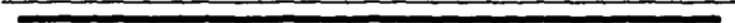




**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**



FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL**

**EFFECTOS JURÍDICOS DEL TERCERO
INTERESADO EN EL JUICIO ORDINARIO
LABORAL**

**T E S I S
QUE PARA OBTENER EL
TITULO DE LICENCIADO
EN D E R E C H O**

**P R E S E N T A :
SERGIO MARAVILLAS LEMUS**

ASESORA : LILIA GARCIA MORALES





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

MARIA TERESA, con cariño y como una humilde ofrenda a su incesante esfuerzo por formar un hombre de bien.

GONZALO ANGEL, quien con su determinación para afrontar la vida me ha inculcado los valores que debo seguir.

A MI ESPOSA Y A MI HIJO:

FABIOLA GLORIA, quien con su amor y compañía en los logros y en la adversidad, me ha brindado la oportunidad de seguir esforzándome en busca de nuestro bienestar.

SERGIO, por ser el más bello obsequio que la vida me ha dado y en quien pondré todo mi esfuerzo por conseguir su bienestar.

A MIS HERNANOS:

ARTURO, DANIEL y MIGUEL ANGEL, de quienes siempre he recibido la comprensión cariño y apoyo necesarios para seguir adelante, deseando que sepan que este logro también es de ustedes.

MARIA GUADALUPE, MARIO Y CARLOS, quienes me han enseñado lo valiosa que es la familia que conformamos.

A LA LICENCIADA LILIA GARCIA MORALES, por su invaluable e incondicional apoyo en la elaboración del presente trabajo.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, porque el ideal de quienes la conforman, posee una fe a la posibilidad misma de lograr la perfección.

INDICE

CAPITULO I

SEMBLANZA HISTORICA

INTRODUCCIÓN.

	PAGINAS
1. Nacimiento del Derecho del Trabajo.....	1
2. Aparición del Derecho del Trabajo en México.....	9
3. Origen del Derecho Procesal del Trabajo en México.....	21

CAPITULO II

ASPECTOS GENERALES

1. Relación de Trabajo.....	27
2. Clasificación de los Conflictos de Trabajo.....	30
3. Proceso y Procedimiento.....	35
4. Principios Rectores del Derecho Procesal del Trabajo.....	38
A. Publicidad.....	38
B. Gratuidad.....	39
C. Inmediatez.....	40
D. Oralidad.....	41
E. Instancia de Parte.....	42
F. Concentración.....	44
G. Sencillez.....	44
H. Suplencia de la Deficiencia de la Demanda.....	45
I. Paridad Procesal.....	47

J. Laudos en Conciencia.....	47
5. Tercero Interesado y su Diferencia con las Tercerías.....	49
6. Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	55
A. Clasificación y Estructura.....	56
B. Competencia.....	58

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	63
2. Ley Federal del Trabajo.....	69
A. El Procedimiento Ordinario.....	70
B. El Tercero Interesado.....	84
3. Jurisprudencia Relativa al Tercero Interesado.....	87

CAPITULO IV

EFFECTOS JURÍDICOS DEL TERCERO INTERESADO EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

1. Efectos Jurídicos del Tercero Interesado Durante el Procedimiento.....	99
2. Efectos Jurídicos del Tercero Interesado con Relación al Laudo.....	105
3. Problemática Actual del Tercero Interesado en la Ley Federal del Trabajo.....	108
Conclusiones.....	114
Bibliografía.....	118

INTRODUCCIÓN

El hombre, que posee la capacidad de creación de la riqueza necesaria para el desarrollo de los pueblos, requiere de una sana convivencia en sociedad, lo que no se puede concebir sin un perfectible estado de derecho tendiente a alcanzar la armonía con la cual debe vivir. Sin embargo los instrumentos por medio de los cuales lo pretende alcanzar, es decir las normas jurídicas, requieren cambios adecuados a las sociedades de un tiempo y lugar determinados.

Así observamos que el trabajo, requiere una regulación que genere una sana y equilibrada convivencia entre las personas que representan a los factores de la producción: trabajadores y patrones; siendo precisamente ése, el objetivo del Derecho del Trabajo en el mundo, no obstante ello, algunas veces los legisladores no prevén la gama de situaciones que en forma práctica se pueden presentar con respecto a una situación jurídica, dando lugar a que la Autoridad encargada de "decir el derecho", interprete o integre la Ley en diversos sentidos al pretender la aplicación de los derechos sustantivos del trabajo a través de los procedimientos previamente establecidos para el efecto, distorsionándose los verdaderos motivos que el Poder Legislativo tuvo para la creación de las instituciones.

En México se han derivado una serie de divergencias en los procedimientos tramitados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son las Autoridades Jurisdiccionales en materia de trabajo, generándose, entre otros efectos retraso en la impartición de justicia, en claro detrimento, en el mayor de los casos, de la clase trabajadora, así como de la función pública que desempeñan las autoridades de referencia.

El presente trabajo de investigación, pretende realizar un análisis crítico y propositivo de la regulación actual del denominado teóricamente "Tercero Interesado" en el procedimiento laboral en México, previsto en el artículo 690 de la Ley Federal del

Trabajo, en virtud de que ha dado pauta a diversos criterios para una misma situación jurídica, toda vez que se trata de una disposición muy general para la regulación de los procedimientos en los cuales se hace necesaria la presencia del sujeto procesal en estudio.

En el Primer Capítulo abordaremos lo relativo a la Semblanza Histórica del Derecho del Trabajo; en el Segundo Capítulo los Aspectos Generales relacionados con el Tercero Interesado y su intervención en el Procedimiento Ordinario; el Tercer Capítulo contempla lo relativo a la Legislación vigente en la materia, tomándose en cuenta la jerarquía de las normas; finalmente exponemos las consecuencias jurídicas que produce la intervención del Tercero Interesado en el Procedimiento Ordinario en materia de trabajo, durante su tramitación, así como al resolverse éste, para después hacer énfasis en la problemática que envuelve la actual redacción del artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, así como las modificaciones que al referido numeral proponemos, con la finalidad de alcanzar una administración de justicia laboral expedita, pronta, completa e imparcial a que los gobernados tenemos derecho en términos de la Constitución Federal.

CAPITULO I

SEMBLANZA HISTORICA

Para algunos autores la historia del hombre resulta ser la del trabajo mismo, lo que es lógico si consideramos que las manifestaciones culturales, sociales, políticas y artísticas resultan ser actividades humanas que tienden a alcanzar fines como la felicidad, la justicia, o simplemente la comodidad del hombre.

Es por ello, que consideramos importante para el presente estudio, hacer una breve semblanza de las etapas a través de las cuales el hombre ha intentado lograr sus objetivos por medio del trabajo, exponiéndose en primer lugar el Nacimiento del Derecho del Trabajo en el mundo como resultado de corrientes ideológicas en Europa; asimismo, el origen del Derecho del Trabajo en México a través de movimientos armados íntimamente influidos por los acontecimientos de otros países; finalmente resulta de gran trascendencia abordar lo relativo al Nacimiento del Derecho Procesal del Trabajo en nuestro país como medio para actualizar los derechos establecidos en la normatividad vigente a favor de trabajadores y patrones.

1. NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo es la consecuencia de un proceso de lucha entre la clase socialmente débil y desprotegida, es decir la clase trabajadora y la que detenta el capital, o sea la propietaria de los medios de producción. Esta lucha ha dado como resultado el reconocimiento de una serie de derechos para la clase trabajadora que han sido plasmados en las disposiciones legislativas de diversos países, así como de carácter internacional como una consecuencia lógica y necesaria de las exigencias de la clase trabajadora por alcanzar un digno nivel de vida.

Este Derecho se origina en el siglo XX como resultado de la división de

los hombres debido al sistema económico implantado por la clase que posee los bienes afectos a la producción; también por la lucha de la clase obrera por reclamar libertad y una decorosa forma de vivir y por las ideas revolucionarias de los pensadores socialistas que hicieron notar la injusticia de un mundo individualista y liberal, así como la deplorable vida que soportaban aquellas personas que realizaban trabajos en las fábricas.

El nacimiento del Derecho del Trabajo no lo podemos considerar en la época de la esclavitud, en virtud de que los esclavos no eran considerados personas, sino cosas, por ende se encontraban sujetos a contratos de arrendamiento al no poder ser titulares de derechos, estando regulada, en la época antigua, la prestación de servicios por el derecho civil.

