

321309
UNIVERSIDAD DEL
TEPEYAC 55

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR
ACUERDO No. 3213-09 CON FECHA 16 - X - 1979
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



COMO OPERA LA CADUCIDAD
EN MATERIA LABORAL

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA
CESAR VELASCO HEVIA
ASESOR DE LA TESIS:
LIC. GILDARDO RAMON RUEDA RAMIREZ
CED. PROFESIONAL No. 873600



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

1977

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

ii

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

1.1 Antecedentes Históricos en Roma	2
1.2 Concepto de Derecho Laboral	5
1.3 Origen y desarrollo del derecho del trabajo en el mundo	6
1.4 Evolución histórica del origen y desarrollo del derecho del trabajo en México.	10
1.4.1 El derecho Precolonial	10
1.4.2 Nueva España	11
1.5 La constitución de 1857	15
1.6 La primera ley federal del trabajo	16
1.7 La ley federal del trabajo del 1 de mayo de 1970	18
1.8 Exposición de motivos 1970	19
1.9 Exposición de motivos de 1980	24

CAPÍTULO II EL MUNDO DEL PROCESO LABORAL

2.1 Conceptos	30
2.2 Principios	33
2.3 Características	35
2.4 Autonomía	38
2.5 Naturaleza	41

CAPÍTULO III PRESCRIPCIÓN, CADUCIDAD Y PRECLUSIÓN

3.1 Prescripción	47
3.1.1 Concepto	47
3.1.2 Fundamento legal	49
3.1.3 Naturaleza jurídica	52
3.2 Caducidad.	54
3.2.1 Concepto	54
3.2.2 Fundamento legal	56
3.2.3 Naturaleza jurídica	58
3.2.4 Caducidad procesal	59
3.2.5 Opinión de diversos autores	63
3.2.6 Diferencias entre caducidad y prescripción	65
3.3 Preclusión	67
3.3.1 Concepto	67
3.3.2 Fundamento legal	68
3.3.3 Naturaleza jurídica	68
3.3.4 Diferencias entre caducidad y preclusión	69

CAPÍTULO IV REQUISITOS DE PROCEDENCIA

4.1 Requisitos esenciales	72
4.2 Requisitos de excepción	80
4.3 Problemas de aplicación	93
4.4 Forma de tramitación	97
4.4.1 Procedimiento de Oficio	99
4.4.2 Procedimiento a petición de parte	104
4.4.3 Trámite incidental	106

4.4.4 Problemática de interpretación	109
--------------------------------------	-----

CAPÍTULO V INTERRUPCIÓN Y SUSPENSIÓN DEL TERMINO

5.1 Interrupción	115
5.2 Suspensión	118
5.2.1 Causas de hecho	118
5.2.2 Causas de derecho	119
5.3 Efectos de la caducidad	120
5.3.1 En relación a la instancia	120
5.3.2 En relación a la acción	122
CONCLUSIONES	125
BIBLIOGRAFÍA	130

INTRODUCCIÓN

En el Derecho Procesal la Figura de la Caducidad no reviste gran importancia, según se puede observar, al grado de que el Legislador ha dedicado únicamente algunos artículos a tan importante figura procesal, importancia vital para la parte demandada en un juicio Laboral, pues es el demandado, quién generalmente es el patrón, al que se le imputa la carga procesal de actuar en su defensa.

Consistiendo la carga procesal en dar contestación a la demanda, el ofrecimiento de pruebas y el cuidar la tramitación del juicio, así mismo si no hay promoción por parte del trabajador para impulsar el procedimiento, el patrón se ve afectado toda vez que el juicio queda suspendido pudiendo prolongarse dicha suspensión al grado en que se “eternicen” los juicios sin llegar a una conclusión, callendo en beneficio para el trabajador, toda vez que los salarios caídos siguen corriendo siendo como si el trabajador tuviese una cuenta en el banco patrocinada por su patrón.

Pero para prevenir esa situación se estableció en la Ley Federal del Trabajo un Capítulo denominado *De la continuación del Proceso y de la Caducidad*, pero las juntas de Conciliación y Arbitraje para no responsabilizarse se niegan a otorgar la Caducidad.

El objetivo general de esta investigación consiste en plantear la necesidad de que las Juntas de conciliación y Arbitraje sean parciales para ambas partes, ya que no existe una equidad en los conflictos obrero-patronales, callendo en un proteccionismo.

El planteamiento de la hipótesis en este trabajo se determina de la siguiente manera: La Caducidad que se contempla en la Ley Federal del Trabajo en la práctica, no se cumple, lo que ocasiona que el patrón se vea afectado con la prolongación del procedimiento, beneficiado a la parte obrera.

Este trabajo es teórico-práctico ya que fue necesario acudir a fuentes de consulta en materia Civil, ejecutorias, Jurisprudencias y casos prácticos para poder entender la problemática.

El presente trabajo de investigación se encuentra conformado por cinco capítulos, mismos que a continuación se detallan.

En el Capítulo I Antecedentes del Derecho Laboral, donde daré una visión histórica desde sus orígenes en el Derecho Romano hasta el nacimiento de ésta figura en Derecho Laboral Mexicano, contemplando la exposición de motivos de las reformas de 1970 y 1980.

En el Capítulo II, El Mundo de Proceso Laboral, donde se analizará, partiendo del concepto jurídico, sus principios los cuales están basados en las relaciones obrero-patronales, sus cuatro características fundamentales, para con estos elementos realizar un breve estudio sobre su autonomía para finalizar con su naturaleza

En el Capítulo III, Prescripción, Caducidad y Precusión, donde haré un análisis estableciendo las diferencias y similitudes entre sí.

En el Capítulo IV, Requisitos de Procedencia, donde se analizará detalladamente los requisitos esenciales para que la sanción sea procedente así como todos y cada uno de los casos de excepción establecidos por la ley, toda vez que cuando cualquiera de ellos opera, trae consigo la nulidad de los efectos de su

aplicación.

Para finalizar, en el Capítulo V, Interrupción y Suspensión del Término, el cual estudiaré la forma en que se tramita y la problemática de su interpretación, señalando los casos de interrupción y las causas de suspensión del término de la Caducidad, concluyendo con los efectos en relación a la instancia y a la acción.

CAPÍTULO I
ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

1.1 Antecedentes historicos en roma

Partiendo del punto de que el Derecho es justicia y solo será buen método el que nos lleve a la realización de lo justo. Lo justo debe imperar en el sistema y por fuera del sistema, por lo que el Laboreo secular de la jurisprudencia romana es consonante con la alta misión reclamada por el pueblo, para el cual es Derecho lo que es justo, la común sabiduría práctica, fundada sobre la experiencia, tiene su expresión en la famosa definición de Celso: *ius est ars boni et aequi* (El Derecho es el arte de lo bueno y de lo justo), es ella de principio a fin el eje rector de la jurisprudencia verdaderamente romana, y por consecuencia de interés relevante para el tema del presente trabajo.

Ahora bien, entrando en materia la palabra Caducidad tiene sus principios en las Leyes Caducarias. Con el fin de acrecentar la población y poner fin a la corrupción de costumbres que se adueña de la sociedad romana en los comienzos de la época imperial, dicta Augusto la lex Iulia de marritandis ordinibus en el año 18 a. de C , y la Lex Papia Pappaea, del 9 de C, donde se establece que los hombres mayores de veinticinco años y menores de sesenta y las mujeres entre los veinte y los cincuenta tienen la obligación de contraer matrimonio, por lo que cumpliendo con tales prescripciones se otorgaban beneficios, en cambio , los que permanecen solteros (Caelibes) y los casados sin hijos (Orbi) son sancionados imponiéndoles una Caducidad con la incapacitas sucesoria, los primeros en absoluto y los segundos en media parte respecto de las liberalidades otorgadas en testamento. Legislación Matrimonial de Augusto.¹

¹ Juan Iglesias, Derecho Romano Historia e Instituciones, p. 523 y 524.

Por lo que los bienes que no pueden adquirirse a causa de incapacidad se llaman Caduca y se destinan en primer lugar a los herederos Patres; en segundo a los legatarios Patres, en defecto de éstos, al aerarium al fisco, a partir de Caracalla.²

Pero en lo que respecta al procedimiento romano, ya en la tercera etapa que corresponde al pos Clásico es decir, al imperio absoluto y en oriente hasta Justiniano, ya se tomaban medidas especiales contra la inercia de las partes, pues se consideraba de interés público que los pleitos no se eternizaran, por lo que la Lex properandum disponía que cada instancia caducara al cabo de tres años, no contados desde el último acto procesal, sino desde el comienzo del proceso. Dicha extinción operaba de oficio, pero el actor podía volver a iniciar el mismo proceso, de manera que era una extinción de la instancia y no de la acción misma lo que hacía parcialmente ilusoria la intención del legislador bizantino, toda vez que sancionaba al procedimiento más no a la inactividad de las partes dejando viva a la acción.³

En tiempos de Justiniano encontramos “un derecho elaborado hasta en sus últimos detalles; el fruto maduro de la vejez, pero acompañado de procesos que no quieren terminar. Una riqueza que se ha convertido en carga, una minuciosidad que se convierte en maldición. A través de un milenio se ha llegado al polo opuesto del derecho Arcaico, con sus normas sencillas y procesos cortos. Sin embargo, el remedio que Justiniano trata de aportar al mencionado mal es por una parte, demasiado drástico y por otra, ineficaz.”⁴

Así mismo en Roma, La Lex Iulia Iudiciaria, imponía un término de un año seis meses para que se fallaran los juicios y si en ese plazo no se terminaba el proceso,

² Ibid, p. 572

³ Margadant S:Guillermo Floris , El Derecho Privado Romano, p. 177

⁴ Jhering, Espiritu II, p. 323.

expiraban los litigios, consecuentemente el juicio se extinguía de pleno derecho, extinguiéndose también la acción ejercitada. Situación que acontecía en los juicios legítimos, cuya condición consistía en que las partes fueran ciudadanos, que tuvieran lugar en Roma o dentro de una circunscripción de una milla alrededor de la civitas y frente a un solo juzgador.⁵

A falta de estas condiciones el juicio se denominaba *Judicia Qua Sub Imperio Continentur*, cuya característica era que el juicio podía durar el tiempo en que el Magistrado que conocía del mismo permanecía en el cargo, ligando su duración íntimamente con el juzgador, pero al tratarse de juicio legítimo, el actor podía recurrir al nuevo magistrado para obtener una autorización y continuar el litigio contra el mismo demandado y con la misma acción.

En la antigua Roma solo se comenzaba a regular las condiciones de trabajo en virtud de la *Locatio Conducto Operarum* y la *Locatio Conducto Operis* contrato de arrendamiento de servicios, con una regulación civil.

Donde se observan dos partes el *Locator* quien prestaba el servicio y el *Conductor* quien lo recibía y se beneficiaba imponiendo las condiciones de trabajo, es éste el único indicio que se tuvo en materia Laboral.

Volviendo al análisis de la evolución del concepto Caducidad, encontramos que en el procedimiento Civil Francés de 1807, inspirado en la Ordenanza de la Justicia Civil de 1677, ya se comenzaba a regular la figura jurídica de la Caducidad.

El Código Procesal Italiano de 1865 donde varios países continuaron fijando el periodo de tres años de inactividad procesal que había fijado Justiniano en los Juicios

⁵ Juan Iglesias Op.Cit, p. 490

ante los Tribunales Superiores y ante los Tribunales de Primera Instancia para declarar la Caducidad.

Al ver eternizados y paralizados los juicios por inactividad de las partes se ha encontrado en la Caducidad el remedio para hacer que los procesos inactivos sin razón alguna que lo justifique, se terminen.

La idea de imponer una sanción a quien no realizara voluntariamente un acto positivo determinado, trajo consigo la llamada Caducidad Procesal, toda vez que es una obligación de la parte actora no abandonar el procedimiento en virtud de ser quien tiene el interés absoluto en la terminación del juicio.

1.2 Concepto de Derecho Laboral

El Derecho del Trabajo lo podemos definir como el conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas destinadas a regular:

- a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales,
- b) los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo,
- c) los organismos de clase, obrero y patronales, sus características, requisitos y personalidad

1.3 Origen y Desarrollo del Derecho del Trabajo en el Mundo.

Con la aparición del maquinismo en los países entonces en vías de industrialización en el mundo, con sus incipientes máquinas de vapor, va produciendo la concentración de maquinarias, motores e instrumentos de trabajo, creando una conciencia de clase entre los obreros, que impulsa y supera la concepción individualista del hombre, con un interés de mejoramiento de los trabajadores, como clase, grupo de categoría social.

La aparición de la clase trabajadora con una plena conciencia de sus aspiraciones, derechos y objetivos, con necesidades específicas y justas, demandas individuales y colectivas, obteniendo una trascendente e irreversible legislación del trabajo.

A dicho logro contribuyeron varios factores de los cuales destacan los siguientes:

- 1.- Las tendencias estadistas por parte de los países, en el siglo pasado.
- 2.- Las acciones gubernamentales, no simultáneas ni paralelas, pero si coincidentes, con fines de justicia social y de franca protección al trabajador.
- 3.- las acciones de coordinación industrial que entrelazan y favorecen los avances de la legislación del trabajo.
- 4.- La acción sindical.
- 5.- La acción política y socializadora del propio Estado.

6.- El ejemplo de avanzadas y significativas legislaciones laborales extranjeras.

El poder público, que en sus inicios trató de aplicar o disminuir la fuerza del movimiento obrero organizado, se vio obligado por su gran fuerza numérica y justo fundamento humano y social, a traducir algunas de sus reclamaciones en normas legislativas, logrando así la lucha sindical, su primera conquista en el ámbito legal.

Por otra parte las huelgas, ya reconocidas jurídicamente, superando su largo y doloroso período de clandestinidad, pasaron a un primer plano de atención y reconocimiento, por el estrago que producían en el orden económico y moral, dedicando el Estado sus mejores esfuerzos a reducir su número, limitar su extensión y facilitar su rápida solución, para lo cual, promulgaba leyes reconociendo las aspiraciones proletarias, evitando si sus reclamaciones por vía de la huelga, y por otra parte creando la conciliación y el arbitraje, alejando en lo posible los procedimientos de Huelga y su secuela de descontento y daño a la economía, siendo así, sin proponérselo, la acción sindical índice en el proceso de la obra legislativa laboral en todos los países de la orbe.

Puede afirmarse que debido principalmente al auge de la industrialización, fueron Inglaterra y Francia los países predecesores seguidos de cerca por Alemania y Bélgica, y más tarde por España.

En Inglaterra por el acta de 1802, se prohibía que los niños trabajaran jornadas mayores de 12 horas en las hilaturas textiles y que laboraran de noche.

En Francia tuvo gran significación el Decreto del Directorio de 1796 que reguló el trabajo en las papelerías.

El esquema de la historia legislativa del trabajo en el mundo tiene rebotes parecidos en la totalidad de los países industriales, pero no podemos señalar en todos los mismos periodos de desarrollo ni tampoco encuadrarlos en parámetros parecidos, por ejemplo:

En España, se puede dividir la historia o el curso del Derecho del Trabajo en tres etapas:

a) La de la indicación de la Legislación Laboral que comienza con la Ley del 24 de junio de 1873 y termina en el año de 1903 con la creación del Instituto de Reformas Sociales.

b) Etapa del desarrollo de esta legislación protectora que termina en 1920 con la instauración por Real Decreto del 24 de Abril de ese año de la primera institución paritaria denominada Comisión Mixta de Trabajo, y por último.

c) La etapa de organización jurídica de las relaciones de trabajo.

Aunque resulta difícil determinar con precisión cuando nace en el mundo lo que se denomina el Derecho del Trabajo, si podemos afirmar que éste nace o muestra claros puntos de partida a partir de 1764, cuando Hargraver, en Inglaterra con su invención de la máquina de hilar, agudiza aún más el ya grave desempleo existente en el país, constituyendo un grave problema social que fuerza a las autoridades a estudiar y reglamentar legalmente el trabajo.

Destacando también que en 1824 los trabajadores en Inglaterra adquieren el derecho a la libertad de asociación y el registro de uniones (Trade Unions) y con el movimiento artista Peoples Charter en el año de 1838, que debe su nombre a la carta

del pueblo, se consolida definitivamente la legislación laboral en Inglaterra. Coadyuva también a esta formación legal, la Revolución Francesa de 1848 que reconocía desde su origen, el establecimiento de una Legislación Laboral que reconociera los derechos de los trabajadores entonces desconocidos y negados.

Así mismo es determinante en el nacimiento de este Derecho, la obra de Bismark 1862 - 1890, primer ministro alemán, que con su deseo de hacer de Alemania una verdadera potencia industrial y con ello neutralizar el crecimiento avance de las corrientes socialistas, expide una revolucionaria legislación del trabajo, que establece incluso el seguro social para los trabajadores, superando así el individualismo liberal entonces imperante, lo que viene a fortalecer la nueva doctrina del intervencionismo estatal.

Se puede pensar que inicialmente el Derecho del Trabajo nació con el nombre de Derecho Industrial o Derecho Obrero, es más, algunos países en nuestro continente lo estudian como Derecho o Legislación Obrera, porque suponen que es el que garantiza y defiende los derechos de los trabajadores, también hay quienes consideran adecuado el nombre de Derecho Social, Derecho de los Trabajadores o Derecho Económico Social.

Desde una óptica personal es más adecuada la denominación de Derecho del Trabajo, pues en realidad el mismo se refiere no solamente al trabajador y a la protección y defensa de sus derechos sino también al patrón y a los derechos y obligaciones de éste, así como a las autoridades laborales tanto administrativas como jurisdiccionales, a los procedimientos laborales a seguir ante ellas y a las agrupaciones o sindicatos obreros patronales.

1.4 Evolución histórica del origen y desarrollo del Derecho del Trabajo en México.

1.4.1 El Derecho Precolonial

No se tienen noticias exactas sobre las condiciones de trabajo en la Época precolonial, la escasa información deriva más de meras suposiciones que de datos ciertos.

Sahagún, en su *Historia General de las Cosas de la Nueva España* hace referencia a las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos; oficial mecánico, oficial en pluma, platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, médicos, hechiceros, brujos, sastres, alfareros y artesanos en general, empezaban como aprendices y sólo quedaban autorizados para ejercer un oficio o un arte que hubiera aprendido, después de aprobar el examen correspondiente.

Según Herbert Spencer los antiguos mexicanos formaban gremios, cada uno tenía su demarcación en la ciudad, su jefe, un dios o deidad tutelar y festividades exclusivas, siendo éstos una imagen muy parecida a la de los colegios romanos.

Puede ser un dato claro que de muy relativa importancia, la referencia que hace Hernán Cortés, en su segunda carta de relación, dirigida a Carlos V, respecto de lo que encuentra en Tenochtitlan.

"Hay en todos los mercados y lugares públicos de dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajando y maestros de todos oficios, esperando quien los alquile por sus jornales".⁶

⁶ Alejandra Moreno Toscano, Historia General de México, p. 349

Según sostiene Mendieta y Nuñez, nada se sabe respecto de las horas de trabajo, salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, ya que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres.

1.4.2 Nueva España.

El origen del derecho del Trabajo en México, se encuentra en las disposiciones contenidas en las leyes de Indias, las que se preocuparon por el indio trabajador y su nivel de vida, en dichas leyes se encuentran disposiciones tales como la prohibición de las tiendas de raya, el pago de salario mínimo y en efectivo, jornada máxima de 8 horas, los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos.

El emperador Carlos V dictó el 21 de septiembre de 1541 una ley ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardia.

A su vez Felipe II ordena, el 23 de diciembre de 1583 que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se pague los jornales.

El pago del séptimo día cuyos se encuentra plasmado en la Real Cédula sobre alquileres de indios.

Felipe II el 8 de julio de 1576 ordenó que los caciques pagaran su trabajo a los indios delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna engaño o fraude.

La protección de la mujer en cinta, visible en las leyes de Burgos, obra en la junta de 1512, donde también se estableció la edad de 14 años para ser admitido en el trabajo.

La protección contra labores insalubres o peligrosas, en la que prohíbe a los menores de 18 años que acarreen bultos.

Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad, que aparecen consagrados en el Bando por libertad, tratamientos y jornales de los indios en las Haciendas.

Dichas disposiciones no se cumplieron en realidad, siendo las causas que lo impidieron las siguientes:

- Falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley.
- Confabulación de las autoridades o encomenderos y los capitalistas de todo genero.
- Ignorancia misma de la ley.
- Por defecto de la misma.
- La contradicción de unas leyes con otras.

En realidad, las Leyes de Indias se convirtieron perdiendo su continuidad en el problema más complejo del establecimiento jurídico, no sólo el hecho de nuestra independencia y lo que pudo ser un modelo se convirtió, con el paso del tiempo, en sólo una reliquia histórica.

C) Legislación en el México Independiente.

No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, constituciones, declaraciones, que fueron dictadas desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada ésta.

Por otra parte, la subsistencia de las disposiciones vigentes en la Nueva España podría inferirse de los artículos 1 y 2 del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, antecedentes remotos de nuestro artículo 133 constitucional vigente, y que decían:

Artículo 1 -- “Desde la fecha en que se publique el presente reglamento, queda abolida la constitución Española en toda la extensión del imperio.”

