ¿QUÉ ES UN INCIDENTE?

2.1.- Concepto de incidente.	22
a).- Clasificación de los incidentes en general.	25
2.2.- Características del previo y especial pronunciamiento.	28
a).- Acumulación.	31
b).- Competencia.	36
c).- Excusas.	41
d).- Nulidad.	46
e).- Personalidad.	51

CAPÍTULO III

3. PLANTEAMIENTO Y PROCEDIMIENTO DE LOS INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO, ANTE LAS JUNTAS

3.1.- Obligaciones de las Juntas.	58
3.2.- Etapas en el procedimiento.	66
a).- Etapa conciliatoria.	67
b).- Etapa de demanda y excepciones.	70
c).- Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.	73
3.3.- Oportunidad para plantearlos.	75

CAPÍTULO IV

4. POSIBLES REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.1.- Principios fundamentales.	83
4.2.- Proyecto de reformas respecto de las cuestiones incidentales de previo y especial pronunciamiento.	88
a).- Propuesta.	89
4.3.- Jurisprudencia relacionada.	96
a).- De acumulación.	96
b).- De competencia.	98
c).- De excusas.	101
d).- De personalidad.	103
e).- De nulidad.	104
Conclusiones	107
Bibliografía	114
Anexos	117

INTRODUCCIÓN

Los incidentes son procedimientos encaminados a resolver controversias relacionadas directa o indirectamente con el asunto principal. La formulación de un incidente puede interrumpir un juicio en lo principal o bien no paralizarlo. Cuando se trate de incidentes tendientes a suspender un juicio, substancialmente, nos estamos refiriendo a los incidentes de previo y especial pronunciamiento la resolución de dichas cuestiones será en ese momento.

El primer antecedente de los incidentes en la Legislación mexicana lo tenemos en la Ley de enjuiciamiento Civil de 1855, y reproduce la actual pero la necesidad de resolver las cuestiones que pudieran promoverse con tal carácter durante el pleito trajo como consecuencia que esos incidentes estuvieran autorizados en el fondo de las leyes.

Ciertamente el Código Procesal de 1884 dió un concepto en su artículo 861 a los incidentes, como las cuestiones que se promueven en un juicio y tienen relación inmediata con el negocio principal.

En el Derecho Germánico y en el Derecho Canónico se reconoció la existencia de los incidentes y muy en especial y específicamente aquellos que deberían resolverse antes de la cuestión principal e inclusive antes de la paralización del juicio. Tales derechos son recogidos por la legislación española y nuestro Derecho Vigente.

La Ley de 1931 en su contenido señala la tramitación de los incidentes en un juicio laboral, de igual manera nos hace referencia a uno de los más importantes principios del Derecho del Trabajo que es el de concentración y de esa manera cumplir con el objeto de hacer más pronta y expedita la

justicia en el Derecho Social. Posteriormente la Ley de 1970 también recoge en uno de sus artículos tal disposición.

En el desarrollo del presente trabajo de investigación nos avocáremos al estudio de los incidentes de previo y especial pronunciamiento en materia laboral.

En el primer capítulo nos enfocamos a dar seguimiento a los incidentes, desde su origen y evolución en el Derecho Mexicano del Trabajo; hasta las últimas reformas y así establecer las fuentes legales e históricas.

Continuando con el capítulo segundo tratamos de establecer una definición general como lo que significa incidente, previo y especial pronunciamiento.

Ahora bien, una vez delineado, el aspecto primordial de éste trabajo hemos fijado nuestra atención, motivándonos a hacer el análisis correspondiente a los incidentes de acumulación, competencia, excusas, nulidad y personalidad. Cada uno será motivo de estudio minucioso al respecto, en el desarrollo de la presente tesis en el momento oportuno.

Consideramos en el tercer capítulo los aspectos prácticos de los incidentes tomando en cuenta, la importancia dentro del procedimiento analizando las etapas de la audiencia de Ley; la oportunidad de su planteamiento, la materia de resolución y en su caso las causas por las cuales un incidente debe ser desechado de plano.

En un último capítulo hacemos un acopio de la Jurisprudencia, relacionada con cada uno de los incidentes materia de éste trabajo, llegando además a una conclusión general considerando las posibles reformas en la Ley Federal del Trabajo, respecto a las cuestiones incidentales.

CAPÍTULO I

1. ANTECEDENTES

1.1 EN LA LEGISLACIÓN DE 1931

A).- Proceso de elaboración.

El 14 de enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió su Ley del trabajo, que no solamente es la primera de la República, sino que, salvo disposiciones diversas de algunas naciones del sur, es también la primera de nuestro continente; se completó la Ley con la del 18 de junio de 1824 y fue un modelo para las leyes de las restantes entidades federativas más aún, sirvió como precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.¹

La Ley del trabajo de Veracruz produjo grandes beneficios; el reconocimiento pleno de la libertad sindical y el derecho de huelga ayudó eficazmente al desarrollo del movimiento obrero que es, desde entonces uno de los más fuertes y aguerridos de la República. Y las disposiciones sobre el salario y en general, sobre las condiciones de trabajo, aunadas a la política de los primeros Gobernadores, contribuyeron a la elevación de las formas de vida de los hombres.²

La Ley de 1931 fue resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo presidida de algunos proyectos. El Presidente Calles terminó su período el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente por muerte del Presidente electo, fue designado Presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el Gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73, fracc. X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de

¹ DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa S.A. de C.V. México 1993, tercera edición Tomo I, p. 50.

² IBID p. 51.

la Ley del trabajo. Dentro de ese propósito, y aún antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un "Proyecto de Código Federal del Trabajo". Este documento publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.³

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma Constitucional inmediatamente después el Presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un "PROYECTO DE CÓDIGO FEDERAL DEL TRABAJO", elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu.⁴

De acuerdo con los historiadores del derecho, los incidentes fueron reconocidos en los primeros tiempos del Derecho Romano, por la razón de que imperando en el procedimiento de aquel pueblo el sistema formulario, no tuvieron entrada hasta la litis contestatio, (contestación a la demanda) no significando ya la fórmula pretoriana, reducía a una simple exposición y contradicción de la demanda entablada, no produciendo ninguna innovación en el pleito cuyo efecto estaba reservado a la sentencia. Según Pallares, nuestro derecho antiguo, no reconoció expresamente los artículos e incidentes en la forma en que después lo explicó la Ley del enjuiciamiento Civil de 1855, y reproduce la actual pero la necesidad de resolver las cuestiones que pudieran promoverse con tal carácter durante el pleito, trajo la consecuencia que esos incidentes estuvieran autorizados en el fondo de las Leyes. Asimismo el Código Procesal de 1884 dió un concepto en su

³ DE LA CUEVA Mario. OP.CIT p. 54.

⁴ IDEM.

artículo 861 a los incidentes, como las cuestiones que se promueven en un juicio y tienen relación inmediata con el negocio principal. Fue el derecho Germánico y el derecho Canónico, quienes reconocieron la existencia de los incidentes y muy en especial y específicamente, aquellos que deberían resolverse antes de la cuestión principal e inclusive antes de la paralización del juicio. De tales derechos se nutren las leyes españolas y nuestro derecho vigente.⁵

Justo es reconocer, que en este aspecto, la Ley de 1931 en tratándose de cuestiones incidentales tomo en consideración este aspecto importante y reglamentó sobre los incidentes en su contenido.

Es importante mencionar, que al respecto tratándose de cuestiones incidentales, la Ley de 1931 era más afín al principio de concentración, cuando establecía expresamente que en ningún caso se daría substanciación especial a los incidentes sino que se resolverían de plano, excepción hecha a los que se referían a la competencia de la Junta.

B).- Reglamentación de los incidentes en la Ley de 1931.

Para conocer más a fondo la teoría procesal de la Ley Federal del Trabajo de 1931 en tratándose de incidentes analizáremos el siguiente precepto.

El artículo 447 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 de dictado el laudo; pero en ningún caso se les dará

⁵ ROOS GAMEZ Francisco. Derecho Procesal del Trabajo I. Ed. Cárdenas editor y distribuidor, primera reimpresión 1991, p.p. 492,493.

substanciación especial sino que se les decidirá de plano excepción hecha a las que se refieran a la competencia de la Junta".⁶

En la redacción de este artículo el legislador de 1931 claramente establecía el trámite a seguir de un incidente y se encontraba latente, uno de los más importantes principios del Derecho Laboral que es la concentración en dicho proceso, así al decir que se resolverían de plano, salvo el de competencia de la Junta; no daba lugar a que se suspendiera el procedimiento y por tanto alargarlo en perjuicio de la contraparte.

El proceso laboral nació de las necesidades que día con día se presentaron en las sociedades, pasando a ser el Derecho del Trabajo un Derecho Social; cuya finalidad fue desde un principio la impartición de justicia y aún, más en relación con los factores de la producción.

La Ley de 1931 consignó en su contenido ciertos principios diferentes a los del Derecho Común con el fin de que se acortaran los conflictos imprimiéndoles celeridad, prontitud lo cual quiere decir que uno de los principios del Derecho del Trabajo es la concentración lo contrario del Derecho Civil que es la dispersión de tal manera al presentarse la multiplicidad de recursos y cuestiones incidentales que son inherentes a la naturaleza de dicho principio, y por tanto hacen más tardada la impartición de justicia, lo cual no debe suceder en materia laboral.

Ciertamente, no es posible considerar una impartición de justicia con una carencia absoluta de tales cuestiones incidentales por que ello nos llevaría al extremo que a la postre resultaría más contraproducente, con consecuencias de por sí negativas y contrarias a la finalidad que se

⁶ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Vigente en el año de 1931. Talleres gráficos de la Nación Tolsa y Enrico Martínez: México D.F. 1931.

persigue. Los podemos estimar en cierta medida, como males necesarios dentro del proceso siempre y cuando su existencia sea moderada, para no viciar el procedimiento haciéndolo éste un tanto tardío.

1.2.- EN LA LEY LABORAL DE 1970.

A).-Proceso de elaboración.

La Ley de 1970 tiene dos anteproyectos como antecedentes de su creación; uno de 1962, resultado de trabajo que durante dos años la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el Lic. Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social la Lic. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el Lic. Ramón Lozano, presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el D.F. y el maestro emérito, de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva, éste ante proyecto exigía, para su adopción, de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI, del apartado "A" del Art. 123 Constitucional para que estuviera acorde con la elevación de 14 años mínimo para la admisión de trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos, un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XII y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo, y la definición de la competencia de las autoridades Federales y Locales del trabajo.

Un segundo ante proyecto fue el concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado a un año antes por una nueva Comisión por el Presidente Díaz Ordaz, y formada por las mismas personas que integraron la primera

Comisión, agregándose el Licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la facultad de Derecho de la UNAM.

A propuesta del Ejecutivo el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiarán y vertieran a sus opiniones. El primero de mayo del mismo año por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se recurrieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto.⁷

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patronos .

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora. Al cabo de la misma se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios instituciones y normas fundamentales. Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial del primero de abril de 1970 y entró en vigor el primero de mayo del mismo año.⁸

B).-Los incidentes en la Ley laboral de 1970.

La Ley de 1970 careció de una congruente sistemática, en lo que se refiere a los incidentes, pues en forma, mucho muy dispersa los establecía a lo largo de todo su contexto tanto el capítulo de Derecho Procesal, como los demás capítulos que se contenían, por lo que consideramos de utilidad

⁷ DÁVALOS José. Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa S.A. de C.V. cuarta edición México 1992 p.p. 72. 73.

⁸ IDEM.

como valioso antecedente hacer un acopio de las cuestiones incidentales más importantes que se contemplaron con el fin de dar una visión más clara y de conjunto de esta institución tan importante en los tramites de los conflictos, y en la rama del Derecho Procesal.

El mismo Legislador de la Ley de 1970 reglamentó igualmente a las tercerías estableciendo un capítulo especial para las excluyentes de dominio y las de preferencia en el pago, y en otro precepto aislado reglamenta las tercerías coadyuvantes o adhesivas, pero a las primeras, a pesar de tener características de un juicio, ordenó se le diera un trámite incidental y para las segundas no consignó un trámite específico por lo que se decidían conforme al Art. 725, de aquel entonces que contenía la regla general para los incidentes, como lo vamos a ver en la Ley actual aún cuando conserva la misma idea de la Ley anterior, si estableció para las tercerías excluyentes de dominio y de preferencia en el pago, un procedimiento especial dentro de su mismo capítulo se deberán resolver conforme a la regla general que se previene en el artículo 763 de la Ley.⁹

La Ley de 1970 establecía:

Art.725 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 justo caso la Junta podrá ordenar que se suspenda el procedimiento o que se trámite el incidente por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia en la que después de oírlas y recibir las pruebas dictará resolución.

⁹ ROOS GAMEZ Francisco, OP.CIT. p. 490.

La ley vigente establece:

Art. 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 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.

Bajo la vigencia de la Ley de 1970, la piedra angular de los incidentes se encontraba en el artículo 725 desprendiendo con claridad de dicho precepto que el común denominador de los incidentes que también ha regido en materia laboral era que dichas figuras jurídicas acceden a un juicio principal dentro del proceso o después de concluido el mismo .

Efectivamente la Ley de 1970 tenía muy disperso lo relacionado a los incidentes, y aún más de manera ambigua reglamentando en un solo artículo a las cuestiones incidentales; este precepto da innumerables supuestos y sin una solución expresa.

Consideramos que la Ley de 1931, estableció más concretamente el trámite general para el incidente, y aún más en su redacción contenía, uno de los principios del Derecho Laboral que es la justicia social, lo cual la Ley de 1970 carecía totalmente de esto.

A manera comparativa transcribiremos los dos preceptos legales que contenían tales disposiciones :

Art. 447 de la Ley de 1931.

"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 le dará substanciación especial, sino que se resolverá de plano excepción hecha a la que se refiere a la competencia de la Junta."

Art. 725 de la Ley de 1970.

"Las cuestiones incidentales, salvo los casos previstos en la Ley se resolverán juntamente con lo principal, a menos que la Junta estime que deben resolverse previamente o que se promueven 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 que después de oír las y recibir las pruebas, dictará resolución."

Para conocer aún más la teoría procesal de la Ley del trabajo de 1970, y en tratándose del aspecto procesal y en particular a los incidentes veremos algunos otros preceptos. (ver anexos 1 y 2).

1.3.- MODIFICACIONES DE 1980.

A).- Reformas importantes a la Ley Federal del Trabajo.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas a los títulos catorce, quince y dieciséis, también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con los dos últimos párrafos.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial del 4 de enero de 1980. Entraron en vigor el primero de mayo del mismo año. Desde entonces el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

En la ley de 1931 y de 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros, la mantuvieron alejada de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos que mantuvo, al procedimiento bajo las luces opacas, y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso. El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenía el patrón.¹⁰

Las reformas tuvieron por objeto subsanar deficiencias, y cumplir con el principio de justicia social; que tienen asignado al Derecho de Trabajo en el supuesto de que es un derecho de clase. Ahora en la Ley, se asienta como unidad el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 Constitucional. En las normas procesales al fin, se ha dado coherencia a la función a las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital, con los principios de justicia social.

Asimismo, imbuidas de este espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso del despido, la permanencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento, la suplencia a la deficiencia

¹⁰ DÁVALOS José OP.CIT. p. 74

en la demanda del trabajador, la carga de la prueba y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

B) Posteriores modificaciones a 1980.

En 1980 se efectuó el mayor número de reformas a los artículos originales de la Ley Federal del Trabajo además de las mencionadas reformas anteriormente señaladas, se derogaron los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471 para establecer las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo, y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por falta de aviso de despido al trabajador.

En 1982 y 1984 se reformó el artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo, para ampliar la aportación patronal al INFONAVIT y distinguir entre el sistema de recuperación de los créditos otorgados. En el mismo año en 1982, se reformaron los artículos 97 y 110 para permitir un descuento salarial del 1% para la administración, operación y mantenimiento de conjuntos habitacionales financiados por el INFONAVIT, si el trabajador lo acepta.

En noviembre de 1982, como consecuencia de la nacionalización de la banca en México, se adicionó la fracción XIII-Bis al apartado "B" del artículo 123 Constitucional para considerar a todos los empleados de instituciones de crédito como trabajadores al servicio del Estado.

En 1983, entraron en vigor las reformas al artículo 570 y 573 de la Ley Federal del Trabajo, que permiten la revisión y aumento de los salarios mínimos en periodos menores al de un año.

Por medio de las reformas al artículo 115 Constitucional efectuadas en 1983, los trabajadores de los Estados y Municipios se deberán regir por las Leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base a lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional.

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

En 1987 entró en vigor la reforma a la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, para que sea una Comisión Nacional la que fije los salarios mínimos, y ya no las comisiones regionales, además de suprimir la distinción entre el salario mínimo de la ciudad y del campo.

En 1987 se aprobaron las consecuentes reformas a los artículos, 15, 42, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 144, 322, 330, 335, 336, 345, 486, 523, 557, 561, 562, 563, 564 al 571, 573, 574, 676, 678, 679, 680, 681, 1004 de la Ley Federal del Trabajo además adicionar el artículos 682-A y derogar el artículo 572, de la Ley de referencia.

Las modificaciones tienen por objeto adecuar la ley reglamentaria al nuevo texto de la fracción del apartado "A" del artículo 123 Constitucional. Por lo tanto, se establece que será una Comisión Nacional la que fijará los salarios mínimos; se suprime la distinción entre salario mínimo de la ciudad y del

campo; se cambia la expresión zonas económicas por la de áreas geográficas; y se establecen las bases para la integración tripartita de las comisiones consultivas a las que se refiere en nuevo texto Constitucional.

En 1988 se adicionó con una fracción el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo para considerar como día de descanso obligatorio el que dictaminen las leyes federales y locales electorales en caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Finalmente en 1990 con motivo de la desnacionalización bancaria, al suprimirse el artículo 28 Constitucional de área estratégica que tenía el servidor público de banca y crédito, no susceptible de concesión a los particulares, como consecuencia se tuvo que reformar el artículo 123 apartado "A" fracción XXXI, a) de la Constitución, con el objeto de aplicar dicho apartado a los trabajadores bancarios de las instituciones de crédito que se privaticen, conservando el régimen laboral del apartado "B" del artículo 123 Constitucional a las Entidades Públicas de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano.¹¹

Estas últimas reformas no son obra final del Derecho del Trabajo, porque deberá modificarse en la medida en que lo requiera el progreso nacional.

C) Necesidad de una nueva reforma.

En tratándose de incidentes las reformas procesales de 1980, desaparecen la institución que contemplaba el art. 725 de la Ley laboral de 1970 para dar una reglamentación especial en los artículos 761 y siguientes:

¹¹ DE LA CUEVA Mario. OP.CIT. p.p. 61, 62, 63..

Más sin embargo aún y cuando se establece en el contexto de la Ley Federal del Trabajo que el proceso laboral tendrá ahora justicia pronta y expedita, en beneficio de la clase trabajadora no reglamentó clara y específicamente al respecto, acertadamente en las reformas de 1980 a la Ley se obtuvieron grandes cambios pero aún quedan lagunas por colmar.

Los incidentes como tales tienden a interrumpir el procedimiento pero en el Derecho del Trabajo se debe procurar no entorpecer la justicia y hacerla pronta y expedita. Es por ello que el legislador quiso asentar un procedimiento incidental lo más ágil y sencillo posible, pero dejó en el olvido algunos aspectos que son importantes.