En ese sentido el maestro José Dávalos Morales indica respecto al trabajo en la época que nos ocupa lo siguiente: "... lo consideraron como una actitud impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos, que eran considerados como cosas, no personas; los primeros se dedicaron a la filosofía, la política y la guerra."¹

Como lo menciona el maestro Mario de la Cueva "...la célebre *locatio conductio operarum* de los juristas romanos no era sino el viejo contrato para el arrendamiento de animales y de los esclavos, que sirvió en el derecho civil del siglo XIX, como contrato de arrendamiento de servicios, para facilitar la explotación del hombre por el hombre y en manera alguna para procurar su beneficio²", era evidente la ausencia de derechos laborales para los enajenantes de su fuerza de trabajo en esa época.

En la Edad Media "cobra gran auge el artesanado y aparecen los gremios que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de

¹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa, México, 1994, p. 5.

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T I. Decima edición. Porrúa, México, 1985, p. 5.

prestar los servicios los agremiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos³; culminando estos gremios con el llamado edicto de Turgot del 12 de marzo de 1776 y la Ley Chapelier de junio de 1791.

Para seguir con la presente reseña, consideramos necesario precisar cuales fueron los factores que determinaron el nacimiento y evolución del Derecho del Trabajo, que contempla en su obra el maestro Mario de la Cueva, quien los clasifica de la manera que a continuación se indica:

A. La Revolución Industrial, que significó la conversión del taller a la fábrica, de la producción realizada en una pequeña unidad económica, que se encontraba formada por el maestro que era la persona propietaria de las herramientas de trabajo y un determinado número de oficiales y aprendices, a la producción en las fábricas que contrataban una gran cantidad de obreros.

B. Aparición y crecimiento del movimiento obrero, siendo éste el más importante originó una gran cantidad de cuestiones a las que tuvieron que enfrentarse los sindicatos, tales como la estructura rígida del sistema político y jurídico implantado por la burguesía; la actitud complaciente del Estado con los intereses de la clase dominante que se ponía de manifiesto en la fórmula de las ideas liberales conocida por el dejar hacer dejar pasar y como consecuencia inmediata de ello la imposibilidad de crear una verdadera legislación que equilibrara las relaciones entre el trabajo y el capital; finalmente la intransigencia de la clase patronal que es considerada aún impenetrable para los trabajadores.

Continuando con el sistema cronológico del nacimiento del derecho del trabajo, el mencionado autor considera fundamentalmente tres etapas:

a. La Edad Heroica, que comprende los primeros cincuenta años del siglo XIX, en donde se presenta la lucha sindical que sin lugar a dudas tenía como finalidad inmediata la libertad sindical, de huelga y de negociación y contratación

³ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit. p. 6.

colectivas para la creación del derecho sustantivo protector de los trabajadores, en una sociedad en la que brillaba la impotencia del Estado frente a la referida fórmula dejar hacer dejar pasar de los fisiócratas. El primer lugar donde encontramos esta lucha fue en Inglaterra, con la Ley de 1824 que provocó una vez conquistadas las libertades colectivas, la exigencia de los trabajadores para que el Estado continuara cumpliendo con el papel de espectador y se concretara a contemplar la organización de los trabajadores y su lucha que los llevaría a conseguir las condiciones laborales que el Estado no quería ni podía reglamentar. En los finales de este periodo dos acontecimientos provocaron la transición a la denominada época de la tolerancia: la entrada del marxismo a la lucha de clases como pensamiento básico de los trabajadores, el cual incluye diversos principios e ideas como la explicación materialista de la historia, de la que surge la idea fundamental de la lucha de clases; la tesis de que en el sistema de la propiedad privada, la contradicción entre las clases es inevitable; la teoría de la revolución, según la cual ésta es el único camino para dar fin a la lucha que debería ser llevada a cabo por los trabajadores; asimismo la visión de la sociedad socialista del futuro, según la cual desaparecería la propiedad privada de los medios de la producción y la posibilidad de la explotación del hombre por el hombre; otra de las ideas expresada en dicho documento es que en esa misma sociedad del mañana finalizaría la existencia del Estado que fue creado por las clases poseedoras de los medios de producción para tener a la clase trabajadora bajo su dominio.

El otro acontecimiento fueron las revoluciones europeas de mediados de siglo como la que estalló en París y que llevo al movimiento obrero a proponer un conjunto de principios que contenían la idea fundamental del Derecho del Trabajo: si el liberalismo económico facilitó la explotación de los trabajadores, el Derecho Laboral sería el freno de éstos para atemperarla. Concluyó la etapa de referencia con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, si que se pueda fijar una fecha, porque fue diferente en cada país.

b. La Era de la Tolerancia, es considerada como aquella en la que los trabajadores se pudieron asociar libremente, sin embargo, no se les reconoció

jurídicamente siendo solo asociaciones de hecho, causa suficiente para que los patrones no tuvieran la obligación de negociación y contratación colectivas en las que se pactaran condiciones laborales. Muestra de ello es lo que señala el maestro Mario de la Cueva, expresando al respecto: "Podían también los trabajadores suspender su trabajo, pero no podían paralizar las actividades de la empresa, antes bien, la ley y la fuerza pública acudían en auxilio del patrono a fin de que pudieran contratar nuevos trabajadores y continuar las actividades de la negociación"⁴. Asimismo cabe señalar que aunque la huelga ya no era un delito, constituía un ilícito civil que tuvo como sanción la facultad del patrón de declarar rescindidos los contratos de arrendamiento de servicios celebrados con los trabajadores, supuestamente por incumplimiento de sus obligaciones.

c. El Reconocimiento de las instituciones y de los Principios Fundamentales por la Legislación Ordinaria, considerada la Tercera etapa, por el autor en cita, del nacimiento del derecho del trabajo, en ella se gestó un desarrollo considerable de la legislación laboral, surgiendo la premisa de que el crecimiento de las economías no podía vincularse el estado de miseria de la población, Asimismo al cobrar vida la idea socialista, originó la Organización de la Internacional Comunista y el Partido Obrero Social Demócrata, reconociéndose y aprobándose un programa que reivindicó los derechos de los trabajadores en el Congreso celebrado en Eisenach en 1869; más tarde inició la llamada política social que significó el punto de partida para alejarse de la economía liberal y que significó el punto de partida para alejarse de la economía liberal y que consistió en la promoción del bienestar de la clase obrera, promulgándose en 1869 Die Gewerbeordnung que es considerada la primera ley de las relaciones de trabajo del siglo XIX.

"En virtud de las nefastas consecuencias que la doctrina liberal-individualistas había ocasionado en la sociedad, se empezó a cuestionar la bondad de sus principios, y comenzó a surgir una gran oleada de críticas, desde aquellas que se dedicaban a demandar el saneamiento de algunos de sus defectos, hasta los

⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T I. Op. cit p. 18

que velan en el sistema mismo la causa de todos los males y que, por tanto, luchaban declaradamente en su contra, en pos de un Estado más justo y humano".⁵

El movimiento obrero iba en aumento, sin embargo se enfrentó a diversos obstáculos, como lo precisa el maestro Mario de la Cueva al indicar " en el año de 1875, una ala importante del marxismo ortodoxo, representada por Bebel y Liebknecht, en unión de los lasallianos, aprobó el famoso Programa de Gotha al que Marx criticó en una carta de Brake, no obstante lo cual constituyó un segundo esfuerzo en defensa de los derechos del trabajo. En vista de esos acontecimientos, lanzó Bismarck la ley antisocialista de 1878, que prohibió la formación de asociaciones que tendiera a la transformación del régimen social, económico y político, pero al contemplar la inquietud obrera, en un mensaje del emperador Guillermo I del 1881, anunció la institución de los seguros sociales..."⁶, tiempos después con influencia del Congreso del Trabajo de Berlín. Se revisó la Ley de 1869, creándose la ley más importante de su tiempo para la lucha obrera.

Por su parte, en Francia Blanqui pretendió en 1870 establecer un gobierno socialista, pero ocurrió en 1871 el episodio de la comuna de París; una vez cobrada la paz éste País incursionó en la legislación de carácter social, promulgando el parlamento una ley que reconoció a las asociaciones sindicales la personalidad jurídica; de igual forma en 1898 se creó la ley sobre accidentes de trabajo y varias disposiciones legislativas como la disminución de la jornada de trabajo a diez horas, siendo relevante la aprobación del gabinete de una política de apoyo a los sindicatos para lograr la contratación colectiva.