Artículo 2 -- “Quedan, sin embargo, en su fuerza y vigor, las Leyes, Órdenes, y Decretos promulgados anteriormente en el territorio del imperio hasta el 24 de Febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento y con las Leyes, Órdenes y Decretos expedidos o que se expidieran en consecuencia de nuestra independencia.”

El Bando Hidalgo promulgado en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810 en su artículo 1, ordenaba a los dueños de esclavos les diesen la libertad, en el término de 10 años so pena de muerte.

Los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón en el artículo 24 determinaban, igualmente la proscripción de la esclavitud, y en el art. 30 se decretaba

la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados sólo por su desempeño, lo que constituye una clara eliminación del sistema gremial heredado.

En los Sentimientos de la Nación, leídos por Morelos el 12 de septiembre de 1813, en el punto 13 se indica que como la buena ley es superior a todo hombre, las normas que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, combatiendo la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.

La Constitución Española expedida por las Cortes de Cádiz jurada en España el 19 de marzo de 1812 y en la Nueva España el 30 de septiembre del mismo año, que tuvo vigencia precaria, fue suspendida por el Virrey Venegas y restablecida por Callejas en alguna de sus partes, para que por decreto de Fernando VII en mayo de 1814 se restaurara el sistema absolutismo.

En el Plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821, se menciona en su artículo 12 que todos los habitantes, del imperio mexicano sin distinción de mérito y virtudes son idóneos para optar cualquier empleo.

El Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano promulgado el 18 de diciembre de 1822, no menciona nada respecto a posibles derechos laborales.

La Constitución del 4 de octubre de 1824, adoptó para México la forma de:

- a) República.
- b) Popular.
- c) Federal.

Donde se puede apreciar claramente que tampoco contiene disposición alguna.

Sólo aparecería hasta 1856 la inquietud por discutirse en el proyecto para una nueva Constitución.

1.5 La Constitución de 1857

Al triunfo de la revolución de Ayutla que permitió la expulsión definitiva del general Santa Anna del poder, el presidente Comonfort, nombrado en sustitución del general Juan Alvarez el 11 de diciembre de 1855, reunió al congreso constituyente en la ciudad de México el 17 de Febrero de 1855 para efectos de formular el proyecto de constitución pese a que en la misma no se consagró ningún derecho social.

En las discusiones del proyecto se oyeron discursos de excepcional importancia, de ellos queremos destacar dos:

- a) Pronunciado por el diputado por Jalisco Ignacio Ramírez, refiriéndose éste en forma general al proyecto para señalar sus graves omisiones.
- b) Hizo mención del artículo 17, relativo a la libertad de trabajo.

El resultado de las discusiones condujo al Congreso a aprobar el artículo 5 de la Constitución, cuya revisión años después dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917, y su texto fue el siguiente:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por

causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".

1.6 La Primera Ley Federal del Trabajo.

De fecha 18 de Agosto de 1937, dicha ley estuvo en vigor hasta el 30 de Abril de 1970 siendo reiteradamente reformada y adicionada, para lo que se señala alguna de sus modificaciones más importantes:

a) En el año de 1933 se modificaron artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo.

b) La ley del 30 de Diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal.

c) La ley del 17 de Octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos.

d) En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga

e) Por decreto del 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas Constitucionales relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la relación de trabajo.

La verdadera trascendencia de esta ley debe encontrarse en tres instituciones.

- El Sindicato.
- La Contratación Colectiva.
- Derecho de Huelga.

La ley gracias a esos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero patronales, pero por no ser suficiente la ley, el Ejecutivo ha venido creando otros Instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales, pueden mencionarse los siguientes:

Reglamentos interiores de trabajo.

- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal
- Reglamento de La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- Reglamento de Inspección Federal del Trabajo
- Reglamento de Agencias de colocación de Jurisdicción Federal
- Reglamento de Medidas Preventivas de Trabajo
- Reglamento de Policía Minera y Seguridad en los Trabajos de Minas
- Reglamento de inspección de calderas de Vapor
- Reglamento de higiene del trabajo

- Reglamento de higiene Industrial

- Reglamento de labores peligrosas e insalubres

El año de 1962 marca una etapa importante en la Legislación laboral, ya que se realizaron grandes reformas y adiciones al artículo 123 constitucional y a la ley Federal del Trabajo, reformándose en lo referente al trabajo de menores y mujeres, elevando a 14 años la edad mínima para trabajar, se modifica el sistema de fijación de los salarios mínimos, que a partir de entonces serán determinados por zonas económicas, se establece la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y se define la estabilidad en el empleo.

Fue pues la etapa de López Mateos, una etapa de contradicciones donde se consolidó el proceso de integración capitalista y la participación de las grandes centrales sindicales oficinistas como siguiente factor de poder. Correspondería a la etapa presidencial siguiente, presenciar el estallido de violencia que puso en crisis al sistema.

1.7 La Ley Federal del Trabajo del 1º de Mayo de 1970.

Dicha ley abrogó la de 1931, el movimiento obrero organizado pugna desde hace tiempo por una nueva ley Federal del Trabajo, por considerar a la actual obsoleta y estimar que las condiciones de trabajo conseguidas a través de la contratación colectiva, sobrepasan con mucho las disposiciones de esta ley.

Con esta ley se intenta hacer referencia a las ventajas logradas en la lucha de clases, esta ley configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley

social, un precedente de mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa.

1º de Mayo de 1980, año en que se promulgan todas las importantes modificaciones y adiciones efectuadas a la Ley Federal del Trabajo, mismas que se encuentran contenidas en los títulos Decimocuarto y Decimoquinto, en este año los salarios se aumentaron a niveles aún más altos, la inflación alcanzó cifras alarmantes, lo que condujo a un alza de salarios mínimos del 28.8%, los sindicatos y los Socios del Congreso del Trabajo entraron en competencia para obtener incrementos más elevados.

EL artículo 123 de la Constitución fue modificado en dos ocasiones:

PRIMERA - Adicionando un párrafo inicial que consagre el derecho de toda persona a un trabajo digno y socialmente útil.

SEGUNDA - Al sustituir la antigua Fracción XIII del apartado "A" cuyo texto pasó a formar parte de la XII, dando entrada a la obligación patronal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

1.8 Exposición de motivos de 1970

La comisión redactora de la Ley de 1970 estuvo consciente de los problemas surgidos por la aplicación del artículo 479 de la Ley del 31 y en la exposición de motivos lo manifestó claramente al comentar: "Los Artículos 726 y 727 se ocupan del grave problema que se conoce entre nosotros con el nombre de desistimiento tácito de la acción. Los trabajadores han afirmado constantemente que el Artículo 479 de la Ley vigente implica una denegación de justicia y, sobre todo que es un

Principio que principalmente afecta a ellos mas que a los Patrones, pues la mayoría de los conflictos de trabajo tienen su fuente en el incumplimiento de las obligaciones de los patrones. El proyecto introdujo una modificación y precisó la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia y de las Juntas: el desistimiento de la acción ya no podrá decretarse por el transcurso de tres meses sin promoción, sino que será necesaria la inactividad de las partes durante seis meses. Por otra parte, el desistimiento tácito de la acción debe ser una medida excepcional, por lo que será procedente cuando sea absolutamente indispensable alguna promoción del actor para que pueda continuar la tramitación del proceso.

En el mismo Artículo 726 se señalan algunos casos en los que por ningún motivo podía operar el desistimiento tácito de la acción. Además, la reglamentación contenida en el Artículo 479 de la Ley vigente es indudablemente contraria a lo dispuesto en el Artículo 14 de la Constitución.

En efecto, según dicho precepto, es suficiente el transcurso de tres meses para que las Juntas a solicitud del demandado, o simplemente de oficio, decretasen el sobreseimiento lo que implica el desconocimiento del principio constitucional de la garantía de audiencia. Por estas razones el Artículo 727 ordena la tramitación de un incidente, en el que se escuche a la parte afectada y se reciban sus pruebas.⁷

Como señalábamos, la Comisión Redactora de la nueva Ley Federal del Trabajo, atendió las peticiones de los trabajadores y lo que es más importante, se dio cuenta de los errores jurídicos del Artículo 479 de la antigua Ley y trató de subsanarlos.

⁷ Jose I Herrasti. Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1971.

Se estima que, en materia procesal, es uno de los grandes adelantos de aquella Legislación ya que atacó de raíz el principal problema que surgía por la aplicación del 479 al crear el Artículo 727.

Debemos decir también que en el anteproyecto de Ley Federal del Trabajo se establecía que el término para que operara la Caducidad sería de un año. Esto no se aceptó finalmente por considerarse excesivo, con lo que se lesionarían los intereses de la parte demandada.

El Artículo 726 quedó definitivamente redactado de la siguiente manera:

Art. 726.- "Se tendrá por desistido de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes, o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado".

Respecto a la interposición del incidente de caducidad, únicamente la parte demandada podía hacerlo y si no lo hiciere, el procedimiento podía tener una duración indefinida sin que la Junta pudiera hacer nada por impedirlo, con lo que se atentaba contra una de las principales razones de existencia de la Caducidad que es precisamente la de impedir que los juicios se eternicen.

Al suprimirse las atribuciones que la Junta tenía en su la Ley de 1931 respecto a la Caducidad, el legislador olvidó dar algún medio para evitar ese problema pues, aunque la Ley no le impedía a la Junta citar a las partes a la audiencia del Artículo 727, ésta no podía hacerlo de oficio porque la misma Ley

no se lo permitía expresamente, de acuerdo a la jurisprudencia que a continuación se cita:

TESIS 288 AUTORIDADES:

Las autoridades sólo pueden hacer lo que la Ley les permite.

Tomos:

XII.- Compañía de Luz y Fuerza de Puebla, S.A. , Pág. 928.

XIII.- Velasco W. María Félix, Pág. 44.

XIII-- Caramelo Guadalupe Pág- 514.

XIV.- Parra Lorenzo Guadariaga, Pág. 555.

XV.- Cárdenas Francisco V., Pág. 249.

De las anteriores consideraciones concluimos que se imponía una reglamentación tal que permitiera a la Junta de oficio, citar a las partes a la audiencia a que se refería el artículo 727 si a su Juicio el actor se encontraba en la hipótesis del Artículo 726, lo cual no sería violatorio del Artículo 14 Constitucional puesto que no sancionaría de oficio, sino solamente citaría a las partes sin prejuzgar sobre la procedencia o improcedencia de la sanción.

El Artículo 727 de la Ley Federal del Trabajo era totalmente nuevo, es decir, a partir de esa Ley existe, no presentándose en la Ley de 1931. Indudablemente, desde el punto de vista procesal, es uno de los mayores y mejores logros de la Ley Laboral.

Hemos expuesto con anterioridad las razones por las que se incluyó en ese ordenamiento dicho precepto y la importancia que tiene principalmente, en respetar la garantía de audiencia consagrada en el Artículo 14 Constitucional.

El Artículo 727 de la Ley Laboral decía textualmente:

Artículo 727.- "Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución".

Resulta evidente la importancia y alcance de este precepto. Por virtud del artículo 727, ya no procedería la declaración de desistimiento de oficio como acontecía en la Ley de 1931, sino que, es necesaria una audiencia previa en la cual se oír a las partes y se les recibirían las probanzas que aportaran.

Comienza diciendo el Artículo en comento: "Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor." De lo anterior se desprendería que sólo se citaría a la audiencia del artículo 727 cuando se solicitara.

Por su parte el Artículo 726 establecía:

"Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción en el término de seis meses. " De lo dicho resulta en apariencia que el artículo 726 no supeditaba la aplicación de la sanción a una solicitud" y, en cambio, el artículo 727 si lo hacía aparentemente, esta situación pudo ser objeto de un debate, e incluso, de una modificación a los preceptos antes dichos; sin embargo esto no fue así porque si bien es cierto que el Artículo 727 preveía:

"Cuando se solicite", se refería por fuerza a la necesaria interposición del incidente mientras que el Artículo 726 establecía la hipótesis en que debe incurrir el actor para sancionarlo. Podríamos decir que el artículo 726 era de fondo y el artículo 727 de forma.

Por tanto, debemos entender que cuando el Artículo 727 se refería a esa condición, más bien se estaba refiriendo a la interposición misma del incidente. Y es claro que, mientras no se solicitara la aplicación de la sanción por la parte demandada, no podía citarse a las partes a la audiencia a que se refería el Artículo 727. Así pues, queda aclarada esa aparente confusión entre ambos preceptos.

Una vez interpuesta la solicitud de desistimiento tácito de la acción o Caducidad, la Junta debía citar a las partes a una audiencia.

Hasta ahora hemos visto la evolución de la Figura Jurídica de la Caducidad en el Derecho Procesal del Trabajo en México, así como la forma en que se ha regulado en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970 y que son los antecedentes inmediatos de nuestra actual Legislación.

1.9 Exposición de Motivos de 1980.

No obstante que en la reforma anterior se había procurado proteger más los intereses en juicio de la clase trabajadora, bajo el régimen del Lic. José López Portillo se efectúa una reforma substancial al procedimiento que regulaba la Legislación Laboral de 1970, cuya exposición de motivos, es del tenor siguiente:

Ha sido propósito fundamental del actual Gobierno implantar una administración eficaz para organizar el país que contribuya a garantizar

institucionalmente la eficiencia, la congruencia y la honestidad en las acciones públicas.

Cuando sociedades como la nuestra que aumentan su población rápidamente, la prestación de los servicios se ve modificada en calidad, por lo que en materia de justicia tiene que haberla en plenitud, de lo contrario la población vive en desconcierto, lo que resulta incongruente con los principios esenciales que a sí misma se ha dado, requiriéndose nuevas normas que contribuyan a que la administración de Justicia cumpla con los objetivos que le ha impuesto el artículo 17 Constitucional y que es responsabilidad de los Tribunales.

El derecho es la norma de convivencia por excelencia, las normas que rigen al proceso para alcanzar la justicia deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se nombre con apego al derecho, con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega.

El país se encamina con rapidez hacia estadios superiores de desarrollo y los problemas por el desequilibrio entre los sectores y la población requerirán solucionarse; esto con una población geoméricamente creciente hace imperativo renovar y establecer fórmulas para afrontar los problemas que se susciten, básicamente la demanda de mas y mejores servicios, que se extiendan en calidad pero respondan a exigencias masivas.

El esfuerzo debe concentrarse en evitar que los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se rezaguen y, además procurar que lleguen puntualmente a la cita con la Justicia; de lo contrario, las circunstancias podrian ser

avasalladoras, y la recuperación exigirá cada vez esfuerzos superiores a los que se requieren ahora.

El Capítulo XI de la Iniciativa, que se encuentra a la consideración de Vuestra Soberanía, norma lo relativo a la continuación del proceso y de la Caducidad.

El principio según el cual el impulso procesal corresponde básicamente a las partes, es demasiado rígido y en las legislaciones contemporáneas no rige plenamente.

Es cierto que en el artículo 685 se determina que los juicios laborales se iniciarán a instancia de parte, lo que es congruente con nuestro sistema jurídico, que da el derecho de acción a quien tiene un interés legítimo que estima vulnerado y que no pudiendo lograr su composición por la vía de la aveniencia solicita la intervención de los órganos jurisdiccionales para que éstos apliquen el precepto o preceptos que estima violados. Ello no implica que el principio dispositivo que llevado al extremo limita seriamente la actuación de los tribunales, deba imperar en el desarrollo de todo el procedimiento. Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben cuidar que los juicios que ante ellas se tramitan no queden suspendidos salvo en los casos especialmente previstos por la Ley.

Aún cuando se conserva la figura de la Caducidad, ésta se encuentra matizada en beneficio del trabajador, ya que la Junta requerirá de oficio a éste para que active el procedimiento, en el caso de que haya dejado de promover en los últimos tres meses; y comenzará a contarse el término para que opere la Caducidad a partir de la notificación que se haga al trabajador.

En este Capítulo se da intervención expresamente a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que en los juicios en que el trabajador o su representante

legal dejen de promover por cualquier causa durante el término de tres meses aquella, comisione a un procurador auxiliar a efecto de que continúe el procedimiento. La Procuraduría puede realizar de este modo una de las más importantes atribuciones que le confirió el legislador, e incrementar así su participación en el buen funcionamiento de los tribunales laborales y en la defensa de los derechos de los trabajadores, que por insuficiente asesoramiento legal se encuentren expuestos a perder sus derechos adquiridos o a obtener un reconocimiento tardío de los mismos"- D. O. F. 4-enero-1980.

Como consecuencia de los motivos señalados, el día 4 de enero de 1980 se publica un decreto en el Diario Oficial la Federación en el que se señala que se reforma entre otros preceptos, el Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo que entraría en vigor el día 1º de mayo de 1980.

En dicha modificación se reforman los artículos 726 y 727 por los artículos 771, 772 y 773 para quedar como a continuación se menciona:

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

Art. 772-- "Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no lo haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la Caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera".

Artículo 773.- "Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o esté pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución".

Al efecto, podemos señalar que la modificación sufrida en dichos artículos es de enorme trascendencia al tema del presente trabajo y cuyo análisis se hará en los capítulos correspondientes.

CAPÍTULO II
EL MUNDO DEL PROCESO LABORAL

2.1 Concepto.

Dentro de la ciencia del Derecho, encontramos una especie o rama denominada Derecho Procesal, así, podemos decir que el término proceso jurídicamente hablando, es el conjunto de actos encaminados al desenvolvimiento y aplicación de la función jurisdiccional.

El Proceso supone una serie de actos de las partes que en él intervienen y del tribunal, desarrollados dentro de marcos, legales, con el mismo objeto de obtener la sentencia que pone fin a un conflicto de intereses.

El maestro Leonardo Prieto Castro sostiene que el proceso puede definirse; “como una actividad regulada por el Derecho Procesal, de la que parte obtener la sentencia (cosa juzgada) o acto por el cual el tribunal cumple su misión de defensa del orden jurídico, que le está encomendando pro el Estado y tutela el Derecho de la parte que en el curso de él, haya mostrado poseerlo.”⁸

El maestro Eduardo Pallares, al respecto nos dice: “El Derecho Procesal no es otra cosa que el conjunto de verdades, principios y doctrinas cuyo objeto es el proceso jurisdiccional y las instituciones jurídicas relacionadas directamente con él.”

Castillo Larrañaga y Rafael de Pina señalan, en su Derecho Procesal Civil nos comentan:

⁸ Leonardo Prieto Castro. Exposición del Derecho Procesal Civil, p. 121.

"Derecho Procesal, es la disciplina jurídica que estudia el sistema de normas que tiene por objeto y fin la realización del Derecho Objetivo a través de la tutela el Derecho Subjetivo."⁹

Sin embargo, aunque en esencia el concepto general del Derecho Procesal, tiene validez plena en la administración de la justicia por parte de los tribunales del trabajo, el mismo resulta limitado, pues tanto el Derecho del Trabajo como el Proceso Laboral, tienen una función tutelar y reivindicatoria, derivada del artículo 123 constitucional, en el sentido de constituir un instrumento con el cual los trabajadores substituyen en la autodefensa del que se valen las juntas de conciliación y arbitraje para realizar la justicia, por lo tanto, se considera que el Derecho Procesal del Trabajo surge como una rama:

- a) Nueva.
- b) Autónoma de los demás Derechos Procesales existentes.
- c) Con principios en función del propio Derecho del Trabajo y de las relaciones obrero- patronales.

Al respecto el maestro Trueba Urbina nos dice: "Como rama del Derecho Procesal Social, del Derecho Procesal del Trabajo tiene su propia teoría que se deriva del artículo 123 por cuanto se entregará con órganos jurisdiccionales. Juntas de conciliación y arbitraje y Tribunales burocráticos distintos de los Judiciales: con principios procesales diferentes de los del Proceso Burgués, pues el Proceso Laboral se rige no sólo por normas compensatorias o tutelares, sino redentoras o reivindicatorias de los trabajadores.

⁹ José Castillo Larrañaga y Rafael De Pina, Derecho Procesal Civil, p.14

Entre la teoría del Proceso Burgués Civil, comercial, penal y administrativo, y la del Proceso Laboral, media un abismo desde el punto de vista de nuestra dogmática constitucional: por lo que en la *Teoría General del Proceso* que es precisamente la del Proceso Burgués, no puede incluirse Proceso Laboral por su naturaleza social y porque en él las interpretaciones equitativas constituyen el alma del mismo, incompatibles con el Derecho Público.

Los principios del Derecho Procesal del Trabajo integran la teoría General del Proceso Social.”¹⁰

Así, el propio maestro Trueba Urbina define: "El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el Proceso del Trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero- patronales.”¹¹

El tratadista Luigi De Litala define el Derecho Procesal del Trabajo como: "La rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que disciplina la actividad del juez y de las partes en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo.”¹²

Nicolás Jaeger, eminente tratadista Italiano, lo define diciendo: "El Derecho Procesal del trabajo es un complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes y del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del Trabajo.”¹³

¹⁰ Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, p.73

¹¹ *Ibid*, p. 74

¹² Litala Luigi de, Derecho Procesal del Trabajo, p. 18

¹³ Nicolas Jaeger, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, p. 18

Según Francisco Ramírez Fonseca, el Derecho Procesal del Trabajo es "El conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación de los conflictos de trabajo, y de no ser ésta posible, a resolver los conflictos, por la vía jurisdiccional o emitiendo el Derecho aplicable, al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades."¹⁴

La función del Derecho Procesal del Trabajo como norma tutelar y redentora de los trabajadores en los conflictos laborales, estimula en su función a la jurisdicción social del trabajo, consignada en los dos apartados del artículo 123 Constitucional.