En el contenido del numeral 762 de la Ley Federal del Trabajo sólo enuncio, sin conceptualizar que las cuestiones ahí contenidas; son incidentes de previo y especial pronunciamiento, sin dejar claro cual es su significado y dejarlo al libre albedrío de cada intérprete de la Ley.

Más adelante en su artículo 763 establece que "cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia se substanciará y resolverá de plano..."

Con la redacción de éste otro precepto legal da cabida a confusión y se hace notar una contradicción en ambos artículos proponemos compactar los dos preceptos y establecer la idea general y en los precedentes dar un concepto del previo y especial pronunciamiento así como una referencia de lo que es resolver y substanciar de plano.

No puede ser posible que estas dos palabras se utilicen indistintamente luego entonces, debe haber una diferenciación concreta dentro del contenido de la Ley.

Ahora bien, el previo y especial pronunciamiento quiere decir que los incidentes que se planteen deben ser resueltos antes de dictado el laudo, por otra parte el resolverse de plano una cuestión nos indica que deberá ser resuelta en ese preciso momento, para continuarse con el procedimiento.

Se puede decir que hay dos clases de incidentes de acuerdo a lo que establece la Ley Federal del Trabajo; los que se resuelven de plano y por su naturaleza deben quedar finiquitados y los que de igual manera, no deben interrumpir el procedimiento pero por su naturaleza no pueden ser resueltos en un solo acto, pues se deben atender las causas que lo originaron, aquí estaríamos en presencia de los incidentes de previo y especial pronunciamiento.

A continuación daremos una propuesta para reglamentar el capítulo de incidentes dentro del contexto de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO IX

DE LAS CUESTIONES INCIDENTALES

Art. 761 Los incidentes son las cuestiones accesorias que se presentan en un juicio, tendientes a reparar irregularidades que surjan dentro del proceso y se tramitarán en un mismo expediente donde se promueve salvo los casos previstos en la Ley.

Art. 762 . El Incidente de previo y especial pronunciamiento debe entenderse como aquel que debe resolverse antes de

dictado el laudo y pueden suspender el proceso por un lapso no mayor a 24 horas.

El incidente que se resuelve de plano será aquel que se finiquita antes de dictado el laudo y por su naturaleza se substanciará en el momento en que se plantea continuándose el procedimiento de inmediato.

Art. 763. Son incidentes de previo y especial pronunciamiento las cuestiones de nulidad de notificaciones incompetencia y acumulación; los incidentes que se resolverán de plano son falta de personalidad e impedimentos.

El tratado de libre comercio que recientemente acabamos de celebrar con Estados Unidos y Canadá es una muestra, tangible para la superación de cada individuo que integra el pueblo de México; nuestro país se verá beneficiado con el tratado, ya que tendrá acceso a productos más variados y de mejor calidad. Dichos beneficios dependerán en gran medida de nuestra capacidad y habilidad para negociar el tratado, actividad que será difícil, ardua y tendrá que ser gradual y sectorial.

Es aquí donde desde nuestro punto de vista tenemos que preocuparnos por las pequeñas empresas que no cuentan con los recursos económicos para modernizarse y ser competitivas o que no elaboren productos a óptima calidad a dichas empresas, en el menor de los casos les espera la quiebra.

Ahora bien, las principales repercusiones del Tratado de Libre Comercio puede tener en nuestra legislación laboral podrían ser por ejemplo, la más

importante en el salario y en la jornada de trabajo, el salario porque existen diferencias entre el salario mínimo de los trabajadores de Estados Unidos y Canadá con el de nuestro país; mientras el salario mínimo en Estados Unidos es de cuatro dólares por hora; en México es de cuatro por día. Es en este aspecto donde consideramos que debe haber profundas modificaciones en el contenido de la Ley Federal del Trabajo.

"El Derecho del Trabajo surgió en México en 1917 con nuestro artículo 123 Constitucional como un derecho de clase, fue así como nuestra legislación laboral estableció un salario mínimo, una jornada máxima y el derecho de los trabajadores a la asociación profesional. este énfasis típicamente proteccionista existió, hasta la década de los sesenta, cuando el Presidente Adolfo López Mateos reglamentó las últimas fracciones del artículo 123 Constitucional, relativas a los menores, a las mujeres y al reparto de utilidades a la llamada reinstalación obligatoria, que ni es reinstalación ni es obligatoria.

A partir de la década de los sesenta y hasta mediados de los ochenta, nuestro Derecho del Trabajo empezó a transformarse en un derecho coordinado de los factores de la producción sin dejar de ser obviamente, tutelar de la clase trabajadora. A partir de ese entonces y para siempre el moderno Derecho del Trabajo mexicano debe basarse en tres principios que cada día adquieren mayor vigencia; el respeto mutuo de los derechos de los patrones y trabajadores, una comprensión recíproca de necesidades y una coordinación técnica de esfuerzos. Si el respeto mutuo entre trabajadores y patrones se diera recíprocamente saldríamos adelante.

El patrón debe comprender que el trabajador tiene derecho, no a un salario mínimo, sino remunerable y que le permita una vida decorosa así mismo el trabajador debe comprender los problemas a que el patrón se enfrenta con la competencia desleal, falta de materia prima, etc.

Esto ayudaría en gran medida no sólo a evitar los conflictos que frecuentemente se susciten entre patronos y trabajadores y al mismo tiempo a cumplir con el objeto de justicia social, y aún más en el progreso del país mismo. En, tratándose de incidentes las reformas procesales de 1980, desaparecen la institución que contemplaba el artículo 725 para dar una reglamentación especial en los artículos 761 y siguientes.

CAPÍTULO

II

2.- ¿ QUE ES UN INCIDENTE?

En el desarrollo del presente trabajo es de vital importancia, la conceptualización de palabras claves, que nos irán guiando para tener cada vez una idea más precisa y poder, cumplir con el objetivo planteado.

De tal manera que empezaremos por tratar de establecer de manera general lo que significa la palabra incidente.

"Del latín incidere, que significa sobrevenir, interrumpir, producirse los incidentes son procedimientos que tienden a resolver controversias de carácter objetivo relacionadas directamente con el asunto principal".¹²

Por otra parte algunos otros autores como Piña y Palacios a quien sigue García Ramírez dicen que su origen etimológico de la voz incidente posé una doble acepción: por un lado proviene de incide que significa cortar, interrumpir, suspender, y por el otro in y cadere, caedere, que significa caer, sobrevenir.

Según Reus proviene de incido, incidens; lo que sobreviene accesoriamente en un asunto o negocio. Pina agrega que es el acontecer, que transplantado al proceso, quiere decir la cuestión que surge al margen del juicio principal, y que inclusive puede llegar a obstaculizar indefinidamente la cuestión del asunto principal.

También otras definiciones vienen de la perspectiva de que los incidentes son procedimientos. Como por ejemplo Becerra Bautista define a los incidentes como "procedimientos que tienden a resolver controversias de

¹² INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I-O. Ed. Porrúa S.A. de C.V. , sexta edición . p. 1665.

carácter objetivo inmediata y directamente con el asunto principal. Son dice el mismo autor pequeños juicios que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo".

Es decir, van a resolver controversias que se dan dentro del mismo proceso y que tiene relación con el mismo, esto es, al interponer el incidente se está cuestionando la presunta normalidad de dicho juicio. De tal manera que discrepamos de la definición de éste autor ya que el incidente se presenta accesoriamente al juicio principal y no puede llamarse juicio porque éste es autónomo en tanto un incidente necesariamente debe tener su origen en el juicio mismo, por la simple razón que si no existe éste no habrá incidente. Al enfocar al incidente como cuestión no como procedimiento encontramos a la casi totalidad de los estudiosos del derecho, por eso, afirma Carnelutti se llaman cuestiones incidentales o también simplemente incidentes en cuanto incidente, caen en el proceso e impiden su prosecución.

"El incidente evoca básicamente una cuestión aunque para resolverla se requiere siempre de un proceder, es decir, un procedimiento. Pero no es posible definir al incidente desde la perspectiva de un procedimiento y que aquellos que carecen del mismo (los que se resuelven de plano), se negarían a sí mismos como incidente. Es entonces el incidente ese incidens; es decir, esa cuestión que se plantea durante el proceso".¹³

¹³ SILVA SILVA José Alberto. Derecho Procesal Penal. Ed. Harla México 1990 p. 64.

2.1.- *Concepto de Incidente.*

Consideramos que el incidente, es la cuestión accesoria que se presenta en un juicio, la cual esta presente por no haberse cumplido con los presupuestos procesales mínimos que todo juicio debe cumplir.

"Los presupuestos procesales son requisitos o condiciones que deben cumplirse para la iniciación o desarrollo válido de un proceso, o en su caso, pueda pronunciarse la resolución de fondo.

En forma diversa en los diferentes ordenamientos se establece la posibilidad de enmendar de oficio ó a instancia de parte interesada defectos de tramitación o falta de presupuestos procesales cuando los mismos son subsanables pero no establece una etapa procesal preliminar, como la que recientemente se introdujo en el código distrital en la que pudiera hacerse dicha corrección."¹⁴

En este mismo sentido el segundo párrafo del artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la facultad de corregir cualquier irregularidad u omisión que notaren en la substanciación del proceso para efecto de que puedan regularizarse el procedimiento sin que ésto, implique que revoquen sus propias resoluciones.

Art.686.- El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos para procesales, se substanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.

Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el

¹⁴ Diccionario Jurídico Mexicano. UNAM. Tomo P-Z. OP.CIT. p.p. 2524. 2526.

procedimiento sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley.

Es relevante la disposición contenida en el segundo párrafo del artículo en cuanto a la facultad que tienen las Juntas para corregir y subsanar las irregularidades u omisiones en la substanciación del proceso laboral; todo ello para regularizar y acelerar el procedimiento.

Cabe mencionar que aún cuando se ha establecido en la Ley Federal del Trabajo la falta de formalismos en el proceso laboral no es en forma genérica, en alguno de sus preceptos los remarca más sin embargo en otros está delimitado, que requisitos deberán cumplir las partes que integran un juicio. Es entonces, en el proceso laboral esta presente la formalidad, pero esta dispersa no tiene una directriz bien definida.

En el segundo párrafo del Art. 686 al establecer la suplencia de la queja se esta al mismo tiempo requiriendo que al iniciar un juicio debe cumplir por lo menos con las formalidades más esenciales para que durante la tramitación del mismo, no se susciten acontecimientos que puedan interrumpir la celeridad del proceso.

Si bien es cierto que el proceso laboral no es formalista ¿entonces por qué se interpone un incidente?; éste es como ya se ha señalado la cuestión accesoria que se presenta durante el proceso cuando no se cumplió con los presupuestos procesales de todo juicio; si es precisamente con el incidente con el que se está cuestionando la presunta normalidad del juicio, luego entonces no tiene razón de ser el incidente cuando se ha dicho que el proceso laboral no es formalista.

"Como las leyes tienen como función regir la convivencia humana, este es uno de los principales problemas que enfrentan, y la venalidad llega hasta buscar preferentemente una mayor riqueza que producir la justicia; bien sea en las relaciones interpersonales entre particulares, bien sea en la aplicación de la justicia por autoridades.

Pero como el Derecho del Trabajo rige fundamentalmente las relaciones cotidianas que se realizan en los sectores activos de la producción que están desorientados, buscando el pseudo valor de la riqueza, a costa de todo; es por esto y por las constantes reformas por lo que la necesidad de una legítima interpretación del derecho, ponen de relieve; y donde los tratadistas mismos siguen también vías desorientadas que indudablemente llevan a las conclusiones falsas; pues donde una premisa, es falsa, la conclusión necesariamente nace con el mismo defecto".¹⁵

Por otra parte las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el intérprete en general deben procurar que sus interpretaciones coadyuven a la realización de la finalidades de las normas. Para lograr este resultado es preciso ante todo que el intérprete se aparte de los formalismos pues solamente entonces podrá aprender el sentido auténtico de las normas y su consecuente finalidad.

Por otra parte y ésta es una nota esencial para la vida futura de la Ley nueva no deberá perder de vista el intérprete que el derecho nuevo no está formado por normas teóricas salidas de las leyes o libros extraños, sino por

¹⁵ VALENCIA BARRAGÁN, Jesús. Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Cárdenas editor y distribuidor. México 1979 p.p. 242. 243.

normas que expresan las necesidades y anhelos de la clase trabajadora mexicana.

Al respecto podemos comentar que en la legislación actual existe una diversidad de lagunas, las cuales deben ser colmadas, y en particular en relación a los incidentes del proceso laboral.

a).- Clasificación de los incidentes en general.

Para enfocar a los incidentes motivo de estudio de este trabajo consideramos necesario establecer su clasificación de manera general.

***EN ATENCIÓN AL RITUAL.**

Generales específicos.- Generales cuando el procedimiento es común, y específicos cuando el procedimiento esta especialmente establecido para solucionar determinadas cuestiones.

El caso de los generales es que el legislador deja abierta la puerta para cualquier incidente o cuestión no prevista, o que es peculiar o diferente, en cuanto a su tratamiento.

***POR EL EFECTO QUE PRODUCE SU SIMPLE PLANTEAMIENTO.**

Los incidentes son de previo y especial pronunciamiento en el caso que presenten un obstáculo para la continuación de proceso principal, es decir detienen la marcha del mismo, o simplemente son de tramitación simultánea; al tratarse simultáneamente o paralelamente al proceso principal vale decir que su tramitación no obstaculiza la marcha de tal proceso.

* POR EL MOMENTO EN QUE SE PLANTEA.

Se dice que los incidentes son previos al proceso principal, concomitantes al proceso principal o posteriores al proceso principal. A estos últimos se les llama también de ejecución.

En realidad los verdaderos incidentes son los segundos (concomitantes al proceso principal). A los primeros, Alcalá Zamora los considera procesos preliminares, y a los terceros Piña y Palacios los llama incidencias, para diferenciarlos de los incidentes.

* POR LA FORMA DE RESOLVERSE.

Los incidentes pueden requerir de un procedimiento o carecer del mismo. En éste último caso estamos en presencia de los que se resuelven de "plano".

* POR LA DOCUMENTACIÓN.

Los incidentes se documentan dentro del mismo legajo propio del proceso principal o fuera de él. A éstos último se les llama por "cuerda separada".

* POR LA NATURALEZA DE LA CUESTIÓN.

Los incidentes pueden ser puros o simples, por un lado y por el otro, con afectación del fondo. A los primeros también se le llama incidentes procesales y son propiamente los verdaderos incidentes, puesto que cuestionan la validez del procedimiento. Los segundos son los incidentes de fondo esto es que pueden producir un gravamen irreparable al fondo del asunto. Este segundo caso la cuestión esta referida al asunto principal.

*POR EL NOMBRE LEGAL.

Los incidentes se clasifican en nominados si la Ley les da un nombre; o innominados si carecen de tal nombre.

*POR EL OBJETO DE LA CUESTIÓN.

Existen los siguientes incidentes:

"Los referentes a cuestiones de capacidad y competencia. Aquí incluiremos las cuestiones de competencia objetiva (propriadamente competencia) y capacidad subjetiva (capacidad propriadamente dicha).

En los de competencia objetiva veremos la inhibitoria y la declinatoria y en los de capacidad mencionaremos la excusa y la recusación".

En materia laboral la competencia objetiva es la declinatoria y la capacidad subjetiva, serán las excusas.¹⁶

En tratándose de los incidentes; poco se ha dicho respecto a ello y aún en la Ley Federal del Trabajo están reguladas, pero en forma vaga y dispersa. En doctrina poco se habla de lo que son los incidentes y su tramitación; y no se ha establecido una clara y precisa clasificación de los mismos.

La importancia de los incidentes en el procedimiento laboral es relevante y debe ser motivo de estudio más minucioso, por que si bien es cierto que el proceso laboral es todo lo contrario del Derecho Común, carece de una formalidad, es predominantemente oral y todas las demás características, necesariamente se debe tener cuidado en aquello que de alguna manera pudiera romper con esos principios. Es el caso de los incidentes en materia del trabajo por el hecho de que al interponer una cuestión incidental y no estar debidamente delimitada en el ordenamiento legal respectivo; las partes

¹⁶ SILVA SILVA José Alberto. OP.CIT. p.p. 646, 647.

en el juicio las utilizarán con frecuencia con la finalidad de entorpecer la marcha normal del proceso en perjuicio de la contraparte.

Daremos a continuación una muy personal y no tan acertada clasificación de los incidentes en materia laboral.

Generales.- Cuando el procedimiento es común. Los generales o no especificados se justifica en que con ellos el legislador deja abierta la puerta para cualquier incidente o cuestión no prevista.

Específicos.- Son aquellos cuando el procedimiento esta especialmente establecido para solucionar determinada cuestión.

De Plano.- Son aquellos que se resuelven en el preciso momento en que son planteados.

De previo y especial pronunciamiento.- Son aquellos que deben resolverse antes de dictado el laudo y bien pueden obstaculizar el procedimiento o bien al surgir simultáneamente no obstaculizan la marcha del proceso.

2.2.- Características del previo y especial pronunciamiento.

Esta expresión en materia de incidentes significa la cuestión que deberá ser resuelta antes de lo principal, precisamente en función de la economía en el proceso laboral.

Estos incidentes que la Ley denomina de previo y especial pronunciamiento pueden tener dos consecuencias porque así lo establece la Ley en sus diversos artículos, por un lado pueden autorizar la suspensión del procedimiento y en ocasiones continuar con el mismo.

"Incidente de previo y especial pronunciamiento según el Diccionario de Derecho Procesal de Eduardo Pallares es aquel que impide que el juicio siga su curso mientras no se resuelva, por referirse a presupuestos procesales sin los que el proceso no puede ser válido".

De la anterior definición se puede desprender que ese incidente paraliza el procedimiento, pero también es una verdad que la Ley reglamentó incidentes que los ha denominado de previo y especial pronunciamiento y no suspenden el juicio principal.

El precepto 762 de la Ley Federal del Trabajo, contempla que se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las cuestiones de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, es justo reconocer que los incidentes que se mencionan son los que precisamente por su propia naturaleza procesal en forma inveterada han sido considerados con tal carácter al contemplar en esencia presupuestos indispensables previos para integrar validamente el proceso y su desarrollo.¹⁷

Anteriormente ya hablamos dicho que el Derecho Laboral; pese a que se ha sostenido que carece de formalidades esto no es verdad pues al establecer la Ley la tramitación de incidentes es precisamente porque podría estar viciado y no se podrá desarrollar validamente sin no se cumplen dichos requisitos.

Por otra parte consideramos que la Ley al no establecer una definición clara de lo que es un incidente y además de la conceptualización precisa de lo que significa el previo y especial pronunciamiento, trae como consecuencia

¹⁷ROOS GAMEZ Francisco, OP. CIT. p. 496.

la mala aplicación de tales cuestiones incidentales, en una forma inmoderada y trayendo como efecto entorpecer el proceso laboral y desviándolo de su objeto que es el de prontitud, sencillez concentración y como resultado tendremos una impartición de justicia tardía.

La doctrina entra en contradicción al decir que los incidentes de previo y especial pronunciamiento suspenden el proceso, y por otro lado dice que no los suspenden, pero además nos dice que el previo y especial pronunciamiento se refiere esencialmente a que la resolución respectiva debe ser antes de dictado el laudo. Es indispensable que la Ley Federal del Trabajo se reforme para poder delimitar con exactitud cuales son los incidentes que deben de resolverse antes de dictado el laudo y sin que esto implique que al interponer un incidente, se suspenda el procedimiento y en el caso que por la naturaleza de la cuestión incidental se suspenda; se establezca un término mínimo para que se resuelva.