Independientemente de las etapas comentadas, es importante señalar la influencia que tuvieron en la creación del derecho del trabajo, acontecimientos tan importantes como la Primera y Segunda Guerras Mundiales, sin que a lugar a dudas tuvieron consecuencias que incidieron sobre la vida económica y social del mundo, por lo cual a continuación señalaremos las que, entre otras, consideramos las

⁵ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit. p.p.8 y 9

⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 19

principales.

La guerra de 1914-1918 provocó que el Estado tuviera que intervenir en los procesos de producción en Alemania, dando nacimiento a una economía activa, que significó la caída de la obsoleta fórmula de los fisiócratas, imponiéndose la clase trabajadora para dar nacimiento a un derecho laboral de nuevas perspectivas, pues desde 1914 los trabajadores exigían que el Estado terminara con la lucha y estableciera un sistema jurídico que contemplara normas que garantizaran la protección de los trabajadores, lo cual tuvo como consecuencia la expedición de la carta internacional de trabajo. También la Revolución de octubre hizo patente la necesidad de lograr medios a través de los cuales se llegara a la justicia social tan buscada desde el siglo pasado.

Dentro de los sucesos más importantes para la creación del derecho del trabajo, posteriormente a la Primera Guerra Mundial, debemos mencionar los siguientes: la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles del 28 de junio de 1919 y la promulgación de la Constitución de Weimar el 11 de agosto del mismo año, los cuales provocaron un giro en beneficio de la clase débil del proceso productivo.

Dentro del primero de los acontecimientos es importante señalar que el artículo 427 del Tratado incluyó entre los principios y procedimientos para alcanzar la uniformidad en las condiciones de trabajo los siguientes:

"...1.- El trabajo no deber ser considerado como una mercadería o un artículo de comercio.

2.- El derecho de asociación con vistas a todos los fines no contrarios a las leyes, lo mismo para los asalariados que para los patronos.

3.- El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente tal y como se desprende de su época y país.

4.- La adopción de la semana de ocho días o de la semana de cuarenta y ocho como un fin a obtener en todas partes donde no haya sido aún logrado.

5.- La adopción de un descanso hebdomanario de 24 horas como mínimo, que siempre que ello sea posible deberá comprender el domingo.

6.- La supresión del trabajo de los niños y la obligación de establecer limitaciones en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos, necesarios para permitirles continuar su educación y asegurarles su desarrollo físico.

7.- El principio de salario igual sin distinción de sexo, para un trabajo de valor igual.

8.- Las reglas dictadas en cada país respecto de las condiciones de trabajo deberán asegurar un tratamiento equitativo a todos los trabajadores que legalmente residen en el país.

9.- Cada Estado debe organizar un servicio de inspección, que comprenderá a las mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y de los reglamentos para la protección de los trabajadores...⁷

Por otra parte, la declaración de los derechos de los trabajadores, motivó en Europa el reconocimiento de garantías colectivas como la libertad sindical, de negociación y contratación colectiva y de huelga; los antes indicados consejos de empresa y económicos dieron la oportunidad a los trabajadores de intervenir en el manejo de las empresas; de derechos individuales y de seguridad social como la protección a la maternidad, educación de los niños, para conservar la salud de los riesgos de trabajo.

La Segunda Guerra Mundial motivó que el movimiento obrero tomará mayor fuerza, logrando introducirse sus valores en las constituciones de las naciones como una necesidad incuestionable por lograr un digno nivel de vida que llevara a terminar con la injusticia social, siendo Francia e Italia el ejemplo de ello al contemplar dentro de sus normas fundamentales la defensa de los valores de trabajo, reconociendo el derecho del hombre a un trabajo libre en el primer cado de estos países y el reconocimiento del derecho al trabajo proporcionando las condiciones que lo hagan posible en el caso del segundo.

⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo T.I. Op. cit p. 205.

Por su parte el Maestro Mario de la Cueva expresa los principios básicos para lograr la paz universal y las relaciones justas entre los hombres de la siguiente forma: " seguridad a cada nación para que pueda, en un ambiente de paz universal, conducir una vida independiente, y seguridad a cada hombre de que encontrará en su pueblo una oportunidad para desarrollar su actividad y de que recibirá por ella los elementos que le permitan, en su presente y en su futuro, conducir una existencia decorosa en unión con su familia"⁸.

2. APARICION DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

El Derecho del Trabajo nace en nuestro país como resultado del esfuerzo de la clase trabajadora para conseguir un estatuto que protegiera sus derechos como persona, ya que a lo largo de los siglos se regularon las relaciones de trabajo con sistemas ventajosos para la burguesía, que generaron la miseria y el trato inhumano para la mayor parte de la población, que al final de cuentas, entendió que no existía otra forma de conquistar la justicia social sino a través de las luchas armadas que concluyeron con el reconocimiento de los derechos laborales en la Constitución de 1917 y posteriormente en la legislación como más adelante se hace referencia.

Para el maestro Mario de la Cueva, la creación de derecho del Trabajo en México comprende diversas etapas que son fundamentales para el presente estudio, las cuales se hacen de las siguientes consideraciones:

A. Los siglos de la colonia, dentro de este periodo se expidieron las Leyes de Indias como un esfuerzo de la Reina Isabel la Católica por proteger al indio de América en los reinos de México y Perú, tratando de poner fin a la explotación desmedida por parte de los encomenderos; estas leyes surgieron como consecuencia de la lucha ocasionada por la ambición del oro por parte de los conquistadores y los esfuerzos ideológicos de los misioneros.

⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p.p. 23 y 24.

Dentro del contenido de las leyes en cuestión, no se encontraron tintes de igualdad entre el indio y el conquistador, más bien se dieron ciertas concesiones para el pueblo vencido que dejaban bajo la potestad del amo la facultad de reconocerlas o no y que su cumplimiento solamente tenía como sanción el remordimiento de conciencia para su infractor .

En ese mismo orden de ideas, respecto a dichas leyes, el autor Néstor de Buen establece: "...Lamentablemente la bondad de dichas normas no correspondió a una realidad de aplicación. Ello se traduce en que la referencia de las Leyes de Indias constituya más un informe legislativo, que el examen de una realidad social."⁹

En la Nueva España, la normatividad de las actividades estuvo constituida por las Ordenanzas de los Gremios, que junto con la Organización de los gremios fueron los medios a través de los cuales se controlaron los quehaceres de la sociedad, restringiendo el sistema de producción a efecto de dar ventajas a los comerciantes españoles. De igual forma las ordenanzas otorgaron determinada libertad a los maestros para reglamentar las relaciones de trabajo de una manera complementaria; es importante señalar que algunas ordenanzas consideraron la libertad del trabajo, pero encontrando su fin en las Cortes, en la época colonial.

Al respecto el maestro José Dávalos refiere:

"En la colonia existieron los gremios, regulados por las ordenanzas y tanto estas como la organización gremial, fueron instituciones que contemplaban mejor la vida de los hombres bajo el marco de un gobierno absolutista"¹⁰, desapareciendo los gremios por declaración de la ley de 8 de junio de 1813.

Por su parte, la Constitución de Apalzingán declaró en su artículo 38 lo

⁹ Ibidem p. p. 291 y 292.

¹⁰ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit p.54.

que ahora conocemos como Garantía de Libertad al Trabajo, inspirada en el pensamiento de Don José María Morelos y Pavón.

B. A un siglo de vida mexicana, considerada como la Segunda etapa del nacimiento de nuestro derecho del trabajo, no se reconoció prácticamente prerrogativas para el sector laboral en la primera mitad del siglo XIX, en virtud de que continuo vigente la legislación de la Nueva España, así como sus normas complementarias, provocando el detrimento de las condiciones de trabajo de la población debido a que también se enfrentó a la crisis nacional.

Néstor de Buen con relación a ello refiere: ... No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc.; que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada esta.

Por su parte el maestro José Dávalos precisa que " ...la Independencia política en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros. La Constitución de 1824 deja intocado el problema social".¹¹

"El resultado de las discusiones condujo al congreso a aprobar el artículo 5 de la Constitución, expresivamente tímido cuya revisión, años después dio origen al artículo 123 de la Constitución Política de 1917...."

La filosofía que se impuso en la Asamblea constituyente de 1857 fue la liberal, con un sentido individualista, y la creencia de que el libre juego de las fuerzas económicas excluye al poder público de toda intervención en ese importante campo de la actividad humana..."¹²

"Dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad

¹¹ Ibidem p. 56.

¹² O. RABASA, Emilio, Gloria Caballero, Mexicano esta es tu Constitución.
Secretaría de Educación Pública, México 1985. p.p. 345 y 346.

privada y un sistema económico libertad, fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del Congreso Constituyente¹³.