Podemos concluir de acuerdo con el maestro Tena Suck: "El Derecho Procesal del Trabajo conoce la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a propósito de los diversos conflictos del trabajo."¹⁵

2.2 Principios

Como Principios se deberán entender las causas primeras de una cosa, cada una de las verdades primeras que sirven de fundamento a una Ciencia. Así, los Principios del Proceso Laboral, con aquellas máximas o verdades universales del Derecho, que han servido como fuente de inspiración a los legisladores y por lo cual se rige en la práctica del mismo.

El Derecho Procesal del Trabajo, se rige por principios propios, los cuales están basados en función del Derecho del Trabajo y de las relaciones obrero-patronales, estas máximas son las que han dado a esta disciplina ciertas

¹⁴ Francisco Ramírez Fonseca, La Prueba en el Procedimiento Laboral, p.21

¹⁵ Rafael Tena Suck, Apuntes del Curso del Derecho del Trabajo, p.12.

características de los demás Derechos Procesales.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

El Proceso del Derecho del Trabajo debe ser público, gratuito, inmediato predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del Proceso, a continuación se procederá a desmenuzar el presente concepto de la forma siguiente:

A) **Público**- Que representa garantía de rectitud, seriedad y legalidad.

B) **Inmediato**- Este principio lo encontramos en la obligación de los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje de estar en contacto inmediato con las partes del juicio laboral, interviniendo personalmente en todo el curso del Proceso de Trabajo, a fin de que, existiendo una más estrecha comunicación entre partes juntos se logre un laudo más justo y equitativo.

C) **Predominantemente Oral**- Tiene su fundamento en lo dispuesto en los artículos 685 y 713 de la Ley Procesal del Trabajo, en efecto los trámites y diligencias orales se hacen más notorios en el procedimiento laboral.

D) **Se inicia a instancia de parte**- Esto quiere decir que los sujetos de la relación laboral o los terceros interesados deberán instigar al órgano jurisdiccional para que actúe, no pudiendo intervenir en los conflictos laborales de oficio.

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción

intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda subsanara ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura y vaga, se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de ésta ley.”

2.3 Características

Economía- Esta característica se da en cuanto a que en su Procedimiento se reducirán o suprimirán trámites y diligencias.

Concentración- La debemos considerar como sinónimo de agrupamiento y en resumen, esta característica se pone de manifiesto en los artículos 753 y 848 de la Ley Adjetiva Laboral. Por ejemplo, se concentran en una sola audiencia tres etapas consecutivas; conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, lo que antes se desarrollaba en tres audiencias independientes y por separado, esto quiere decir que según estas características, las cuestiones litigiosas deben ser reunidas todas ellas o el mayor número posible de las mismas en la sentencia definitiva, evitándose que el curso del Proceso en lo principal se suspenda, es decir que los juicios deben concentrarse para su tramitación.

La Ley Federal del Trabajo al respecto señala:

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

Artículo 763- "Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes: continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad competencia y en los

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

Artículo 848- "Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones."

Sencillez - Esta característica tiene su fundamento en la consideración que hace el legislador de que una de las partes en el juicio laboral, dónde la parte obrera, por estimarla económicamente débil con respecto al patrón, y que carece de recursos para conocer a fondo el Derecho del Trabajo y sus medios de defensa, ha querido hacer del proceso laboral a diferencia del proceso civil o mercantil, un sistema sin rigidez ni solemnidades, por lo que no exige formas determinadas en las comparencias, promociones, diligencias y alegatos, de ahí su característica de sencillez, la que viene establecida en el artículo 687 de la Ley de la materia que categóricamente prescribe.

Artículo 687.- En las comparencias, escritos, promociones o alegaciones no se exigirán formas determinadas, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

En resumen, puede afirmarse que en el proceso laboral vigente se economizan trámites y se hacen más breves los señalamientos de actos y diligencias judiciales, se procura aportar en todo lo posible sus trámites y actos dentro del procedimiento, los que carecen por completo de solemnidades o exigencias legales especiales, de ahí su sencillez.

Las Juntas tienen la obligación legal de tomar las medidas que estimen necesarias para lograr el respeto y cumplimiento de los referidos principios y

características del procedimiento laboral vigente.

La Regularización de Oficio del Procedimiento- A tenor de lo dispuesto en el artículo 686 de la Ley Laboral, el que autoriza a las juntas a subsanar cualquier irregularidad u omisión que adviertan durante la substanciación del procedimiento del trabajo.

La Suplencia de la queja Deficiente del Trabajador- Ésta consiste en la obligación de las Juntas, cuando la demanda del trabajador sea incompleta, deberán subsanarla de oficio y cuando contenga alguna irregularidad, de requerirlo, para que la subsane en el término de tres días.

También debe considerarse como suplencia de la queja del trabajador, la disposición contenida en el artículo 772 en relación con el 773 de la Ley Adjetiva Laboral en cuanto a imponerle la obligación al Presidente de la Junta de tener que requerir al trabajador, cuando no haya promovido en el juicio durante tres meses, a fin de evitar la caducidad en su contra.

Se estima que todos los principios y características del Derecho Procesal del Trabajo se les considera procedentes, atingentes y necesarios, pues le dan carácter, identificación y personalidad propia al procedimiento del trabajo, la ley debía establecer el mecanismo que hiciera más forzoso e ineludible su debido y oportuno cumplimiento, incluso con el señalamiento de sanciones cuando sean violadas o desconocidas.¹⁶

¹⁶ D. Miguel Borrel Navarro Análisis Páctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Pp. 475-477

2.4 Autonomía

Podemos, apreciar que en la práctica, en la doctrina y entre los estudiosos de esta rama jurídica, se ha discutido mucho sobre un tópico tan importante como es el de que si el Derecho Procesal Laboral tiene autonomía, como la tienen otras ramas del Derecho.

Así como el procedimiento mercantil tiene como destinatario a los comerciantes, el procedimiento laboral está reservado a los trabajadores y a los patrones, esta circunstancia y el hecho de que en la nueva Ley Federal del trabajo de 1970 vigente desde el primero de mayo de ese año, en su artículo 17, no se encuentra al Derecho Común como fuente del Derecho del trabajo, ha inclinado a algunos autores a sostener la autonomía científica del Derecho Procesal del Trabajo.

Así, encontramos que el maestro Trueba Urbina en sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980, expresa:

Destacamos en cuanto a su trascendencia la supresión del Derecho Común como fuente supletoria del Derecho sustantivo y Procesal del Trabajo. En consecuencia no son aplicables las leyes civiles o mercantiles ni los Códigos Procesales Civiles, federales o locales, en razón de la autonomía de la legislación laboral.¹⁷

Por otra parte, vemos como destacados laboristas entre los que podemos mencionar: De Buen, Cabazos, Brassi, Cabanellas y Cardra opinan lo contrario.

También el maestro Ramírez Fonseca es de esta última opinión, aduciendo:

¹⁷ Ibid, p. 31

“..... Los métodos de interpretación se refieren a la investigación del contenido de voluntad de una ley por deficiencia de su texto; hay otras ocasiones, en que no existe norma aplicable a determinada relación jurídica y en este supuesto podemos afirmar que no existe sistema legislativo que no presente estas lagunas.

Sin embargo, nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, admitió que el Código Federal de procedimientos Civiles era supletorio en materia de trabajo, por lo que consideramos que sigue siendo válido el criterio del más alto tribunal, en virtud de que hay ocasiones en las que no existe norma aplicable a determinada norma jurídica, y en este supuesto no existe sistema legislativo que no presente laguna, pero a pesar de las lagunas, el órgano jurisdiccional debe continuar aplicando el Derecho, por lo que nace la urgencia de colmarla, constituyendo así el fenómeno de integración de la ley, el cual consiste en encontrar a falta de norma expresa, alguna disposición dentro de la Ley de igual materia que permita resolver el conflicto y de no haberla dentro de la misma legislación, en buscarla en la legislación de otra materia.”¹⁸

Pero tratando de evitar confusiones, es preciso establecer en qué consiste la laguna o ausencia de la ley, la laguna de la Ley procesal supone la existencia de un derecho expresamente reconocido por la ley sustantiva, mismo derecho que es necesario tutela. De lo contrario, el órgano jurisdiccional quedaría convertido en un poder legislativo omnipotente.

Así pues, la labor de integración por parte del órgano jurisdiccional consiste en encontrar, a falta de norma expresa, alguna disposición, dentro de la ley de igual materia, que permita resolver el conflicto (auto integración) y de no haberla dentro de la misma legislación en buscarla en la legislación de otra materia, lo que se le

¹⁸ Semanario Judicial de la Federación, Tomo LXXXIII, p 2899.

llama heterointegración.

De este modo el Derecho Procesal del Trabajo tiene necesariamente que recurrir a estos principios pues el propio artículo 17 de la Ley Laboral sostiene:

"A falta de disposición expresa en la constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los Procedimientos Generales de Derecho, los Principios Generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 de la constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad.

Por lo tanto, el Código Federal de Procedimientos Civiles, sigue siendo de aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a las normas del procedimiento, y se puede concluir que el Derecho Procesal del Trabajo en su estricto rigor jurídico, carece de autonomía científica.

Aseverar lo contrario nos llevaría al absurdo de la denegación de Justicia, pues ante una laguna de la Ley Procesal Laboral, defendiendo con rigor su autonomía científica, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrían que abstenerse de resolver el punto de derecho sujeto a su conocimiento. Es evidente que ambos razonamientos tienen sólidos sustentos lógicos y jurídicos, siendo lo aconsejable esperar sobre lo que el particular resuelva la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que es en definitiva la que señalará la pauta a seguir en esta interesante y trascendente polémica doctrinal.

Podemos razonablemente pensar que sí tiene una independencia y autonomía, aunque no absoluta.

2.5 Naturaleza.

Hablar de la naturaleza de una determinada disciplina, implica necesariamente el problema de la ubicación de ésta, en el lugar y que corresponda dentro de la clasificación de la ciencia de que se trate.

De acuerdo con esto se intenta determinar el lugar que ocupa el Derecho Procesal del trabajo dentro de la ciencia del Derecho.

La más antigua distinción de Derecho Público y Derecho Privado nos la brinda Ulpiano en el Código Digesto, donde nos dice:

Ius publicum- Es el Derecho emanado de los órganos estatales, estando integrado por las normas que se derivan de las XII tablas o de otras leyes públicas, como la Ley Falcidia y la Lexpapiria de los senatusconsulta, referente a la estructura, actividad, organización y funcionamiento del *status rei Romanae*. Así se encuentra en Ulpiano: *publicum ius est quod ad statum rei Romanae spectat* (Derecho público es el que atañe al gobierno de la república).

Mismo significado hallamos en Cicerón cuando dice que son *pública iura* aquellos *quae sunt propria civitatis atque imperi* (los que son propios de la ciudad y del imperio).

El Derecho Público consiste en el ordenamiento referente a la religión, al sacerdocio y a las magistraturas.

Ius privatum- Privatus, de lo que pertenece al privus es decir, al particular, esto es que vela por los intereses de los particulares, pues hay cosas de utilidad

pública y otras de interés privado, siendo este Derecho tripartito, pues está recogido en preceptos naturales, de derecho de gentes y civiles.

Los Derechos privados no interesan exclusivamente al individuo, la norma positiva no mira nunca al individuo en su actividad vital independiente, sin en una actividad encaminada a la consecución del bien común.

El texto de Ulpiano no divide al Derecho en dos campos opuestos, sino que señala dos posiciones de su estudio. Existe de una parte, la comunidad, de otra, al individuo. La norma jurídica considera, en primer término a la comunidad como ser colectivo, como sujeto primario de íntegro ordenamiento; considera también al individuo, atribuyéndole una órbita de poder, merced a la cual le sea dable, en determinados casos y dentro de fijados límites, desenvolver propios afanes y satisfacer particulares exigencias. Individualidad y Comunidad se unen en cada norma, si bien una y otra pueden presentarse en planos de mayor o menor prevalencia.¹⁹

El mismo Ulpiano señala los tres preceptos jurídicos fundamentales: *Honeste vivere, Alterum non laedere, Suum cuique tribuere* (vivir honestamente, no dañar a otro, dar a cada uno lo suyo). El primero se refiere a que los actos del hombre van de acuerdo con la plena reputación de que goza ante la ley los otros dos preceptos se entienden en el sentido de que sea preciso dar a cada uno lo suyo, de conformidad con el Derecho.²⁰

No obstante la multiplicidad y diversidad de opiniones que existen en la doctrina a este respecto, debemos concluir que el Derecho Procesal del Trabajo forma

¹⁹ Juan Iglesias, Derecho Romano e Instituciones, Pp. 104-706

²⁰ *Ibid*, p. 103

parte del Derecho Público y no del Derecho Privado.

Si el Derecho Procesal Civil es Público a pesar de que su aplicación tiene por objeto la tutela de un derecho privado, como lo es el Derecho Civil, con más razón aún, es Público el Derecho Procesal del Trabajo, cuya finalidad es dar protección al derecho sustantivo del Trabajo, que aunque pudiera ser discutible que éste forma parte del Derecho Público, o que sea un derecho social o tenga ambos caracteres, ciertamente no es privado.

Los autores que colocan al Derecho Social al lado de la división clásica del Derecho Público y del Derecho Privado, como una categoría nueva e incorporan en el al Derecho del Trabajo, conciben a aquél como un Derecho de integración que hace convertir a todas las relaciones jurídicas que comprende en una misma idea o finalidad precisamente la social. Sin embargo, el término Trabajo de Derecho Social, resulta un exacto, puesto que todo Derecho Social en su sentido general, y aunque los defensores de este derecho vean su particularidad en que regula la convivencia dando prioridad al interés de la sociedad (sin destinar al individuo), tal particularidad es compartida también por otras disciplinas entre ellas, el mismo Derecho Privado. Por otro lado, tal término es proceso apto para explicar la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, pues se confunde con su finalidad que no es otra cosa que la social, en parte con medios de Derecho Privado y en parte los Derechos Públicos.

Se considera que el Derecho Procesal del Trabajo, forma parte de Derecho Público por:

- a) La naturaleza imperativa de las normas que contiene.
- b) El interés jurídico que protege.
- c) Lo irrenunciable de sus normas protectoras.

d) La calidad jurídica de las personas que intervienen en el proceso Laboral.

Así pues, el Derecho Procesal del Trabajo cuya finalidad es dar protección al Derecho Sustantivo del Trabajo, es Derecho Público, pues es Derecho Social no Derecho Privado.

De las cinco fuentes antes señaladas de creación de las normas sustantivas procesales del trabajo se considera que la única debe ser la Ley, para ello nos podemos basar, en la circunstancia de que se trata de normas de Derecho Público, o sea que se refieren a la actuación de los tribunales u órganos jurisdiccionales.

Las demás fuentes formales mencionadas tienen una menor jerarquía y en cuanto a la jurisprudencia, o sea, la "creación judicial de normas procesales, vemos en ella el peligro de que sean los propios órganos jurisdiccionales los que están creando las normas de su propia actuación. Lo que sería un riesgo y carecería de la imparcialidad que toda normatividad debe tener.

Se considera que la jurisprudencia, el reglamento y la circular deben ser más bien fuentes de interpretación y aplicación de otras normas procesales preestablecidas, ésta sí, de carácter legislativo, pues las normas legales del proceso deben ser siempre de carácter legislativo, por lo que se considera que sólo las normas legislativas deben dar estructura y fundamento al proceso.

Finalmente a este respecto se debe recordar que ni la jurisprudencia ni la costumbre pueden ir contra el texto de la Ley.

En relación con la Costumbre debemos tener presente que nuestra legislación expresamente establece que contra la observancia de la Ley, no puede alegarse el

desuso, la costumbre ni la práctica en contrario.

También comprende y le son de aplicación en lo conducente al Derecho del Trabajo, y, sin desconocer su naturaleza específica y adjetiva, las fuentes que para el Derecho del Trabajo en general menciona expresamente el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”²¹

²¹ Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, p. 100

CAPÍTULO III
PRESCRIPCIÓN, CADUCIDAD Y PRECUSIÓN

3.1 Prescripción

Para poder comprender claramente el concepto jurídico de Prescripción, se analizará su definición, para continuar con la opinión de diversos autores acerca de éste precepto jurídico de gran importancia

3.1.1 Concepto

El concepto es ciertamente difícil, la doctrina le ha dedicado mucho espacio sin que el resultado sea del todo satisfactorio. Por una parte, se enfrenta el problema de que si la prescripción es solo extintiva y en ese sentido parece que está regulado por nuestro Derecho Laboral, o también adquisitiva siendo un medio de adquisición de derechos.

En este trabajo se estudiará fundamentalmente la prescripción extintiva regulada por la ley en su título décimo, curiosamente ubicado como último título del derecho sustantivo, siendo pertinente advertir que en los términos expuestos por la ley, su exposición debería ubicarse dentro del Derecho Procesal ya que claramente se indica que se trata de una prescripción de acciones, sin embargo, por tradición laboral, y por que en rigor el aspecto procesal de la prescripción no es el definitivo, se estima tratarla dentro del estudio de la Teoría General del Derecho del Trabajo.

Después de plantear la problemática del concepto de prescripción extintiva se concluye:

Que es un modo de extinción de los derechos y se define como: “Un modo de extinción de los derechos, resultante del silencio de la relación jurídica de que emanan, durante el tiempo marcado por la ley, siendo la expresión (silencio de la relación jurídica), como un modo de extinción de los derechos, resultante de la no concurrencia de ningún acto interruptivo durante el plazo marcado por la ley”.²²

Siendo pertinente formular la siguiente pregunta ¿Se extingue el derecho, la acción o la exigencia?.

Según Alas De Buen y Ramos es derecho mismo; pero como la acción no es otra cosa que el derecho mismo y cuando se extingue la acción se extingue el derecho, no hay inconveniente en decir que lo que se extingue es la acción.²³

A continuación se mencionarán los requisitos necesarios para que la prescripción tenga su lugar:

- a) La inacción del acreedor.
- b) El transcurso del plazo señalado por la ley.

Siendo el concepto de inacción poco exacto, Windscheid ha preferido sustituirlo por el de no ejercicio del derecho.

En términos semejantes Savigny habla de que la acción se extingue porque el titular de ella deja de ejercitarla dentro de un cierto plazo.

²² Leopoldo Alas, Demofilo de buen y Enrique, Op. Cit p.263

²³ Alas de Buen y Ramos La Prescripción Extintiva, p .180

Grawein, en cambio, rechazando el concepto de no ejercicio, en cuanto que la inactividad del titular no se refiere al ejercicio de la exigencia misma, si no solo a la ejecución de ciertas medidas de seguridad, las cuales son consideradas por la ley como causas de interrupción de la prescripción, y como tales, forman un medio para conservar viva la exigencia más allá del plazo de prescripción, a pesar de su continuado no ejercicio, y sin dejar de reconocer la dificultad de hallar un término que sustituya al no ejercicio, propone que se diga que “prescripción es la extinción de una exigencia a consecuencia de no haber ejercitado durante cierto tiempo ninguno de los actos considerados por la ley como causas de interrupción.”²⁴

El C.C. español define a la prescripción como “un medio de adquirir bienes o de librarse de obligaciones mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley”, definición que De la Cueva califica de “precisa y elegante que no hemos encontrado superada ni en las doctrinas ni en las legislaciones extranjeras”.²⁵

En realidad este es un concepto exacto pero incompleto ya que escudándose en la expresión convencional bajo las condiciones establecidas por la ley omite precisar, desde el punto de vista conceptual, la naturaleza del segundo requisito.

3.1.2 Fundamento legal

La prescripción se encuentra regulada por la Ley Federal del Trabajo y que abarca los artículos del 516 al 522.

²⁴Ibid., p. 262

²⁵ De la Cueva El Nuevo Derecho del Trabajo p. 569.

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

Artículo 517. - Prescriben en un mes:

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

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

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

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

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

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

Artículo 519.- Prescriben en dos años:

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

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

III- Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las juntas de conciliación y arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar que la junta le fije al trabajador un término no mayor de 30 días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

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

I.- Contra los incapaces mentales, si no cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y

II.- Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

Artículo 521. - La prescripción se interrumpe:

I.- Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación.

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

Artículo 522. - Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción si no cumplido el primero útil siguiente.

3.1.3 Naturaleza jurídica

El hombre dentro de la colectividad en que vive tiene garantizado el disfrute de algunos bienes, comenzando por su propia integridad física y la Ley pone a su alcance medios o vías para mover la maquinaria oficial a fin de que tal disfrute sea efectivo, de que se reintegre en el goce de su bien cuando fuese lesionado sin justificación o de que sea sancionado el que ocasiona la perturbación de que se trata.

Estas vías o medios se les conoce como acciones y su no ejercicio dentro el tiempo que la legislación sustantiva establece, ocasiona la extinción de las mismas y por ello, la desaparición del derecho por la figura de la prescripción, pero en ciertos casos nunca puede ocurrir esa extinción. Cuando el individuo ejercita su acción o derecho ante los tribunales, por medio de un juicio, aparece la acción procesal, propiamente, tal que se relaciona con el proceso mismo.