Al afirmar esto queremos proponer que en uno de los preceptos legales de la actual Ley se establezca primero una clara definición de lo que es un incidente y por otro lado el concepto de lo que se entiende por previo y especial pronunciamiento para no dar cabida a interpretaciones negativas de la ley que traerán como consecuencia la interposición de incidentes al por mayor.

Pues es el Derecho del Trabajo quien rige fundamentalmente las relaciones cotidianas que se realizan en los sectores activos de la producción.

Esto ayudará a que una vez que en la Ley Federal del Trabajo se reglamente en esta materia, de una manera acorde a lo que el Derecho

Social requiere se pueda distinguir más claramente cuales son los incidentes que deben resolverse en el momento mismo de su planteamiento y colmar el vicio en que se hubiere incurrido.

El legislador de 1980 trató de imprimir celeridad al procedimiento laboral haciéndolo más sencillo y menos formalista, más sin embargo no es posible hablar de la escasez total de formalidades en la Ciencia del Derecho pues es precisamente mediante la aplicación del mismo, como se va hacer justicia y es indispensable que en un juicio reúna el mínimo de formalidades procesales (presupuestos procesales) para que éste sea válido y de esta manera evitaremos que se presenten tales cuestiones en materia del Trabajo.

Por estas razones es de vital importancia que en la Ley laboral exista un lenguaje claro y preciso para una más fácil interpretación y no sea equívoca.

A).- ACUMULACIÓN

La acumulación como una figura jurídica en el Derecho Procesal del Trabajo la encontraremos como una medida para el desarrollo del procedimiento, y de ésta manera dar seguridad jurídica a las partes; sin que ésto llegue de alguna manera a afectar la forma del proceso y el fondo de la acción principal pues con la acumulación sólo se busca dictar una sola resolución, con ello se aplica el principio de economía procesal dentro del Derecho Laboral y además evitar dos resoluciones contradictorias.

La acumulación tal y como se prevé la Ley Federal del Trabajo puede promoverse de oficio ó a instancia de parte, se puede considerar que la

cuestión incidental al presentarse en el procedimiento sólo busca cumplir con el objeto de la Ley, esto es unidad en el proceso.

Al tramitarse la acumulación en forma incidental, quien la promueve debe ofrecer todas las pruebas consistentes en los expedientes en copia certificada de todo lo actuado.

Es por ello que el incidente debe ser planteado en forma correcta y para tal efecto consideramos que en la Ley laboral debe estar debidamente reglamentado; por lo anteriormente expuesto se propone lo siguiente: El incidentista que promueva la cuestión de acumulación debe tener todas las pruebas consistentes en un expediente más reciente con las características de que es el mismo actor contra el mismo demandado, precisamente en el momento que desida interponer dicho incidente de acumulación, para que con ello el juzgador examine lo conducente y pueda dictar la resolución respectiva; es decir, una vez teniendo todos los medios para emitir su opinión, respecto de un mismo asunto, y podrá resolver de plano; pues ese es el objeto en el proceso laboral acelerar los negocios planteados, el citado incidente debe resolverse de plano.

Propondremos que el artículo 767 quedara de la siguiente manera:

Art. 767.- El incidente de acumulación es aquel por medio del cual se solicita a la autoridad competente que un juicio reciente se acumule a otro más antiguo para efecto de que se de una sola resolución y se sintetice el proceso respecto de un mismo asunto y para ello al interponerse se deben tener los medios de prueba que acrediten tal situación y así se resuelva de plano.

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.¹⁸

De la definición anterior consideramos que no es realmente lo que significa la acumulación, en primer lugar un juicio iniciado anteriormente nunca se acumulará al más reciente sino todo lo contrario el más reciente debe acumularse al más antiguo por otra parte la acumulación puede plantearse de oficio o a instancia de parte cuando una Junta se percate que se están promoviendo dos juicios con las características preestablecidas por la Ley laboral, no retardando la aplicación de la justicia.

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

De acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo la acumulación procede de oficio ó a instancia de parte en los casos siguientes:

- I.- Juicios promovidos por el mismo actor, por el mismo demandado en las que se reclamen las mismas prestaciones.
- II.- Sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo.

¹⁸ BERMÚDEZ CISNEROS Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas. México 1989 p. 181.

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

En todos aquellos casos, que por su naturaleza las prestaciones reclamadas ó los hechos que lo motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.

Acumulación de acciones .- Tradicionalmente se ha considerado que existe cuando en una sola demanda se ejercen dos ó más acciones.

La acumulación de acciones procede según el Código de Procedimientos Civiles para el D.F. art. 31 cuando haya varias "contra una misma persona, respecto de una misma cosa y provengan de una misma causa.

No se puede acumular sin embargo, en la misma demanda acciones contrarias ó contradictorias; ni las posesorias con las petitorias ni cuando una dependa del resultado de la otra. Tampoco son acumulables las acciones que por su cuantía o naturaleza correspondan a jurisdicciones diferentes. En realidad lo que se acumula en éste supuesto no son las acciones sino las pretensiones.

Acumulación de autos.- Reunión de autos de varios procesos con objeto de resolver en una sola sentencia las prestaciones formuladas en los mismos.

Procede en los casos de conexidad según el artículo 42 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, en los juicios de concurso, en los términos del artículo 739 del mismo Código y, en relación con los de testamentaria y ab intestato, de acuerdo con el artículo 778 del Código adjetivo.¹⁹

¹⁹ DE PINA Rafael, DE PINA VARA Rafael. Diccionario de Derecho. Ed. Porrúa, décima sexta edición; México 1989. p. 57

Las dos primeras fracciones del art. 766 de la Ley laboral nos hacen referencia a la acumulación de acciones ó litispendencia mientras en la tercera y cuarta nos ha establecido la acumulación de autos conexidad.

En materia laboral se ha dicho que la acumulación se puede dar de dos formas:

a) **Acumulación de Acciones.** Existe cuando en una sola demanda se ejercitan dos o más acciones en un mismo juicio con causa común. En materia laboral es obligatorio ejercer una misma demanda de acciones que se tengan en contra de una misma persona y respecto de un mismo asunto, siempre que no sean contradictorias a efecto de obtener unidad y congruencia procesal.

b) **Acumulación de Autos.** Reunir varios autos o expedientes para sujetarlos a una tramitación común y resolverlos en un solo laudo, se ha identificado con la conexidad de autos.²⁰

La acumulación como incidente de previo y especial pronunciamiento tiene el tratamiento a que se refieren los artículos del 761 al 765 y será competente para conocer de la acumulación la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Como se advierte la Ley cubre con solvencia todos los posibles casos en que podrían presentarse las causas de acumulación.

Por último diremos que la acumulación no debe considerarse una excepción procesal toda vez que con ella no se busca reponer una falla de cumplimentación de presupuestos procesales o alguna irregularidad en la

²⁰ TENA SUNCK Rafael. ITÁLO MORALES Hugo. Lecciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Trillas. México 1993 p. 103.

integración de la relación procesal, que en todo caso es lo que producen las excepciones procesales.

B).- COMPETENCIA

Competencia es la facultad o idoneidad reconocida a un órgano jurisdiccional determinado para conocer actos jurídicos específicos.

Competencia es la medida en que un órgano jurisdiccional realiza sus funciones. Es importante dar la definición de competencia pues el incidente que se plantea la Ley le da ese nombre, pero también daremos un concepto de lo que significa incompetencia.

Incompetencia.- Del latín incompetentia es la falta de jurisdicción de un juez para conocer de una determinada causa.- Facultad que permite al juez analizar de oficio antes de entrar al conocimiento de un negocio, si procede o no su tramitación a efecto de que si resulta incompetente haga declaración en tal sentido y se abstenga de cualquier actuación.²¹

Ahora bien otro concepto importante es la Jurisdicción que es la facultad estatal para resolver en base a su soberanía y por conducto de los órganos idóneos las controversias surgidas.

El diccionario de Derecho de Rafael de Pina y De Pina Vara definen a la Jurisdicción como " la potestad para administrar justicia atribuída a los jueces, quienes la ejercen aplicando las normas jurídicas generales y abstractas a los casos concretos y que deben decidir.

La jurisdicción puede definirse como la actividad del Estado encaminada a la actuación del Derecho Positivo mediante la aplicación de la norma general al

²¹ Diccionario Jurídico Mexicano. UNAM.T. I-O OP. CIT. p. 1667.

caso concreto. Ahora bien, de la aplicación de la norma general al caso concreto puede deducirse, a veces la necesidad de ejecutar el contenido de la declaración formulada por el Juez, y entonces la actividad jurisdiccional no es ya meramente declarativa sino ejecutiva también. La actividad que los jueces realizan en el proceso es, por tanto, no sólo declarativa sino también ejecutiva de la resolución que se dicte, cuando sea necesario. La jurisdicción es una actividad pública destinada a mantener la eficacia de la legalidad establecida por el legislador." ²²

La Jurisdicción denota unidad pero en virtud de la división del trabajo sería humanamente imposible que un Juez conociera de toda clase de negocios por estos motivos se dividió a la Jurisdicción por razón de territorio, cuantía y materia.

Estos criterios de la clasificación son conocidos con la denominación de competencia.

En consecuencia definida la Jurisdicción como el poder del Juez, la competencia será la medida de ese poder. En otras palabras la competencia es la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios; por ello la competencia es la facultad y deber del Tribunal de resolver determinados negocios.

En si la jurisdicción sería el género mientras la competencia la especie, esto es, la competencia esta inmersa en la jurisdicción.

Jurisdicción del trabajo.- "Conjunto de Tribunales encargados de la resolución de conflictos que surjan entre patronos y obreros con ocasión de

²² DE PINA Rafael, DE PINA VARA Rafael. Diccionario de Derecho, OP. CIT. p.320.

sus relaciones de trabajo. La jurisdicción mexicana del trabajo tiene su reglamentación en la Ley Federal del Trabajo."²¹

Una vez establecidas las definiciones que nos van a guiar para poder desarrollar lo más claro posible que significa la promoción de incidente de competencia que, más bien consideramos que se debería llamar incidente de incompetencia pues se cuestiona mediante dicha promoción la falta de facultades para conocer determinado juicio, por lo cual no se puede decir que sea un incidente de competencia; ya que es la competencia la facultad de conocer de determinado asunto.

En la doctrina se ha establecido indistintamente estas dos palabras dándoles un significado idéntico. Es por ello que en la Ley debería denominarse cuestión de incompetencia.

Tramitación del incidente. En el derecho común para promover la incompetencia del Juez, adoptan dos medios la declinatoria y la inhibitoria.

a).- La declinatoria se debe interponer ante Juez quien se considere incompetente pidiendo que se abstenga de conocer del negocio y remita los autos considerado competente.

b).- La inhibitoria se promueve ante la autoridad competente para que ésta a su vez haga valer su competencia ante el Juez que el promovente ha considerado incompetente.

Ahora bien en la Ley Federal del Trabajo sólo se establece la incompetencia por declinatoria y ésta se debe hacer valer por el demandado en forma de

²¹ IBID p. 321.

excepción dilatoria al contestar la demanda y la misma se resuelve en un incidente de previo y especial pronunciamiento.

"Art. 703. Las cuestiones de competencia, en materia del 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 funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución."²⁴

La Ley Federal del Trabajo, nos hace referencia a la impugnación de la competencia como una excepción, la cual se debe oponer en la etapa de demanda y excepciones si es así la excepción se resuelve en el estudio, para dictar el laudo pero la misma Ley menciona que se debe substanciar por la vía incidental, entendiendo esto como una consecuencia de los preceptos establecidos en la misma, anteriormente mencionamos que dentro de la Ley laboral, se han utilizado palabras indistintamente; no dándoles un significado correcto y atendiendo al objeto de cada Ley por eso hemos considerado que en el contenido de la citada Ley debe definirse que es un incidente laboral y darle el nombre correcto y no de que, de la lectura de los preceptos se puedan desprender dos términos diferentes para una sola figura jurídica, haciendo confusa la interpretación de la Ley; en concreto no utilizar dos palabras indistintamente como es el caso de la competencia que por un lado dice que es una excepción y por otro que es un incidente no haciendo nunca la aclaración de lo que es una cosa y lo que es la otra.

²⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ed. Porrúa S.A. de C.V. 70a. edición, México 1992, p. 359.

Anteriormente ya habíamos señalado la naturaleza jurídica de la excepción dentro de nuestro Derecho Mexicano y por tanto seguimos apoyando nuestra opinión diciendo que en el Derecho Social no debe adoptarse la figura de la excepción puesto que con ella anteriormente se le estaba dando una garantía al demandado y en el estudio que nos ocupa en materia de Derecho de Clase, lo que se busca es proteger precisamente a la parte débil que en la mayoría de los casos siempre va a ser el actor es decir el trabajador.

Para impugnar la competencia, anteriormente en la Ley laboral de 1931 contemplaba dos vías; la declinatoria y la inhibitoria. La declinatoria es aquella que se promueve ante la Junta que se considere incompetente, para que decline su competencia, y la inhibitoria la cual se promovía ante la Junta que se consideraba competente, para que sosteniendo su competencia, le diga a la otra Junta que se consideraba incompetente se inhiba de conocer del conflicto y de esta manera decline y remita todo lo actuado.

En la actualidad las reformas de 1980 sustituyeron la inhibitoria lo cual consideramos un buen acierto pues no tenía razón de ser, en tanto lo que se busca es agilidad en el proceso laboral, todo ello con el buen desempeño de la autoridad, cuando tenga conocimiento de tal situación donde debe resolver de plano. La incompetencia debe plantearse de oficio o a instancia de parte.

C).- EXCUSAS

Constituyen la razón o motivo que hace valer el presidente de la Junta, el Secretario o los representantes, para inhibirse del conocimiento de un juicio. Designan también el acto mismo de inhibirse; las excusas son circunstancias de hecho, que constituyen un obstáculo para que el funcionario de que se trate tenga imparcialidad e independencia, sin las cuales no puede desempeñar rectamente sus funciones, pero debe quedar claro que las excusas son un obstáculo para que un funcionario siga conociendo de un juicio, no para el procedimiento es decir, que deben de resolverse de plano. La palabra excusa significa razón o motivo de inhibición que lleva a cabo el funcionario.

La ajeneidad en el manejo de los juicios laborales es una garantía de seguridad jurídica para las partes; de ahí que se prohíba de forma terminante, que los integrantes de los Tribunales Laborales intervengan en un asunto que pueda colocarse dentro de las siguientes hipótesis:

- I.- Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;
- II.- Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;
- III.- Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;
- IV.- Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario del que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;

V.- Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;

VI.- Sea socio arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;

VII.- Sea tutor o curador o haber estado bajo la tutela o curatela de alguna de las partes o de sus representantes; y

VIII.- Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

Las situaciones que impiden a los funcionarios conocer de ciertos negocios, se deben a que su interés personal involucrado puede favorecer o perjudicar a alguna de las partes en un juicio y si en un principio, la justicia debe aplicarse con imparcialidad, resulta lógico que quién la aplica debe encontrarse libre de toda presión o compromiso moral o económico.

Estas excusas se instruirán y decidirán por el Presidente de una Junta, por el Secretario del Trabajo o el gobernador del Estado. En el primero de los casos, cuando la excusa sea del Presidente de una Junta Especial o de Conciliación o bien del auxiliar o del representante de los trabajadores o de los patrones; en el segundo conocerá el Secretario del trabajo cuando la excusa corresponda al Presidente de la Junta Federal, y el Gobernador del Estado en los casos que corresponda al Presidente de la Junta Local.

La excusa no es la razón o motivo que se hace valer, sino el acto de auto-descalificación, fundada en el impedimento. La excusa no sólo es la mera

manifestación de autoexcluirse, sino que también comprende como efecto la sustitución del impedido.

La excusa es el acto mediante el cual, luego de auto planteada por el impedido la ausencia de capacidad subjetiva en concreto. Cabe mencionar que la excusa puede ser planteada por el juzgador y también por los Secretarios, oficiales, peritos, traductores etc. cuando el impedimento, a éstos impida auxiliar en el proceso.

Cuando se presenten como auxiliares en el proceso los Secretarios, peritos, traductores; la excusa no llega hasta sustituir al órgano, como sí ocurre cuando quién se excusa es el juzgador.

La característica fundamental de todo juzgador es su absoluta independencia respecto al litigio planteado por las partes, en consecuencia, cuando por cualquier circunstancia el Juez que tiene interés tanto en el negocio como en su relación con alguno de los litigantes, debe de dejar de conocer al respecto, toda vez que su actuación perdería el requisito esencial y básico que supone la recta administración de justicia.

No solamente basta que el Juez o la Junta sea competente por razón de materia, territorio, y cuantía sino que es indispensable que sea capaz de realizarlo bajo absoluta imparcialidad respecto del conflicto, debe ser un extraño al juicio.

Es notorio que la amistad, el interés, vínculos familiares o comerciales impiden a cualquier ser humano actuar imparcialmente y como tal la parcialidad trae como consecuencia la injusticia y la arbitrariedad.

En la legislación común existe un doble procedimiento que tiene por objeto evitar que se actúe parcialmente, las excusas y la recusación. Las excusas son las que hace valer el juzgador para inhibirse del asunto, y el segundo caso son para los litigantes o las partes para hacer que un Juez parcial, deje de conocer del negocio esto es, se debe recusar.

En la Ley de 1970 se hablaba de recusaciones y excusas pero posteriormente la reforma de 1980 las eliminó, quedando solamente los impedimentos y excusas; esto se debió quizás a los constantes abusos de los litigantes que perjudicaron la estructura fundamental del Derecho Procesal del Trabajo pero ello se debió a que el legislador no deja claramente asentado el objeto de dichas instituciones, el proceder de las mismas y además conceptos concretos.

Al respecto el legislador de 1980 trató de enmendar, la situación pero consideramos que no era sustituyendo a la recusación por las excusas sino que debió darles otra modalidad pues como ya se ha señalado la excusa y la recusación es un sólo acto procesal, pero con dos modalidades una es en cuanto a autoexcusarse que es que el propio juzgador así lo haga y en el caso que insistiera en seguir conociendo del asunto se debe recusar.

Puesto que ésta cuestión al no tener la reglamentación concreta en la Ley ahora caemos en otro problema que se originó por lo anteriormente expuesto.

Como se sabe el excusarse depende meramente del carácter subjetivo del juzgador por lo tanto no podemos dejar sin observar que si se dejo al libre albedrío de éste no estará cumpliendo con el objeto del Derecho. Es por

estas razones que la recusación debe estar contenida en la Ley, pero ambas como un solo incidente.

El incidente en sí se debería denominar "incidente de impedimentos" y se puede plantear de oficio que sería la excusa y a instancia de parte en donde estaríamos en presencia de la recusación.

Las excusas sustituyen a las recusaciones de la ley anterior especialmente tienen interés la contenida en la fracción IV del artículo 707 dicho precepto relativo a las denuncias de los litigantes o abogados de los miembros de la Junta, que ahora sólo opera cuando se ejerce la acción penal con lo que han quedado descartadas para entorpecer el proceso pues el ejercicio de la acción penal es privativo del Ministerio Público.