Maximiliano de Habsburgo con la seguridad de que el progreso nacional no podía en la explotación del hombre, expidió la legislación social del imperio a favor de los trabajadores y de los campesinos en el denominado Estatuto Provisional del Imperio, otorgó garantías individuales como la prohibición de los trabajos gratuitos y forzados, estableció que a nadie se podría a obligar a prestar sus servicios temporalmente y ordenó que el trabajo de los menores debería estar autorizado por los padres o tutores; asimismo el primero de noviembre de 1865 expidió la Ley del Trabajo del Imperio en la que se indicaba que los campesinos tenían libertad para separarse en cualquier tiempo de la finca en la que prestaran sus servicios, una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas de descanso, descanso hebmandatario, pago de salarios en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales fueron establecidas en dicho ordenamiento que contenía un fuerte sentido social para la época.

En México la Constitución de 1857 significó la denominada era de la tolerancia, en la que los creadores del Código Civil de 1870 pretendieron separar al contrato de prestación de servicios del contrato de arrendamiento dando un paso hacia la dignificación de las condiciones de trabajo existentes hasta esa fecha, pero a pesar de dicho reconocimiento legislativo en el sentido de que las personas no podían ser tratadas como cosas, la situación del proletariado no obtuvo el bienestar tan anhelado.

Una vez que obtuvo el triunfo el Partido Liberal, frente al Imperio de Maximiliano, se formaron dos grupos: por una parte los que buscaban una capitalización autónoma representados por el presidente Juárez y otro que pugnaba por el crecimiento apoyado en la burguesía norteamericana, constituyendo éste

¹³ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit p.57.

último, posteriormente, el porfirismo.

Así observamos que Juárez no mejoró las condiciones de los trabajadores y estableció leyes injustas que afectaron sus intereses. "El liberalismo antisocial de Juárez no solo se puso de manifiesto en el orden legislativo...reprimió, además, violentamente, todo intento de los trabajadores de mejorar su condición. En realidad sentó las bases que permitieron, bajo el porfirismo, una mayor explotación de los trabajadores, aunada a una represión más cruel puesta en vigor por el general Díaz"¹⁴

Dos acontecimientos trágicos para la lucha obrera tuvieron lugar en 1906, el primero fue protagonizado por los mineros de Cananea al estallar una huelga que tuvo como fin obtener mejores salarios y la supresión de los privilegios otorgados a los trabajadores norteamericanos, pero el gobernador sonoreense Izábal aplastó el movimiento con la ayuda del ejército de los Estados Unidos de Norteamérica; el segundo tuvo lugar en la industria textil de Puebla, cuando los empresarios establecieron un reglamento en las fábricas, que hecho por la borda la dignidad de los trabajadores, lo que provocó que éstos se declararan en huelga, generando que los empresarios declararan un paro general, entonces ante la tensa situación, los obreros acudieron al Presidente Porfirio Díaz para que fungiera como árbitro en el conflicto y éste fiel a su postura de no promover la creación de una legislación del trabajo, dio el triunfo a los empresarios, otorgando solamente una ínfima prerrogativa a favor de los trabajadores, al prohibir el trabajo de los menores de 7 años, desperdiciando inexplicablemente una gran oportunidad de dar otro rumbo al movimiento laboral mexicano. Este último tuvo su origen "...en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hileros..."¹⁵

"En julio del mismo año, Ricardo Flores Magón, presidente del Partido Liberal, publicó un manifiesto y programa en el que se delimitaron los principios e

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Op. cit P.307.

¹⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México 1981. p. 8

instituciones de la Declaración de los derechos sociales plasmados en nuestra constitución de 1917, proponiendo reformas muy importante en materia de trabajo, tales como: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo a los menores de 14 años, jornada máxima de 8 horas; descanso hebdomadario obligatorio; fijación de salarios mínimos; reglamentación del salario a destajo; pago de salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por accidentes de trabajo; seguridad e higiene en las empresas; habitaciones higiénicas para los trabajadores".¹⁶

Ha sido de tanta importancia el Programa del Partido Liberal para nuestro Derecho del Trabajo que, con algunas excepciones, constituyó la estructura básica del artículo 123 constitucional. Al respecto Néstor de Buen precisa: "En realidad, el Programa del Partido Liberal refleja desde el punto de vista social, una tendencia burguesa radical, esto es, una solución que mantiene, como supuesto, la estructura capitalista, cuyos excesos trata de remediar mediante el establecimiento de prohibiciones a los patronos y mínimos y máximos a favor de los trabajadores"¹⁷

José Vicente Villada solicitó y logró que la legislatura del Estado de México dictara una Ley que estableció, para el caso de accidentes de trabajo, la obligación del patrono de prestar la atención médica y pagar el trabajo hasta por tres meses al trabajador. Por su parte el gobernador del Estado de Nuevo León impulsó la idea de crear una ley sobre accidentes de trabajo.

C. Una nota sobre la primera Revolución Social del siglo XX, considerada así esta tercera etapa del nacimiento de nuestro Derecho del Trabajo por el maestro Mario de la Cueva, contempla el ambiente de tensión que vivió el país para llegar ése gran movimiento nacional con tintes económicos, políticos y sociales

¹⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit p. p. 42 y 43.

¹⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Op. cit. p. 323.

que llevó a protagonizar el cambio de las condiciones a efecto de construir una vida más justa de las clases marginadas tanto rural como urbana. El problema consistía en dar fin a la dictadura gubernamental que tenía como imagen al General Porfirio Díaz, pero que sostenían la burguesía territorial y el grupo de los llamados científicos que lo habían impuesto. El 5 de octubre de 1910 Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, en el cual desconocía el régimen del Presidente y convocó al pueblo a buscar el reestablecimiento de la constitución y la implantación del principio de **no reelección**; en opinión del maestro Mario de la Cueva, Madero no cumplió con las expectativas de las clases marginadas, al indicar "...Los historiadores discuten si en los convenios de Ciudad Juárez que pusieron fin al Gobierno del General Díaz, se enterraron los principios sociales de la revolución; lo cierto es que los gobiernos de De la Barra y de Madero defraudaron los anhelos y esperanzas de los campesinos y motivaron la rebelión del caudillo sureño Emiliano Zapata, reencarnación del alma y pensamiento de Morelos..."¹⁸

Por otra parte Alberto Trueba Urbina indica al respecto: "La génesis del nuevo derecho del trabajo late en las proclamas y en los manifiestos, en las inconformidades que con heroísmo se enfrentaron al régimen dictatorial del general Porfirio Díaz, gobierno de latifundistas y propietarios"¹⁹

Entre 1911 y 1913 gobernaron Francisco León De la Barra y posteriormente Francisco I. Madero, seguidos de la traición de Victoriano Huerta, sin embargo con la finalidad de defender los derechos del pueblo mexicano en 1913 la legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Carranza negaron legitimidad al usurpador e invitaron a las demás entidades a realizar lo propio para defender sus derechos: El Plan de Guadalupe precisó la lucha por reestablecer el régimen constitucional, naciendo en este documento la primera constitución social del mundo.

Con los antecedentes expuestos, se gestó el nacimiento del Derecho del Trabajo en México, buscando una declaración de derechos sociales que ya había

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T I. Op. cit p. 44.

¹⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. cit p. 3.

sido materia de conflicto en las guerras de Independencia y de Reforma, no obstante ello las personas en el campo, en los talleres, en las minas y en las fábricas seguían soportando injusticias, teniendo como consecuencia que las clases marginadas pusieran en juego su vida en una revolución.

Antes de 1917 no existió el Derecho del Trabajo, sino que su fuente es considerada la Revolución, en virtud a que fue necesario que las leyes se apartaran del liberalismo económico y se destruyera el imperio de la empresa.

El Derecho del Trabajo surge como un derecho nuevo, apartado del Derecho Civil, con valores y principios diversos a éste último; pretendió hacer práctica la justicia de las personas de las personas que vivían de su fuerza de trabajo, trató de considerar al trabajador como persona y actualizar su dignidad como ser humano dando las bases para que la legislación no fuera como en otras ocasiones, letra muerta.