Nos dice Hugo Alsina que el derecho nace de un contrato, cuasicontrato, delito, cuasidelito o relaciones de familia, en tanto que la acción nace del conflicto entre dos personas sobre existencia, inexistencia o interpretación de un derecho, señalando que la acción es un derecho autónomo respecto del derecho sustancial, considerándola

como la facultad que corresponde a una persona para requerir la intervención del Estado, a efecto de tutelar una situación jurídica material.

Por lo que cuando un sujeto no hace efectivo su derecho durante cierto tiempo, salvo casos excepcionales, la Ley ha establecido un sistema que obedece a razones de estabilidad y seguridad jurídica, llamado prescripción extintiva, por medio de la cual se extingue o desaparece el derecho mismo. Por ejemplo, cuando el trabajador despedido injustificadamente no reclama tal despido dentro de los dos meses siguientes, cuando el obrero lesionado en un accidente de trabajo que le originó una incapacidad permanente, no la reclama dentro de los dos años siguientes a la fecha en que se determinó.

Cabe agregar que el principio de la prescripción debe oponerse por la parte interesada, que constituye una regla general, tiene también una significativa excepción a favor del trabajador, conforme a la ejecutoria de la Suprema Corte (A.D. 342/53 ,20 de enero de 1954), en el sentido de que tratándose de las acusas de despido, la Junta puede examinarla aunque no se la haya planteado, por lo que opera prácticamente como preclusión del derecho del patrón, al no haber despedido al actor en el término de un mes, a que se refiere la fracción I del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo; otra ejecutoria en el mismo sentido (J .Vicente Matus , p. 110. Vol. CXXVI. 6 de Octubre de 1948) expresa que si la empresa demandada opone la excepción de despido justificado, " es indispensable que se demuestre la posibilidad de la actuación de la Ley, de tal suerte que, si cuando se ejercitó el derecho, éste ya no tiene existencia legal por haber desaparecido como consecuencia de la prescripción, es indudable que ya no puede configurar una excepción, en el sentido lato del término, esto es, contra derecho tendiente a destruir o a dejar sin eficacia el ejercitado por la parte actora."; pero éstas ejecutorias han quedado regladas por la tesis de jurisprudencia en el sentido de que " no está permitido el examen officioso de la

prescripción" (Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, p. 171), no dejando de ser interesante el principio sustentado en las mismas en cuanto que al no haber despedido el patrón al trabajador dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la causa del despido, no podía ejercitar un derecho que estaba ya extinguido.

Ahora bien, esa tesis pone de relieve que la excepción no es un elemento determinante de la prescripción, pues ésta puede operar por su propia naturaleza como sanción al abandono del derecho, por lo que se trata de una carga procesal impuesta a la parte interesada por coadyuvar en el desenvolvimiento del proceso.

Así Carnelutti señala de manera expresa, que la norma que dispone que el juez no puede suplir de oficio la excepción no opuesta, no significa que ésta sea necesaria para que la prescripción ejerza su efecto extintivo sobre la relación, sino que es necesaria para que dicho efecto pueda ser objeto de accertamiento por el juez. Si por falta de excepción dice el juez condena a alguien al cumplimiento de una obligación prescrita, esto es una injusticia que el orden jurídico tiende a evitar, pero el medio mejor de evitarla es... estimular mediante una carga la acción del interesado.

3.2 Caducidad

En el estudio de este concepto jurídico es necesario poner mucho énfasis en sus elementos conceptuales, por lo que a continuación se examinarán detalladamente para poder comprender claramente su definición

3.2.1 Concepto

La palabra caducidad proviene del verbo latino cadere que significa caer, y la institución consiste, hasta la fecha en la decadencia o pérdida de un derecho nacido o

en gestación porque el titular del mismo ha dejado de observar dentro de determinado plazo, la conducta que la norma jurídica imponía como necesaria para preservarlo, la anterior definición implica que la caducidad tiene cuatro elementos conceptuales:

- 1- Afecta derechos ya nacidos o expectativas de derecho.
- 2- Extingue derechos sustantivos o adjetivos.
- 3- Proveen de un hecho no realizado o de una abstención no observada en el plazo.
- 4- Es de origen legal, judicial o convencional.

Examen de los Elementos Conceptuales:

PRIMERO- Es la pérdida de un derecho nacido o en gestación, la caducidad, según lo antes dicho, es una causa extintiva de derechos, pues al ocurrir termina fatalmente con las facultades jurídicas, y en su caso con las obligaciones correlativas.

SEGUNDO- Suprime derechos sustantivos o procesales, tanto los derechos sustanciales como los adjetivos pueden desaparecer por caducidad, de ahí que en la doctrina moderna se conozcan ambos casos. Un caso típico de caducidad procesal lo es la llamada preclusión. "La pérdida o extinción de una facultad procesal por haber subvenido el límite temporal previsto por el legislador y que condicionaba el ejercicio válido de esa facultad, cerrando esa parte del juicio".²⁶

²⁶ Alberto Trueba Urbina, Op. Cit p. 198

TERCERO- El titular del derecho o la expectativa de derecho ha omitido realizar, dentro del plazo predeterminado, una conducta. Éste es un elemento característico de la caducidad que la aproxima a la prescripción y que, a la vez, ha dado origen a la confusión de ambas figuras jurídicas y a la incertidumbre que hasta la fecha priva en la doctrina y en la legislación.

CUARTO- La conducta que dentro del plazo debe realizar el titular del derecho en acto o en potencia ha sido fijada en una norma jurídica, la cual puede ser general, una disposición legal o particular como una cláusula contractual o de cualquier otro acto jurídico; testamento, declaración unilateral de voluntad de lo que se sigue la existencia de la caducidad legal (creada por el legislador) y la convencional o voluntaria, originada en la voluntad de los particulares. A ellas cabría agregar la judicial, cuando provenga de una resolución jurisdiccional firme.

Definición Genérica en sentido amplio: Caducidad es la extinción de una instancia provocada por el abandono del ejercicio de una acción procesal.

Siendo el abandono del ejercicio de una acción procesal, un derecho que se olvida o se descuida dentro de un procedimiento que previamente se ha iniciado con una acción de derecho sustantivo y que trae como consecuencia directa la extinción de una instancia.

3.2.2 Fundamento legal

El fundamento legal de la caducidad lo encontramos plasmado en el capítulo XI en los artículos 771 al 775.

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

Artículo 772: Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses, el Presidente de la junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 773: Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses siempre que esta promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

Artículo 774: En caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, la Junta hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 772 de ésta ley.

Artículo 775: El Procurador Auxiliar tendrá las facultades y responsabilidades de un mandatario; deberá presentar las promociones necesarias para la continuación del procedimiento, hasta su total terminación.

Reunidos los requisitos a que se refieren los artículos que anteceden, cesará la representación del Procurador Auxiliar en el juicio en que intervino.

Si el trabajador está patrocinado por un procurador del Trabajo, la junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso del que trabajador la requiera.

3.2.3 Naturaleza jurídica

El proceso es un fenómeno fundamentalmente dinámico, que se proyecta o se desenvuelve en el tiempo, dicho dinamismo radica en que el proceso está destinado a fluir y, además, en que por naturaleza, es un fenómeno transitorio, aún cuando existan procesos que se antojan de existencia permanente. Su transitoriedad la encontramos en la circunstancia de que su antecedente y razón de ser es siempre el litigio y su finalidad o destino es la solución del mismo.

El tiempo que dura el proceso se mide fundamentalmente por medio de plazos y de términos. Briseño Sierra, citando a Podetti, nos expresa que en lo procesal " La incidencia de tiempo se mira en diversos institutos, tanto en los plazos y términos como en la preclusión, la rebeldía la caducidad de la instancia y la cosa juzgada".²⁷

A la naturaleza jurídica de ese tiempo se refiere la ley cuando legisla sobre días y horas hábiles e inhábiles y habilitación del feriado. Y la doctrina procesal se refiere a la celeridad como uno de los principios de una buena ley procesal.

Los plazos deben estar bien establecidos por la ley procesal, con el fin de que los procesos se realicen con cierta celeridad y orden. El impulso procesal está dado

²⁷ Francisco Ross Gámez. Op cit, p. 74

en una relación de tiempo y no de espacio.

El proceso no es una cosa hecha sino una cosa que debe hacerse a lo largo del tiempo, entonces los plazos son los lapsos dados para la realización de los actos procesales, el tiempo crea, modifica y extingue también los derechos procesales concretos.

La caducidad, no es al parecer, una institución exclusivamente procesal, pues encontramos ejemplos de caducidad de tipo sustantivo, por ejemplo en el derecho mercantil, en los problemas referidos a los títulos de crédito, en donde se habla de caducidad como perjuicios que sufren los derechos por inactividad de sus titulares.

Desde el ángulo procesal se le puede considerar como un verdadero desistimiento tácito bilateral, puesto que las partes en el proceso lo han abandonado y no tienen interés en proseguirlo, La reglamentación legal de la caducidad es una figura relativamente nueva, aún existen muchas leyes procesales que no la contemplan y, por ello, los procesos regulados por dichas leyes nunca caducan, cosa que es un verdadero absurdo, ya que al no acudir al tribunal, las partes están demostrando no tener interés. Es pues, a mi modo de ver, recomendable que todos los códigos y leyes procesales regulen a esta figura.

3.2.4 Caducidad procesal

En el derecho mexicano, la caducidad de la instancia aparece contemplada en la Ley de Amparo, Artículo 74 frac V, el Código Federal de Procedimientos Civiles, Artículo 373 Frac IV, y el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, Artículo 137 bis, aunque en este último cuerpo legal, se reglamenta la caducidad de forma muy deficiente e inoperante, por medio de una reforma de gran desacierto.

En cuanto al derecho procesal es conveniente considerar que cuando una parte deja de gestionar la prosecución de un litigio por un tiempo más o menos largo, según lo establecido en diversas legislaciones, demuestra con ello su falta de interés en seguir adelante el juicio y entonces caduca su acción y puede darse por terminado el proceso iniciado, por lo que para la economía procesal no sería conveniente dejar a los tribunales con cantidades innumerables de procedimientos iniciados y después abandonados; pero que hubieran de permanecer vivos de manera indefinida, por lo que a continuación es preciso transcribir el Artículo 726 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 726. "Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si está pendiente de dictarse resolución por alguna promoción de las partes, o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubieran solicitado."

Esto motiva encontradas opiniones entre las partes pues en tanto que algunos consideran que a los trabajadores no habría de aplicárseles esta medida, ya que por su ignorancia pueden quedar expuestos a que la astucia y habilidad de los abogados patronales los lleven a perder éstos derechos, otros alegan que no se trata de perjudicar a trabajadores o a patrones, sino simplemente de expeditar el trabajo de los tribunales, además que la práctica demuestra que los trabajadores normalmente están patrocinados por abogados que defienden celosamente sus intereses, pero la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala al respecto lo siguiente:

Desistimiento de la Acción Ante las Juntas. En relación con el alcance del artículo 479 de la Ley Federal del Trabajo, se ha dicho que, examinándose los

diversos momentos procesales a partir de la presentación de la demanda hasta los alegatos, tanto en lo que se refiere a la intervención que en el procedimiento tienen los tribunales del trabajo, como en las diversas cargas procesales u obligaciones de las partes, se llega a la conclusión de que cuando en el procedimiento no se haya llegado a formular los alegatos, debe mediar promoción de parte, ya sea para pedir el señalamiento de la audiencia, para solicitar la fijación de nueva fecha, si no se ha podido verificar la misma, o para el desahogo de pruebas etc.. y de no hacerse así con aplicación del citado artículo 479 , opera el desistimiento de la acción , por morosidad de la parte actora, durante tres meses o más. Tomo LXXXIX, Petróleos Mexicano, página 945. Admón. de los FF:CC:Nales de México, página 3507 Tomo XCII, Dependientes y Empleados de Comercio, la Banca, la Industria y la Agricultura de Jalapa.

Desistimiento de la Acción ante las Juntas. Sea cual fuere la causa por la que no se hayan recibido las pruebas aportadas por las partes, el actor debe hacer la promoción necesaria, dentro de los tres meses, para lograr tal desahogo, pues si deja transcurrir ese término, su morosidad lo hace acreedor a la sanción impuesta por el Artículo 479 de la Ley. Tomo LXXXVI, Compañía Industrial Azucarera S.A página 1162.

Desistimiento de la Acción Ante las Juntas. Si se suspende el procedimiento ante las juntas, por mutuo acuerdo entre las partes, no es procedente aplicar la disposición establecida en el Artículo 479 de la Ley. Tomo XLVI, Sindicato de trabajadores Ferrocarrileros de la R:M página 4830

Desistimiento de la Acción Ante las Juntas por Falta de Promoción. Conforme al Artículo 479 de la Ley Federal del Trabajo, es condición esencial para tener al actor por desistido de su acción, por no promover en el término de tres meses

que esté pendiente alguna promoción necesaria para la continuación del procedimiento; y por tanto, no procede declarar el desistimiento, si cuando se deja de promover, ya se tuvo por concluida la averiguación y se señaló término para alegar. Tomo XL, Gutiérrez, Julian y Coags, página 628, Tomo XLI Romero, Jose página 2120, Tomo XLII, Frank, Elizabeth página 2559

Por el texto del artículo 727 " La Junta de oficio, cuando lo estima conveniente, hará la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente, de la desaparición de expediente o actuación, acompañando copia de las actas y demás diligencias practicadas con dicho motivo", se puede deducir que la caducidad no opera de oficio sino que debe solicitarse por la parte interesada, que debe ser la demandada.

Este sistema es completamente diferente del que es propio del Derecho Procesal y que se denomina caducidad o perención de la instancia, en este caso el sujeto titular de un derecho mueve la actividad jurisdiccional por medio de la acción que da nacimiento al proceso, al que se llama al sujeto pasivo que tiene la obligación correlativa al derecho reclamado, por medio de la demanda que, una vez contestada, cierra la Litis, dentro de tal proceso puede ocurrir que el actor a quién compete el impulso procesal se mantiene inactivo durante algún tiempo y el Tribunal se ve impedido de actuar porque falta la gestión respectiva, en tal situación puede establecer la Ley que el proceso permanezca dormido indefinidamente o bien que transcurrido un tiempo razonable: 3 meses, 6 meses, 1 año, se tenga por desistida de la acción al actor y se archive el expediente, a esta figura jurídica es a la que se ha llamado caducidad o perención, su efecto como fácilmente se comprende, es destruir la acción procesal, pero no destruir el derecho mismo.

Así nos enseña Chioventa que: Caducado el juicio la demanda puede volver a proponerse ex novo. Naturalmente ocurre que si entre la fecha en que se interpuso la demanda en el proceso que caduca y aquella en que tuvo lugar la caducidad, operó la prescripción del derecho ya no puede volver a interponer una acción procesal; pero en caso contrario, subsiste el derecho mismo que, nuevamente, permite al titular de él reclamar la intervención del Estado para tutelar su derecho

3.2.5 Opinión de diversos autores

Se comenzará por citar la definición y el fundamento que menciona el Lic. Rafael Tena Suck y el Dr. Hugo Italo Morales: La Caducidad es la sanción que la ley establece a la inactividad procesal de las partes que trae consigo la extinción del proceso nulificando por tanto los efectos procesales de las actuaciones, ya que técnicamente es un desistimiento tácito de la acción. En cuanto a su fundamento continúa:

a)- Por el hecho de que el actor no promueva en el juicio durante cierto tiempo, establece una presunción racional que no es su deseo llevarlo adelante, que ha perdido su interés a proseguir la contienda y que solo por desidia o otros motivos no ha manifestado su voluntad expresa de darla por concluida.

B)- La sociedad y el estado tienen interés en que no haya litigios, porque son estados patológicos del organismo jurídico, pero ante dicha imposibilidad es factible poner fin a algunos de ellos.

C)- Los juicios pendientes por tiempo indefinido producen daños sociales; mantienen en un estado de inseguridad e incertidumbre a los intereses económicos

como morales materia de la contienda”²⁸

El maestro Eduardo Pallares Trata de definir lo que se entiende por Caducidad, diciendo que: “ Es la extinción de la instancia judicial porque las dos partes abandonen el ejercicio de la acción procesal, el abandono se traduce en que ninguna de ellas hace en el proceso las promociones necesarias para que éste llegue a su fin”²⁹

Por otra parte, el Lic. Ernesto Gutierrez y González habla de la Caducidad Procesal por mandato de Ley, que extingue un derecho ya nacido, señala lo siguiente: “En vista de la inactividad de los interesados, por la no continuación del ejercicio del propio derecho, la ley considera aplicable la sanción de que se pierda”.³⁰

El Lic. José Becerra Bautista, en su obra cita a Guasp, quién define la caducidad como: “ La extinción del Proceso que se produce por la paralización durante cierto tiempo, en que no se realizan actos procesales de parte”.³¹

Es importante resaltar la diferencia entre la Doctrina Civil y El Derecho del Trabajo con respecto al concepto de Caducidad. En la Doctrina del Derecho Civil se establece que ésta puede operar a favor de cualquiera de las partes siempre y cuando, la otra parte no realice las promociones necesarias para que el procedimiento llegue a su fin, es decir hasta la sentencia que lo de por terminado, mientras que en el Derecho Laboral únicamente se habla en el sentido de que esta figura jurídica exclusivamente opera en beneficio de una sola de las partes.

²⁸ Tena Suck Rafael e Italo Morales Hugo. Derecho Procesal del Trabajo, P . 102

²⁹ Pallares Eduardo. Op.Cit p.119

³⁰ Ernesto Gutierrez González , Op.Cit. p.868

³¹ Guasp. Citado por José Becerra Bautista Op.Cit. P.398

Hugo Alsina sostiene: “ El Proceso se extingue, entonces por el solo transcurso del tiempo, cuando los litigantes no instan su prosecución dentro de los plazos establecidos por la Ley”.³²

Giuseppe Chiovenda opina: “ La Caducidad de la Instancia es un modo de extinción de la relación procesal y que se produce después de un cierto periodo de tiempo, en virtud de la inactividad de los sujetos procesales”³³

Por último el prominente Jurista, Ignacio Burgoa, establece: “ La Caducidad de la Instancia entraña la extinción o desaparición del estudio o grado procesal en que se sustenta la causa determinante del citado fenómeno.”³⁴

3.2.6 Diferencias entre caducidad y prescripción

Conforme a lo antes expuesto, hay caducidad cuando no se observa determinada conducta en un plazo. También, para evitar la prescripción, hallamos la necesidad de realizar una conducta dentro de cierto plazo, a continuación detallarán sus diferencias:

1- La prescripción no extingue los derechos y la caducidad sí.

2- La prescripción siempre es legal y la caducidad puede ser también convencional.

³² Hugo Alsina. Op. Cit 145

³³ Chiovenda Giuseppe, Citado por Mario Salinas Suárez del Real, Op.Cit p. 18

³⁴ Ignacio Burgoa, Op.cit. p. 132

3- La prescripción sólo afecta a derechos ya nacidos y la caducidad también suprime derechos en gestación.

4- La prescripción se puede interrumpir y suspender y la caducidad no, es fatal.

5- La prescripción opera antes de ejercitarse la acción, pero no impide su ejercicio, y se resuelve sobre su procedencia en el laudo, ocasionando, si es aceptada, la pérdida del derecho material reclamado, mientras que la caducidad sobreviene después de ejercitada la acción, e impide su continuidad, o sea que la extingue en el momento que es decretada por la junta, y en ese acto se extingue también el derecho material. Según el jurista Brasileño Carvahlo Santos, la diferencia estriba en la decadencia del derecho.

6- La Caducidad opera de oficio por el simple transcurso tiempo, en tanto que la prescripción tiene que mediar la oposición de la parte a la que favorece, otro importante requisito indicado por Carnelutti consiste en que para que la caducidad opere, la parte afectada por la misma tiene que estar en posibilidad de actuar, de ahí que cuando el impulso del proceso depende de actos que no incumben al actor, por ejemplo pruebas ordenadas, pendientes de desahogo, informes que debe recabar la junta, en tales casos la caducidad no puede operar, cuestión en la que se está totalmente de acuerdo porque en estos supuestos la parte actora no ha perdido su interés procesal.

La intención del legislador, al fijar la prescripción, es sancionar esa inactividad y dar seguridad a las relaciones jurídicas. En cambio, la caducidad está inspirada en el propósito de asegurar la realización de cierta conducta dentro de un lapso determinado, ya sea porque el hecho en sí sea deseable, o bien porque quiera limitarse su verificación a dicho periodo temporal.

Los Mazeaud dicen "Que el plazo perentorio de caducidad se explica porque los motivos de orden público que imponen una acción rápida son imperiosos y que se fijan para compeler a cumplir rápidamente un acto determinado".³⁵

La distinción entre caducidad y prescripción la reconoció la Suprema Corte en la ejecutoria del 23 de Abril de 1956, dictada por unanimidad de votos en la 3ª sala en el juicio de amparo D. 174/955, promovido por Ma. del Carmen García de Villasante.

3.3 Preclusión

Este concepto Jurídico se encuentra íntimamente ligado al término de ejercicio de un Derecho.