Cabe distinguir entre las excusas solicitadas por el funcionario impedido que se calificará de plano, tramitándose según lo dispuesto en el artículo 709 de la Ley, y las excusas por denuncia del impedimento por alguna de las partes en cuyo caso se requerirá una audiencia donde se oiga a los interesados y se reciban las pruebas de los mismos, de conformidad con el artículo 710. En ambos casos será necesaria la promoción por escrito; con la modalidad de que en ningún caso se suspenda el procedimiento mientras se tramite la excusa según dispone el artículo 711.

Tramitación del incidente. La Ley Federal del Trabajo regula la forma en que se substanciarán las excusas, las que deberán presentarse por escrito y acompañando las pruebas que la justifiquen dentro de las 48 horas de a conocer del impedimento. Deberá tramitarse como incidente de previo y especial pronunciamiento.

La autoridad que debe resolver sobre la excusa tiene dos alternativas: Resolverla de plano con vista a las pruebas presentadas con la solicitud de excusa si estas son suficientes y señalar día y hora al interesado, así como recibir pruebas de inmediato deberá de dictar resolución.

Consideramos que la ley debería señalar un término muy breve para la celebración de esta audiencia a fin de evitar dilaciones en el procedimiento.

D).- Nulidad

En el proceso laboral mexicano, el incidente de nulidad más característico es el relativo a las notificaciones, previsto en el artículo 752 de la Ley del Trabajo.

"Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad con lo dispuesto en este capítulo".

De la redacción de este artículo se puede desprender que la Ley establece que aquéllas notificaciones que no se realicen conforme a lo estipulado en la Ley son nulas de tal manera que da la opción de que se regularice el proceso con la interposición de un incidente de nulidad.

Aunque una de las características del Derecho del Trabajo como ya hemos comentado; es la falta de formalidad de que están investidas sus promociones trámites y diligencias en atención al principio de seguridad jurídica a que tienen derecho los actores y demandados en los conflictos laborales, es que se admite y reconoce en la Ley Federal del Trabajo mediante lo que denomina procedimiento incidental, la cuestión de nulidad aunque la hace en forma genérica ya que no establece ni señala los

diversos actos anulables o susceptibles de ser declarados nulos en el ámbito laboral.

En la Ley laboral, tomando en cuenta su autonomía y desvinculación del Derecho Procesal Civil debería concretar y regular los casos de procedencia del acto jurídico anulatorio; indudablemente que el reconocimiento de las instituciones de nulidad por el Derecho del Trabajo hace que éste; no obstante, su agilidad, sencillez, brevedad debe ser un procedimiento legal investido de los principios y de seguridades jurídicas necesarias para su cabal, justo y ordenado desarrollo.

Consideramos que procede la promoción del incidente de nulidad frente a todo acto o diligencia llevada a cabo en el proceso laboral que constituye una transgresión a las formalidades procesales que la propia Ley laboral establece y acarrear una lesión, merma de derechos, perjuicio e indefensión a alguna de las partes o ambas.

La Ley laboral sólo se refiere a determinadas nulidades como a los emplazamientos y notificaciones realizadas defectuosamente disponiendo que cuando en dichas diligencias no se cumpla con todos los requisitos formales y legales señalados en la propia Ley estarán afectados y viciados de nulidad la celebración de una audiencia incidental en la que después de oír a las partes resolverá lo que proceda.

Los casos más frecuentes de nulidad son los referidos a la negativa por el Tribunal de trabajo a alguna de las partes; la falta de competencia y las violaciones cometidas en relación a notificaciones y emplazamientos.

Consideramos que procede la promoción del incidente de nulidad frente a todo acto o diligencia llevada a cabo en el proceso laboral que constituye a una transgresión a las formalidades procesales que la propia Ley laboral establece.

La tramitación del incidente de nulidad es breve y concreta pues una vez planteado el incidente al Tribunal del Trabajo éste convocará dentro de veinticuatro horas siguientes la celebración de una audiencia incidental en la que oír a las partes y examinará las pruebas correspondientes.

Teoría de las nulidades.

En el campo del Derecho, la nulidad aparece de una medida de seguridad jurídica puesto que con sus efectos se obtiene la invalidez de todos aquellos actos jurídicos procesales que no reúnan los requisitos formales preestablecidos por la Ley.

Sin embargo, la doctrina en algunas ramas del derecho se muestra renuente a abordar el tema, se considera que la teoría de la nulidad no es privativa de una rama jurídica aunque cada rama le impone modalidades particulares.

La nulidad consiste en el apartamiento de formas necesarias establecidas por la Ley, que no es otra cosa concerniente al contenido del derecho sino a sus formas; que no es un error en los fines de justicia queridos por la Ley sino los medios dados para obtenerla.

La propia doctrina se ha encargado de dividir a la nulidad en dos clases absoluta y relativa:

Se trata de nulidad absoluta.- Cuando un acto, a pesar de que se reúnan un mínimo de requisitos que le den realidad jurídica, las omisiones o transgresiones que el mismo acusa, son de tal gravedad que su vida, en

cierto modo, puede reputarse precaria, ya que sólo dura hasta el momento en que se produce la resolución judicial que lo invalida. Entendemos que existe nulidad relativa cuando un acto está afectado de infracciones que no son de suma gravedad puesto que no vulneran normas consideradas de orden público, como lo serán las que regulan la competencia de los órganos jurisdiccionales, según la materia o valor de los que fijan los límites de la cosa juzgada, sino simples errores de procedendo ocurridos durante la substanciación o decisión del proceso que pueden sin embargo causar perjuicio a las partes al restringírseles indebidamente la defensa.

A pesar de estar viciados, tales actos conservan su eficacia introducen sus efectos sino se les impugna por los medios preestablecidos hasta el momento en que opere la declaración judicial de invalidez.

Esta categoría de nulidades es la que se da con mayor frecuencia en materia procesal.

En cuanto a la mayor o menor trascendencia de la falta, ésta puede afectar a un solo acto o producir efectos sobre una serie de ellos; indudablemente nuestra opinión es que un acto viciado va afectar los subsecuentes. Es importante señalar que en la codificación de las nulidades se presenta una alternativa o se especifican muchas de las causales de nulidades o bien se dan éstas por sabidas y únicamente se reglamentan algunos casos de ellas por las consecuencias que traerían al desarrollo normal del proceso.

Es el caso de la Ley Federal del Trabajo y con este criterio se ha redactado en donde se ha hecho referencia a las nulidades únicamente a la parte correlativa de las notificaciones y emplazamientos para determinar que

cuando se efectúen de acuerdo a lo que la misma Ley prevé estarán afectadas de nulidad; pero por ser un principio rector de todo derecho, la formalidad en los actos procesales al menos en los límites señalados por la propia Ley, es lógico que todo actuar de las partes y la Junta correspondiente sin apego a los lineamientos señalados en derecho, ha de estar afectado de nulidad situación que debe ser reclamable por el afectado a través de la promoción de nulidad.

Consideramos que es fundamental conceptualizar la nulidad dentro de la Ley laboral ya que muchas veces en forma intencional y en otras no dolosa se incumple con las formalidades donde se ha dicho que sí existen formalidades implícitas. Como ya hemos visto la Ley no contiene una sistematización de la nulidad de los actos procesales; en algunos casos sólo se refiere a determinadas nulidades pero no se establece una forma genérica aunque indudablemente ésta exista.

Mucho se ha argumentado que una de las características fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo es la falta de formalidades que requieren sus trámites y promociones, que se celebren ante la misma autoridad sin embargo es cierto que un mínimo de formalismo que dote al procedimiento da seguridad jurídica, a las partes mediante el desarrollo del mismo. En efecto opinamos que el informalismo no es una característica tan sólo del Derecho Procesal del Trabajo sino de todos los derechos procesales producto de legislaciones del presente siglo. Ha ocurrido así en aras de un procedimiento ágil, rápido y sencillo dando el carácter social que muchas veces revisten las pretensiones que algunos juicios se reclaman, como es el juicio laboral, sin embargo cierto formalismo, tal vez el mínimo que al

procedimiento de seguridad jurídica a las partes mediante la tramitación del mismo ha hecho que se le dote de exigencias fundamentales en cuanto a las formalidades, tales exigencias garantizan, en el nuevo proceso un desarrollo ordenado y, sobre todo, la legalidad requerida en todo Derecho Procesal.

Ante este aparente enfrentamiento y el de la observación de un mínimo de formalismos y la institución debemos dejar sentado el siguiente principio "La formalidad no es más que un acto o un medio que nunca debe considerarse como un fin en si mismo, si eso es la formalidad entonces; la nulidad es un acto carente de tal; no debe decretarse cuando apesar de su omisión el acto respectivo halla logrado su fin."²⁵

E).- PERSONALIDAD

El incidente de falta de personalidad tiene perfiles distintos está considerado en el artículo 762 en el grupo de los que exigen previo y especial pronunciamiento pero no requieren de la fijación de una audiencia especial es decir, que debe resolverse de plano.

La primera condición la resolución previa y especial se explica porque la condición de un proceso puede variar substancialmente en función de que las partes estén o no adecuadamente representadas.

La cuestión de personalidad de las partes en el juicio laboral, es una de las mayores polémicas que se ha suscitado en la doctrina del Derecho del Trabajo, en especial referida la personalidad del representante o apoderado de las partes personas físicas o morales.

²⁵ BERMÚDEZ CISNEROS Miguel. OP. CIT. p. 181

Por tratarse de un elemento no sólo formal si no de orden público y esencial en los conflictos o juicios laborales, deben siempre las Juntas de Conciliación y Arbitraje examinar la de oficio en el momento que se presente y promueva ante el órgano jurisdiccional, cualquiera de las partes y trate de que reconozca su personalidad.

Nosotros estimamos pertinente alegar falta de personalidad desde el inicio mismo de la primera etapa de la audiencia del conflicto laboral es decir, en la etapa de conciliación.

La cuestión de falta de personalidad se tramita de forma de previo y especial pronunciamiento y es oponible frente a cualquier clase de acción. La personalidad debe entenderse en sentido de idoneidad para ser parte como actor o como demandado en un proceso.

En la materia que nos ocupa las partes podrán comparecer a juicio de forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Esta representación tiene que hacerse, si se trata de persona física mediante carta poder firmada ante dos testigos; en presencia de una persona moral, con la misma carta poder, pero previa comprobación de quién la otorga esta legalmente autorizado, es decir, exhibiendo el testimonio de la escritura notarial que acredite las facultades del representante legal de la empresa cualquier ausencia, error y omisión al respecto traerá consigo la interposición de un incidente de falta de personalidad.

Otra situación que previene la Ley es cuando se actúe como representante de un sindicato en tal caso la personalidad la acreditarán mediante un documento único que será la llamada toma de nota que es la certificación extendida por la autoridad laboral que hubiese hecho el registro del sindicato

ya sea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Como se ha señalado por ser la personalidad de orden público, corresponde a los Tribunales examinar de oficio, al principio del proceso, si está correcta o si es deficiente.

Efectivamente si los directamente afectados no pueden comparecer a juicio por ellos mismos, se necesita que otras personas actúen en el procedimiento aún cuando a ellas no les afecte en lo personal, la sentencia que se dicte. Son los representantes, precisamente los que van a intervenir; claro buscando lo más favorable a los intereses de su representado.

Dentro de la doctrina se habla también de otro término que no es muy usual en nuestro sistema jurídico mexicano, se trata de la palabra personería que significa en uno de sus varios sentidos personalidad entendida ésta como aptitud legal para intervenir en un juicio como representante legal.

Personalidad proviene del latín personalitas-atis, "conjunto de cualidades que constituyen a la persona. En derecho la personalidad tiene varias acepciones se utiliza para indicar la cualidad de la persona en virtud de la cual se le considera centro de imputación de normas jurídicas o sujeto de derechos y obligaciones. Por otro lado el vocablo personalidad se utiliza en otro sentido, en algunos sistemas jurídicos se denomina personería, para indicar el conjunto de elementos que permiten constatar las facultades de alguien para representar a otro generalmente a una persona moral."²⁶

Para Rafael de Pina y Pina Vara, la falta de personalidad es una excepción dilatoria oponible por el demandado a quien suscribe la demanda cuando la

²⁶ Diccionario Jurídico Mexicano, T. P-Z. OP. CIT. p. 2400.

representación que dice ostentar, nunca la ha tenido o, por cualquier causa no la tenga en el momento que es opuesta. A la personería la definen como la facultad de representación.

Es indispensable que en la Ley Federal del Trabajo se establezca una definición de lo que es el incidente de falta de personalidad pues la Ley muy ambiguamente prevé que puede interponerse un incidente el cual denomina de previo y especial pronunciamiento, pero a la vez le da el carácter de que se debe resolver de plano por no estar debidamente establecido su trámite en la Ley, además de que el legislador le dió el nombre de incidente de personalidad así textualmente la Ley establece:

Art. 762.- Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones ;

I.- Nulidad

II.- Competencia

III.- Personalidad

IV.- Acumulación

V.- Excusas

De la redacción de este precepto nos podemos dar cuenta que sólo se enuncia dándole el nombre de incidente de personalidad lo cual consideramos totalmente incorrecto pues la personalidad, es la idoneidad para ser sujeto de derechos y obligaciones (capacidad para intervenir en un juicio); de tal manera que debió denominarlo incidente de falta de personalidad.

Aunque la palabra personería es adoptada por otros sistemas jurídicos consideramos que en el sistema jurídico mexicano debería adoptarse así de este modo no se darían dos acepciones distintas a la palabra personalidad.

Atendiendo a lo que establece el art. 765 que textualmente dice:

"Los incidentes que no tengan una tramitación especial en esta Ley se resolverán de plano oyendo a las partes"

Nos percatamos que efectivamente, la Ley por un lado nos dice que el incidente de falta de personalidad es de previo y especial pronunciamiento y por otro lado nos dice que debe resolverse de plano por estar dentro de los incidentes que no tienen establecida en el contexto de la Ley laboral una tramitación especial.

Como ya habíamos señalado, en un punto anteriormente se debe dejar claro; lo que significa el previo y especial pronunciamiento y el resolver de plano ya que son dos de las clasificaciones que se advierten en la Ley laboral respecto de los incidentes. Esto se podría dar imprimiendo una modalidad en cuanto a tiempo respecto de la interposición de los incidentes que se les clasifica en los de previo y especial pronunciamiento, éste término debe ser breve, lo más breve posible para cumplir con el objeto del Derecho del Trabajo; la economía procesal.

Aquí cabría mencionar que el previo y especial pronunciamiento significa que deben resolverse antes de dictado el laudo (aquí se atiende a la palabra previo antes de); y bien pueden obstaculizar el procedimiento(estaríamos en presencia de los incidentes que por su naturaleza necesitan de diversos pasos a seguir para saber si están afectando el proceso y por esas razones no se pueden resolver en ese

preciso momento) ejemplo la nulidad en esta situación se tomaría en cuenta un término muy breve para resolverlo; y bien al surgir simultáneamente no obstaculizan el procedimiento. Analizando lo anterior se desprende que el previo y especial pronunciamiento significa estrictamente que se interrumpa el proceso; pero para complementar lo anterior insistimos que debe establecerse un término breve.

En materia civil, la incompetencia del Juez, la litispendencia, la conexidad de la causa, la falta de personalidad, o capacidad en el actor, la falta de cumplimiento de plazo, o la de la condición a que esta sujeta la acción intentada, la división la excusión etc. están señaladas por el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal como excepciones dilatorias.

Las excepciones dilatorias no tienen como finalidad retardar la entrada en la cuestión sometida a la decisión judicial. Este retardo es simplemente, el resultado o efecto de la formulación de la excepción dilatoria. El CFPC de corte más moderno y de mejor técnica que el CPC, no acoge esta anticuada clasificación, tampoco lo hace la Ley Federal del Trabajo.

Excepciones dilatorias.- Son aquéllas cuya eficacia se limita a suspender temporalmente la entrada en la cuestión de fondo planteada por el demandado al órgano jurisdiccional.²⁷

Excepciones.- (Del latín exceptio, excepción). La exceptio se originó en la etapa del proceso per fórmulas del Derecho Romano, como un medio de defensa del demandado. Actualmente podemos destacar dos significados de la excepción, en primer término, con la expresión excepción se designa con un sentido abstracto, el poder que tiene el demandado para oponer, frente a la pretensión del actor aquéllas cuestiones que afecten la validez de la

²⁷ IBID p. 94

relación procesal e impidan un pronunciamiento de fondo sobre dicha pretensión o aquellas cuestiones, que por contradecir el fundamento de la pretensión, procuran un pronunciamiento de fondo absoluto (cuestiones substanciales).

Un segundo término, con la expresión "excepciones" se suelen designar a las cuestiones concretas que el demandado plantea frente a la pretensión del actor con el objeto de oponerse a la continuación del proceso alegando que no se han satisfecho los presupuestos procesales.²⁸

Podemos decir que en materia laboral la falta de personalidad no es una excepción dilatoria pues con esta expresión, desde el Derecho Romano se estaba dando una garantía al demandado; más que al actor y en el caso del Derecho del Trabajo el que debe tener más privilegios es el actor que por lo regular y casi siempre será el trabajador es por esos motivos que el legislador incluyó esta figura jurídica en el capítulo de incidentes de previo y especial pronunciamiento pues al presentarse como incidente en el proceso laboral siempre beneficiará al actor (trabajador) y al interponerse como excepción beneficiará al demandado (patrón); por eso es importante que las personas encargadas de la impartición de justicia consideren en primer lugar y no olvidar el objeto primordial de cada Ley, en el caso de el Derecho Laboral que es totalmente diferente al derecho común tomar, en consideración todos y cada uno de sus principios y atender al espíritu de la Ley Federal del Trabajo.

²⁸ Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo D-II OP.CIT. p. 1376.

CAPÍTULO III

3. PLANTEAMIENTO Y PROCEDIMIENTO DE LOS INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO, ANTE LAS JUNTAS.

3.1.- Obligaciones de las Juntas.

Las Juntas de conciliación se integran con un representante del Gobierno, federal o local, que fungirá como presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patronos, en la inteligencia de que sólo en el caso de que no hubiera trabajadores sindicalizados, la designación se hará por los trabajadores libres.²⁹

Las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son: procurar un arreglo conciliatorio, recibir las pruebas que los trabajadores y los patronos juzguen convenientes rendir ante ellas, siempre que sea de tal naturaleza que exista peligro de que se destruyan o de que no puedan rendirse con posterioridad, cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas, finalmente actuar según ya se expresó 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.³⁰

Las Juntas de Conciliación son una institución potestativa, lo que quiere decir que los trabajadores o los patronos pueden acudir directamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La organización y funcionamiento de las

²⁹ TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. de C.V. quinta edición p. 158

³⁰ IBID p. 159.

Juntas de Conciliación y Arbitraje fue objeto de especial preocupación, pues una justicia pronta y expedita es la mejor garantía y, además un motivo de confianza de los hombres en sus instituciones jurídicas. En primer lugar la Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales; el Pleno conocerá de los conflictos que afecten a todas las ramas de la actividad económica representadas en la Junta, en tanto las Juntas Especiales conocerán de los conflictos que afecten únicamente a una varias ramas de la actividad económica. En segundo lugar el Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

En tercer término las Juntas Especiales se integrarán con el Presidente de la Junta cuando se trate de conflictos económicos o cuando el conflicto afecta a varias de las ramas de la actividad industrial representadas en la Junta y con los Presidentes de las Juntas Especiales cuando se trate de los conflictos de naturaleza jurídica que afecten una sola rama de las actividades representadas en la Junta.