Para el 15 de julio de 1914, Huerta abandonó el poder, triunfando la revolución; inmediatamente los caudillos revolucionarios comenzaron su labor hacia la construcción del nuevo régimen laboral, decretándose en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas, imponiéndose el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción salarial; en San Luis Potosí el decreto del 15 de septiembre, de ese año, fijó los salarios mínimos; cuatro días más tarde también se fijaron en Tabasco, se redujo a 8 horas la jornada de trabajo y fueron canceladas las deudas de los campesinos; en Jalisco Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones; en Veracruz Aguirre Berlanga publicó la denominada primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista que fue sustituida por el decreto de 28 de diciembre de 1915 en el que se trataron temas como la jornada de trabajo de nueve horas, prohibición para trabajar de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección al salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; el 19 de octubre de 1914 Cándido Aguilar promulgó la primera Ley del Trabajo del

Estado de Veracruz en la cual se establecieron aspectos importantes como la jornada de nueve horas, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de los tribunales del trabajo, entre otros. En 1915 Salvador Alvarado expidió en Yucatán las leyes conocidas como **Las cinco hermanas**, siendo la agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo. Esta última declaró entre otros principios: que el derecho del trabajo tiene como fin dar satisfacción a las necesidades de una clase social, que el trabajo no es una mercancía, que las normas jurídicas sirven para ayudar a los trabajadores organizados en su lucha con los patrones, que los derechos que la ley reconoce solamente deben ser considerados como los mínimos privilegios con los que debe de contar la clase trabajadora, debiendo ser contemplados en las contrataciones colectivas y en las resoluciones de los tribunales laborales. Asimismo, esta Ley contempló instituciones colectivas, base del derecho individual del trabajo, del trabajo de las mujeres y de los menores de edad, seguridad e higiene y riesgos de trabajo. De igual forma la Ley consignó en sus disposiciones la Creación de las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje los cuales estaban facultados para conocer conflictos que se originaran entre el capital y el trabajo, otorgándoseles el imperio para establecer las normas que reglan la prestación de los servicios tratándose de conflictos económicos, así como en las controversias de carácter jurídico.

Cabe señalar, que la Ley del Estado de Coahuila de 1916, instituyó dentro de los departamentos administrativos una sección de trabajo, publicando el gobernador de ése Estado el mes siguiente, una Ley sobre accidentes de trabajo; en ésta Ley se contenían disposiciones sobre el reparto de utilidades, considerada por algunos autores como la primera en tratar el tema.

*Para la reforma de la Constitución, Carranza promulgó, el 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente...²⁰ para el inicio de la lucha social.

²⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I, Op. cit 341.

"Fue decepcionante en el aspecto laboral el proyecto constitucional presentado por el Primer Jefe."²¹

Venustiano Carranza entendió que el pueblo no se conformaría con una victoria estrictamente legislativa y formal, lo que provocó que anunciara su interés en tomar las medidas legales adecuadas para dar satisfacción a los intereses y las necesidades de la población. En ese tiempo, el proyecto de Constitución presentado causó decepción al Congreso Constituyente en atención a que las reformas sociales planteadas serían remitidas a las leyes secundarias. El proyecto fue adicionado con un párrafo en su artículo 5º, que limitó a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo; posteriormente la Comisión Dictaminadora sobre ese artículo agregó a su texto la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y contempló el descanso dominical.

En opinión de Néstor de Buen "En realidad el Proyecto de Reformas no aportaba casi nada a favor de los trabajadores..."²².

Catorce oradores se inscribieron en contra de éste dictamen, después de algunas intervenciones subió a la tribuna el diputado por Yucatán, Héctor Victoria, que en su discurso mostró la rebeldía de los obreros que habían estado sujetos al Contrato de Arrendamiento de Servicios, relatando en diversos párrafos la condición de los trabajadores, dando relieve a la idea primordial del artículo 123 constitucional: la constitución debería de contener las bases para que los órganos legislativos de los Estados expidieran las leyes en materia de trabajo. Este principio sirvió para que se concretaran los derechos de los trabajadores, pues de no haberse hecho así nunca hubieran llegado a beneficiar al proletariado y no se habría cumplido con la finalidad de satisfacer sus necesidades; indicaba también la generalidad de las leyes para que en los contratos colectivos y en las resoluciones de las autoridades laborales se fijaran las condiciones de una manera concreta para la prestación de servicios personales subordinados en la industria.

²¹ DÁVALOS; José. Derecho del Trabajo I, Op. cit p. 62.

²² DE BUEN LOZANO; Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero, Op. cit p.343.

Por su parte, Heriberto Jara sostuvo ideas contrarias al tradicionalismo del Derecho Constitucional al precisar que el contenido de la Ley fundamental no debería limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre, sino que también podrían consignarse determinados principios del Derecho del Trabajo; Froylan C. Manjarrez insinuó la viabilidad de consignar en la Constitución un capítulo relativo a las cuestiones de trabajo, proponiendo al siguiente día que éste se separara del artículo 5º, e integrara un título especial; asimismo Alfonso Cravioto señaló en su discurso la base del Derecho Constitucional del Trabajo considerada como los nuevos derechos de la persona obrera.

Venustiano Carranza al enterarse de la discusión propiciada por las cuestiones laborales y al comprender que la Asamblea Constituyente ya se había pronunciado y adoptado medidas respecto a dichas cuestiones, decidió adelantarse a los miembros de la Asamblea y comisionó a José Natividad Macías para que avalara la idea de establecer un título especial relativo al Derecho del Trabajo. Al concluir el debate Macías y el Secretario de Fomento en el Gabinete, que aparentemente fueron los encargados de reunir a la Comisión que redactaría el proyecto del título especial sobre materia del trabajo, invitaron a otras personas para integrar el Comité, el cual sin apartarse de los lineamientos establecidos por Macías formuló el anteproyecto que fue discutido por un grupo de diputados, terminando en el proyecto final que se entregó a la Comisión del Congreso encargada de presentarla a la Asamblea, ésta realizó cambios, adicionó algunas disposiciones e incluso propuso fracciones nuevas; finalmente el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917 y entonces México pasó a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales en su Constitución.

La fracción X del Proyecto de Constitución autorizó al Congreso de la Unión a legislar en materia de trabajo, sin embargo, la convicción de que ello contrariaba el sistema federal y el convencimiento de que las entidades federativas eran distintas y, por tanto, requerían normatividad diferente determinó a los constituyentes a cambiar la redacción de la parte introductoria del artículo 123, en el

cual se facultó tanto al referido Congreso, como a las legislaturas estatales a expedir leyes sobre la materia, pero sin contravenir los siguientes aspectos:

En primer lugar la legislación de las entidades federativas, lo cual implicó que las legislaturas locales expidieran un gran número de leyes de 1918 a 1928, destacándose la Ley del Trabajo de Veracruz, en virtud de que generó beneficios en materia colectiva como: el reconocimiento de la libertad sindical y el derecho de huelga; también algunas disposiciones sobre el salario y en general relacionadas con las condiciones de trabajo produjeron la elevación del nivel de vida de la población.

En segundo lugar, la legislación y los proyectos legislativos para el Distrito y Territorios Federales, al respecto se expidieron decretos sobre las formas de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, también sobre el descanso semanal. En 1925 la ley reglamentaria de la libertad del trabajo contempló algunos problemas sobre la huelga, expidiéndose un año después el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; En 1927 se dio a conocer un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales. Por su parte la legislatura federal consideraba conveniente dictar leyes para cada uno de los temas de trabajo.

En 1919 fue discutido en la Cámara de Diputados, un proyecto de Ley en la que se reglamentaron los derechos a la participación en las utilidades y al sistema de cajas de ahorro, formulándose en 1925 un segundo proyecto, en el cual se señalaba la premisa de que el trabajo humano no podía ser considerado una mercancía. Otro aspecto que resalta el maestro Mario de la Cueva dentro del nacimiento del derecho del trabajo en nuestro país lo constituye la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que son el resultado de la existencia de los conflictos laborales que abarcan no solamente una entidad federativa, que incidir en la economía nacional deberían ser resueltos por una autoridad federal; una serie de circulares fueron suficientes para entender que conflictos como los de los trabajadores ferrocarrileros, de la industria mineral y de la textil tenían que ser resueltos por la Federación, creándose el 27 de septiembre de 1927 la Junta Federal

de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, expidiéndose algunos días después el reglamento de dichas juntas.

En virtud de lo anterior, la clase obrera participó activamente en la mejora de sus derechos, generándose en las entidades federativas conflictos laborales que se extendían a más de una de ellas, creándose situaciones de inseguridad jurídica al no poder intervenir por que sus determinaciones carecían de eficacia fuera de su territorio. Por la multiplicación de los problemas el Constituyente Permanente modificó en 1929 el párrafo introductorio del artículo 123 poniendo como solución que la Ley del Trabajo sería una sola y debería expedirla en Congreso de la Unión, estableciéndose en dicha reforma que la aplicación sería de las autoridades federales y locales según la distribución de competencias que se mencionaba en la misma.