3.3.1 Concepto

El concepto de preclusión está íntimamente ligado con los aspectos temporales del proceso, entendamos por preclusión la pérdida de los derechos procesales por no haberlos ejercido en la oportunidad que la ley da para ello. " Para que la preclusión se produzca, es menester que se haya consumido íntegramente el plazo dado por la ley para la realización del acto pendiente".³⁶

Este concepto está íntimamente relacionado con el de carga procesal; así precluye un derecho al no contestarse una demanda, al no ofrecerse pruebas, al no impugnarse una resolución, dentro de los plazos y oportunidad que la ley fija para ello.

³⁵ Mazeaud, Citado Mario Salinas Suárez del Real, Op.Cit p. 29

³⁶ Pallares Eduardo. Op. Cit p. 606

3.3.2 Fundamento legal

Su fundamento Legal lo encontramos en todos los artículos que disponen términos procesales, mismos que son fatales, donde su finalidad primordial es mantener el orden en el proceso, procurando que la actividad de las partes se realice en forma ordenada y procurando evitar al mismo tiempo, el desgaste inútil de la actividad humana y de los órganos jurisdiccionales, bien puede advertirse que todo proceso debe servirse en mayor o menor grado de la preclusión, por lo que todo procedimiento lleva un orden fijado por la Ley y que los litigantes deben respetar e ir cumpliendo con todas las etapas, ya que en caso contrario se le tendrá por perdido su derecho para hacerlo precluyendo su derecho.

3.3.3 Naturaleza jurídica

Respecto a la preclusión, se puede señalar que tiene por finalidad el orden, la certeza y la seguridad del proceso. Por lo que si tomamos en cuenta lo que dice Chiovenda, se produce con sus efectos de la pérdida de la facultad procesal , en los siguientes casos:

a) Por el uso de actos incompatibles con el ejercicio de la facultad procesal de que se trate, como es el caso de oponer excepciones contradictorias;

b) Por no observarse el orden procesal señalado, con términos perentorios;

c) Por la realización del principio de la consumación procesal, es decir, por ya haberse usado el derecho adecuado". Por lo que la preclusión corre de oficio, no hace perder el derecho, sino oportunidades para ejercitar actos procesales y se agota con o sin el ejercicio de tales derechos, al fénecer el plazo legal de cada etapa".³⁷

³⁷ Chiovenda, citado por José Becerra Bautista . El Proceso Civil en México, p. 210

3.3.4 Diferencias entre caducidad y preclusión

En el proceso es necesario plantear la diferencia entre preclusión y caducidad, ambas instituciones tienen la misma naturaleza y esencia.

Las diferencias entre ellas es de grado, ya que la caducidad podría considerarse una preclusión máxima, es decir si la preclusión es la pérdida de un derecho procesal, la caducidad es la pérdida de todos los derechos procesales a causa de la inactividad de las partes, inactividad total y bilateral, y opera una vez que transcurra determinado plazo que la ley señala. Técnicamente se habla de caducidad de la instancia y los plazos para que esta caducidad se de, varían según la ley y asunto de que se trate, pero la caducidad no produce la pérdida de los derechos de fondo, o sea que la cuestión planteada puede plantearse en un proceso ulterior y distinto, sin perjuicio del transcurso de los plazos de la prescripción, por lo que al decretarse la caducidad de un proceso, se tiene a la prescripción como no interrumpida, en otras palabras, como si se hubiera presentado la demanda que inició el proceso en el cual ha sido declarada la caducidad.

1- En la preclusión el derecho procesal que se pierde no daña al proceso o al actor

2- Su inactividad que trae consigo puede producirse tanto por la parte actora como por la parte demandada.

3- Con la preclusión el procedimiento no se ve suspendido, con la Caducidad si.

La preclusión puede operar en cualquier etapa del procedimiento por su dinamismo y necesidad de actividad procesal de las partes para su tramitación, pero cuando alguna de ellas omite dicha actividad, la Ley lo castiga o lo sanciona.

CAPÍTULO IV
REQUISITOS DE PROCEDENCIA

Se considera el presente capítulo, como uno de los más importantes del trabajo que se presenta, pues sin duda, se trata del análisis de cada uno de los requisitos y excepciones que establece el artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo.

-El precepto antes mencionado señala que:

Artículo 773.- Se tendrá por desistido de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

Continúa un segundo párrafo de este artículo que prevé el procedimiento a seguir para que se resuelva la procedencia o improcedencia de la Caducidad, el cual será analizado más adelante.

Para poder analizar sistemáticamente dicha disposición, es necesario desarticular el mismo para un mayor entendimiento.

En principio se establece la sanción de la que hablamos en capítulos anteriores en relación a tener por desistida de la acción intentada a toda persona que incurra en las hipótesis que en el mismo se señalan.

4.1 Requisitos esenciales

1. - El primer requisito es el que se refiere al tiempo, es decir, a los seis meses que la Ley menciona.

Ahora bien, aparentemente, existe una controversia en la forma de interpretar este término. Al observar la palabra meses, nos da la idea de computarlo en forma natural, es decir, por calendario.

Por su parte, el artículo 736 del mismo ordenamiento, establece que para computar los términos, los meses se regularán por el de 30 días naturales.

De esta forma se presenta la controversia anunciada, ya que si tomáramos los meses como de 30 días, estaríamos reduciendo el término en perjuicio del trabajador en relación a los meses que cuentan con 31 días.

Por esta razón, es necesario remitirnos a los Principios Generales de la Ley Federal del Trabajo, específicamente al artículo 18 que indica que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al Trabajador, o sea, que prevalece el principio *Induvio Pro Operario*.

Si tomamos en cuenta que los meses calendario suelen ser más extensos en comparación a lo que se señala en el artículo 736, entonces debemos interpretar que el término de seis meses serán naturales o de calendario, así lo manifiesta la siguiente Tesis:

El término a que se refiere el artículo 479 (773) de la Ley Federal del Trabajo, es de tres meses (seis meses) y debe contarse por meses de calendario, sin descontar

vacaciones o días inhábiles.

Rev- 4799/47/1S. Admón. de los Ferrocarriles Nacionales de México, 19 de enero de 1949.

Para computar este lapso de tiempo es necesario contar cuanto ha transcurrido desde la última actuación hasta la fecha en que se hace la solicitud de caducidad. Si la última actuación que consta en los autos es de fecha 15 de mayo, procederá la Caducidad hasta el día 15 de noviembre.

II.- Aunado a ese requisito, existe otro que consiste en no hacer promoción alguna durante ese período.

Esta omisión que consiste en no hacer promoción alguna, en un término señalado, ya trae consigo la idea de que el procedimiento se ha paralizado, al respecto debemos tomar en cuenta la siguiente ejecutoria:

Si conforme al artículo 479 (773) de la Ley Federal del Trabajo, el actor está obligado a PROMOVER lo necesario para la continuación del procedimiento, es obvio que la obligación de promover está condicionada a que el procedimiento está PARALIZADO, pues sólo en ese estado se requiere el impulso procesal del actor para que continúe. A la actividad de la parte procesal debe corresponder la actividad del órgano jurisdiccional, de suerte que es a partir del último proveído o actuación recaída a la última promoción, cuando debe empezar a contarse los tres meses (seis meses) dentro de los cuales el actor debe hacer nueva promoción para que el procedimiento continúe.

R-552/55. Wyeth Vales, S.A. 10- de diciembre de 1955 T.C.S.

Con la finalidad de hacer más claro este requisito, es válido mencionar el siguiente ejemplo:

En la etapa de ofrecimiento de pruebas la parte actora, entre otras, ofrece la testimonial a cargo de los señores "A", "B" y "C", manifestando su imposibilidad de presentarlos en virtud de que los mismos laboran para la parte demandada y le han hecho saber que únicamente se presentarán a declarar si así lo ordena la autoridad. Así mismo solicita se comisione al C. Actuario adscrito a la Junta donde se tramita el juicio a efecto de que cite a los testigos en el domicilio de la parte demandada para que éstos rindan su testimonial.

Posteriormente el Actuario al asentar la razón correspondiente en autos, señala que se constituyó en la empresa demandada y se abstuvo de citar a dichas personas ya que no laboran en ese lugar, cerciorándose de lo anterior, al tener a la vista (las nóminas de pago) de la empresa en donde constan los nombres de todos los trabajadores a su servicio.

La Junta al tener conocimiento de esta razón acuerda y le da vista a la actora para que manifieste lo que a su derecho convenga, concediéndole para tal efecto un término de tres días hábiles.

Dicho acuerdo es publicado en El boletín laboral y el término concluye el día 18 de mayo de 1999. Transcurre el tiempo sin que la parte actora haga promoción alguna y por su demandada adopta una actitud pasiva dejando correr el tiempo.

Con fecha 22 de noviembre de 1999, la parte demandada promueve la caducidad con fundamento en el artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo toda vez que han transcurrido con exceso los seis meses requeridos por la Ley, sin que la

parte actora hubiera hecho promoción alguna. Este término se computa a partir de que se venció el plazo para que la actora hiciera su manifestación, hasta el momento que se promovió la Caducidad.

III.- Como tercer requisito fijado por el artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo encontramos que el actor durante esos seis meses, no ha hecho promoción alguna, es preciso que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento.

Mediante este requisito concluimos que el actor no es sancionado únicamente por haber dejado de promover durante los seis meses, sino que también es sancionado por no haber promovido cuando es necesario para impulsar procedimiento.

En otro orden de ideas, no basta que el actor haya dejado de promover en el transcurso del tiempo, sino que también es requisito que esa promoción sea necesaria para que el procedimiento continúe.

Ahora bien las partes, en el juicio tienen la obligación, o mejor dicho, la carga procesal de proporcionarle a la Junta todos los medios necesarios para la preparación del desahogo de una prueba, es decir la obligación procesal de impulsar el procedimiento, proporcionando todo lo necesario para evitar que el Juicio quede suspendido indefinidamente, lo anterior, tiene su fundamento en el principio dispositivo que rige en el derecho procesal del trabajo.

Por otra parte, surge la pregunta obligada ¿Cuándo es necesaria una promoción?

En el ejemplo anterior, se podría decir que si ya se han desahogado las demás pruebas ofrecidas por las partes en conflicto, el término para que proceda la Caducidad quedaría interrumpido, e inclusive ni siquiera empezaría a correr. Pero si ya estuvieran desahogadas las pruebas del actor, quedando únicamente por llevarse a cabo su testimonial, la situación cambia.

En esta circunstancia, la parte que puso a funcionar todo el mecanismo jurisdiccional, es a quien le interesa que el Juicio termine lo más pronto posible, sin que éste quede suspendido y, en la hipótesis, su impulso procesal determinante para lograr el objetivo.

El problema no ha sido resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ni por la doctrina, de donde se hace necesario dedicarle un breve análisis.

Como apuntábamos, el procedimiento laboral se rige por el principio dispositivo, el cual ha sido muy bien enunciado por el Lic. José Becerra Bautista diciendo: "El ejercicio de la acción, su desarrollo a través del proceso, los límites mismos de la acción y la propia actividad del Juez, se regulan por la voluntad de las partes contendientes."³⁸

También hablábamos de la carga procesal, pues para obtener una resolución favorable, al actor le corresponde acreditar los extremos de su acción y al demandado los de sus defensas y excepciones.

De aquí deriva el interés jurídico de las partes en realizar todos aquellos actos tendientes a obtener una resolución que sea favorable a sus intereses. Esto implica que por el principio dispositivo promuevan lo necesario para impulsar el

³⁸ José Becerra Bautista, Op. Cit. p. 79.

procedimiento, cuando por alguna razón haya quedado en un estado estático.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, podemos afirmar que una promoción se considera necesaria cuando por virtud de la inactividad de la parte interesada el procedimiento ha quedado suspendido.

Esta actividad debe realizarse a través de una promoción y la necesidad consiste en que si no se hace esa promoción, la prosecución del procedimiento se hace imposible.

En el ejemplo señalado con anterioridad, tanto la Junta como el demandado no podían hacer actuación procesal alguna hasta que el actor no desahogara la vista que se le concedió. Este tenía la carga procesal de manifestar lo que a su derecho conviniera impulsando el procedimiento para que su testimonial se llevara a cabo.

Ahora bien, puede ocurrir que el actor presente una promoción por la cual solicita a la Junta que se desahoguen las pruebas pendientes sin señalar cuales son. Aparentemente, esta promoción contiene los elementos necesarios para interrumpir el término de Caducidad, pero en la misma no se indican las pruebas que estén pendientes por desahogar.

Lo anterior denota una actitud poco seria de alguien que no ha seguido el juicio de cerca como para poder señalar con toda precisión y claridad las pruebas cuyo desahogo está pendiente, de tal manera que dicha promoción no contiene interés Jurídico de su parte, pues está obligando al Tribunal a analizar lo que en estricto derecho le correspondía al actor. En consecuencia, considero que tal solicitud no debe tomarse como una promoción necesaria para la continuación del procedimiento y por ende tampoco debe de interrumpir el término para la

aplicación de la sanción, precisamente por tratarse de una actuación que a todas luces es vaga e imprecisa. Desgraciadamente, como apuntamos con anterioridad, la Suprema Corte de Justicia de la Nación no se ha manifestado en sentido alguno a este respecto.

Igualmente en este punto, es necesario cuestionarnos en el sentido siguiente: ¿Puede suceder que la continuación del procedimiento dependa del demandado?. ¿Qué pasa si no realiza la promoción necesaria para su continuación?

Respecto a la primera hipótesis, si se puede dar el caso de que la continuación del procedimiento dependa del demandado, éste puede adoptar una actitud pasiva ocasionando dilaciones en el juicio sin el peligro de que se le pueda aplicar Caducidad, pues como lo analizaremos más adelante, ésta opera únicamente en contra de quien ejercita la acción.

En todo caso, le corresponde al actor pedirle al tribunal que requiera al demandado para que realice lo necesario y continúe el proceso, empleando la Junta los medios de apremio necesarios para constreñirlo; pero volvemos al principio, ya se necesitó de la promoción del actor para que se lograra ese objetivo.

Referente al segundo cuestionamiento, si la Junta emplea algún medio de apremio para obligar al demandado y éste aún así no la realiza, se le hará efectivo el apercibimiento con el que fue requerido y si puede producir consecuencias legales en su contra. Pero si nunca es apercibido, el juicio puede quedar estático hasta que el demandado promueva.

ESTA TESIS NO SALE DE LA BIBLIOTECA

79

Evidentemente, es muy raro que algún demandado adopte una postura como la que acabamos de describir, y que se presente una situación en la que no promueva, cuando le corresponde hacerlo, en virtud de que en los juicios de naturaleza laboral habitualmente se demanda el pago de salarios caídos, lo que se traduce para el demandado en un riesgo que puede llegarle a producir severas consecuencias.

Asimismo, si se han ofrecido pruebas y éstas no se han desahogado totalmente, es el actor quien tiene siempre la carga procesal de promover lo necesario para que esas pruebas se desahoguen. A este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación si se ha referido, llegando a sentar la jurisprudencia siguiente:

Terminación del Procedimiento Laboral, Desistimiento Tácito por Falta de Promoción.- Sea cual fuere la causa por la que no se hayan recibido las pruebas aportadas por las partes, el actor debe hacer la promoción necesaria dentro de tres meses, para lograr tal desahogo, pues si deja transcurrir ese término, su morosidad lo hace acreedor a la sanción impuesta por el artículo 479 de la Ley Federal del Trabajo.

Con la anterior jurisprudencia podemos confirmar una vez más que si el juicio ha quedado suspendido en cuanto al desahogo de las pruebas, sea como fuere su causa, es el actor quien debe promover lo necesario para que éste siga adelante, ya que, se insiste, su interés jurídico radica en acreditar la procedencia de la acción ejercitada.

Evidentemente, la jurisprudencia se refiere al artículo 479 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que determinaba un término de tres meses y no se establecía la previa audiencia que el actual artículo 773 señala e igualmente en la actualidad el periodo de tiempo ha variado, pues éste es de seis meses.

4.2 Requisitos de excepción

Como ya dijimos, la Caducidad tiene requisitos de procedencia o esenciales que son los que han quedado asentados anteriormente, sin embargo el propio artículo 773 prevee una serie de casos de excepción, mismos que si llegaran a presentarse en el proceso de Caducidad, aún cuando ya se hubieren reunido sus requisitos, dicha figura jurídica no procede.

Son cinco los casos de excepción que dicho precepto establece, a saber

- 1.- Si están desahogadas las pruebas del actor.
- 2.- Si está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes.
3. - Si se encuentra pendiente la práctica de alguna diligencia.
- 4.- Si se encuentra pendiente la recepción de informes, o
5. - Si se encuentra pendiente la expedición de copias solicitadas por las partes.

Si el actor no ha realizado alguna promoción en el término de seis meses y esa promoción es necesaria para la continuación del procedimiento, se han reunido los requisitos para que la Caducidad opere. Pero si se llegara a presentar alguna de las hipótesis señaladas como casos de excepción, es razón suficiente para que no proceda la declaración de tener por desistido al actor.

Por otra parte, resulta extraña la forma en que el legislador redacta el

artículo que se analiza, ya que al señalar los casos de excepción, empieza haciéndolo en forma negativa, esto es: No se tendrá por transcurrido dicho término. Si lo anterior dificulta la interpretación de dicho precepto, pues habrá que afirmar que si se tendrá por Transcurrido dicho término, para acreditar que la Caducidad si procede.

- a)- Si no están desahogadas las pruebas del actor.
- b)- Si no está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes.
- c)- Si no está pendiente la práctica de alguna diligencia.
- d)- Si no está pendiente la recepción de informes.
- e)- Si no está pendiente la expedición de copias que las partes hubieren solicitado.

Lo anterior, de alguna u otra manera puede llegar a crear confusiones tanto a los Abogados postulantes como, de hecho ocurre, a los funcionarios de las Juntas, por lo que es menester un breve estudio.

1 - Respecto a la primera de las excepciones, en relación al desahogo de las pruebas del actor, se considera que el legislador una vez más trató de velar por los intereses del trabajador, ya que en comparación con la Caducidad en materia civil, no importa si están desahogadas las pruebas de cualquiera de las partes o de ambas, solo basta que no se hubiera efectuado promoción alguna en el término fijado en la Ley para que se produzca la sanción.

Tampoco tendría objeto si se hiciera referencia a las pruebas del demandado, pues en todo caso la Junta debe proveer lo necesario para su desahogo.

Precisamente, el legislador para no dejar amplitud a este respecto fue limitando la procedencia de la sanción hasta el grado en que, casi en forma casuista, tuvo que señalar esta excepción para no desamparar al trabajador en litigio, claro, sin dejar de observar lo que anteriormente estableció en el artículo 884 fracción I de la Ley Federal del trabajo, en cuanto a que se procederá a desahogar todas las pruebas, "procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado".

En estas circunstancias, podemos presumir que con esta excepción no se trató solo de limitar la Caducidad, sino que se tuvo la intención de que ésta jamás se presentara.

Esta excepción reviste una especial importancia, pues aun cuando el artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo, el cual analizaremos posteriormente, establece la obligación a las Juntas de cuidar que los Juicios no queden inactivos, puede presentarse el caso de que en un juicio únicamente estén pendientes de desahogarse las pruebas del actor o una sola de ellas y que la autoridad, por el cúmulo de Juicios bajo su instrucción no alcance a detectar. En esta situación la Junta no es la única obligada a proveer lo correspondiente, sino que para facilitar la pronta Administración de Justicia, se hace necesario la promoción de la parte interesada para impulsar el procedimiento y con mayor razón por parte del actor, cuando hace falta el desahogo de sus pruebas. Luego entonces, esta obligación no es tanto del Tribunal del Trabajo sino del actor en cuidar que su juicio no quede suspendido.

2. - Referente a la segunda de las excepciones, respecto a que se encuentre pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes, es una clara función a cargo de la Junta respectiva.

Al analizar esta excepción, hay que distinguir entre las promociones que puedan llegar a interrumpir el término de Caducidad y las que no logran ese efecto.

Una promoción en la cual se señala el cambio de domicilio de la parte actora no es de las que interrumpen la caducidad, en virtud de que con la misma no se está impulsando el procedimiento.

En relación a lo anterior la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado la tesis que a continuación se menciona:

"Las promociones de los actores que únicamente se concretan a manifestar su cambio de domicilio, no interrumpen el plazo que señala el artículo 479 para que opere el desistimiento forzoso de la acción, porque como dichas promociones no tienen por fin incitar la continuación del procedimiento, no llevan el objeto para el que el citado precepto fue creado por el legislador"

Amparo en Revisión 3822/50/2do. Instituto Mexicano del Seguro Social. 14 de febrero de 1951.-Ministro Lic. Hermilo López Sánchez. Srío. Lic. Víctor Manuel Mercado.

En efecto, el actor se concreta lisa y llanamente a depositar un escrito en el que informa su nuevo domicilio para oír y recibir notificaciones.

Al respecto, pudiéramos considerar que la intención del actor es la de

interrumpir el término para que no se configure la Caducidad y se presente el caso de excepción que indica la Ley, pero por no tratarse de una promoción que es necesaria para impulsar el procedimiento, no debe encuadrarse en ésta, pues su finalidad no va encaminada a la prosecución del juicio.