Además del Presidente de la Junta de los Presidentes de las Juntas especiales y de los representantes de los trabajadores y de los patrones; actuarán también los secretarios generales, que tendrán a su cargo la marcha administrativa de la misma y que serán también los secretarios del Pleno, los secretarios y los actuarios de las Juntas Especiales.³¹

³¹ IDEM.

Consideramos necesario describir a grandes rasgos cual es la forma en que están integrados los Tribunales del Trabajo así como las funciones que desempeñan; adentrándonos al objetivo principal de nuestro trabajo podemos decir, que es en éste capítulo donde se empezará a analizar más prácticamente lo referente a las cuestiones incidentales puesto que en un capítulo anterior hicimos un análisis de la reglamentación de los incidentes de previo y especial pronunciamiento, argumentando que se deben establecer conceptos, en el cuerpo legal de la materia para que ya precisamente en el momento de aplicar ese Derecho sustantivo establecido en cada precepto y además al caso concreto estaremos en presencia del Derecho adjetivo, pues como sabemos que en la Ley Laboral están implícitos ambos derechos con la única y exclusiva finalidad de cumplir con los principios del Derecho Social.

En el Derecho Procesal del Trabajo se señalan las formas y maneras que se denominan procedimientos, para alcanzar su fin que es la justicia social la que debe lograrse con honestidad y oportunidad refiriéndose también a la competencia, impedimentos, personalidad y responsabilidades de las partes y de las Juntas en el área del Derecho del Trabajo.

No podemos dejar de señalar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el campo del Derecho Procesal Laboral también tienen la función de "conciliar" función o capacidad que las distingue de otros órganos

jurisdiccionales del Estado, resultando obligatorio también hacer resaltar que al lado de los órganos jurisdiccionales en materia laboral encontramos diversas autoridades administrativas las que desde un punto de vista material también ejercen otras funciones como por ejemplo la Secretaria de Trabajo y Previsión Social asume funciones conciliatorias cuando trata de avenir a las partes en los conflictos colectivos sujetos a su jurisdicción federal. Por tanto tenemos que estar consientes que al lado de los órganos jurisdiccionales como son por ejemplo las Juntas de Conciliación y Arbitraje así como las dependencias y organismos que desde el punto de vista formal son administrativos en la práctica como hemos visto pueden declarar y establecer derechos en el ámbito del Derecho del Trabajo.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, son competentes para conocer de las ramas industriales y de empresas que expresamente señala el artículo 527 de la Ley laboral, que deviene del inciso XXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional como son entre otras la textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, de hidrocarburos, cementera, automotriz, química, productora de alimentos empacados, enlatados o envasados, ferrocarrilera y tabacalera, con respecto a las empresas todas las que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal, y las que ejecuten trabajos en zonas federales en aguas

territoriales o en las comprendidas en las zonas económicas exclusivas de la nación.

Las relaciones laborales de todo el personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuya responsabilidad es atender, dirigir y resolver la tramitación de los juicios del trabajo así como todas las cuestiones laborales que los trabajadores y patrones regidos por lo dispuesto en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional sometan a su consideración se encuentran regidas en el apartado "B" del citado artículo de nuestra Carta Magna ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dependen y su personal es designado por el poder Ejecutivo, estableciendo la Ley de la materia en sus artículos 625 y siguientes los requisitos que deben reunir esos funcionarios, quiénes deberán designarlos y las sanciones en que incurren por el incumplimiento de sus responsabilidades prescribiéndose que los Presidentes, Actuarios, Secretarios y Auxiliares de las Juntas, no podrán ejercer la profesión de abogados en asuntos de trabajo, por otra parte resulta curioso el funcionamiento y operatividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que sus miembros actúan con un doble carácter, pues lo hacen como representantes de un sector determinado como es el obrero, empresarial o gubernamental y al propio tiempo actúan como juzgadores al resolver los conflictos que les someten a su consideración.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje integradas en forma tripartita, no pueden actuar de oficio sino sólo a petición de parte legítima, son organismos o Tribunales autónomos, de equidad y de derecho que imparten justicia obrera, sus laudos o sentencias deben de estar motivados y fundados en la Constitución la Ley y la Jurisprudencia y congruentes con todas las constancias del proceso laboral.

Las Juntas como ya hemos expresado, se vinculan al poder Judicial por su obligación de acatar la Jurisprudencia de éste y de los Tribunales Colegiados y por el Juicio de Amparo que es el procedente contra las violaciones del procedimiento y del laudo o sentencia que dicten los citados Tribunales del Trabajo su fundamento legal se encuentra en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 de la Carta Magna que literalmente establece: "Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros, de patronos y del gobierno," Consideramos recomendable que constitucionalmente se desvinculen de la Administración Pública Federal o Estatal y sean incorporadas en forma expresa y plena al Poder Judicial de la Federación.³²

³² BORELL NAVARRO Dr. Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera edición, editorial Sista, S.A. de C.V. pp. 481,482.

Aun cuando los problemas relativos a la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje han sido discutidos ampliamente por la doctrina y la jurisprudencia, consideramos que no deja de ser interesante puntualizar algunos aspectos.

El polémico tema de la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje produjo muchos cuestionamientos, acaso lo más importante se puede sintetizar en las siguientes interrogantes ¿Qué significado tiene la integración tripartita de las Juntas? ¿Son las Juntas auténticos Tribunales de Derecho? ¿A cuál de los tres poderes de la Unión pertenecen las Juntas?

La composición tripartita de las Juntas permite que en la resolución de los conflictos de trabajo intervengan además del representante del Gobierno, representantes de los trabajadores y de los patrones. La práctica cotidiana ha demostrado que resulta ventajosa la participación de estos representantes; su actuación da mayor vitalidad y transparencia al desempeño de los Tribunales y ofrece más elementos de convicción en la toma de decisiones.

Mucho se discutió también sobre si las Juntas eran Tribunales de derecho, de equidad o de conciencia, o bien, meros árbitros carentes de facultades para imponer sus laudos. Hoy nadie pone en duda que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de Derecho, creados por la Constitución, y especializados en conocer y resolver conflictos de trabajo.

Ahora bien por la naturaleza de sus funciones las Juntas de Conciliación y Arbitraje, forman parte del Poder Judicial, aun cuando ni en la Constitución ni en la Ley Orgánica del Poder Judicial se les mencione como tales.³³

De lo anteriormente expuesto podemos dar una conclusión general, además de compartir la opinión de los dos mencionados autores, pues efectivamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos Tribunales encargados de aplicar y hacer aplicar la Ley de la materia y primordialmente que se cumpla con los principios generales con los que la misma fue hecha, la polémica que se ha desatado de que si dependen del Poder Ejecutivo o del Poder Judicial es en relación a que en ocasiones funcionan como órgano conciliador y en ocasiones como árbitros, otra situación es en cuanto a que sus funcionarios son designados por el poder Ejecutivo, pero en el primer de los casos cualquier otro juzgador en ocasiones desempeña la función de conciliador, la diferencia en el caso de los funcionarios en materia laboral sería que expresamente en la Ley se establece que es una obligación; en el segundo de los casos en donde se refiere a que sus integrantes son designados por el Poder Ejecutivo, cabe mencionar que dentro del poder Judicial hay funcionarios que también son elegidos por el mismo Ejecutivo, podemos concluir que pertenecen al Poder judicial por que están obligadas a acatar la Jurisprudencia de éste.

³³ DÁVALOS José. Tópicos Laborales, editorial Porrúa S.A México 1992. p.p. 222. 223.

3.2.- Etapas en el Procedimiento.

Las etapas del procedimiento laboral están establecidas en el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, la audiencia de Ley constará de las siguientes etapas”

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

Dicha audiencia deberá iniciar con la comparecencia de las partes que deberán concurrir a la misma, de acuerdo con el citado precepto; más sin embargo el numeral 876 establece:

“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 sus 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 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;

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 demandas y excepciones.

A).- ETAPA CONCILIATORIA.

En esta primera etapa si concurren las dos partes pueden ocurrir dos situaciones, llegar a un arreglo conciliatorio en ese mismo momento en donde mediante la elaboración de un convenio, y las partes en el uso de la palabra argumentarán lo que a su interés convenga y manifestarán que es su deseo celebrar un convenio y en ese preciso momento ocurre que el patrón pague al trabajador una cantidad determinada de dinero, o bien se puede señalar una fecha determinada para cumplimentar totalmente ese deseo y la Junta se reservará y archivará lo pactado hasta en tanto se cumplimente dicho convenio. Una vez que las partes lleguen a un arreglo firmarán el convenio respectivo y la Junta lo tendrá por celebrado y aprobado, y en la mayoría de los casos dará por terminada la relación de trabajo que se asumirá en términos del artículo 33 y 53 fracción I, 876 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Si las partes determinan no convenir o conciliarse o simplemente ambas partes no comparecen a la audiencia conciliatoria, se les tendrá por inconformes y se procederá con la siguiente etapa de demanda y excepciones, a la parte actora se le tendrá por ratificada y reproducida su demanda, (si su demanda fue bien formulada no le deparará mayor perjuicio tal situación pero si esto no ocurre, es decir su demanda no fue bien elaborada perderá su derecho para ampliar, aclarar o modificar substancialmente e inclusive enderezar su demanda.

Para Baltazar Cavazos Flores a la etapa conciliatoria las partes deberán de comparecer personalmente sin abogados patronos, asesores o apoderados nos indica la fracción I del art. 876, y ahí es precisamente donde se plantea la primera interrogante ¿como van a comparecer a dicha audiencia las personas morales? dice que en dicha audiencia se debe aceptar que comparezcan los representantes de las personas morales ya que en todo caso se conculcaría su Derecho Constitucional de ejercer la profesión que les acomode. El mencionado autor hace referencia a que de acuerdo a la interpretación de tal precepto el legislador quiso que las partes en esa primera etapa se presentarán de forma personalísima para poder llegar a u arreglo más directamente y no por un tercero.

En el Derecho Procesal Laboral es imperativo la celebración de la etapa de conciliación interviniendo la Junta en la pláticas entre las partes, exhortándolas para que puedan llegar a un arreglo conciliatorio, se entiende en el Proceso del Trabajo la obligatoriedad de dicha etapa por ser un medio de solución de los conflictos laborales sin entrar formalmente al procedimiento.

En la mencionada etapa, el objetivo es dar solución al conflicto planteado ante el órgano jurisdiccional, garantizando por el mismo la seguridad jurídica de contravenir los derechos fundamentales de los trabajadores estableciendo en dicha etapa soluciones justas; y principalmente para el actor, dando cumplimiento a los principios generales del Derecho Procesal del Trabajo y a los preceptos constitucionales, así de esta manera, puede decirse que la etapa de conciliación debe ser principalmente la búsqueda de soluciones inmediatas al conflicto que se le ha planteado al órgano jurisdiccional en beneficio de la parte actora, con convenios justos.

Como ya se mencionó anteriormente si las partes llegaran a un arreglo conciliatorio se dará por terminado el conflicto a través de un convenio respectivo aprobado por la Junta el cual produce todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, siendo de vital importancia la referida etapa, por que en cierta parte el trabajador satisface su pretensión en forma satisfactoria en relación al interés económico.

En esta etapa las partes de común acuerdo podrán solicitar que se suspenda la audiencia, con el objeto de conciliarse en un lapso necesario mientras se fija nueva fecha para continuación de la audiencia y la Junta por una sola vez la suspenderá y fijará su reanudación dentro del término de ocho días, siguientes quedando notificadas las partes con los apercibimientos de Ley.

B).- ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

En la etapa de demanda y excepciones la doctrina ha considerado que es precisamente en ésta etapa donde se entra formalmente al procedimiento ya que las partes se someten al órgano jurisdiccional ya que no llegaron a conciliarse en la etapa anterior

Al iniciarse la etapa de demanda y excepciones el Presidente de la Junta exhortará nuevamente a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio pero si las partes persisten en su negativa dará la palabra a la parte actora para la exposición de su demanda pudiéndola aclarar modificar o cambiar, pero la Junta tiene la obligación de prevenirlo si éste no lo hiciere de que en ese momento cumpla con lo que se ha omitido, y se subsanen las irregularidades que se hayan advertido en la demanda con esto se observa la suplencia de la queja.

Una vez expuesta la demanda por la parte actora, el demandado procederá a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito en el caso de que

sea por escrito, de dicha contestación deberá el demandado entregar una copia al actor de su contestación si no lo hace la Junta tiene la obligación de expedir una copia a costa del demandado, al contestar éste el escrito inicial de demanda opondrá sus excepciones y defensas refiriéndose a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda afirmándolos o negándolos y expresando aquellos que ignore cuando no sean propios, pudiendo dar la explicación que estime conveniente si el demandado se conduce con evasivas o en todo caso el silencio harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que haya controversia.

En la mencionada audiencia si las partes no concurren aún así se llevará a cabo la etapa de demanda y excepciones si la parte actora no compareciere se tendrá por reproducida su demanda y si el demandado no se presenta se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin perjuicio que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón que no existió despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Las partes tienen derecho a replicar y contrareplicar brevemente asentándose en autos sus alegaciones si lo solicitan; la réplica y contraréplica constituyen la vía para oponerse a lo dicho por el demandado en su contestación a la demanda, y a lo dicho por el actor al estarse oponiendo a la contestación .

Las réplicas en materia procesal laboral no influyen directamente en el ánimo del juzgador pues la Ley prevé que se pueden asentar las alegaciones si se solicitaran.

También se puede presentar que el demandado reconvenga al actor si es así, procederá el actor a contestar de inmediato o bien en un término de cinco días posteriores; en este caso nos podemos percatar, que es, para el demandado un derecho el poder reconvenir al actor y nos podemos dar cuenta que se le esta dando seguridad jurídica a la parte demandada cuando la Ley expresamente establece:

"Art. 678 fracción VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato o bien; a solicitud de él mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de cinco días siguientes".³⁴

Consideramos que cuando la Ley establece que sólo si el actor solicita que la Junta suspenda la audiencia por cinco días para dar contestación a la reconvencción las Juntas deben suspenderla pero si hace el actor la solicitud , no debe continuar el procedimiento para no dejar en estado de indefensión a la parte demandada en la reconvencción.

³⁴ Ley Federal del Trabajo. OP. CIT. p.411

C).- ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

Tradicionalmente en los procedimientos judiciales, se considera que la prueba de las afirmaciones corresponde a quién las hace, quien afirma está obligado a probar. Este es un principio que rige las controversias entre iguales, cada una de las partes, para demostrar la verdad de los hechos que alega necesita sustentar con pruebas idóneas.

Sin embargo la justicia social, que se ocupa de aligerar la desigualdad de los hombres, de equilibrar la balanza en trato entre trabajadores y patrones, persigue a través del Derecho del Trabajo la elevación de la vida de los trabajadores.

La reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo retomó la aspiración del constituyente de 1917 de lograr que las normas de trabajo se apliquen mediante instrumentos que posibiliten en mayor grado el acercamiento con la justicia social.³⁵

La carga de la prueba no es una obligación para el empresario sino la necesidad de refutar es decir, contradecir, impugnar con argumentos o razones lo que otro asegura, en este caso las aseveraciones del trabajador durante el proceso, con el propósito de que el juzgador pueda estimar cuales afirmaciones están apegadas a la verdad. Desde el año de 1980 en que surgió el nuevo Derecho Procesal del Trabajo, la carga de la prueba corresponde al patrón porque aparte de ocupar sólo aspectos específicos

³⁵ DAVALOS José. Tópicos Laborales. OP. CIT. p.233.

en el plano social y económico el nivel superior de la relación de trabajo, el empresario es quien generalmente cuenta con los elementos para comprobar la verdad de los hechos controvertidos.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 880 el desarrollo de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas; en donde primeramente el actor ofrecerá las pruebas en relación con los hechos controvertidos, después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las que hubiese presentado su contraparte y el actor a su vez podrá objetar las de el demandado, concluida esta etapa sólo se admitirán las pruebas relacionadas a hechos supervenientes o tachas de testigos.

La Junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará fecha y hora para que se lleve a cabo el desahogo de las mismas, dentro de diez días hábiles siguientes, una vez abierto el período de desahogo de pruebas se procederá a desahogar las pruebas que se encuentren debidamente preparadas procurando que siempre sean las de la parte actora las que se desahoguen primero e inmediatamente después las del demandado.

Si faltare por desahogar alguna prueba por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia continuándola dentro de diez días haciéndose uso de los medios de apremio; si fueran pruebas consistentes en documentos que las partes hayan solicitado a funcionarios, la Junta

requerirá a las autoridades omisas que le remitan las copias de los documentos, pero no se suspenderá la audiencia, una vez desahogadas las pruebas las partes formularán sus alegatos previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar y el auxiliar de oficio, declarará cerrada la instrucción y dentro del término de diez días siguientes formulará el proyecto de laudo por escrito.

La audiencia de Ley a la cual nos hemos estado refiriendo en un aspecto muy general es en relación para poder establecer el procedimiento en el Derecho Procesal del Trabajo sirviendo de base para el establecimiento de la oportunidad procesal para el planteamiento de los incidentes de previo y especial pronunciamiento.

3.3.- Oportunidad para plantear los incidentes.

Los incidentes de previo y especial pronunciamiento según nuestro muy particular punto de vista, cada uno tiene su momento para ser planteado, es decir el momento procesal oportuno, ¿cuando es que deben interponerse?, ¿en que etapa del proceso?, con esto debemos atender a los efectos que cada uno de ellos pudiera tener, si no se presentan oportunamente y de esta manera entorpecen el proceso laboral, no cumpliendo así con lo que hemos venido reiterando en el contenido del

presente trabajo, que éste es ágil, sencillo, en una palabra el principio de economía procesal no se encontraría presente en cuanto que en la Ley no se establece cuando es el momento en que debe interponerse cada uno de los incidentes sino que lo deja al libre albedrío de cada intérprete de la Ley.

Por ejemplo, consideramos que el momento procesal para interponer el incidente de acumulación es en la etapa de demanda y excepciones que es cuando se forma la litis, y además ya se tiene conocimiento de que hay otro u otros expedientes con las mismas características y como se había señalado antes, cuando el incidentista interponga la cuestión de acumulación ya debe tener las pruebas de que hay otro juicio con el mismo actor y demandado y lo que se busca con el citado incidente es que se dicte una sola resolución; debe desecharse cuando se promueva el incidente de asuntos concluidos por una autoridad laboral; sosteniendo lo anterior por ser considerado así por la interpretación judicial.

ACUMULACIÓN DE EXPEDIENTES LABORALES. IMPROCEDENCIA DE LA. Resulta improcedente la acumulación de juicios en términos del artículo 766 de la Ley Laboral si aparece que se agotó el trámite en uno de los expedientes, pues de la interpretación sistemática de lo establecido en dicho precepto y de lo que prevé el art. 885 de ese propio ordenamiento, aquél concluye al terminarse el desahogo de las pruebas, formulados los

alegatos de las partes, y previa comprobación de la Secretaría se declarará cerrada la instrucción.

Amparo en revisión 1111/88 Ferrocarriles Nacionales de México. 9 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario Alberto Flores Gutiérrez Informe 1988. tercera parte Vol. I primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del primer circuito pag. 389.