Para la federalización de la materia del trabajo fue necesario reformar la Constitución en los artículos 73 fracción X y 123, lo que se llevó a cabo a través del Derecho publicado el 6 de septiembre de 1929. Después el Presidente propuso al Poder Legislativo un denominado Proyecto de Código Federal del Trabajo, sin embargo fue rechazado en las Cámaras por que establecía el principio de la sindicalización única y el arbitraje obligatorio en las huelgas. En 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y de Trabajo creó un nuevo proyecto de ley, en el cual fue discutido por los ministros, turnado al Congreso de la Unión, pasado por una serie de modificaciones para ser aprobado, siendo promulgado el 18 de agosto de 1931.

3. ORIGEN DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MÉXICO

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue una gran innovación no sólo para el derecho nacional, sino también para el derecho iberoamericano que hasta nuestros días ha conservado principios establecidos en dicho ordenamiento jurídico.

El título Noveno de la Ley en comento señaló los procedimientos ante las Juntas, estableciendo las reglas que deberían observarse ante las Juntas Centrales

y la Federal de Conciliación y Arbitraje, entre las cuales se contemplaba la celebración de una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones; asimismo se indicaba la obligatoriedad de la parte demandada de contestar la demanda en la misma audiencia, sin embargo en caso de incomparecencia de ésta se tenía que señalar una segunda audiencia de demanda y excepciones con el apercibimiento de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario si dejaba, de nueva cuenta, de comparecer.

En el supuesto de que las partes no llegaran a un acuerdo, o por el hecho de que se alegaran cuestiones encontradas las Juntas deberían recibir pruebas de las partes, de igual forma si lo solicitaban las partes o en caso de que se hubiera hecho efectivo el apercibimiento al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, para lo cual se señalaba una audiencia para la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, estableciéndose en la Ley una recepción inmediata de las pruebas, pero ello no fue posible ya que esta no podía ser tan rápida, llevándose en la práctica varias audiencias para el deshago de los medios probatorios, incluso fuera del local de la Junta respectiva. Asimismo, la Ley otorgaba a las partes un plazo de cuarenta y ocho horas para presentar alegatos por escrito; también se concedía a los representantes de los patrones y de los trabajadores veinticuatro horas para que, para que si lo creían conveniente solicitarán la práctica de nuevas pruebas para mejor proveer, facultad que subsiste hasta nuestros días en la Ley vigente.

Una vez que se daba por terminado el procedimiento, se formulaba por el auxiliar del presidente de cada grupo especial un dictamen que proponía la solución del conflicto, sometiéndose a discusión a efecto de que los representantes realizaran varios votos particulares en caso de considerarlo necesario. Finalmente con el acta era turnado el expediente al secretario para el engrose del laudo, firmas de los representantes y la notificación a las partes.

La Ley Federal del Trabajo que se comenta, establecía los principios con base en los cuales tenían que dictarse los laudos, valiendo la pena resaltar que

algunos de ellos son previstos por la normatividad vigente en la materia, pues como lo menciona el autor Néstor de Buen Lozano: "... Los laudos habrían de dictarse a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia (art. 550) y de manera clara, precisa y congruente con la demanda y con las demás prestaciones deducidas oportunamente en el negocio." ²³ (artículo 551)

Era obligación de los Presidentes de las Juntas proveer la eficaz ejecución de los laudos, teniendo para ello la facultad del secuestro, la de utilización de avalúos fiscales y de remate. En todos los casos los actos del Presidente Ejecutor Podían someterse a la revisión de la Junta.

En 1960 el Presidente Adolfo López Mateos propició la integración de una Comisión a efecto de que estudiaran una reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo vigente. El anteproyecto formulado por dicha Comisión sirvió de base a las reformas constitucionales de 1962, pero a pesar de ello no fue presentado a las Cámaras para su discusión.

Para 1967 el Presidente Gustavo Díaz Ordaz solicitó nuevamente los trabajos de la Comisión integrándose al grupo el distinguido jurista Alfonso López Aparicio. El anteproyecto formulado se sometió a consideración de los sectores obrero y pastoral de las dos Cámaras del Congreso de la Unión, siendo objeto de diversos cambios, promulgándose la nueva Ley el 2 de diciembre de 1969 y entrando en vigor el 1º de mayo del siguiente año.

Cabe señalar que los cambios más significativos respecto a la Ley anterior, se produjeron en cuanto a las autoridades del trabajo y en lo relativo a las normas de procedimiento a efecto de superar los problemas que se la práctica había generado la anterior Ley tratando de dar mayor celeridad a los procedimientos y salvando las lagunas de las que adolecía la Ley abrogada.

²³ Ibidem p. 133.

Orgánicamente se atribuyó a las Juntas de Conciliación la facultad de fungir como árbitro en los conflictos de menor a mayor cuantía, particularmente en aquellos casos en los que la controversia versara en montos que no excedieran de tres meses de salario. Además se precisó que a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se podían establecer Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en las diversas Entidades Federativas.

Se pretendió evitar que las Juntas se desintegraran constantemente por ausencia de dos de los representantes, en virtud de que presuntivamente obedecía a maniobras de las partes interesadas, por ende se previó que para la fase de la instrucción no fuera necesaria la presencia de la mayoría de los representantes, siendo solamente requisito en caso de la resolución de los conflictos.

La normatividad procesal estableció de nueva cuenta la oralidad predominantemente en los juicios laborales, también se facilitaron las notificaciones, los incidentes, protegieron a los trabajadores en caso de la caducidad ampliando el plazo para que operara dicha sanción procesal; fue suprimiendo el trámite de las incompetencias por inhibitorias que producía la dilación del procedimiento, también se cambiaron las reglas de las excusas y de las recusaciones.

Dentro del procedimiento ordinario vale la pena señalar el deseo de los legisladores por cumplir con el principio de concentración al establecer una audiencia única de conciliación, demanda y excepciones. Se mejoró el rubro relativo a las diligencias para mejor proveer que la Ley anterior, como ya lo mencionamos, ya las contemplaba, otorgando facultades a los representantes para llegar a la verdad de los hechos con la práctica de estas diligencias. En lo relativo a las pruebas se incluyó la inspección, omitida por la Ley de 1931, facilitando el desahogo de la prueba pericial.

Otra innovación es la relativa a la creación de un procedimiento especial para los asuntos urgentes, con las características de la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y

desahogo de pruebas, alegatos y laudo, mismo procedimiento que ha llegado hasta nuestros días.

En lo relativo a los recursos se mantuvo el principio de la irrevocabilidad de las resoluciones, salvo en los casos de ejecución de los presidentes de las Juntas.

Para Néstor de Buen la reforma de 1970 no fue estructural en el orden procesal, sin embargo sirvió de sustento para que 10 años más tarde se llevara a cabo.

El tercer gran paso en la evolución del Derecho Procesal del Trabajo de nuestro país los constituye la determinada reforma procesal del 1º de mayo de 1980, la cual tuvo inicio el 18 de diciembre de 1979, cuando el entonces Presidente José López Portillo presentó a la consideración de la Cámara de diputados una iniciativa de Ley para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo que además incluía la reubicación y reforma de los artículos de la Ley que regulaban el procedimiento de huelga y una adición a fondo en el artículo 47 en lo relativo a la obligación del patrón de entregar por escrito al trabajador la causa o causas por las cuales se da por concluida la relación de trabajo. El proyecto formulado elevó la Ley de 1970 en cuanto al número de artículos; el distinguido laboralista Néstor de Buen concibe la reforma en los siguientes términos:

"...Se llevaba a cabo una verdadera revolución procesal. Por primera vez se aprecia en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza al derecho individual del trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser un presupuesto para controvertirse en una meta..."²⁴

Se pueden señalar muchos de los puntos materia de la reforma laboral en cuestión, no obstante ello sus puntos rectores fueron la necesidad de atender a la concentración procesal a efecto de reunir en una sola audiencia las etapas de

²⁴ Ibidem p.135.

conciliación, demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas; asimismo materia de la modificación fue la nueva distribución de la carga de la prueba, las formas de representación legal y también los principios de impulso procesal como obligación de la autoridad laboral, solo por mencionar algunos.

Para algunos autores la nota más significativa de la reforma es la relacionada a la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de mejorar las demandas a los trabajadores, incorporando nuevas acciones que deriven de los hechos expuestos o inclusive agregando prestaciones omitidas o reclamadas por una cantidad menor a la que corresponda, sin embargo sea un punto u otro, no se puede negar que integralmente la nueva regulación procesal del trabajo dio a la clase trabajadora la posibilidad de alcanzar, o al menos aspirar, a una real igualdad procesal hasta entonces deseada en nuestro país.