En los mismos términos nos podemos referir a la promoción por la cual el actor da a conocer el cambio de su apoderado, ya que presentándola o no en nada cambia la situación del juicio, ni impide su prosecución ni la ayuda y por lo tanto, no debe interrumpir el plazo para que opere la Caducidad.

Otra hipótesis consiste en la promoción de la que hablábamos anteriormente, por la cual el actor solicita se desahoguen las pruebas pendientes sin especificar cuáles son.

Aparentemente trata de impulsar el procedimiento, pero el hecho de no señalar con claridad cuáles pruebas están pendientes de desahogarse no debe ser razón para que se admita como excepción y logre interrumpir el término de la sanción.

3. - En cuanto a que esté pendiente la práctica de una diligencia como el tercer caso de excepción, nos enfrentamos con un verdadero problema, pues tal parece que su intención es la de evitar que proceda la Caducidad.

Antes de continuar es necesario señalar lo que se entiende por Diligencia:

El Diccionario Hispánico universal la define como "Actuación del secretario Judicial en un procedimiento criminal o civil",³⁹ en otros términos define

³⁹ Diccionario Hispánico Universal. Enciclopedia Ilustrada en Lengua Española. Tomo I, p.502

la palabra Diligenciar como "Poner los medios necesarios para el logro de una solicitud".⁴⁰

La Enciclopedia Sopena la define como "Ejecución de un auto, acuerdo o decreto judicial".⁴¹

Por su parte el Lic. Eduardo Pallares al referirse a la palabra Diligencia menciona: "Las Diligencias se distinguen de los demás actos procesales porque son actos de ejecución, y no actos de declaración, de decisión o de comunicación tales como las sentencias, los autos, las notificaciones y demás de esta especie".⁴²

Los Licenciados Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales manifiestan: "No hay que confundir las actuaciones con las Diligencias. Las Actuaciones es el Género y la Diligencia es la Especie, ya que estas últimas (Diligencias) son los actos procesales en los que se cumple _lo ordenado por el Juez."⁴³

Una vez asentado en forma general lo que se entiende por Diligencia, es evidente que la excepción en estudio tiene como finalidad nulificar la procedencia de la Caducidad, en virtud de que en el procedimiento laboral siempre existen Diligencias por desahogar o llevar a cabo, desde el auto de radicación de una demanda, hasta que se turna el expediente a dictamen.

Esta afirmación se encuentra apoyada en lo establecido por el artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

⁴⁰ Ibid, p. 517

⁴¹ Enciclopedia Sopena. Op. Cit, p. 889.

⁴² Eduardo Pallares, Op. Cit. p. 256

⁴³ Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, Op. Cit. p. 77

"Art. 721. ~ Todas las Actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario, excepción hecha de las Diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo. Cuando algún integrante de la Junta omitiere firmar las actas de las DILIGENCIAS en las que estuvo presente se entenderá que está conforme con ellas. De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes".

Desde un punto de vista rígido y estricto podríamos asegurar que ésa es la intención de la Ley, pues hasta las actas de las audiencias que se levantan por el desahogo de una prueba son Diligencias.

Ahora bien, suponiendo que la interpretación de las anteriores disposiciones no fueran de carácter estricto, sino de alguna manera interpretadas en forma flexible, debemos entender que en cualquier diligencia quien se encarga de realizarla es el órgano jurisdiccional, por lo que hay que distinguir a las que la Junta de oficio debe realizar, de las que sólo se realizan a petición de la parte interesada.

Las últimas son las que tienen relevancia en este trabajo, pues la parte interesada debe realizar los actos necesarios para que la Junta lleve a cabo la diligencia cuya práctica está pendiente.

Un ejemplo verídico, es el caso en que el actor entre otras pruebas ofrece la inspección ocular por conducto del C. Actuario, adscrito a la Junta Especial en donde se tramita el juicio, prueba que deberá desahogarse en el domicilio de la empresa demandada, siendo ésta la última y única prueba pendiente por desahogar. Después de haber sido señalado el día y hora para su verificación, el C. Actuario se avoca a llevar a cabo la diligencia ordenada, sin embargo al asentar razón en autos,

indica que la numeración de la calle es irregular y se abstiene de llevarla a cabo, dando cuenta a la Junta Especial que lo comisionó. Por su parte el actor deja de promover por más de seis meses sin impulsar el procedimiento y la parte demandada al concluir dicho término, decide plantear o abrir un incidente de Caducidad, arguyendo que en virtud de haber transcurrido con exceso el término de seis meses a que se refiere el artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo, solicitó se tuviera al actor por desistido de la acción intentada en su contra.

Previos los trámites de Ley, la autoridad resuelve el incidente considerándolo improcedente por encontrarse pendiente la práctica de una diligencia.

Como resultado de este ejemplo podemos preguntarnos ¿El Tribunal de Trabajo interpretó la norma en forma estricta o flexible? En lo personal, la interpretación que hizo la Junta de Conciliación y Arbitraje fue estricta, llegando a confundir el significado de una diligencia que se encuentra pendiente con el de una prueba que se encuentra pendiente de desahogar.

Dada la resolución, la parte demandada decidió impugnarla, por lo que el ejemplo continúa: Se interpuso juicio de Amparo Indirecto poniendo en conocimiento de los hechos al Juez de Distrito, quien previos los trámites necesarios, dictó la siguiente resolución:

"... Se advierte con claridad incontrovertible que en el juicio laboral la responsable al resolver sobre el incidente de caducidad planteado por el hoy quejoso toma en consideración que aún no se habían desahogado la totalidad de las pruebas ofrecidas, pues faltaba por desahogarse la inspección ofrecida por la parte actora, misma que fue admitida en audiencia de siete de enero de mil novecientos ochenta y uno; por lo mismo en el proveído que hoy se combate la responsable señaló día y hora

para la práctica de dicha diligencia: de tal manera que al haber desechado el incidente de Caducidad, la Junta actuó correctamente, ello en virtud de que estaba pendiente la práctica de dicha diligencia, la cual como ya se vio está contemplada como excepción en los casos en que no opera la Caducidad".

En la anterior resolución, la Juez de Distrito confirma el criterio tomado por la Junta, al señalar que al haber desechado el incidente de Caducidad actuó correctamente, sin embargo, al comenzar su considerando indica que se advierte con claridad incontrovertible que en el juicio laboral faltaba por desahogarse la inspección de la parte actora, desechándose el incidente en virtud de que estaba pendiente la práctica de una diligencia, la cual está contemplada como excepción.

Amparo Indirecto promovido por Diseño Activo, S.A. dictado por el Juzgado Tercero de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal. 21 de abril de 1986. Expediente P-2/85.

Dentro de este ejemplo se encuentran dos hipótesis diferentes: Una de ellas se refiere a que está pendiente el desahogo de una de las pruebas del actor y por ello el término de Caducidad si se tendrá por transcurrido; la otra consiste en que está pendiente la práctica de alguna diligencia.

Nuevamente se está considerando lo establecido en el artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo, en un sentido rígido y estricto, de tal manera que la Caducidad jamás opere. Estamos entonces ante un nuevo problema, pues se confunde, como decíamos, lo que se entiende por desahogo de una prueba con la práctica de una diligencia.

Definitivamente debemos despejar una de las dos excepciones, puesto que

al parecer las dos se confunden.

Como se señaló anteriormente, todas las actuaciones en un proceso las realiza el órgano jurisdiccional y si a esto le agregamos que para el artículo 721 todas las actuaciones son diligencias, entonces la figura jurídica de la Caducidad que establece el artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo jamás podrá operar ni ser declarada procedente, ello en virtud de que siempre va a estar pendiente la práctica de una diligencia. Suponiendo que se encontrara pendiente únicamente de desahogo de la prueba testimonial como en el ejemplo, y se solicita la Caducidad de la acción del actor, ésta jamás podrá ser declarada por el Tribunal pues su desahogo implica necesaria e inevitablemente la práctica de una diligencia.

Luego entonces, la figura jurídica de la Caducidad en el Derecho Procesal del Trabajo, lleva en sí misma un elemento, considerado como caso de excepción, que destruye o nulifica su naturaleza intrínseca de ser una sanción.

Por otra parte, la excepción que se comenta no debe ser interpretada, como hasta ahora, lo han hecho las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Juez de Distrito, como algo rígido e inflexible.

Es verdad que el desahogo de una prueba requiere necesariamente de la práctica de una diligencia y, por lo tanto debemos distinguir qué es lo principal y cuál es lo accesorio y de igual manera, cuál es el fondo y cuál es la forma.

Evidentemente el objeto es el de lograr el desahogo de una prueba, esto es lo principal y el fondo de la intención. Lo secundario y la forma de cómo se va a llevar a cabo ese desahogo, es mediante la práctica de una diligencia.

A este respecto hay que recordar que el Diccionario Hispánico Universal menciona que diligenciar es poner los medios necesarios para el logro de una solicitud.

Por lo anterior, para evitar confusiones innecesarias es importante no cambiar la forma por el fondo.

En lo personal, se considera que el supuesto al que se refiere el tercer caso de excepción, respecto a encontrarse pendiente la práctica de una diligencia, debe entenderse como el acto por el cual el procedimiento ha quedado suspendido, que no le corresponde al actor ni al demandado realizar ese acto determinado, sino únicamente al Tribunal que se encarga de llevarlos a cabo.

A mayor abundamiento, debemos afirmar que en el ejemplo anterior, es claro que se encuentra pendiente el desahogo de la prueba de inspección ofrecida por el actor, también es claro que ese desahogo no se ha podido realizar en virtud de que su oferente no ha promovido lo necesario durante seis meses para que su prueba se verifique.

En primer término, ésta es la conducta procesal que se sanciona con la Caducidad; y en segundo término el desahogo en sí de dicha inspección se pudiera denominar como diligencia, pero para llevarla a cabo se requiere de un mandamiento por parte del Tribunal.

Lo anterior parecería un juego de palabras, más sin embargo se pueden diferenciar también con claridad incontrovertible.

Es indudable que falta el desahogo de la prueba de inspección, pues la misma

Jamás ha sido llevada al cabo; por alguna razón, dicho desahogo no fue posible realizarse por conducto del C. Actuario comisionado para el efecto, y por último, se dejó abandonado el juicio durante un tiempo sin que dicha prueba se pudiera realizar.

Como hemos señalado ininidad de veces, el hecho de que una prueba del actor no se haya desahogado, como en el caso, no se le debe imputar al tribunal, sino al propio oferente.

A éste es a quien le corresponde la obligación de indicarle al Tribunal que hace falta el desahogo de una de sus pruebas y sobre todo mediante una promoción, que haga mover y activar la función de la autoridad.

Se considera que en el momento en que dicha autoridad jurisdiccional ordena su desahogo y comisiona al actuario para tal efecto, es aquí donde pudiera cambiar la naturaleza, del desahogo propiamente dicho, para convertirse en una obligación por parte del personal de la autoridad en practicar una diligencia y es en ese preciso instante en que deja de ser un desahogo pendiente y se convierte en una diligencia que ha de practicarse.

4. - Como cuarto caso de excepción, se menciona que el término de Caducidad no se tendrá por transcurrido si se encuentra pendiente la recepción de informes que se hubieren solicitado.

En esta hipótesis se trata naturalmente de algo que se encuentra totalmente fuera del alcance de los miembros que integran la relación jurídica procesal, es decir fuera del alcance del actor, del demandado y de la propia Junta de Conciliación y Arbitraje.

Con bastante frecuencia suele suceder que las partes soliciten al Instituto Mexicano del Seguro Social que rinda informes respecto de la fecha de inscripción de un trabajador al régimen de Seguridad Social, o bien informes respecto a los avisos de modificación de salario de un trabajador dados por una empresa ante ese Instituto, y hasta el informe de la categoría con que una persona fue dado de alta ante el mismo.

Frecuente resulta también, que ese organismo tarde en investigar lo que se le está solicitando y en remitir el informe debidamente contestado, circunstancia que ocasiona que un juicio quede estático hasta en tanto no se rinda el informe que se le solicitó.

Por esta causa, el procedimiento puede quedar suspendido sin el peligro de que transcurra el término para que opere la Caducidad.

5.- Por último, si un procedimiento se encuentra suspendido por estar pendiente la expedición de copias solicitadas por las partes, como el quinto de los casos de excepción, se considera que realmente es un obstáculo que el legislador quiso poner para que fuera todavía más difícil la declaratoria de Caducidad de la acción.

Cabe también la posibilidad que las copias solicitadas por las partes, fueran de tal manera importantes, que se consideraran necesarias para impulsar el procedimiento, pero ¿Para qué se van a solicitar copias si todas las actuaciones se encuentran en el propio expediente?

Por lo que esa excepción carece de razón de ser, pues el hecho de que en un juicio se expidan o no copias solicitadas por las partes, en nada detiene el

procedimiento, y su prosecución. Por lo tanto, esta hipótesis deberá desaparecer como caso de excepción y en consecuencia sí debe transcurrir el término para que proceda la Caducidad.

La única alternativa de interpretación sobre lo que el legislador quiso al establecer esta excepción, tendría que ser el caso en que se hubieran solicitado las mencionadas copias certificadas ante cualquier otra autoridad diferente a la que está conociendo del juicio, de tal manera que dichas constancias fueran imprescindibles en el juicio para poder emitir un dictamen; pero para ello se hace necesario que la parte que las solicitó, las haya anunciado desde el momento mismo en que se ofrecieron sus pruebas, pues de otra manera no se podrían aceptar como pruebas, supervinientes, en virtud de que la parte solicitante de las copias certificadas, ya conocía previamente sobre su existencia.

De no ser esta alternativa o salvedad, no se ve como una simple solicitud de expedición de copias certificadas pueda hacer que el término de Caducidad no se tenga por transcurrido.

4.3 Problemas en su aplicación

El planteamiento de la hipótesis en este trabajo, podría determinarse de la siguiente manera:

En el desarrollo de esta tesis profesional se ha dado a conocer los puntos de vista u opiniones de diversos autores y estudiosos del Derecho Procesal.

Hemos visto la opinión de algunos que se inclinan porque sí debe existir esta figura en el derecho Procesal del Trabajo hasta el grado de denominarla como una

figura autocompositiva, y por otra, hemos observado las críticas de los mayores defensores de los derechos obreros que señalan que la Caducidad es incompatible con la naturaleza social del proceso del trabajo y que es una institución burguesa que debe suprimirse del texto de la Ley.

Si además de esto añadimos los problemas sociales históricos que dieron origen a la Ley Federal del Trabajo y las presiones de los grupos de trabajadores que han incidido en el ánimo de los legisladores, podemos señalar que el Congreso de la Unión debió tener mucho cuidado para redactar la Caducidad, para no herir susceptibilidades en los sectores sociales.

Todo ello ha orillado al legislador a redactar en forma deficiente los artículos en que se contempla esta figura, casi hasta el extremo en que se convierta en algo que podría señalarse como *Obedezcase pero no se Cumpla*.

El primer problema que se presenta es la existencia de los artículos 771 y 772 de la Ley Laboral, que contiene sendas obligaciones a cargo de los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares, en el sentido de vigilar y cuidar bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramitan no queden inactivos.

Esta obligación hace que dichos funcionarios tengan temor o miedo a dar trámite a una solicitud de Caducidad, concretándose a señalar en el acuerdo respectivo que aún no se ha cumplido con el artículo 772, en el sentido de que el actor aún no ha sido requerido para que presente una promoción y aún no ha sido apercibido de que en caso de no presentar esa promoción, operará la Caducidad.

Por esta razón, la autoridad jurisdiccional, deja a un lado lo establecido en el artículo 773 donde lisa y llanamente declara que no ha lugar a acordar de

conformidad y posteriormente, sin mas trámite, señala día y hora para el desahogo de la prueba o pruebas del actor y que se encontraban pendientes de verificar.

Lo anterior, en si, ya causa un agravio al solicitante de la Caducidad, pues se está violando en su contra la garantía de audiencia prevista en el artículo 14 Constitucional y que se ve establecida en el segundo párrafo del artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo.

En segundo término de la problemática de su aplicación, se encuentra la redacción misma del artículo 773 en su primer párrafo, pues como apuntábamos, se debe de afirmar que si se tendrá por transcurrido el término de seis meses sin que el actor haya promovido lo necesario para impulsar el procedimiento, para que de esta manera se pueda ir eliminando una por una las hipótesis señaladas como casos de excepción. Pero esta interpretación que debe ser *A Contrario Sensu*, provoca una gran confusión en los funcionarios de las Juntas.

Se ha dado el caso en la práctica que se deseche la caducidad planteada precisamente porque hace falta el desahogo de las pruebas del actor; y como este ejemplo existen muchos otros.

Por otra parte, ya se mencionaba el supuesto caso que cuando el procedimiento se encuentra suspendido por estar pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes.

A este respecto, las Juntas de Conciliación y arbitraje le dan pleno valor a promociones que no tienden a impulsar el procedimiento para que éste concluya, y basta con que se promueva un cambio de domicilio o un cambio de apoderados, para declarar que por ese simple hecho no procede la Caducidad. Si esto fuera así de

estricto, llegaríamos hasta el absurdo de considerar que la solicitud de Caducidad es también una promoción y por ende, tampoco procede su aplicación.

Otro de los problemas que se presenta, es el que esté pendiente la práctica de una diligencia, el cual ya agotamos anteriormente al estudiar el requisito de excepción correspondiente, pero que sin duda crea una gran controversia al tratar de diferenciar cuándo se está ante un desahogo y cuándo ante la práctica de una diligencia, lo que ocasiona que también se declare como inoperante la Caducidad.

En relación a que se encuentre pendiente la expedición de copias solicitadas por las partes, también es causa de problemas en la aplicación de la sanción, pues basta la solicitud de la expedición de copias, para que se acuerde que no procede la Caducidad, aunque dichas copias no se necesiten.

Es claro que los derechos de los trabajadores son irrenunciables y que las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo son de orden público, pero ello no obsta para que la figura Jurídica de la Caducidad sea reglamentada como se ha hecho, en mi opinión hace una burla de dicha figura jurídica.

Desde que esta institución fue creada en la legislación de 1931, ha sido objeto de críticas y opiniones adversas, ocasionando que el Legislador la vaya debilitando, mitigando su aplicación, siendo más benévolo con los trabajadores, al grado de poner tantos obstáculos que su propia redacción hace imposible la posibilidad de que llegue a aplicarse en la práctica procesal.

Es por esto que se mencionaba el comentario de *Obedezcase pero no se Cumpla*. ¿Qué objeto tiene establecer una figura en la Ley, si contiene elementos que hace nugatoria su aplicación?

Hubiera sido mejor que la institución de la caducidad no se contemplara en el texto de la Ley y así evitarse problemas.

Más sin embargo, tal figura jurídica está plasmada en la ley y hoy por hoy es derecho vigente, por lo que habrá de observarse el artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo en su unidad, sin dejar de interpretarlo en su conjunto, ya que en caso de ser interpretado en forma aislada, es decir, los requisitos sin atender las excepciones o viceversa, se corre el riesgo de no entender su finalidad de evitar que los juicios se eternicen y en consecuencia, se le restaría la importancia que su naturaleza contiene de ser una sanción.

4.4 Forma de Tramitación

Los presidentes de las Juntas y los Auxiliares, tienen como obligación el cuidar, bajo su más estricta responsabilidad que los juicios que ante ellos se tramitan no queden inactivos, debiendo proveer lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario, y dicha obligación se encuentra establecida en el artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo.

Existen diversas razones por las que pueden quedar paralizados los juicios, pero la más frecuente es el hecho de que existe un gran número de expedientes de juicios que se tramitan, siendo casi imposible llegar a detectar cuáles de ellos se encuentran suspendidos.

Ante esta situación, se considera que no se le debería dejar toda la responsabilidad a la autoridad jurisdiccional, en virtud de que las partes conocen bien el estado que guardan sus juicios y en todo caso deben promover lo necesario para la continuación del procedimiento toda vez que son las partes quienes

tiene el interés jurídico principal en que los mismos se resuelvan con prontitud, coadyubando con la autoridad para que se cumpla con lo establecido en el artículo 771 ya mencionado.

Recordemos que esa actitud no sólo es un acto de voluntad de las partes, sino también una obligación de los propios contendientes para que sus derechos sean reconocidos por una resolución definitiva.

Es lógico que la autoridad Jurisdiccional no llegue a darse cuenta cuando un juicio se encuentra suspendido o paralizado, precisamente por el cúmulo de expedientes que tiene que atender.

Por otro lado, las partes contendientes incluyendo a sus asesores o abogados, si tienen un conocimiento particular sobre el estado que guardan sus asuntos y por esta razón, deben ser los más indicados en evitar que sus Juicios no queden detenidos indefinidamente.

Pero cuando la autoridad no provee lo que conforme a la Ley corresponda y cuando las partes no activan el proceso para su continuación, entonces transcurrirá el tiempo hasta que cualquiera de las partes que integran la relación procesal, se den cuenta de ello.

Ante esta eventualidad, pueden suceder tres situaciones:

PRIMERA: Que quien se dé cuenta sea el actor, y lógicamente actuará promoviendo para que continúe el procedimiento.

SEGUNDA: Puede darse el caso que la propia autoridad sea quien

detecte que el juicio se encuentra inactivo.