Como habíamos mencionado en un capítulo anterior la legislación laboral adopta indistintamente dos palabras, como son en este caso la competencia e incompetencia; así podemos darnos cuenta que el incidente de incompetencia, que es como debería denominarse así expresamente en la Ley, por ser ésta la falta de jurisdicción para conocer de un asunto, y no incidente de competencia que es a contrario sensu.

a).-En el supuesto de que es una cuestión incidental de previo y especial pronunciamiento por existir expreso así en el numeral 762 de la Ley Federal del Trabajo y en el artículo 763 de la citada Ley, al interpretar éste precepto se puede promover cualquier cuestión incidental en todas las audiencias o diligencias.

b).- Por otro lado al denominarse en otro precepto como es en la fracción V del art. 878 de la Ley laboral como una excepción de incompetencia; y en el numeral 703 como una cuestión de competencia se puede decir que son

dos terminologías distintas y además en el mismo precepto establece que deberá oponerse en la etapa de demanda y excepciones.

Así por ejemplo se puede establecer la reiteración de la Ley en algunos preceptos trayendo confusión, opinamos que la cuestión incidental debe plantearse en la etapa de demanda y excepciones prioritariamente y para esto es necesario que las partes en controversia antes de poner en actividad al órgano jurisdiccional se cerciore si es o no competente, para evitar dilaciones y sobre todo la autoridad de oficio debe analizar si es o no competente, siempre el buen desempeño como funcionario hará que se cumpla con el objeto de Ley.

INCOMPETENCIA, LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PUEDEN DECLARARLA HASTA ANTES DE LA AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS SIN NECESIDAD DE PROMOCIÓN DE PARTE INTERESADA.

El artículo 701 de la Ley Federal del Trabajo establece claramente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán declararse incompetentes de oficio en cualquier estado del procedimiento hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que justifiquen ese proceder, por lo que nada impide que después de fijar fecha y hora para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, tales Juntas declinen su competencia, siendo falso a la luz ese numeral, que en esa hipótesis tenga necesariamente que haber promoción de parte interesada, como se alega.

Amparo en revisión 519/85 Apolinar Trejo González, en representación de Jorge Ismael Matus Camacho. 2 de septiembre de 1986. Ponente Luis Alfonso Pérez y Pérez. Secretario Antonio Zuñiga Luna.

Las excusas como así lo establece la Ley, aunque para nosotros más bien, son impedimentos deberán ser planteados en la etapa de demanda y excepciones que es cuando el órgano jurisdiccional va entrar a la litis, al tratarse de un impedimento cuando el funcionario tenga la certeza de que por existir parentesco u otro tipo de interés personal en el negocio del cual va a conocer debe excusarse es decir inhibirse para seguir conociendo del asunto planteado, pues él sabe que puede actuar parcialmente y no estaría cumpliendo con el buen desempeño de sus funciones, en este supuesto el funcionario deberá manifestarlo así desde el inicio de la controversia, en un segundo caso estaríamos hablando de la otra modalidad del incidente de impedimentos que sería la recusación, cuando tenga conocimiento el interesado debe promover el incidente por escrito dentro de 24 horas con todos los medios de prueba para resolverse de plano, esto es para cuando el funcionario lo hiciera.

Cabe mencionar que el funcionario honesto que actúe con imparcialidad hará que se agilice el trámite en el procedimiento, dicho incidente debe siempre presentarse al igual que los demás con las probanzas concernientes a tal impedimento.

En el caso del incidente de nulidad, derivada de la falta de notificación o emplazamiento que es el tipo de nulidad a que se refiere más expresamente la Ley de la materia; este tipo de nulidad se debe resolver a través del incidente denominado de nulidad de notificaciones, pero para ello la parte que interponga el incidente debe de presentar todas y cada una de las pruebas que así lo acrediten. Así entonces podemos establecer el incidente de nulidad considerado de previo y especial pronunciamiento que debe de interponerse en el curso del procedimiento hasta antes que se declare cerrada la instrucción por su misma naturaleza de previa y especial.

Por lo cual se debe considerar oportuno para todo tipo de nulidad el interponerlo antes de cerrada la instrucción, pero en tratándose específicamente de la nulidad referente al defecto de las notificaciones y emplazamientos, cuando se trate de este tipo de nulidad se debe interponer al iniciarse la etapa de demanda y excepciones para que se resuelva en la audiencia incidental que debe llevarse a cabo al final de la misma si las partes comparecen y más adelante resulta que interponen el citado incidente no tiene razón de ser por lógicas razones aunque hubiese sido hecha conforme a Derecho.

Respecto de los demás tipos de nulidad que se encuentran en el contenido de la Ley debe regularse más expresamente para evitar dilaciones, en la práctica se dan más frecuentemente las referidas a las notificaciones, en este supuesto debe interponerse como incidente de previo y especial pronunciamiento en la etapa de demanda y excepciones, por lo que opinamos que el incidente referido a las notificaciones y emplazamientos es de previo y especial pronunciamiento.

En tratándose de la falta de personalidad entramos a una gran polémica pues las cuestiones de falta de personalidad deben de resolverse de plano por así establecerlo la propia Ley y además por la naturaleza misma de dicho incidente, es decir, poder ser sujeto de derechos y obligaciones, regularmente quien objeta la personalidad es el actor al demandado por ser una persona moral, cabe hacer notar que suele impugnarse erróneamente la personalidad del representante o apoderado por la circunstancia de que quien le otorgó el poder haya cesado en sus funciones. Estimamos que esa objeción es infundada en virtud de que ese poder se expidió en el momento en que quien lo otorgó estaba facultado para ello, por lo que su validez subsiste en tanto no sea revocado por quienes estén autorizados para esa decisión.³⁶ Este criterio se encuentra fundamentado por lo siguiente:

³⁶CLIMENT BELTRAN, Lic. Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, primera edición editorial eslinge S.A. de C.V. Naucalpan México 1989.

EJECUTORIA. Apoderado. Sus facultades no se extinguen por haber dejado la persona física que las confió de ejercer funciones de representación del organismo delegado. Las facultades con que se otorgó poderes a terceras personas por un representante de determinado organismo estando facultado para ello legalmente y en funciones no se extingue por simple hecho de que el poderdante hubiese dejado las funciones de representante del aludido organismo pues ese poder se expidió en el momento que el facultante estaba autorizado para la expedición y por ello debe prevalecer en cualquier momento aun cuando la facultad de ese último se hubiese extinguido salvo, que quien lo sustituya en sus funciones y facultades determine la revocación de poder.

Amparo en revisión 277/86. Álvaro Sarabia Gutiérrez 3 de Julio de 1987 Unanimidad de votos. Ponente Carlos Bravo y Bravo. Secretario Gilberto A. López Corona. Informe 1987 Tercera parte Vol. I Cuarto Tribunal Colegiado del primer circuito en materia del trabajo, p. 326.

La oportunidad para plantear dicho incidente es en la etapa de conciliación y deberá ratificarse en la etapa de demanda y excepciones en la cual debe llevarse a cabo la audiencia incidental, será breve y siempre que las partes ayuden para ello ofreciendo todos los medios de prueba necesarios e interponiendo incidentes fundados y no infundadamente.

4. - POSIBLES REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.1.- Principios fundamentales.

El tener que reformar una Ley va implícito con una actitud de cambio, el cual debe adecuarse a las necesidades de la sociedad a que va dirigida, siendo en la actualidad a cuestiones políticas y no a las necesidades reales, por ello, al proponer que una Ley se abrogue o se derogue nos debemos basar más, en un planteamiento económico, sencillo y social así en esta forma podremos encuadrarnos al precepto constitucional de donde surge la Ley reglamentaria del Derecho del Trabajo, de surgir la necesidad de un criterio de aplicación de los preceptos ya existentes esto en base a los mismos al existir la legislación nos debemos garantizar los derechos mínimos de la clase trabajadora y principalmente en el desarrollo del proceso laboral, es bien cierto que con el Derecho se busca la justicia para las partes a quien va dirigida dándose los principios generales del Derecho del Trabajo.

Al referirnos a estos principios se está garantizando el bien jurídico de la clase trabajadora a través de sus principios, por lo cual al proponer un cambio en la legislación debe hacerse de acuerdo a los criterios del legislador constituyente por tener las bases jurídicas, principalmente

protegiendo los derechos constitucionales de las partes en el Derecho Laboral.

Cuando hablamos de derechos mínimos de la clase trabajadora, y de los derechos constitucionales de las partes; hacemos para diferenciar estos conceptos ya que los dos están dentro de la esfera constitucional, pero en el primero de los casos se protege a los derechos de la clase trabajadora y en el segundo caso de las garantías individuales al comparecer a juicio.

De acuerdo a lo establecido anteriormente, existen factores fundamentales dentro del Proceso Laboral, siendo los de forma pues en el contenido de la Ley Federal del Trabajo está plasmado de manera tácita así como expresa que debe de existir un mínimo de formas para que el proceso pueda ser válido por entrar los incidentes de previo y especial pronunciamiento a la forma del procedimiento, dicha forma establecida en el procedimiento son las figuras procesales que se han estudiado con anterioridad en el desarrollo del presente trabajo; siendo estas la acumulación, competencia, excusas, nulidad y personalidad, en cuanto a dar forma al proceso están la personalidad, la nulidad y la competencia; y las excusas y la acumulación vienen a ser medios que a través de la vía incidental buscan que se actúe con imparcialidad y se eviten resoluciones contrarias a un mismo negocio planteado.

De lo anterior consideramos entonces, al plantear la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo, debe ser principalmente a las figuras jurídicas que den un mejor desarrollo al proceso, mismo como es con prontitud y agilidad esto es: el objetivo de resolver los conflictos laborales instaurados ante el órgano jurisdiccional en el menor tiempo posible.

En el año de 1917, México rompiendo con los esquemas normativos de corte liberal e individualista, incorporó a su Constitución los derechos esenciales de los trabajadores.

El sentido social que dió sustento a las instituciones de derecho individual y colectivo del trabajo, no se reflejó en el aspecto procesal. En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se adoptó, el engañoso principio de igualdad formal de las partes en el proceso y se asumieron los principios del procedimiento civil.

Con la Ley Federal de 1970 comienza a darse un cambio, al eliminarse el derecho común como fuente supletoria del Derecho del Trabajo, sin embargo no fue sino a partir de la reforma procesal de 1980, que el Derecho Procesal del Trabajo adquirió los rasgos de un instrumento social y de clase. Desde entonces el procedimiento del trabajo busca la justicia bajo la máxima orientadora de tratar desigual a los desiguales.

La justicia social de hoy se sustenta en principios reivindicadores y proteccionistas, los que en su conjunto proporcionan equilibrio entre el poder económico del patrón y la fuerza jurídica de un Derecho Social de clase. En este sentido, los principios que rigen al procedimiento son substanciales; al obstaculizarse la aplicación de cualquiera de ellos, el procedimiento se aleja de su esencia social de beneficio a los trabajadores.

Los principios procesales de que se ha hecho mención a lo largo del presente trabajo y que traen como objetivo principal en su conjunto son los siguientes:

Publicidad. El procedimiento debe ventilarse en audiencia pública, y sólo por excepción a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres (art. 685 y 720 de la LFT).

Gratuidad. En el procedimiento laboral no existen las tarifas, para las partes el procedimiento judicial es gratuito, lo que coincide con el espíritu del artículo 17 Constitucional (art. 685 de la LFT).

Inmediatez. Es la proximidad que las Juntas deben tener con las actuaciones, y con las partes a fin de poder dictar resoluciones con pleno conocimiento de los hechos controvertidos. Es decir, conocer directamente los pormenores del juicio para resolver conforme a la verdad real (art. 685 de la LFT).

Instancia de parte. Requiere para su inicio el impulso procesal de la parte interesada. No podría iniciarse de oficio un juicio laboral esto es, que ninguna Junta puede por sí misma, empezar un proceso de trabajo. Siempre se necesita la reclamación de una parte interesada (art. 685 de la LFT).

Oralidad. No obstante que muchas promociones se hacen por escrito, el procedimiento del trabajo es predominantemente oral, ya que esas promociones deberán ser ratificadas verbalmente (art. 685 de la LFT).

Informalidad. En las comparecencias, escritos o alegatos no se exige forma determinada; por ello es suficiente que el trabajador señale los puntos petitorios y los relacione con los hechos de la demanda, para que la Junta ponga a funcionar el procedimiento jurisdiccional (art. 687 de la LFT).

Economía procesal. Es obligación de las Juntas tomar las medidas necesarias para regularizar y ordenar la substanciación del procedimiento, con el fin de lograr mayor economía, concentración y sencillez del proceso (arts. 685 y 686 de la LFT).

Suplencia a la deficiencia de la demanda del trabajador. Es la obligación de la Junta de auxiliar legalmente al trabajador para que haga correcto ejercicio de sus acciones, siempre con base en los hechos planteados en el escrito de demanda, como son por ejemplo completar las prestaciones omitidas con base en las acciones y en los hechos planteados en el escrito de demanda para que los subsane en un plazo de tres días; brindar al

trabajador la oportunidad de corregir su demanda en el caso que no lo hubiere hecho cuando se le previno para ello, y hacer del conocimiento al trabajador cuando éste, estuviera obligado a hacer promoción alguna para que se continúe con el procedimiento; haciéndole ver el peligro que corre de que se extinga su acción.

4.2.- Proyecto de posibles reformas al capítulo de incidentes de previo y especial pronunciamiento.

En la Ley Federal del Trabajo nos encontramos con la situación de que cada uno de los incidentes no se encuentran reglamentados, en una forma ordenada y sistemática; así tenemos que como se desprende del contenido de la Ley, primeramente un capítulo de las competencias, después otro de impedimentos y excusas, luego dos capítulos después de las notificaciones sigue el capítulo de incidentes y por último el de la acumulación.

Se puede distinguir perfectamente que hay una dispersidad de las cuestiones incidentales denominadas de previo y especial pronunciamiento; lo cual trae como efecto la mala aplicación de los preceptos contenidos en la Ley, y en consecuencia la interposición de incidentes al por mayor.

Nuestra opinión es, que todo lo anterior se podría sintetizar en un sólo capítulo para la correcta interpretación y aplicación de dichos preceptos en una forma ordenada y sistemática.

Deben derogarse los capítulos de impedimentos y excusas, de acumulación así como el numeral 703 y establecer dentro del capítulo de incidentes de previo y especial pronunciamiento la tramitación del incidente de incompetencia, acumulación e impedimentos, pues consideramos que de esta manera se comprenderá más lo establecido en la Ley de la materia.

A).-PROPUESTA

CAPITULO X

CUESTIONES INCIDENTALES

Art. 761. Los incidentes son las cuestiones accesorias que se presentan en un juicio tendientes a reparar irregularidades que surjan dentro del proceso y se tramitarán en un mismo expediente salvo los casos previstos en la Ley.

Art. 762. El incidente de previo y especial pronunciamiento debe entenderse como aquél, que debe resolverse antes de dictado el laudo y sólo puede interrumpir el proceso por un lapso nunca mayor de 24 hrs. El

incidente que se resuelve de plano será el que se finiquita antes de dictado el laudo y por su naturaleza se substanciará en el momento que se plantea continuándose el procedimiento de inmediato.

Art. 763. Son incidentes de previo y especial pronunciamiento las cuestiones de nulidad de notificaciones o emplazamiento, incompetencia y acumulación; los incidentes que se resolverán de plano, son los de falta de personalidad y de impedimentos.

Art. 763 bis. El incidente de incompetencia, sólo puede promoverse por declinatoria. La declinatoria deberá oponerse en la etapa de demanda y excepciones, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas dictará resolución.

Art. 764. El incidente de nulidad de notificaciones procederá cuando no se haya realizado una notificación o emplazamiento dentro del término establecido en la presente Ley, o no cumpla con los requisitos de la misma.

Art. 764 bis. Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una notificación o emplazamiento mal hecho u omitido, surtirá sus

efectos como si se hubiera practicado conforme a la Ley. En este caso el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

Art. 765. Los incidentes deben interponerse en la etapa de demanda y excepciones, donde se resolverá incidentalmente sobre las cuestiones planteadas.

Art. 765 bis. El incidente de falta de personalidad deberá abrirse en la etapa conciliatoria, pudiéndola ratificar en la etapa de demanda y excepciones.

Art. 766. La acumulación puede presentarse de dos formas por litispendencia y por conexidad; la litispendencia será aquella en que no surta efecto lo actuado en el juicio o juicios acumulados y únicamente surtirán efecto las actuaciones del juicio más antiguo es decir, el último se cancela, fracción I del art. 766 bis. En el caso de la conexidad, los conflictos se resolverán por la misma Junta en una sola resolución, aquí se adhieren materialmente los expedientes fracciones II; III y IV del art. siguiente.

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

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

II.- Cuando sean las mismas partes aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo ;III.- Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo 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 los motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.

Art. 767. El incidente de acumulación es aquel por medio del cual se solicita a la autoridad competente que un juicio reciente se acumule a otro más antiguo para efecto de que se dicte una sola resolución; y se sintetice el proceso respecto de un mismo asunto, y para ello al interponerse dicho incidente se deben acompañar todos los medios de prueba que así lo acrediten y se resuelva.

Art. 768. Las demandas presentadas en relación con las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en los centros de trabajo, no serán acumulables a

ninguna otra acción. Si cualquiera de estas acciones se ejercita conjuntamente con otras derivadas de la misma relación de trabajo, se estará a lo dispuesto en el art. 699.

Art. 768 bis. Para la tramitación y resolución de la acumulación, se observarán las normas contenidas en los artículos 761 y siguientes. Será competente para conocer de la acumulación la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Art. 769. El incidente de impedimentos tiene dos modalidades: la excusa y la recusación, puede presentarse de oficio que es cuando se excusa el propio funcionario o a instancia de parte que sería la recusación, al interponer el citado incidente por la parte interesada debe tener los medios de prueba que así lo acrediten.

Art. 770. Los representantes del gobierno, de los trabajadores y de los patrones ante las Juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

I.- Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualesquiera de las partes;

II.- Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualesquiera de las partes;

III.- Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;

IV.- Alguno de los litigantes haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos, siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente

V.- Sea apoderado o defensor de alguna de las partes perito o testigo, en el mismo juicio o haber emitido opinión sobre el mismo;

VI.- Sea socio o arrendatario, trabajador o patrón que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;

VII.- Sea tutor o curador o haber estado bajo la tutela de las partes o sus representantes ; y

VIII.- Sea deudor, acreedor heredero o legatario de las partes o de sus representantes .

Art. 770 bis. Las excusas se calificarán de plano y no se suspenderá el procedimiento durante, su tramitación se observarán las normas siguientes:

I.- Las instruirán y decidirán : a).- El Presidente de la Junta cuando se trate del Presidente de una Junta Especial o de la de Conciliación; del auxiliar o del representante de los trabajadores y de los patrones. b).- El Secretario de Trabajo y Previsión Social cuando se trate del Presidente de la Junta Federal y el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando se trate del Presidente de la Junta Local.

II.- Los impedimentos deberán presentarse por escrito cuando se trate de una recusación, y bajo protesta de decir verdad cuando sea una excusa, ante las autoridades señaladas en la fracción anterior dentro de las 24 horas siguientes en que se tenga conocimiento para el caso de la recusación y acompañando las pruebas que así lo justifiquen.

III.- Si los impedimentos son declarados improcedentes la autoridad competente podrá sancionar al que se excusó o al que recusó en el primer caso con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia en el mismo asunto será destituido, en el segundo caso multa de diez veces el salario mínimo vigente en el lugar.