CAPITULO II

ASPECTOS GENERALES

Sin duda es importante señalar los conceptos fundamentales del presente trabajo de investigación a efecto de delimitar los aspectos teóricos del tema a tratar, por ende en éste capítulo trataremos de explicar en forma por demás sencilla conceptos como el de Relación de Trabajo, conflictos de trabajo, proceso, procedimiento, principios rectores del derecho procesal del trabajo, tercero interesado a juicio, así como lo relativo a las tercerías; por último abordaremos lo relativo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

1. RELACION DE TRABAJO

Para definirla en primer lugar debemos establecer que se entiende por relación la "conexión, correspondencia de una cosa con otra"²⁵. El término trabajo lo definimos como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.

Para el doctor Mario de la Cueva la Relación de Trabajo " es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias"²⁶.

De lo cual inferimos que para la existencia de la Relación de Trabajo es requisito esencial la prestación de un trabajo personal subordinado, dando lugar a la

²⁵ Diccionario de la Real Academia de la Lengua. T. II Vigésima Edición. Editorial Espasa-Calpe, S.A. Madrid 1984. p.1166

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T. I. Op. cit.. p. 187.

aplicación de las normas del Derecho del Trabajo en beneficio de los trabajadores, y al ser obligatoria su observancia, se originan consecuencias jurídicas recíprocas a las partes.

La definición legal de trabajo la encontramos en el artículo 8 de la Ley, en su párrafo segundo que versa: "...se entiende por trabajo a toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".

La relación de trabajo es un elemento fundamental de nuestro sistema jurídico laboral, en virtud de ser la fuente de los derechos de los trabajadores, es decir que sin esta no podríamos concebir aquellos. Debemos advertir que existen diversas formas en las que se puede constituir una relación de trabajo, sin embargo, para algunos autores la más común es el contrato; en éste sentido se manifiesta el maestro José Dávalos al indicar:

Existen diversas formas para constituir la relación de trabajo; así lo establece el artículo 20 de la Ley, cualquiera que sea el acto que le dé origen. Una de esas formas, la más común es el contrato.

Lo anterior significa que resulta bastante la prestación del servicio para que nazca la relación de trabajo, o sea, que no es necesaria la existencia del contrato de trabajo, pero siempre que exista un contrato de trabajo habrá una relación de trabajo.

Rafael de Pina precisa al respecto que "se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo persona subordinado, mediante el pago de un salario",²⁷ de lo cual se desprende que la prestación del servicio debe darse en forma subordinada, debiendo entender por esto que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón.

²⁷ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésima Tercera Edición. Editorial Porrúa. México 1996. p. 438

Los elementos de la relación de trabajo considerados por los tratadistas son los siguientes:

- Elementos subjetivos: trabajador y patrón.
- Elementos objetivos: prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

En ese orden de ideas los Tribunales de la Federación han establecido que la subordinación significa un poder jurídico de mando del patrón, correlativo a un deber de obediencia por parte del trabajador.

La subordinación es una relación jurídica que tiene dos aspectos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines del capital; y una obligación jurídica del trabajador de cumplir las disposiciones del patrón en la prestación de los servicios.

El pago de un salario como otro de los elementos objetivos de la relación de trabajo es una consecuencia de la prestación del trabajo, en virtud de que una vez que se han prestado los servicios personales subordinados se genera la obligación del pago del mismo, por lo que el maestro Mario de la Cueva considera que en la vida este elemento aparece a posteriori.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 21 indica que existe presunción de la existencia de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal subordinado y el que lo recibe, por lo que ante dicha presunción se debe aplicar la protección de la Ley Laboral, a menos que la parte patronal acredite la inexistencia de la relación de trabajo.

El efecto de esta presunción *juris tantum* fue que se produjeran

consecuencias jurídicas a favor del trabajador por el solo hecho de la prestación del servicio personal subordinado, bastando la prueba de la prestación del servicio para arrojar la carga de la prueba al patrón a efecto de que acredite la inexistencia de la relación de trabajo o bien, que la relación jurídica era de naturaleza distinta a la laboral.

2. CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

A efecto de analizar el presente punto de estudio iniciamos precisando que conflicto etimológicamente tiene su origen en la voz latina "*conflictus*" que significa "lo más recio de un combate; punto en que aparece incierto el resultado de la pelea; antagonismo, pugna, oposición"²⁸. Para Guillermo Cabanellas la voz conflicto es utilizada en derecho para designar posiciones antagónicas, indicando que su origen latino deriva de *confluyere*, que es combatir, luchar pelear.²⁹

En atención a ello, conflicto es simplemente una oposición de intereses entre los sujetos relacionados.

Respecto a los conflictos de trabajo, el maestro Mario de la Cueva precisa dos características: primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos debe ser sujeto de una relación de trabajo y en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo.³⁰

El origen de los conflictos entre el capital y el trabajo son las diferencias surgidas en el hecho de que cada una de las partes pretende hacer valer lo que considera como derechos propios, siendo lógicamente antagónicas las posturas.

²⁸ Diccionario de la Lengua Española T. I. Vigésima Edición. Editorial Espasa-Calpe S.A. Madrid 1984. p. 359

²⁹ Cfr. Cit. por. DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Octava edición. Editorial Porrúa. México 1999. p. 75

³⁰ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T II. Quinta edición. Editorial Porrúa. México 1989 p. 510

Ahora bien, dentro de los Conflictos de Trabajo, los autores han tomado diversos criterios para clasificarlos, tales como por el número de sujetos que intervienen o por su naturaleza.

Para Alberto Trueba Urbina, atendiendo al número de sujetos que intervienen los conflictos de trabajo son de dos clases: individuales y colectivos, serán individuales los que se generan entre un trabajador y un patrón por razón del contrato de trabajo y colectivos los que se presentan entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patrones sobre cuestiones de orden profesional general. El segundo de los criterios referidos se establece por su naturaleza y divide los conflictos en jurídicos porque afectan el contrato de trabajo en algunas de sus estipulaciones o incidencias, resolviendo con resoluciones jurídicas y los de carácter económico si repercuten sobre la producción ya que en ellos juegan intereses de esta índole las partes que contienden.³¹

Por otra parte algunos tratadistas consideran que los conflictos individuales son aquellos que afectan intereses particulares independientemente del número de personas que pudieran intervenir.

Los conflictos colectivos son aquellos que trascienden al interés profesional, también independientemente del número de sujetos que intervienen.

Por ende concluimos que el carácter individual o colectivo de los conflictos en cuestión no está supeditado al número de sujetos relacionados, sino el interés que se pone en juego, en virtud de que en éste sentido lo establece la legislación del trabajo del setenta en vigor, a pesar de que los criterios doctrinales existentes sobre este tema no son unánimes.

Así lo manifiesta Néstor de Buen al indicar: " en realidad lo colectivo implica un interés de grupo, entendido no como una suma de individuos, sino como

³¹ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo T. I Editorial Talleres Lito-Tipográficos. México 1941. p. p. 149 y 150.

un valor en sí mismo".³²

Los conflictos jurídicos se encuentran determinados por la naturaleza del interés en juego, es decir la interpretación o cumplimiento de una norma laboral, ya sea constitucional, legal o producto de una convención, pudiendo revestir el carácter individual o colectivo.

Se entiende por conflicto de naturaleza económica aquellas controversias relacionadas con la formación, modificación, suspensión o terminación de las condiciones generales de trabajo. Estos conflictos atañen directamente a los fenómenos esencialmente económicos del capital y del trabajo, pudiendo también revestir carácter individual o colectivo

Otro punto de vista de estos conflictos señala: "Conflictos de carácter jurídico son los suscitados con motivo de la interpretación y aplicación de las leyes o contratos de trabajo, a propósito de los cuales las Juntas desempeñan una verdadera función jurisdiccional, y conflictos de naturaleza económica, los que tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de prestación del servicio, en cuyo caso, las Juntas, más que aplicar el Derecho, crean la norma que ha de regir las relaciones obrero patronales"³³.

A pesar de existir opiniones en el sentido de que todos los conflictos mencionados son de carácter jurídico en virtud de que todos plantean cuestiones de derecho, y de que es más adecuado denominar a los conflictos económicos "conflictos de intereses" o "conflictos de interés preponderantemente económico", consideramos que la división de ambos resulta necesaria independientemente de su nomenclatura.