TERCERA: Que sea el demandado quien se percate del estado que guarda el juicio y si se reúnen los requisitos de procedibilidad, solicitará la Caducidad de la acción.

De presentarse la primera hipótesis, se interrumpe la inactividad, y en consecuencia se interrumpe el término para que la Caducidad opere.

Pero cuando se presenta cualesquiera de las otras dos hipótesis, entonces debe analizarse la situación que provocó la paralización del juicio y actuar en consecuencia.

En cualquiera de las dos hipótesis mencionadas, se encontrará que transcurrió un determinado lapso de tiempo y que existió una inactividad de las partes, lo que nos lleva a pensar que la caducidad se puede tramitar de Oficio o a petición de Parte.

4.4.1 Procedimiento de oficio

La misma Ley Federal del Trabajo prevee el supuesto de que el Tribunal detecte un juicio inactivo y en todo caso, debe prevalecer la Regla General de proveer lo que conforme a la Ley corresponda.

De no ser esto posible, es decir, que la autoridad se vea impedida para acordar lo necesario para la prosecución del juicio, el Legislador se antepuso a tales circunstancias y sin olvidar el espíritu proteccionista obrero, redactó el artículo 772 en la reforma de 1980 para no perjudicar los intereses de los trabajadores cuando éstos son los demandantes.

El precepto legal mencionado se plasmó de la siguiente manera:

Artículo 772.- Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente. apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a éste el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.

En este artículo se presume ya la imposibilidad de la autoridad de aplicar la Regla General, además sólo podrá aplicarse cuando el demandante sea el trabajador y por último dispone que ya haya transcurrido un lapso de tres meses sin existir promoción de su parte.

Decimos que esta disposición legal protege los intereses de la clase trabajadora, pues en el caso de que sea un patrón demandante, lo que no es muy común, no podrá aplicarse este artículo.

El Legislador, velando o tutelando los intereses de los trabajadores, creó una salida muy hábil para evitar que se les perjudique obligando a los Presidentes de las Juntas a no aplicar la Caducidad, debiendo dar otra oportunidad al trabajador para que promueva.

Esta oportunidad no es otra cosa más que un recordatorio al trabajador de que su juicio ha quedado inactivo durante tres meses y asimismo le está haciendo notar que no puede continuar el trámite del juicio porque falta algún elemento que es necesario se le de a conocer por parte del trabajador para su prosecución.

Este recordatorio debe hacerse del conocimiento del trabajador mediante un requerimiento para que presente una promoción, en la que le facilite al Tribunal los elementos necesarios para acordar la reanudación del proceso.

Por otra parte, este precepto no establece el término de tiempo que se le concede al trabajador para presentar su promoción, por ello debemos remitirnos al artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo que menciona:

Artículo 735.- Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término, éste será el de tres días hábiles.

Bajo esta fórmula, el Presidente de la Junta requerirá al trabajador para que presente esa promoción que es necesaria para continuar el trámite del juicio, pero al mismo tiempo debe apercibirlo de que en caso de no presentar dicha promoción en el término de tres días hábiles a partir de la notificación de dicho proveído, operará la Caducidad a que se refiere el artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, debe entenderse que por tratarse de un procedimiento que la autoridad realiza oficiosamente, también deben reunirse los requisitos de procedencia y de excepción que dicho precepto señala en su primer párrafo, con la salvedad de que en este único caso el término es de TRES meses y no de SEIS,

Asimismo, la Caducidad debe aplicarse en este caso, sin trámite alguno, es decir, sin hacer caso al segundo párrafo del artículo 773, en virtud de que estamos en un procedimiento que se ha iniciado a instancia de la autoridad y de forma oficiosa.

Sin embargo, el único trámite que la Ley obliga a la Junta a realizar, consiste en que si el trabajador está patrocinado por un Procurador Auxiliar de la Defensa del Trabajo, el proveído al que hemos venido haciendo referencia, se deberá notificar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que sea dicha institución quien por conducto de uno de sus Procuradores Auxiliares presente la promoción necesaria para continuar con el trámite del juicio.

Por otra parte, si el trabajador no estuviera patrocinado por un Procurador del Trabajo, aún así, la Junta deberá notificar dicho acuerdo a la citada Procuraduría para el efecto de que la misma intervenga en el juicio con un doble propósito.

PRIMERO.- Para que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción.

SEGUNDO.- Para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.

Es lógica la forma de pensar del Legislador, al darle intervención a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, si tomamos en cuenta las funciones que el mismo ha atribuido a dicha institución en el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo, el cual es del tenor siguiente:

Artículo 530.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones

siguientes:

I.- Representar o asesorar a los trabajadores y a su sindicato, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.

II.- Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato.

III.- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Suponiendo que aún de dichas atribuciones no se desprenda la intervención mencionada, el propio artículo 772, lo hace por mandato de Ley, autorizándolos únicamente para los efectos mencionados.

Frente a esto, es pertinente el comentario que hace el Lic. Rafael Tena Suck y el Dr. Hugo Italo Morales al respecto: "...Esto no implica que estén facultados los procuradores para impulsar el procedimiento por sí mismos, ya que en México el procedimiento es dispositivo no inquisitivo y sólo las partes lo pueden iniciar y motivar."⁴⁴

Como manifestamos, es lógica la forma de pensar del Legislador al darles la intervención referida, pero no debemos olvidar que el juicio se encuentra paralizado aún por tres meses, y si el trabajador no es patrocinado por la Procuraduría, la pregunta obligada será ¿Cómo podrá el Procurador intervenir ante el trabajador?

⁴⁴ Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales. Op. Cit. p. 77

Los únicos elementos que tiene el Procurador a su alcance es el expediente mismo del juicio y de ahí, solo puede obtener el domicilio que el trabajador señaló para oír y recibir notificaciones, el cual seguramente será el domicilio de los abogados o asesores particulares que lo patrocinan, pero no cuentan con el domicilio particular del trabajador.

Si a esto le agregamos el posible hecho de que se hubiera señalado en la demanda del trabajador los estrados o el boletín laboral para oír notificaciones, entonces la propia Procuraduría se encuentra también imposibilitada para cumplir con el mandato de Ley y del Presidente de la Junta.

En conclusión, es lógica la forma de pensar del legislador, pero completamente impráctica la fórmula establecida.

4.4.2 Procedimiento a petición de parte

De las tres situaciones que dejamos asentadas anteriormente, hemos visto lo que puede suceder si el actor o la autoridad jurisdiccional se dan cuenta de la existencia de la inactividad de un juicio, faltando únicamente por analizar la hipótesis en que el demandado sea quien se percate del estado que guarda su juicio.

Ante todo, se deben reunir los requisitos esenciales o de procedencia así como los requisitos de excepción que ya analizamos en capítulos anteriores y que se encuentran contenidos en el primer párrafo del artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo.

En este tema se hace necesario estudiar el segundo párrafo del precepto legal mencionado para estar en posibilidad de saber qué trámite debe realizarse.

El contenido de dicho párrafo es el siguiente:

Artículo 773.- Cuando se solicite que se tenga por desistido el actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

Como principio de orden, y porque el procedimiento laboral es de carácter dispositivo, debe haber una solicitud de petición de Caducidad a instancia de la parte que se ve lesionada en sus intereses por la inactividad del juicio.

Esta solicitud debe hacerse por escrito, señalando con precisión la petición de tener por desistido al actor de las acciones intentadas y asentar los motivos que tiene para ello, en los términos que se recomiendan con el siguiente ejemplo:

"Que en virtud de haber transcurrido con exceso el término de seis meses a que se refiere el artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo, sin que la parte actora haya promovido lo necesario para impulsar la continuación del procedimiento, solicita se le aplique en sus términos y con — todas sus consecuencias, el precepto legal invocado y se le tenga por desistido de todas y cada una de las acciones que intentó en su escrito inicial de demanda.

Así mismo se manifiesta que de acuerdo al estado que guardan los autos, se han cumplido todos los requisitos esenciales para la procedencia de la Caducidad.

Por lo que, con fundamento en el segundo párrafo del artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo, y a efecto de respetar la garantía de audiencia de los interesados, solicita se señale día y hora para que tenga verificativo la audiencia incidental a que

se refiere el citado precepto con la finalidad de ofrecer pruebas, exclusivamente en relación con la, procedencia o improcedencia del desistimiento.

Una vez depositada la solicitud ante la Junta respectiva, la misma cuenta ya con los motivos suficientes para que con fundamento en este segundo párrafo del artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo, dicte un acuerdo en el que tenga por recibida la petición del demandado y se señale día y hora para que tenga verificativo la audiencia que prevee el precepto legal invocado, ordenando citar a las partes que intervienen en el juicio con los apercibimientos legales correspondientes, de que en caso de no comparecer a la audiencia señalada, se les tendrá por perdido su derecho para ser oídos, para ofrecer pruebas y se dictará la resolución respectiva.

4.4.3 Tramite incidental

El Capítulo IX del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, establece únicamente las cuestiones que se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento y que suspenden el procedimiento principal hasta que se haya resuelto la cuestión que la originó.

Asimismo, el artículo 765 señala lo siguiente:

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

Seguramente este artículo se refiere a los incidentes que no son cuestión de previo y especial pronunciamiento, entre los que se podría contemplar, entre otros, a las tachas de testigos, reposición de autos y la Caducidad.

Pero el segundo párrafo del artículo 773, es muy claro al establecer que la Junta citará a las partes a una audiencia, que deberá ser de carácter incidental en la que deberá oír a las partes contendientes y recibir las pruebas que éstas ofrezcan.

Ahora bien, dichas pruebas sólo deben referirse única y exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, descartando la posibilidad de que se ofrezcan pruebas en relación con el procedimiento principal.

En este sentido, decimos que debe ser una audiencia de carácter incidental, en virtud de que el procedimiento ya se encuentra suspendido desde hace seis meses y además porque la resolución que se dicte puede dar por terminado anticipadamente el procedimiento principal.

Una vez llegado el día y la hora para la celebración de dicha audiencia, el demandado en el principal y actor en la Caducidad, deberá ratificar su petición de tener por desistido al actor de las acciones intentadas en el juicio principal y ofrecerá las pruebas relativas únicamente con la cuestión planteada.

Estas pruebas deben tener por objeto acreditar que se han reunido los requisitos de procedencia y que no existe alguna excepción para que la Caducidad opere y se aplique con todas sus consecuencias legales.

Podríamos resumir las pruebas ofrecidas por el actor incidentista en las siguientes:

I.- El Informe que rinda el C. Archivista adscrito a la Junta de conocimiento, con el objeto de saber si desde hace seis meses existe alguna promoción de la parte actora en el principal.

II.- Sucesivamente a la anterior prueba, la certificación que haga el C. Secretario de Acuerdos de que a partir de la última actuación a la fecha de presentación de la solicitud de Caducidad, ha transcurrido con exceso el término de seis meses, sin que exista promoción alguna que impulse el procedimiento y asimismo, que certifique que aún queda pendiente por desahogar alguna prueba del actor en el principal.

III. - La Instrumental de Actuaciones consistente en todo lo actuado en expediente principal, en especial para acreditar el hecho de que desde la última actuación, anterior a la promoción de Caducidad, transcurrió con exceso el término de seis meses sin que el actor hubiera promovido lo necesario para impulsar el procedimiento.

IV.- La Presuncional Legal y Humana, en especial la que se derive de los siguientes hechos:

a) Que la parte actora en el principal ha perdido el interés jurídico para deducir las acciones intentadas en su escrito inicial de demanda.

b) La falta de interés de la parte actora en que se desahoguen las pruebas que aún le quedan pendientes por desahogar.

c) Que la única razón por la que ha quedado inactivo el procedimiento, le es imputable al actor en el principal.

Por su parte, el actor en el procedimiento principal y demandado en el incidente de Caducidad, deberá tratar de contestar la petición de desistimiento y ofrecerá las pruebas que estime convenientes para acreditar que si promovió lo

necesario para la continuación del proceso, o que el término para la Caducidad jamás empezó a correr.

Por último, la Autoridad Jurisdiccional después de oír y recibir las pruebas que ofrecieron las partes y después de haber desahogado las pruebas que lo ameriten, dictará la resolución que corresponda.

Esta resolución puede ser en el sentido de que es fundado el desistimiento de las acciones intentadas por el actor, o bien, puede ser en el sentido de que se niegue la procedencia de la Caducidad.

4.4.4 Problemática de interpretación

El Maestro Mario Salinas Suárez del Real hace un comentario en el que dice: "Se ha hecho nugatoria la Caducidad, con la obligación señalada al Presidente de la Autoridad Jurisdiccional de avisar a los tres meses de la paralización del proceso para que actúen, siendo el caso de que mientras esto no acontezca, no corre el término, lo que va a traer como consecuencia un rezago en los Tribunales Laborales de juicios sin terminar".⁴⁵

Por otra parte, existe una ejecutoria de los Tribunales Colegiados de Circuito que avala el anterior criterio y cuyo contenido es el que ahora se transcribe:

CADUCIDAD OPERANCIA DE LA.- Para que opere la caducidad contemplada en el artículo 773 de la Ley Laboral, tratándose del trabajador, debe cumplirse previamente con lo establecido en el párrafo primero del artículo 772 de ese propio ordenamiento, en el cual se establece: "Cuando para continuar el trámite

⁴⁵ Mario Salinas Suárez del Real, Op. Cit. p. 24

ese propio ordenamiento, en el cual se establece: "Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente"; consecuentemente, mientras no se realice el requerimiento y apercibimiento al trabajador, incuestionablemente no opera la caducidad aludida.

Amparo en revisión £61/87. Armando Velasco Guerra y otro. 12 de noviembre de 1987. Ponente: -Roberto Gómez Arguello. Secretario: Alberto Flores Gutiérrez. (PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL PRIMER CIRCUITO. INFORME 1987. TERCERA PARTE. PAG- 266).

A este respecto el Licenciado Francisco Ross Gámez hace otro comentario en el que resume en pocas palabras la problemática de esta interpretación: "Como un comentario adicional de importancia, vale la pena manifestar que la exposición de motivos de las reformas, en ocasión a la figura jurídica de la Caducidad, expresa que el término para que opere dicha institución comenzará a contarse a partir de la notificación que se haga al trabajador, y como dicha notificación normalmente tendrá que actualizarse después de tres meses de inactividad procesal, según lo establece el primer párrafo del precepto que se analiza, (Art. 772 de la Ley Federal del Trabajo) resulta en consecuencia que la Caducidad operará hasta los nueve meses en que el actor dejó de promover; criterio éste que de aceptarse, sería inconsecuente, ilógico e injusto. Afortunadamente la interpretación tradicional o auténtica no es la más socorrida por las autoridades encargadas de dirimir las controversias".⁴⁶

⁴⁶ Francisco Ross Gámez. Op.Cit..p. 75

Es evidente que existe una contradicción de opiniones y criterios de interpretación, sin embargo se considera que debemos seguir el principio o la máxima de derecho que versa: *Donde la Ley no distingue, no debemos distinguir.*

Del contenido de los artículos 771, 772 y 773 de la Ley Federal del Trabajo jamás se desprende expresamente que la aplicación del artículo 773 mencionado jamás podrá aplicarse si no se ha dado cumplimiento al artículo 772.

Se considera que son hipótesis completamente diferentes las que cada artículo establece, por ello ya dedicamos un breve estudio a cada uno de ellos.

Por otra parte, de interpretarlos como se menciona en la ejecutoria transcrita, caeríamos en una invasión de supuestos jurídicos que son diferentes.

Como dejamos asentado, el artículo 772 provee el supuesto en que la autoridad, se da cuenta de que un juicio está inactivo y entonces debe actuar como lo ordena el citado precepto.

Pero tratándose del supuesto del artículo 773, el demandado no tiene la culpa ni tampoco es responsable de que la Junta por el cúmulo de expedientes que tiene en trámite, no se de cuenta de ello.

De haberlo querido el Legislador, también hubiera obligado al demandado a hacer saber a la Junta de que su juicio se encuentra inactivo y en consecuencia si se tendría que agotar previamente lo establecido en el artículo 772, y consecuentemente la ejecutoria mencionada si tendría razón de ser.

Sin embargo, al no haber disposición que así lo indique, el demandado no

tiene por qué esperar a que la Junta actúe, en virtud de que dicha espera también puede ser eterna, y como generalmente es el patrón el demandado y generalmente corren en su contra los salarios caídos.

Por esta razón se considera que la citada ejecutoria no es adecuada al respecto, toda vez que de interpretarse en esa forma, si sería inconsecuente, ilógica, injusta y si haría nugatoria la Caducidad.

Por lo tanto, debemos afirmar que si la Junta no se da cuenta y por lo mismo no aplica lo establecido en el artículo 772 se debe aplicar sin más trámite el contenido del artículo 773 con todas sus consecuencias legales.

En otro orden de ideas, surge el problema de que el Presidente de la Junta después de haber detectado un proceso inactivo durante tres meses, cumple con lo ordenado por el artículo 772 y el trabajador no obstante de ser requerido para que promueva, no lo hace, el demandado no tiene porqué esperar a que transcurran otros seis meses de inactividad sin que la Junta resuelva al respecto, sino que, habiendo transcurrido tres meses después de que corrió el término concedido al actor para que promoviera, debe hacer la solicitud que establece el artículo 773 y pedir que se le tenga al actor por desistido de las acciones intentadas en su contra.

Solicitud a petición de parte que desde mi personal punto de vista, si debe proceder.

CAPÍTULO V
INTERRUPCIÓN Y SUSPENSIÓN DEL TÉRMINO

La Sociedad y el Estado tienen particular interés en que se imparta justicia con prontitud, evitando con ello que los procesos judiciales *se alarguen* y se acumulen los expedientes en las Secretarías y los archivos de los Tribunales con juicios inactivos.

Así mismo, el impulso procesal corresponde a las partes, por lo que si el proceso no avanza por causas ajenas a ellas, no se les puede imputar dicha paralización y por lo tanto, tampoco debe operar la Caducidad.

Existen motivos jurídicos que permiten la suspensión temporal del procedimiento como son los relativos a la tramitación de los incidentes calificados como de *Previo y Especial Pronunciamiento*. Es decir, aquellas cuestiones que deben resolverse con antelación, para poder continuar la secuela en lo principal.

Este tipo de incidentes los regulan los artículos 762 y 763 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo a los cuales suspenden el proceso las cuestiones relativas a Nulidad, Competencia, Personalidad, Acumulación y Excusas.

Asimismo, se dispone que cuando se promueva una cuestión de esta naturaleza dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano oyendo a las partes y continuándose el procedimiento de inmediato.

Cuando se trate de Nulidad, Competencia, Acumulación y Excusas dentro de las veinticuatro horas siguientes, se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá.

De lo anterior puede observarse que en el procedimiento laboral se pretende limitar la paralización del procedimiento, reduciendo al mínimo los efectos suspensivos de las cuestiones incidentales.

Ahora bien, cuando las partes están en posibilidad de actuar y promover en el juicio y no cumplen con ese deber, la Ley sanciona ese desinterés con la aplicación de la caducidad, toda vez que el procedimiento del Juicio se ha quedado paralizado.

Sin embargo, existen causas o motivos que hacen que el término para que proceda la Caducidad deje de transcurrir, o bien que ni siquiera empiece a correr y en todo caso, estamos hablando de la Interrupción o Suspensión del término en la Caducidad.

En ambos casos, debemos aclarar, que el juicio se ha detenido en el tiempo e igualmente no existió promoción alguna que impulse el procedimiento.

5.1 Interrupción

La palabra interrumpir, deriva del latín interrumpiré, que significa romper la continuidad de una cosa e igualmente cesar, cortar, detener, diferir, discontinuar. "Lo que significa que en la instancia, cuando se llevan a cabo actos procesales que promuevan su continuidad, vitalizará el proceso enfermo".⁴⁷

De esta manera, el término de la Caducidad que se encuentra transcurriendo, pero que aún no llega a su fin, se ve cortado o detenido únicamente con una promoción del actor que era necesaria para continuar con el procedimiento.

⁴⁷ Mario Salinas Suarez del Real. Op.Cit, p. 21

En esta promoción se debe manifestar claramente que es para que el procedimiento continúe, señalando con precisión la o las pruebas que están pendientes de desahogo, solicitando se señale día y hora para su celebración o bien, se le deben proporcionar los elementos necesarios a la Junta, para que ésta acuerde lo que conforme a la Ley corresponda

Así, cuando el procedimiento se continúa por dicha promoción, el término de Caducidad que legalmente estaba transcurriendo, se interrumpe y cesa su continuidad; teniendo que volver a transcurrir otra inactividad para que dichas causas de suspensión vuelvan a acontecer y así tener nuevos motivos para la Caducidad.

Éste es uno de los motivos por los cuales la Caducidad y la sanción que lleva en si misma, no se pueda aplicar, en virtud de que se vio el interés de la parte demandante en que su juicio llegue a su fin.

Otro caso de interrupción del término de la Caducidad, es el que nos comenta el Lic. Rafael Tena Suck y el Dr. Hugo Italo Morales y que establece la Ley, para no dejar desprotegida a la clase trabajadora, diciendo: "El artículo 728 de la Ley de 1970, determinaba que el proceso se interrumpe por muerte o incapacidad mental de cualquiera de las partes, salvo que estuviese debidamente representada. Si la causa de interrupción se justifica antes de dictado el laudo y dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que ocurrió, se declarará la nulidad de lo actuado a partir de dicha fecha. No es obstáculo para declarar a la nulidad que se hubiese tenido al actor por desistido de la acción".⁴⁸

⁴⁸ Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales. Op .Cit. p. 104.