Si la legislación laboral considera a la incompetencia, nulidad, falta de personalidad, acumulación y excusas como incidentes de previo y especial pronunciamiento, y éstos se substanciarán por la vía incidental; entonces debemos considerar, que en la Ley se debe establecer el desarrollo de la audiencia incidental de tal manera de no dejarla a la interpretación, pues

de la redacción del numeral 763 enuncia que habrá una audiencia incidental para la resolución de las cuestiones planteadas, pero nunca se establece el desarrollo de la misma; consideramos que ésta debe ser atendiendo al principio de economía procesal, llevada a cabo en el menor tiempo posible, de tal manera que en la legislación hace falta un término específico en el cual se debe de celebrar, y por supuesto para aquellos incidentes que por su naturaleza sea necesaria, es decir en los incidentes que no se resuelven de plano.

4.3.- *Jurisprudencia relacionada.*

A).- *De acumulación.*

DEMANDA LABORAL, CONTESTACIÓN A LA, E INCIDENTE DE ACUMULACIÓN.

Es verdad que de conformidad con el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo la cuestión de acumulación se tramitará como incidente de previo y especial pronunciamiento y de acuerdo con el 763 siguiente, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; es decir, el incidente de previo y especial pronunciamiento impide que el juicio siga su curso mientras no se resuelva, por referirse a un presupuesto sin el cual el proceso no puede ser válido y ha de resolverse mediante interlocutoria que únicamente a él le concierne.

Sin embargo, el artículo 875 de la propia Ley laboral establece tres etapas en la audiencia inicial del procedimiento ordinario: de conciliación, de demanda y excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas. Conforme a ellas, si las partes no llegan a ningún acuerdo conciliatorio, se inicia la etapa de demanda y excepciones, siendo el artículo 778 el que señala su desarrollo y sus fracciones III y IV indica: "Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. 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." De lo anterior se concluye que abierta la etapa de demanda y excepciones, una vez que el actor formuló su demanda, el demandado debe contestarla a pesar de que promueva incidente de acumulación, ya que la fracción IV del artículo antes citado expresamente establece que en esa contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, y en caso de no hacerlo la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo de conformidad con lo dispuesto con el artículo 879 de la citada Ley. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 396/83. Rafael Torres García y otros. 11 de enero de 1985.

Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoz.

B).- De competencia.

INCOMPETENCIA EN MATERIA LABORAL. PARA DECRETARLA POR DECLINATORIA ES NECESARIO QUE EXISTAN EN EL EXPEDIENTE DATOS QUE LA JUSTIFIQUEN.

El artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que las cuestiones de competencia, en esta materia, sólo pueden promoverse por declinatoria y deberán oponerse en el período de demanda y excepciones, en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; la Junta dictará resolución, después de oír a las partes y recibir las pruebas que se refieran exclusivamente a la cuestión de incompetencia. El artículo 762, fracción II, de la propia Ley, dispone que la cuestión de competencia se tramitará como incidente de previo y especial pronunciamiento, mientras que el artículo 701, manda que las Juntas de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. En tal virtud, si un proceso laboral es substanciado sin que se promueva la declinatoria de competencia y sin que hasta el momento previsto en el artículo 701, existen datos que lo justifiquen la declinatoria oficiosa de incompetencia, oficiosa no puede considerarse violatorio de garantías, por el motivo aludido, el laudo definitivo que haya emanado de ese procedimiento. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 55/92. Miguel Moreno Velázquez 27 de febrero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente José Nabor González Ruiz. Secretario Rafael Agullar Hernández. Amparo directo 82/92. Almacenes Nacionales de Depósito, S.A. 11 de marzo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente José Nabor González Ruiz. Secretaria Ana Bertha González Domínguez.

Amparo directo 234/91. Bimbo del Noreste, S.A. de c.v. 7 de agosto de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Antonio Ibarra Fernández. Secretario: Adbón Ruiz Miranda. Octava época, Tomo VIII, Octubre pag. 201.

Por otra parte la Jurisprudencia corrobora lo expresado anteriormente en el contenido del presente trabajo, en relación a que para el mejor desarrollo del proceso al interponer un incidente de previo y especial pronunciamiento se deben acompañar todas las probanzas necesarias para su resolución.

INCIDENTE DE COMPETENCIA PLANTEADO POR LA DEMANDADA, DEBE SER RESUELTO PREVIAMENTE AL DE PERSONALIDAD OPUESTO POR SU CONTRAPARTE.

Si bien es cierto que tanto el incidente de personalidad como el de competencia son de previo y especial pronunciamiento, atento a lo dispuesto por el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, también lo es que una recta interpretación de los preceptos 698, 700, 701, 703, 704, y 706 del mismo ordenamiento legal, permite establecer que en la hipótesis en que esos temas se hagan valer uno por el actor y otro por el demandado, la razón y la lógica indican que debe darse prelación al problema competencia por que ningún órgano competencial que carezca

de ella puede decidir sobre los demás asuntos sometidos a su potestad so pena de nulidad; más aún si se considera que la competencia es un presupuesto procesal que debe abordarse de oficio por las Juntas y no esperar a que lo planteen las partes; de tal manera que si, en caso como el presente, uno de los contendientes propone ese tema, es concluyente que la autoridad de referencia debe ocuparse en primer término de él y una vez declarada su competencia, examinar la cuestión de personalidad planteada por la contraparte. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 661/94. Delegación de Operadores en Unidades Motrices al Servicio de las Agencias Aduanales. 30 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Aurelio Sánchez Cárdenas. Secretaria Eivira Concepción Pasos Magaña.

Estimamos acertado, lo considerado anteriormente por la interpretación judicial por que si bien es cierto que el Derecho Procesal del Trabajo, busca economía, agilidad y sencillez en todos los asuntos planteados al órgano jurisdiccional son las autoridades mismas las que deben empezar por actuar con ética profesional para el buen desarrollo del proceso de referencia y más aún, cumplir con la finalidad de la Ley de la materia de acuerdo a la analogía y estar aplicando así uno de los principios del Derecho Procesal del Trabajo, que es la economía procesal.

C).- De excusas.

**REPRESENTANTES ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.
SUBSTANCIACIÓN ESPECIAL DEL PLANTEAMIENTO DE SUS IMPEDIMENTOS.**

El artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: "Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones: I. nulidad II. competencia, III. personalidad, IV. acumulación y V. excusa". Todas estas figuras jurídicas se substanciarán conforme al artículo 763 de la Ley Laboral. El impedimento, en cambio por ser una cuestión que no se encuentra contemplada dentro de las enumeradas por el referido artículo 762, tiene una tramitación diversa, y esta se encuentra regulada por el artículo 710 en relación con el 709, fracción III, de la referida Ley Laboral, pues el primero de dichos preceptos en su parte conducente establece: "Cuando alguna de las partes conozca que el representante del Gobierno, de los patrones o de los trabajadores, ante la Junta o el auxiliar se encuentran impedidos para conocer de algún juicio y no se abstengan de hacerlo podrán ocurrir ante las autoridades señaladas en la fracción I del artículo anterior, haciendo por escrito la denuncia, a la que deberán acompañarse las pruebas que acrediten el impedimento y a la que se tramitará conforme al procedimiento señalado en la fracción III del citado precepto," y el segundo de dichos preceptos prevé: "Las excusas se calificarán de plano, y en su tramitación se

observarán las normas siguientes: III La autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir las pruebas, de inmediato dicte resolución". TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 143/90. Thelma Pérez Toache y Felipe Montejo Hernández. 14 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretario: Jorge Dimas Arias Vázquez.

De acuerdo con lo ya establecido en el presente trabajo en relación al incidente de excusas, en donde hemos señalado que dicho incidente no debería denominarse de excusas, sino de impedimentos con sus dos modalidades que serían la excusa y la recusación; pues como nos podemos dar cuenta la Jurisprudencia así lo considera, consideramos que la idea del legislador fue que no se abusara de esta figura jurídica con la finalidad de retardar el proceso, más sin embargo no era sustituyendo a la recusación sino estableciendo un solo incidente denominado de impedimentos con sus dos modalidades la excusa cuando el propio funcionario se inhiba del conocimiento del negocio; y la recusación que sería la denuncia hecha por las partes. Esto se puede corroborar con la transcripción de la tesis anterior.

D).- De personalidad.

PERSONALIDAD.

La disposición del artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, relativa a que se tramiten como incidentes de previo y especial pronunciamiento, entre otras, las cuestiones de personalidad debe entenderse en sentido de que ello sólo tiene el efecto de suspender la prosecución del juicio, más no la de abstraerlo a la regla genérica de tramitación de los incidentes que se promueven dentro de una audiencia o diligencia, es decir, de substanciarlos y resolverlos de plano; atento a que las cuestiones de personalidad no están comprendidas entre las hipótesis que el artículo 763 de la Ley Laboral establece que se tramiten mediante audiencia incidental.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 976/89. Jesús Ramos Maldonado. 27 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: Víctor Ruiz Contreras.

Por otra parte la Jurisprudencia justifica el hecho de que el incidente de personalidad no tenga bien definida una tramitación en el capítulo respectivo, más sin embargo es preciso que en la Ley se establezca su trámite, pues no es posible en ocasiones consultar Jurisprudencia.

E).- De nulidad.

NOTIFICACIÓN DEFECTUOSA DEL LAUDO. PROCEDE INCIDENTE DE NULIDAD Y NO EL AMPARO PARA COMBATIRLA.

Cuando el llamamiento al juicio laboral se practicó legalmente, por no estar viciado el emplazamiento respectivo, en caso de que la notificación personal del laudo se estimase mal realizada tendría que impugnarse en la forma prevista por los artículos 762 fracción I y 763, en relación con el 752, de la Ley Federal del Trabajo, para que el Tribunal de la materia resolviera lo procedente, por lo cual resulta inoperante reclamar la probable infracción directamente en el juicio de amparo. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 112/91. Komex Internacional, S.A. de C.V. 10 de julio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Antonio Ibarra Fernández. Secretario: Abdón Rulz Miranda.

NULIDAD. INCIDENTE DE, EN EL JUICIO LABORAL. TERMINO PARA INTERPONERLO.

De la lectura del capítulo IX del título catorce de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que en el mismo no se establece un término para promover los incidentes contenidos en este capítulo de ahí que sea aplicable lo dispuesto por el artículo 735 del propio ordenamiento. En este sentido, debe estimarse que el término para promover el incidente de nulidad, es el

de tres días hábiles, pero lógicamente tal término empieza a correr a partir del momento en que el afectado tiene conocimiento de la notificación que estima ilegal y no desde el momento en que se practicó ésta, pues precisamente la materia del mismo será lo relativo a la legalidad o ilegalidad de esa diligencia, y pensarlo en forma contraria provocaría que la mayoría de los casos del multicitado incidente resultara extemporáneo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 103/93. Alicia Serrano Jiménez. 18 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretario: José de Jesús Echegaray Cabrera. Amparo en revisión 201/88 Textiles K. N. S.A. de C.V. 8 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretario: José de Jesús Echegaray Cabrera.

Para poder interponer incidente de nulidad de notificaciones, se debe atender a que dicha notificación la primera, debe ser realizada dentro del término de diez días de anticipación; establecidos por la Ley en su artículo 873 de la Ley de la materia si de las actuaciones se desprende que tal notificación fue realizada en el término anteriormente establecido el incidente que en su caso se promueva resultará improcedente y sólo resultará, procedente cuando no se haya respetado dicho término de diez días de anticipación.

Otra situación es cuando el demandado se haga sabedor de una notificación, y posteriormente alegue que está mal realizada, en este caso

el incidente debe ser desechado, pues éste con el sólo hecho de hacerse sabedor de la misma es decir, firma y acude a la audiencia, no es lógico que interponga el incidente de nulidad, por la Ley así lo establece expresamente.

INCIDENTE DE NULIDAD EN EL JUICIO LABORAL. PUEDEN PROMOVERSE AUN DESPUÉS DE CERRADA LA INSTRUCCIÓN.

La circunstancia de que se haya cerrado la instrucción en el juicio laboral, no es suficiente para considerar que las partes no puedan ya impugnar las actuaciones que estime nulas mediante el incidente respectivo, ya que este no constituye una actuación normal del procedimiento, sino un medio de defensa que puede y debe ser intentado antes de que se pronuncie el fallo definitivo, por ser una cuestión de previo y especial pronunciamiento que sólo tiene la restricción de que quien la promueve no se haya manifestado sabedor de la resolución combatida, todo ello de conformidad a lo dispuesto por los artículos 761, 762 y 764 de la Ley Federal del Trabajo.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 404/85 Alberto Sosa Cruz y otros. 25 de abril de 1986. Ponente: Jorge Figueroa Cacho. Secretario: Humberto Bernal Escalante.

Uno de los aspectos procesales más importantes en todo tipo de procedimiento es, sin duda, el de la notificación; está estrechamente vinculado con respecto a la garantía de ser oído y vencido en juicio, prevista en el segundo párrafo del artículo 14 Constitucional.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Consideramos que los tiempos cambian y con ello, es necesario ir reformando las leyes de acuerdo a las necesidades de la sociedad; hay normas establecidas en la legislación positiva pero que ya no son vigentes y que haciendo un verdadero análisis de ellas deben seguir persistiendo esto es, que no deben reformar leyes por reformarlas sino que hay que ver y considerar cuales están acordes a la realidad y cuales no. En la presente tesis llegamos a la conclusión que el artículo 447 de la Ley Laboral vigente en el año de 1931 es de gran utilidad; pues ahí se encuentra plasmado un principio fundamental del Derecho Laboral que es la justicia social, haciendo el proceso laboral más dinámico por lo que debería retomarse nuevamente la idea general del legislador con las adecuaciones necesarias a nuestra realidad.

SEGUNDA: En tratándose de incidentes en materia laboral es de vital importancia que se establezca en la Ley Federal del Trabajo definiciones claras y precisas de los incidentes de previo y especial pronunciamiento. Con lo que concluimos que el previo y especial pronunciamiento se refiere a que debe resolverse la cuestión planteada antes de dictado el laudo, y va a suspender el procedimiento por un lapso que no será mayor a 24 horas atendiendo a la naturaleza del incidente.

TERCERA: También pudimos percatarnos que dentro de la Ley Federal del Trabajo además; de no dar una definición concreta de una figura jurídica en específico se utilizan dos palabras indistintamente lo cual trae como consecuencia, confusión en la interpretación de los preceptos ahí contenidos.

CUARTA: Otro aspecto importante es que dentro de la doctrina, así como en la Ley de la materia no se da una clasificación precisa de los incidentes, ni tampoco una definición de lo que es el previo y especial pronunciamiento ni lo que quiere decir substanciar de plano.

QUINTA: Una de las principales características que se ha venido sosteniendo en el Derecho Procesal del Trabajo es la falta de formalidad, así la propia Ley lo establece, pero esta falta de formalidad debe entenderse única y exclusivamente con la finalidad de agilizar un proceso en beneficio de la sociedad a quien va dirigido, con esto queremos decir que el legislador da a las partes las herramientas con las cuales pueden ejercitar un derecho, pero ese derecho debe ser basado en una responsabilidad tanto para el actor y demandado como así también para las autoridades que van a conocer de un negocio esto es, el actor y el demandado, deben de procurar atender a todo aquello que los beneficie o en su caso al omitirlo le perjudique como puede ser que sus promociones

estén dotadas del mínimo de formalismos que la Ley requiere para que un proceso sea válido; por otro lado en cuanto a las autoridades actuar con responsabilidad y atendiendo a las facultades que la Ley les concede, actuando con honestidad y ética en el desempeño de sus funciones.

SIXTA: *Para tratar de evitar dilaciones en el procedimiento laboral primeramente atenderíamos a que las partes al poner en movimiento el órgano jurisdiccional en todo lo que les sea posible, se percaten que, al comparecer a juicio tengan acreditada su personalidad y que sea competente la autoridad que va a conocer de la controversia; y en cuanto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que en el momento en que se les ha presentado una promoción analicen si son competentes o no, con esto se prevendría dos incidentes desde un inicio.*

SÉPTIMA: *La acumulación no debe considerarse como una excepción procesal toda vez que con la interposición de ese incidente sólo se busca la unidad y congruencia en el Proceso Laboral, y lo que producen las excepciones procesales en todo caso es reponer la falta de cumplimentación de presupuestos procesales.*

OCTAVA: *En la Ley Federal del Trabajo se establece el incidente de competencia más sin embargo, después de haber estudiado el significado de la competencia e incompetencia llegamos a la conclusión que dicho incidente no deberla denominarse como tal, sino como incidente de incompetencia, pues son dos palabras completamente distintas y lo que se alega con la interposición del citado incidente es la falta de facultades para conocer de un asunto.*

NOVENA: *Las excusas así denominadas por la legislación laboral; pero que desde nuestro muy particular punto de vista consideramos que no es de ésta manera como debe de llamarse, el incidente que tenga por objeto que se actúe imparcialmente, sino de impedimentos y a su vez tiene dos modalidades que es la excusa que se presenta de oficio y es cuando el propio funcionario se está inhibiendo de conocer de un negocio y por otro lado la recusación que se presenta a instancia de parte, esto es la denuncia que la propia ley establece por lo cual concluimos que no era sustituyendo a la recusación, con lo que se podría evitar la interposición de éste incidente; con el objeto de entorpecer el desarrollo del proceso sino con la debida reglamentación en una sola figura jurídica.*

DÉCIMA: *El incidente de nulidad de notificaciones que es la correcta denominación por así referirse la Ley Laboral; pues la misma sólo hace*

más reiteración a la forma de como deben de practicarse las mismas, así como específicamente en el artículo 764 señala que cuando una persona se haga sabedora de una notificación mal hecha u omitida el citado incidente será desechado de plano, con esto se concluye que en relación al incidente de nulidad el legislador sólo trató de hacer referencia a la nulidad de notificaciones las cuales serán resueltas a través de la vía incidental.

DÉCIMA PRIMERA: El incidente de personalidad señalado expresamente así, en la Ley Laboral, pero no podemos decir que es un incidente de personalidad pues lo que cuestionamos es precisamente el no estar autorizado para intervenir en un juicio; por tal situación es un término más que se utiliza incorrectamente lo que sería correcto es incidente de falta de personalidad o bien incidente de personería que consideramos que es la palabra más adecuada para no entrar en confusión pues regularmente quien va a comparecer a juicio serán los abogados representando a el actor o a el demandado pues ellos como conocedores del Derecho podrán defender a su cliente y es precisamente cuando se interpone una cuestión de falta de personalidad, por la razón de que si compareciera en el sentido más estricto el afectado no tendría razón de ser el mencionado incidente.

DÉCIMA SEGUNDA: Resulta que el momento procesal oportuno para la interposición de un incidente por no estar determinado específicamente en

la Ley, se deben considerar los efectos que cada uno de ellos pudiera tener si no se presentan oportunamente, así concluimos que la personalidad debe ser objetada desde la primera etapa, la acumulación en el momento que se tengan los medios probatorios, la incompetencia en la etapa de demanda y excepciones, los impedimentos en el momento en que se tenga conocimiento de ellos presentando todos los medios de prueba para resolver y la nulidad al iniciarse la etapa de demanda y excepciones, pero antes de dictado el laudo pues después ya no serían incidentes de previo y especial pronunciamiento. Los que se resuelven de plano no necesitan de la audiencia incidental más sin embargo los que sí requieren de tal audiencia son los de acumulación nulidad de notificaciones e incompetencia.