Por otra parte dicho artículo fue reformado en 1980, redactándose los artículos 774 y 775 que señalan:

Artículo 774- En caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, la junta hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley.

Artículo 775- El procurador auxiliar tendrá las facultades y responsabilidades de un mandatario; deberá presentar las promociones necesarias para la continuación del procedimiento, hasta su total terminación.

Reunidos los requisitos a que se refieren los artículos que anteceden, Cesará la Representación del Procurador Auxiliar en el juicio en que intervino.

En el anterior artículo 728, se protegía a ambas partes en el juicio, mientras que en la Ley vigente, solo se protege los intereses del trabajador.

Pero también por esta razón, si el término de caducidad se encontraba corriendo, y sobreviene la muerte del trabajador, dicho término será interrumpido y por lo mismo se vera suspendida la posibilidad de la Caducidad, hasta en tanto comparezcan a juicio los beneficiarios del trabajadores y se encuentren legalmente representados, para no dejarlos en estado de indefensión.

Una vez ocurrido lo anterior, tendrá que volver a transcurrir otra inactividad para que dichas causas de suspensión vuelvan a acontecer, lo cual se considera poco probable.

La representación que se le da al Procurador de la Defensa del Trabajo es por

mandato de Ley, mientras que no comparecen a juicio los beneficiarios del trabajador, lo anterior, "Sin que sea necesario que la representación la lleve la albacea del juicio sucesorio como en el derecho civil".⁴⁹

Sin embargo quedan en pie los comentarios que hicimos al analizar el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo en el capítulo V.

5.2 Suspensión

Otro de los motivos por los cuales la Caducidad no se puede aplicar, es por el hecho de que el término para que proceda no haya empezado a correr.

Esto es, que exista una causa por la cual dicho término no transcurra, aún cuando el juicio se encuentre paralizado.

Podemos definir la Suspensión del proceso como "La paralización del procedimiento por la realización de un hecho o por el establecimiento de una situación que impide temporalmente el desarrollo normal del juicio".⁵⁰

Al respecto, podemos resumir las causas de suspensión del proceso, sin perjuicio de que corra el término de Caducidad en el Derecho Procesal del Trabajo, en dos situaciones: De Hecho y de Derecho:

⁴⁹ Ibid, p. 104.

⁵⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. p. 3034.

prevee su existencia en el artículo 365 del Código Federal de Procedimientos Civiles y que opera cuando el Tribunal del juicio no está en posibilidad de funcionar por un caso de fuerza mayor, como puede ser en caso de guerra, revoluciones, terremotos, etc.

Otra de las situaciones de hecho que tampoco está establecida en la Ley Federal del Trabajo, es el que sucede cuando alguna de las partes o su representante procesal, en su caso, sin culpa alguna suya, se encuentra en la absoluta imposibilidad de atender al cuidado de sus intereses en el litigio, lo que consideró que ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, es muy difícil que se declare procedente.

No obstante que estas causas de suspensión no se encuentran previstas en la Legislación Laboral, son situaciones que de alguna manera hacen presumir que existe un desinterés por parte de la persona que accionó la actividad jurisdiccional y por lo tanto se considera que deberían tenerse como válidas en el procedimiento del trabajo.

5.2.2 Las Causas de Derecho

Son las que si se encuentran establecidas en nuestra Ley Federal del Trabajo, y observa su fundamento en el propio artículo 773, pues son los casos señalados como de excepción.

Concretamente nos estamos refiriendo a lo que en capítulos anteriores se señalaba que debían interpretarse a contrario sensu.

Este artículo contiene, sin decirlo expresamente, varios supuestos de suspensión que ocasionan que no transcurra el término de Caducidad.

Señalando que: No se tendrá por transcurrido dicho término y en consecuencia el término para el desistimiento tácito de la acción no puede empezar ni correr, a saber:

- a) Si están desahogadas las pruebas del actor.
- b) Si está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes.
- c) Si está pendiente la práctica de alguna diligencia.
- d) Si está pendiente la recepción de informes que se hubiesen solicitado.
- e) Si está pendiente la expedición de copias que se hubiesen solicitado.

Un tema bastante controvertido y discutido por los juristas, ha sido el efecto que produce la declaratoria de Caducidad en relación a la Instancia y en relación a la Acción.

5.3 Efectos de la Caducidad

5.3.1 En relación a la instancia

El Derecho procesal concibe la idea de que la Caducidad debe producir únicamente la extinción de la instancia, pudiendo las partes iniciar un nuevo Juicio si aún no ha prescrito el término de la acción.

Idea fundamentada en lo previsto por los artículos 378 del Código Federal de

Procedimientos Civiles y en el artículo 137 Bis del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

En cuanto al Código Federal, se establece lo siguiente:

Artículo 378.- La Caducidad en los casos de las fracciones II y IV (del artículo 373), tiene por efecto anular todos los actos procesales verificados y sus consecuencias, entendiéndose como no presentada la demanda; y en cualquier juicio futuro sobre la misma controversia, no puede invocarse lo actuado en el proceso caduco. Esta Caducidad no influye, en forma alguna, sobre las relaciones de derecho existentes entre las partes que hayan intervenido en el proceso.

En cuanto se refiere al Código Procesal del Distrito Federal, se señala en las fracciones II y III lo siguiente:

Artículo 137 Bis.-

II.- La Caducidad extingue el proceso, pero no la acción; en consecuencia se puede iniciar un nuevo juicio, sin perjuicio de lo dispuesto en la fracción V de este artículo;

III.- La Caducidad de la primera instancia convierte en ineficaces las actuaciones del juicio y las cosas deben volver al estado que tenían antes de la presentación de la demanda y se levantarán los embargos preventivos y cautelares. Se exceptúan de la ineficacia susodicha las resoluciones firmes sobre competencia, litispendencia, conexidad, personalidad y capacidad de los litigantes, que regirán en el juicio ulterior se promoviere. Las pruebas rendidas en el proceso extinguido por caducidad, podrán ser invocadas en el nuevo si se promoviere, siempre que se

litispendencia, conexidad, personalidad y capacidad de los litigantes, que regirán en el juicio ulterior se promoviere. Las pruebas rendidas en el proceso extinguido por caducidad, podrán ser invocadas en el nuevo si se promoviere, siempre que se ofrezcan y precisen en la forma legal.

Lo dispuesto en las legislaciones anteriores, ha sido el sustento de los juristas para afirmar que la Caducidad sólo extingue el proceso en su instancia, y además, que la propia Ley faculta a las partes a promover un nuevo juicio, aunque con las salvedades correspondientes.

A lo que el Dr. Alberto Trueba Urbina y al Lic. Mario Salinas Suárez del Real, señalan que lo único que debe caducar es la instancia y no la acción.

5.3.2 En relación a la acción

Esta controversia sobre los efectos que produce la Caducidad, ha sido combatida desde el día en que fue promulgada la Ley Federal del Trabajo de 1931. y en ese sentido el propio Dr. Alberto Trueba Urbina mencionó que: "La acción sustantiva del trabajo, cuando es intentada por los patrones, puede ser renunciable; en tanto que la misma acción, ejercitada por los trabajadores, es irrenunciable. Porque entendida la acción sustantiva como el Derecho mismo en ejercicio, la renuncia de ésta implicaría a su vez renuncia de derechos, cosa que prohíbe expresamente la Constitución y la Ley del Trabajo con sanción de nulidad".⁵¹

También el artículo 479 de la citada legislación fue objeto de múltiples críticas y presiones sociales, hasta darse el caso de que fuera reformado en 1970 y 1980. Asimismo, es pertinente señalar que dichas reformas fueron atenuando la

⁵¹ Alberto Trueba Urbina, Op. Cit. p. 129

Sin embargo, el artículo 479 de esta Ley fue declarado Constitucional por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como puede verse, en la Jurisprudencia que a continuación se transcribe:

Constitucionalidad del Artículo 479 de la Ley Federal del Trabajo- El artículo 479 de la Ley Federal del Trabajo no puede considerarse como contrario al espíritu del artículo 123 constitucional, toda vez que no implica renuncia de los derechos de los trabajadores, limitándose a imponerles una obligación en caso especial, a efecto de hacer más expedita la administración de justicia, de facilitar las labores de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y de poner en condiciones a dichas autoridades, de resolver los conflictos. De lo anterior se desprende que el desistimiento de la acción impuesta por el artículo 479, resulta de la falta de cumplimiento de un acto, que no implica en manera alguna, renuncia de los derechos de los trabajadores y que si bien la administración de justicia está lista para intervenir en su favor, puede lícitamente obligarlos a que colaboren con ella, para la más pronta y eficaz resolución de las controversias.

La circunstancia de que el término para la caducidad en el procedimiento jurisdiccional civil sea más amplio que el señalado para la laboral, no puede ser motivo suficiente para declarar que el artículo 479 de la Ley Federal del Trabajo sea inconstitucional, si se toma en cuenta la naturaleza de las controversias de que conocen ambas jurisdicciones: en la civil se trata de litigios en que se afectan intereses rigurosamente particulares, en tanto que en los del trabajo el interés social público y titular, impone una mayor celeridad en su resolución, que justifica la brevedad de todos los términos procesales.

Nota: Las disposiciones citadas en la tesis son las que estaban en vigor cuando se aprobaron las ejecutorias que las contienen, Sexta Epoca, Primera Parte: Vol LI,

Pág. 69. A.R. 2106/59. Francisca Merino Alcantar y Coags. (Acumulados.) Unanimidad de 16 votos. Vol. LXXVI, Pág. 11. A.R. 626/62. unión de Estibadores y Jornaleros del Puerto de Veracruz. Unanimidad de 18 votos.

Séptima Epoca. Primera Parte: Vol. 14, Pág. 19. A.R. 5142/62. Luis Aguilera Alfares. Unanimidad. de 18 votos. Vol. 20, Pág. 31. A.R. 5959/63. Lucio Martínez Vázquez. unanimidad de 17 votos. Vol. 25. Pág. 31- A.R. 9403/68. Valentín Morales Torres Unanimidad de 16 votos. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, Pleno, Págs. 53 y 54.

No obstante que el artículo 479 fue reformado por los artículos 726 y 727 en 1970 y a su vez éstos fueron reformados por los artículos 771, 772 y 773 de la actual Legislación, lo único que jamás se modificó con dichas reformas, es el hecho de que la Figura Jurídica de la Caducidad en el Derecho Procesal del Trabajo produce la extinción de la acción.

En otras palabras, el hecho que se declare que se tiene por desistida de la acción a una persona, significa que ya no puede ejercitar su acción nuevamente y en consecuencia, no podrá existir un nuevo juicio, máxime, si la propia Ley no lo establece como ocurre en el Derecho Procesal Civil.

Se cree, que si la Legislación laboral condiciona la aplicación de la Caducidad con una serie de obstáculos que impiden su ejecución casi hasta el grado de hacerla nugatoria, justo es que la sanción que trae consigo sea verdaderamente ejemplar como para pretender olvidarla.

CONCLUSIONES

A partir de que fue incluida la Caducidad en el artículo 479 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, esta institución fue atacada a tal grado, que las presiones políticas y las críticas del sector obrero influyeron en el ánimo del Legislador, menguando y atenuando sus efectos en las reformas subsecuentes, de tal manera que los preceptos legales vigentes contienen elementos que hacen nugatoria su aplicación, por lo que el problema de fondo no se vio resuelto.

Se cumple con el objetivo general en el presente trabajo al exponer claramente mediante casos prácticos que la figura de la Caducidad aparece contemplada en la Ley pero en la práctica jurídica no se aplica, por lo que no existe una equidad en el procedimiento, existiendo una aplicación de justicia en las Juntas de Conciliación y Arbitraje totalmente proteccionista.

La Caducidad puede confundirse con otras figuras jurídicas afines, sin embargo cada una de ellas cuenta con elementos propios que las identifican y diferencian entre sí. En relación con la Prescripción, ésta es netamente de derecho sustantivo y la Caducidad corresponde al derecho procesal; respecto a la Preclusión, ésta puede tener por perdido un derecho procesal y quizá no influya en el sentido de la resolución definitiva, mientras que la Caducidad da por terminado un proceso en forma anticipada, sin que se dicte un fallo definitivo.

Existe un especial interés en la sociedad y el estado en que no haya litigios, pero ante esta imposibilidad también existe el propósito de acortar la duración de las contiendas, tratando de impedir que los pleitos se eternicen y queden sin resolver. Para lograrlo se ha hecho necesario crear una figura autocompositiva

con naturaleza de ser una sanción que castigue el desinterés de las partes, siendo la Caducidad una solución incómoda pero necesaria.

Por la forma en que se encuentran redactados los artículos relativos a la Caducidad en la Ley Federal del Trabajo, se ha convertido esta institución en algo que podría señalarse como *Obedezcase pero no se Cumpla* en virtud de que su propia redacción hace nugatoria su aplicación.

En este trabajo se manifestó que cuando la autoridad no provee lo que conforme a la Ley corresponda y cuando las partes no activan el proceso para su continuación, transcurrirá el tiempo hasta que cualquiera de las partes que integran la relación procesal, se de cuenta de ello.

Ante tales circunstancias pueden suceder tres situaciones:

a) Que quien se de cuenta sea el actor y, lógicamente actuará promoviendo para que continúe el procedimiento, interrumpiendo así, el término para que opere la Caducidad.

b) Que la propia autoridad sea quien detecte que el juicio se encuentra inactivo, debiendo proveer lo que conforme a la Ley corresponda, y

c) Que sea el demandado quien se percate del estado que guarda el juicio y si se reúnen los requisitos de procedibilidad, solicitará la declaratoria de Caducidad.

Cuando la autoridad es quien se da cuenta que un juicio se encuentra inactivo, debe prevalecer la regla general de proveer lo que conforme a la Ley

corresponda y cuando esto sea imposible, deberá requerir al trabajador para que promueva lo necesario, con el apercibimiento de que si no lo hace, operara la Caducidad.

Pero, si el trabajador no promueve y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo se encuentra imposibilitada para coadyuvar en el proceso, entonces la Caducidad debe operar a los tres meses siguientes, es decir, sin que se cumpla con el trámite establecido por el artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo.

En este caso, la Caducidad debe operar de Oficio, en virtud de que ya se le respetó al trabajador su garantía de audiencia.

El segundo párrafo del artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo determina el procedimiento que ha de seguirse cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas.. Por principio de orden, debe haber una solicitud de petición de Caducidad para que la autoridad abra un incidente, por lo tanto la Caducidad también puede ser solicitada a Petición de Parte y en los seis meses que señala la Ley.

No es obstáculo que la autoridad, con anterioridad, no hubiera prevenido al actor con la finalidad de que promueva para que la Caducidad sea declarada procedente.

En resumen, las únicas causas de interrupción del término de la Caducidad, son:

- a) La promoción del actor.
- b) La muerte del trabajador.

Existen hechos o situaciones que impiden temporalmente el desarrollo normal de un juicio y por lo tanto suspenden el término de la Caducidad, siendo estas causas de HECHO porque no se encuentran establecidas en la Ley; y de DERECHO, porque encuentran su fundamento en el texto de la propia Legislación y en consecuencia el término para el desistimiento tácito de la acción no puede empezar ni correr.

Sin duda, una de las características que hace al Derecho Procesal del Trabajo Autónomo, es el hecho de que la figura jurídica de la Caducidad declara tener por desistido de la acción a una persona, lo cual quiere decir que ya no puede ejercitar su acción nuevamente y en consecuencia, no podrá existir un nuevo juicio.

No obstante que la Legislación del Trabajo contiene una serie de obstáculos que impiden la ejecución de la Caducidad, la sanción que trae aparejada es verdaderamente ejemplar como para olvidarla.

En materia Civil, la caducidad opera para cualquiera de las partes, siempre y cuando alguna de ellas no realice las promociones necesarias para que el juicio llegue a sentencia, mientras que en materia Laboral opera para una de las partes.

El Derecho Laboral no es equitativo para las dos partes a diferencia del Civil, Mercantil, etc... situación de gran problemática toda vez que gracias a que la Ley se encuentra inclinada a la parte obrera por estimarla débil no sanciona sus deficiencias, en cambio al patrón cualquier deficiencia la sanciona con toda severidad.

BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIONES

Código Civil para el Distrito Federal. 46ª Ed, Editorial Porrúa - México, 1979, Pp 655

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. 47ª Ed, Editorial Porrúa. México, 1997, Pp 75

Código Federal de Procedimientos Civiles. 49ª Ed, Editorial Porrúa. México, 1988, Pp 85

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 96ª ed, Editorial Porrúa. México, 1992, Pp 126

Ley de Amparo, Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 49ª ed, Editorial Porrúa, México, 1988, Pp 186

Ley Federal del Trabajo. Editorial Alco S.A., México, 1995, Pp 367

Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes, 1971-1973. Mayo Ediciones. Sin Ed. México, 1975, Pp 846

Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral. Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1986, 1987, 1988 y 1989. Pp 845

Jurisprudencia y Precedentes, Materia Laboral. Editado por el Gobierno del Estado de México. Unica Ed. de Cada Tomo. Seis Tomos- 1980 a 1990, Pp 960

LIBROS DE CONSULTA

ALCALÁ ZAMORA y CASTILLO, Niceto. Derecho Procesal en Serio y en Broma Editorial Jus. México, 1978, Pp 456

ALCALÁ ZAMORA y CASTILLO, Niceto. Derecho Procesal Mexicano. Editorial Porrúa. México, 1986, Pp 660

BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Editorial Porrúa. 9a Ed. México, 1981, Pp 578

BORREI NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Pac. 2a Ed. México, 1990, Pp

CASTOREÑA, José de Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Editorial Jaris. la Ed. México, 1942, Pp 280

CLIMENT BELTRÁN, Juan B- Elementos de Derecho Procesal del trabajo, Editorial Esfinge. México, 1989, Pp 302

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. 2a Ed. México. 1990, Pp 669

DE BUEN LOZANO, Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Editorial Porrúa.

México, 1980, Pp 585

DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas. México, 1952. Pp 452

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 14a Ed., México, 1984, Pp. 322

GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto - Derecho de las Obligaciones. Editorial Cajica 5a Ed., Puebla México, 1976, Pp. 621

HERRASTI, José I. Nueva Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. S. Ed., México, 1971. Pp. 260

IGLESIAS Juan. Derecho Romano Historia e Instituciones. Editorial Ariel S.A, 2ª Ed., Barcelona, 1990, Pp 703

MARGADANT S., Guillermo Floris. El Derecho Privado Romano. Editorial Esfinge. 2a Ed., México, 1965. Pp. 523

MENENDEZ PIDAL, Juan - Derecho Procesal Social. Editorial Revista de Derecho Privado, 3a Ed., Madrid, 1956. Pp 173

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa. 8a Ed., México, 1975, Pp 318

PÉREZ PALMA, Rafael. Guía de Derecho Procesal Civil. Cárdenas, Editor y

Distribuidor. 6a Ed., México, 1981, Pp. 265

PETIT, Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano. Editorial Epoca, 9a Ed., México, 1977, Pp. 280

PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cajica Puebla, Méx., 1956, Pp 320

ROSS GAMEZ, Francisco. Ley Procesal del Trabajo Comentada. Cárdenas, Editor y Distribuidor, 2a Ed., México, 1985, Pp. 418

SALINAS SUÁREZ DEL REAL, Mario. Practica Laboral Forense. Cárdenas, Editor y Distribuidor, la Ed., México, 1980, Pp. 240

SALINAS SUÁREZ DEL REAL, Mario - Trabajos Jurídicos en Memoria de Alberto Trueba Urbina. Editorial Pac, Unica Ed., México. 1986, Pp 190

SCIALOJA, Vittorio. Procedimiento Civil Romano. Ediciones Jurídicas Europa - América. S. Ed, Buenos Aires, 1954, Pp. 216

STAFFORINI, Eduardo R. Derecho Procesal Social. Tipográfica Editora Argentina. S. Ed. Buenos Aires. 1955, Pp. 152

TAPIA ARANDA, Enrique y MARISCAL GÓMEZ Carlos. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, 6a Ed., México, 1978, Pp. 190

TENA SUCK, Rafael y ITALO MORALES Hugo. Derecho Procesal del Trabajo.

Editorial Trillas, México, 1986, Pp. 285

TRIGO. Octavio M - Derecho Procesal Mexicano del Trabajo. Ediciones Botas. S. Ed. México, 1939. Pp. 186

TRUEBA ÚRBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Talleres Lito-Tipográficos Laguna. S. Ed. Cuatro Tomos. México, 1943. Pp. 485

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. 4a Ed., México, 1978, Pp. 586

TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico - Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1965, Pp. 605

REVISTAS

Becerra Bautista, Revista de la Escuela Libre de Derecho. José. La Caducidad de la Instancia.. Número 8. México. 1964.

Revista Jus. García, Trinidad. La Caducidad Convencional Número 46. México, 1942,

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Diccionario Hispánico Universal. Enciclopedia Ilustrada en Lengua Española. W. M. Jackson Inc. Editores. S. Ed. Cuatro Tomos. México, 1958, Pp 814

Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la