DÉCIMA TERCERA: *Del contenido de la Ley se puede desprender la falta de un orden y sistemática en relación a los incidentes de previo y especial pronunciamiento, llegamos a la conclusión que deben derogarse los capítulos de impedimentos y excusas, acumulación, el capítulo de incidentes y el numeral 703, y contenerlos dentro de un nuevo capítulo denominado de las cuestiones incidentales, estableciendo la tramitación de incompetencia acumulación e impedimentos*

DÉCIMA CUARTA: *Se debe señalar en la Ley de la materia el desarrollo de la audiencia incidental en un término breve para la resolución de aquellos incidentes que por su naturaleza sea necesaria.*

DÉCIMA QUINTA: *Los incidentes de acumulación, nulidad de notificaciones, e incompetencia son incidentes denominados de previo y especial pronunciamiento, atendiendo a dos razones la primera, que es por que deben ser resueltos antes de dictado el laudo, y la segunda por que por su naturaleza obstaculizan el procedimiento pero esta suspensión no debe de exceder de 24 horas.*

DÉCIMA SEXTA: *Los incidentes de personalidad e impedimentos son de previo y especial pronunciamiento por que deben resolverse antes de dictado el laudo, pero con la modalidad que deben substanciarse de plano por la naturaleza misma de dicha cuestión.*

BIBLIOGRAFÍA**BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel.***Derecho Procesal del Trabajo.**Editorial Trillas, México 1989, pp. 335.***BORELL NAVARRO, Dr. Miguel.***Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo**Editorial Sista S.A. de C.V.**Tercera Edición, pp. 697***CAVAZOS FLORES, Baltazar.***Treinta y Ocho Lecciones de Derecho Laboral.**Editorial Trillas, México 1992, pp.409***CLIMENT BELTRÁN, Lic. Juan B.***Elementos del Derecho Procesal del Trabajo.**Editorial Esfinge, Naucalpan Estado de México 1989, pp.104.***CÓRDOBA ROMERO, Francisco.***Derecho Procesal del Trabajo Práctica Forense Laboral.**Editorial Cárdenas editor y distribuidor, pp.152.***DÁVALOS, José.***Derecho del Trabajo I.**Editorial Porrúa S.A de C.V. Cuarta edición, México 1992, pp.474.***DÁVALOS, José.***Tópicos Laborales.**Editorial Porrúa, México 1992, pp.424.***DE BUEN LOZANO, Nestor.***Derecho Procesal del Trabajo.**Editorial Porrúa S.A de C.V. Segunda edición, México 1990, pp.604.***DE PINA, Rafael, DE PINA VARA, Rafael.***Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa.**Décima cuarta edición, México 1989, pp.509.*

DE LA CUEVA, Mario.

Derecho Mexicano del Trabajo.

Editorial Porrúa S.A de C.V. Décima tercera edición, Tomo I México 1993. pp. 938.

DELGADO MOYA, Rubén.

Derecho Social del Presente.

Editorial Porrúa S.A. de C.V. México 1977. pp. 562.

DÍAZ DE LEÓN, Antonio.

La Prueba en el Proceso Laboral.

Editorial Porrúa S.A. de C.V. , Tomo I México 1990. pp. 614.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM

Diccionario Jurídico Mexicano.

Editorial Porrúa , Sexta edición México 1993.T. I-IV.

GUERRERO, Euquerio.

Manual del Derecho del Trabajo.

Editorial Porrúa, Décima octava edición, México 1994. pp. 614.

OVALLE FAVELA, José.

Derecho Procesal Civil.

Editorial Harla, Quinta edición. pp. 559.

ROOS GAMEZ, Francisco.

Derecho Procesal del Trabajo.

Editorial Cárdenas editor y distribuidor, Primera reimpresión México 1991. pp. 682.

SILVA SILVA, José Alberto.

Derecho Procesal Penal.

Editorial Harla, México 1990. pp. 862.

TENA SUNK, Rafael.

Derecho del Trabajo.

Editorial Trillas, México 1993. pp. 182.

TRUEBA URBINA, Alberto.

Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

Editorial Porrúa, Quinta edición, México 1980. pp. 686.

VALENCIA BARRAGÁN Jesús.

Derecho Mexicano del Trabajo.

Editorial Cárdenas editor y distribuidor, México 1979. pp. 361

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Vigente en el año de 1931.

Talleres Gráficos de la Nación, Tolsa y Enrico Martínez, México 1931.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Vigente en el año de 1970.

Talleres Gráficos de la Nación, Tolsa y Enrico Martínez, México 1970.

LEY FEDERAL DE TRABAJO, 70ª edición Editorial Porrúa, México 1992.

ANEXOS

ANEXO 1

LEY VIGENTE EN EL AÑO DE 1931.

Art. 429.- Es junta competente para conocer de los conflictos de trabajo .

I.- La del lugar de ejecución del trabajo.

II.- La del domicilio del demandado, si son varios los lugares para la ejecución del trabajo o si realmente 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 tuviere domicilio fijo o tuviere varios.

IV.- La del último domicilio del demandado en caso de ausencia legalmente comprobada.

V.- La del domicilio del demandado tratándose de obreros y patronos entre si o con motivo de trabajo.

Art. 430.- Es Junta competente para decidir la cancelación de un registro, cuando el conflicto se limita a ese caso la del lugar en que se hizo el registro .

Art. 431.- Las cuestiones de la competencia pueden promoverse por declinatoria o por

inhibitoria. Promovida la competencia por uno de estos medios no podrá abandonarse para intentar el otro tampoco podrán promoverse simultáneamente ni sucesivamente .

Art. 432.- Promovida la declinatoria , en el término de 24 horas el grupo de la Junta resolverá de plano fundamentalmente si se considera competente o no . En el primer caso continuará la tramitación del negocio en el segundo remitirá el expediente a la Central o a la Federal, según el caso, para que resuelvan en definitiva.

Art. 433.- Cuando una junta en cualquier estado, del procedimiento advierta que no es de su competencia el conflicto de el que conoce procederá en los términos del artículo anterior.

Art. 434.- La inhibitoria debe presentarse ante la Junta que se considere competente pidiéndole que se dirija a la que se estime sin competencia para que se inhiba del conocimiento, y remita el expediente. La declinatoria debe promoverse ante la Junta que se considera incompetente precisamente

al contestar la demanda pidiéndole que se abstenga del conocimiento del conflicto.

**TITULO NOVENO, CAPITULO I. DEL
PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS**

DISPOSICIONES

GENERALES.

Art. 440.- Ante las Juntas no se exigirá forma determinada en escritos, promociones o alegaciones que se hagan. Las partes deberán precisar los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos.

Art. 446.- Serán nulas las notificaciones y emplazamientos que no se practiquen con arreglo a lo dispuesto en este capítulo. Propuesta una cuestión de nulidad las Juntas resolverán de plano sin substanciación de incidente. Sin embargo cuando la persona notificada, citada o emplazada se haya dado por enterada del proveído surtirá desde entonces la diligencia todos sus efectos como si se hubiere hecho con arreglo a las disposiciones de esta Ley.

Art. 458.- Cuando se presente como actor o como demandado alguien que no sea

conocido de los miembros de la Junta ni por los secretarios se procederá a su identificación por medio de declaración oral o de conocimiento de persona caracterizada y de arraigo, por medio del escrito o de cualquier otra que sea suficiente, a juicio de la Junta. No será necesaria la identificación aunque se trate de personas desconocidas, cuando por naturaleza o circunstancias, del caso haya peligro de suplantación de su persona.

Art. 459.- La personalidad se acreditará por los interesados fuera de los casos a que se refiere la última parte de este artículo en los términos del derecho común los interesados podrán otorgar poder ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar de su residencia, para que sean representados en los juicios cualquiera que sea la cuantía de estos, cuando el interesado residiera en un lugar distinto de aquel en que deba substanciarse el juicio, podrá otorgar el poder ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar en que resida y comprobar su personalidad ante la Junta que corresponda, con la copia certificada y debidamente

legalizada, de las constancias conducentes. La Junta sin embargo podrá 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.

Art.478.- La acumulación podrá decretarse a petición de parte interesada o de oficio formulada la petición se resolverá desde luego sin necesidad de otra audiencia especial, ni otra substanciación, en materia de acumulación se aplicará para decretar su procedencia, supletoriamente las disposiciones relativas al Código de Procedimientos Civiles.

Art. 479.- Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en un término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. La Junta de oficio una vez transcurrido éste término dictará la resolución correspondiente.

**CAPITULO SEGUNDO , DE LAS
RECUSACIONES.**

Art. 486.- Los representantes del capital, del trabajo y del Gobierno sólo podrán ser recusados por causa legítima .

Art. 487.- Son causas legítimas de recusación :

I.- El parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado con cualquiera de los litigantes.

II.- El mismo parentesco dentro del segundo con el abogado procurador de alguna de las partes que integran en el pleito.

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

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

V.- Tener pleito pendiente con alguna de la partes.

VI.- Ser o haber sido 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 o arrendatario o empleado de las partes o depender económicamente de alguna 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 ;

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

Art. 488.- Los trabajadores y los patrones podrán además, recusar en cada caso a su respectivo representante en la Junta cuando pertenezca a alguna organización antagónica. El antagonismo se entenderá únicamente de los trabajadores entre sí o de los patrones igual entre sí.

Art. 489.- Los representantes en quienes incurran alguna las causas expresadas en los artículos anteriores deberán abstenerse del conocimiento del negocio.

Art. 490.- Sólo podrán recusar los que sean parte legítima en el negocio a que se refiera la recusación.

Art. 491.- La recusación se propondrá al concluir la audiencia de demanda y excepciones cuando la causa en que se funde

sea anterior al pleito y se tenga conocimiento de ellos. Cuando sea posterior a la audiencia de demanda y excepciones, el reconocimiento de la causa de recusación de la causa misma deberá proponer la parte interesada tan luego como llegue a su noticia. No justificándose este extremo será desechada la recusación.

Art. 492.- En ningún caso podrá hacerse valer la recusación después de cerrada la substanciación del negocio.

ANEXO 2

LEY VIGENTE EN EL AÑO DE 1970.

Art. 685.- En los procesos de trabajo no se exige forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones las partes deben precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos.

Art.686.- Cuando los trabajadores no conozcan con exactitud el nombre y apellido del patrón o de la denominación o razón social de la empresa, deberán precisar en su escrito inicial la ubicación de la empresa o establecimiento, oficina o lugar en donde prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, por lo menos.

Art.687.- Las partes, en su primera comparecencia deberán asignar casa o lugar ubicado en el lugar de residencia de la Junta, a fin de que se les hagan las notificaciones personales. Si alguna de ellas no hace la designación, las notificaciones personales se harán conforme a lo dispuesto en el art. 690.

Asimismo deben designar la casa o local ubicado en el que deba hacerse la primera

notificación a las persona o personas contra quienes promuevan.

Cuando haya desaparecido, la notificación se hará en el domicilio que se hubiese señalado de conformidad con lo dispuesto en el art. 25 fracción I y faltado esa designación, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en que se prestaron los servicios y se fijará copia de la demanda en los estrados de la Junta.

Art. 688.- Son personales las siguientes notificaciones:

I.- El emplazamiento a juicio y en todo caso el que se trate de la primera notificación.

II.- La primera notificación que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que se remitan a las Juntas de Conciliación o a la que se hubiese declarado incompetente.

III.- El auto de la Junta en que se 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 notificar a terceros;

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

VII.- El laudo y;

VIII.- En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

Art. 689.- La primera notificación se hará de acuerdo con las normas siguientes:

I.- El actuario se cerciorará que la persona que deba ser notificada habita o trabaja, o tiene su domicilio en la casa o local designado para hacer la notificación;

II.- Si está presente el interesado o su representante, el actuario le leerá la resolución que deba ser notificada entregándole copia de la misma;

III.- Si no está presente la persona que deba ser notificada o su representante, se le dejará citatorio para que se presente al día siguiente a una hora determinada;

IV.- Si el día y hora señalados 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 entrada; y

V.- En el caso del párrafo final del art. 687, el actuario se cerciorará de que el local designado era en el que se prestaron los servicios. Para hacer la notificación se hará conforme a las disposiciones contenidas en las fracciones anteriores, en lo que sean aplicables.

Art.690.- Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado a sus representantes en el local de la Junta si concurre a él el mismo día en que se dicte la resolución, o en la casa o local que se hubiese designado, está presente, y en el caso contrario se le dejará una copia de la resolución, autorizada por el actuario. Si la casa o local está cerrado, el actuario cumplirá lo dispuesto en el párrafo final del artículo anterior.

Las notificaciones que no sean personales se harán a las partes mediante publicación en los estrados de la Junta. El Secretario fijará las listas, una hora antes de que terminen las labores, por lo menos, y asentará razón en autos.

Art.692.- Las notificaciones personales surtirán sus efectos el día y hora en que se practiquen; las que no lo sean, al día siguiente de su publicación.

El pleno de las Juntas Federal y Local de Conciliación y Arbitraje podrán acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones a que se refiere la parte final del párrafo anterior, en cuyo caso surtirán efectos al día siguiente de la publicación.

Art.693.- Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles, con una anticipación de veinticuatro horas por lo menos, el día y hora en que deba tener lugar la diligencia, salvo lo dispuesto en el art. 752.

Art.- 694.- Las notificaciones hechas al representante de cualquiera de las partes acreditado ante la Junta, surtirán los mismos efectos como si se hubiesen hecho a ellas.

Art.695.- Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad con las disposiciones de los artículos anteriores. Propuesta la cuestión de nulidad, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a los hechos que sirvan de base a la cuestión de nulidad, dictará resolución.

Art.696.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, si la persona se manifiesta sabedora de la cuestión antes de promover el incidente de nulidad, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviera hecha conforme a lo dispuesto en esta Ley. En éste caso el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

Art.697.- Los escritos que se presenten la Junta se turnarán diariamente al Pleno o a la Junta Especial que corresponda.

Art.698.- Las diligencias que deban desahogarse en lugar distinto del que resida la Junta, se encomendarán por medio de exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje o al

Juez más próximo al lugar de donde deban practicarse. Las partes podrán designar, ante la Junta exhortante, domicilio para oír notificaciones en el lugar de residencia de la autoridad exhortada. A falta de señalamiento de domicilio ante la Junta o autoridad exhortada, las notificaciones se harán por estas, mediante publicación en los estrados u oficinas.

No se aceptará la práctica de diligencias en el extranjero, salvo que se demuestre que son absolutamente indispensables, para aprobar los hechos fundamentales de la demanda o de la contestación.

Art.699.-No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las Juntas podrán constituirse en cualquier lugar dentro de su competencia territorial, a fin de practicar las diligencias que juzguen convenientes.

Art.700.- Los exhortos dirigidos al extranjero se remitirán vía diplomática.

Art.-701.- Los exhortos se proveerán dentro de los tres días siguientes, antes de su recepción y se diligenciarán dentro de los cinco días siguientes, a no ser que la práctica de la

diligencia exija necesariamente mayor tiempo; en este caso la autoridad exhortada fijará el que juzgue necesario. Una vez cumplimentados los exhortos se devolverán a la autoridad exhortante.

Art.-702.- Cuando se demore el cumplimiento de un exhorto se recordará de oficio o a instancia de parte a la autoridad exhortada. Si a pesar del recordatorio continua la demora, la autoridad exhortante la pondrá en el conocimiento del superior inmediato del exhortado.

Art.703.- Los términos empezarán a correr el día siguiente en que se surta efectos la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

Art.704.- En ningún término se contarán los días que no puedan tener lugar actuaciones ante la Junta, salvo disposición contraria de esta Ley.

Art.705.- Las actuaciones de las Juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad.

Art.706.- Son días hábiles todos los del año, con excepción de los días de vacaciones

concedidos por esta Ley, al personal de la Junta; los feriados los domingos y los de descanso obligatorio.

Art.707.- Son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas.

Art.708.- Las Juntas, los Presidentes de las mismas y las Juntas Especiales, pueden habilitar los días inhábiles para que se practiquen diligencias, cuando hubiese causa urgente que lo exija, expresando cual sea ésta y la diligencia que haya de practicarse.

Art.709.- La personalidad se acreditará de conformidad con las leyes que rijan salvo las modificaciones siguientes:

I.- Los trabajadores, los patronos y las organizaciones sindicales, pueden otorgar poder ante las Juntas de Conciliación o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar de su residencia, para que sean representados ante cualquier autoridad del trabajo. La personalidad se acreditará con la copia certificada correspondiente

II.- Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría de

Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrado la directiva del sindicato; y

III.- Las Juntas pueden tener por acreditada la personalidad de alguna de las partes, sin sujetarse a las normas legales, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la persona interesada.

Art.710.- Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Art.711.- La Junta dictará las resoluciones en un término no mayor de veinticuatro horas, salvo disposición en contrario de esta Ley.

Art.712.- Las resoluciones de las Juntas deberán firmarse por los representantes que las voten y autorizarse por el Secretario.

Lo actuado en las audiencias se hará constar en actas firmadas por las personas que intervengan en ellas y serán autorizadas por el Secretario.

Toda actuación deberá ser autorizada por el Secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios.

Art.713.- Si alguno o todos los representantes de los trabajadores que concurran a la audiencia o diligencia se niegan a votar una resolución, se observarán las normas siguientes:

I.- Serán requeridos por el Secretario.

II.- Las resoluciones se tomarán, salvo lo dispuesto en la fracción siguiente, por el Presidente o Auxiliar y el o los representantes que la voten. En caso de empate el voto de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o Auxiliar; y

III.- Si se trata de laudo:

a).- Si después del requerimiento insisten en su negativa, el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, llamará a los suplentes quedando excluidos del conocimiento del negocio los que se hubiesen negado a votar el laudo.

b).- Si los suplentes no se presentan a la Junta dentro del término que se señale, que

no podrá ser mayor de tres días, o se niegan a votar el laudo, se observará lo dispuesto en la parte final de art. 620 fracción III;

Art.730.- 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 esta Ley.

Art.731.- La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I.- Si se trata de la Junta 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 estos se presentaron en varios lugares, la Junta de cualquiera de ellos.

b).- La Junta de celebración del contrato.

c).- La Junta del domicilio del demandado.

III.- En los conflictos colectivos la Junta del lugar en que este ubicada la empresa o establecimiento;

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

V.- En los conflictos entre patronos y trabajadores entre si, la Junta de Conciliación y Arbitraje del domicilio del demandado.

Art.732.- No se considera excepción de incompetencia, la defensa consistente en la inexistencia de la relación de trabajo.

Art.733.- Las cuestiones de competencia pueden promoverse únicamente por declinatoria.

Art.736.- Cuando una Junta especial advierta que el conflicto del que conoce es de la competencia de otra Junta Especial, citará a las partes a una audiencia de pruebas y alegatos y dictará resolución en un término de tres días.

Si se declara incompetente remitirá los autos a la Junta Especial, que estime competente. Si ésta al recibir el expediente, se declarará a su vez incompetente, lo remitirá al Pleno, para que éste determine cual es la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto.

Art.737.- Es nulo lo actuado ante la Junta incompetente salvo lo dispuesto en el artículo anterior y en el 458 fracción V.

Art. 738.- Los representantes de los trabajadores y de los patrones podrán ser recusados con causa legítima.

Art.739.-Son causas legítimas de recusación :

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 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 depender económicamente 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 .

Art.740.- Los trabajadores y los patrones podrán recusar a sus respectivos representantes propietarios o suplentes, cuando éstos pertenezcan a alguna agrupación sindical antagónica.