Asimismo, el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo da la pauta respecto a la clasificación legal de los conflictos en materia de trabajo, al establecer:

³² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op cit. p. 83

³³ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal de Trabajo T. I Op. cit. p. p. 151 y 152

"Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas,..."³⁴

Sin embargo compartimos la clasificación de los conflictos de trabajo que realiza Néstor de Buen por que la consideramos una de las más completas sobre el tema, siendo la que a continuación se indica:

- A. **Obrero Patronales.**- son los que consisten en diferencias surgidas con motivo de una relación laboral, con la finalidad de obtener la modificación, suspensión, rescisión o terminación de un contrato de trabajo, también pudiendo preceder al nacimiento de la relación laboral.

Estos conflictos tienen las siguientes variantes:

- **Individuales de carácter jurídico.**-En estos el interés en juego puede ser de un solo trabajador o de varios, o inclusive de todos los trabajadores; el conflicto versa sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral. La tramitación de estos conflictos se hace en juicio ordinario.
- **Individuales de carácter económico.**- tratan sobre la fijación de condiciones de trabajo, aunque en la Ley Federal del Trabajo no están regulados, solamente los colectivos.
- **Colectivos de carácter jurídico.**- lo colectivo implica un interés de grupo, es un interés que solo puede ser defendido por el propio grupo y no por los individuos que lo integran, teniendo como finalidad la

³⁴ Ley Federal del Trabajo comentada por Juan B. Climent Beltrán. Décima Tercera Edición. Editorial Esfinge. México 1997. p. 427

interpretación o cumplimiento de una norma jurídica laboral. Estos se resuelven a través de los juicios ordinarios.

- **Colectivos de carácter económico.-** versan sobre el interés de un grupo por la fijación de las condiciones en que se ha de prestar el trabajo, la vía procesal consiste precisamente en el "conflicto colectivo de naturaleza económica".
- B. **Conflictos Inter-obreros.-** son siempre individuales y derivan siempre de una cuestión de preferencia y requieren la participación de la empresa o del sindicato para que reconozca dicha preferencia.
- C. **Conflictos Inter-sindicales.-** estos se presentan fundamentalmente en dos supuestos: la reclamación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o de la administración de un contrato-ley; se trata de conflictos colectivos, cuya tramitación se lleva a cabo a través del procedimiento especial y para el caso de la cancelación de registro mediante el juicio ordinario.
- D. **Conflictos entre trabajadores y sindicatos.-** están relacionados con las cláusulas de exclusión previstas en los contratos colectivos, en virtud de las controversias suscitadas ante los tribunales laborales entre los trabajadores y sus sindicatos; su tramitación es a través de los juicios ordinarios.
- E. **Conflictos entre patrones.-** No resultan escasos estos conflictos, sin embargo necesitan una acción previa por parte de los trabajadores; deberán tramitarse en juicio ordinario. La posibilidad de un conflicto dentro de un sindicato patronal justifica las disposiciones legales respecto a los conflictos en comento, en donde se trate la suspensión o expulsión como de control de la mesa directiva, siendo los protagonistas patrones y competencia de la junta de conciliación a arbitraje para resolverlos.

- F. **Conflictos entre sindicatos y el Estado.**- son aquellos producidos como consecuencia de la obligación prevista en la ley en el sentido de que los sindicatos deben de registrarse ante la autoridad competente en términos de lo previsto por el artículo 365 de la Ley Federal de Trabajo, pero ante la negativa o ante el reiterado silencio, constituyen actos de autoridad que pueden ser motivo de un Juicio de Amparo ante el Juez de Distrito en Materia de Trabajo.

3. PROCESO Y PROCEDIMIENTO

El proceso se define como el " Conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente"³⁵.

Para Cipriano Gómez Lara el proceso es un "Conjunto complejo de actos del estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo"³⁶.

La anterior definición toma sentido si observamos que ése conjunto de actos se encuentra formado por los que realiza el Estado en ejercicio de la jurisdicción que la ley le atribuye, también por los que las partes realizan en ejercicio del derecho de acción y todos ellos complementados con los de los terceros que generalmente son tendientes a auxiliar a las partes o a la autoridad jurisdiccional con la finalidad de resolver el caso planteado por medio de una resolución final que en algunos supuestos es una sentencia o, en otros en un laudo.

José Becerra Bautista propone el siguiente concepto de proceso "la

³⁵ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op cit. p. 420

³⁶ GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Sexta edición. Universidad Nacional Autónoma de México. P. 121

actitud jurídica de las partes y del juez tendiente a la obtención de una resolución vinculatoria³⁷.

Para este autor el proceso es un concepto técnico que indica una relación jurídica que implica cooperación de voluntades encaminadas a obtener una sentencia con fuerza vinculativa.

Eduardo Pallares define el Proceso indicando que " El proceso jurídico, en genera, puede definirse como una serie de actos jurídicos vinculados entre sí por el fin que se quiere obtener mediante ellos y regulados por las normas legales"³⁸.

El proceso jurisdiccional permite la realización de la actividad de resolver las controversias jurídicas, que puede ser a través del Estado a través de los órganos encargados de ello, o mediante los particulares cuando la ley faculta a resolver las controversias por medio de árbitros.

De lo anterior se concluye que las diversas definiciones tienen elementos comunes que nos llevan a entender el proceso como una serie de actos jurídicos de las partes relacionadas, de la autoridad jurisdiccional y de los terceros tendientes a obtener la aplicación de la norma general al caso concreto en una resolución que incide sobre los intereses tanto de las referidas partes como de los terceros. Por su parte el Diccionario de la Lengua Española define al procedimiento de la siguiente forma "Acción de proceder. 2 Método de ejecutar algunas cosas. 3 Der. Actuación por trámites judiciales o administrativos"³⁹.

Asimismo procedimiento jurídicamente hablando es definido como "el conjunto de formalidades o trámites a que está sujeta la realización de los actos

³⁷ BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México, Octava edición. Editorial Porrúa. México 1980. p. 48

³⁸ PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Duodécima edición. Editorial Porrúa. México 1986. p. 100

³⁹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. T II. Op cit. p. 1106

jurídicos civiles, procesales, administrativos y legislativos"⁴⁰.

Aunque comúnmente suelen usarse como sinónimos los términos proceso y procedimiento antes analizados, su distinción es evidente si consideramos que el proceso es una institución que constituye un conjunto de actos que persiguen una sola finalidad, y el procedimiento es una serie sucesiva de actos que concatenados se deban realizar para lograr la referida finalidad.

En otros términos "El proceso es una institución establecida para realizar mediante ella la función de administrar justicia, mientras que el procedimiento es el conjunto de formas o maneras como se efectúa esa función"⁴¹.

De esta manera observamos que el proceso se caracteriza por la finalidad compositiva de la controversia y el procedimiento se refiere a una coordinación de actos en marcha, que se encuentran relacionados entre sí por el objetivo que se quiere alcanzar, que puede ser el del proceso mismo o solo una de sus etapas.

Para Cipriano Gómez Lara el proceso "es pues un conjunto de procedimientos, entendiéndose éstos, como conjunto de formas o maneras de actuar... El procedimiento se refiere a la forma de actuar y, en este sentido hay muchos y variados procedimientos jurídicos; por ejemplo, los procedimientos administrativos, notariales, registrales,..."⁴².

Otras opiniones respecto a los términos en cuestión la encontramos en el maestro Armando Porras López quien considera que "El proceso ya como relación o como situación, es principio o idea jurídica directriz, en tanto que el procedimiento es la realización plena, concreta sucesiva de los actos jurídicos del proceso. El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en

⁴⁰ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op cit. p. 420

⁴¹ PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil, Op cit. p. 106

⁴² GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Op. cit. p.p. 245 y 246

tanto que el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso. El proceso es lo abstracto, en tanto que el procedimiento es lo concreto; el proceso es el continente y el procedimiento es el contenido". Francisco Ross Gámez refiere una distinción más en el sentido de que en el proceso siempre existirá tiene la función teleológica compositiva del litigio, mientras que en el procedimiento no, simplemente los actos de los cuales se compone se encuentran ligados por el resultado final, pero no le interesa la referida función compositiva de la controversia.⁴³

4. PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Estos principios los encontramos consagrados en la Ley Federal del trabajo en el artículo 685 que establece " El proceso del derecho del trabajo será 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. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo a esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los derechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará esta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos del artículo 873 de ésta Ley".

De lo anterior se deducen como principios del proceso del trabajo los que a continuación analizamos.

A. PUBLICIDAD

La publicidad es definida por Rafael de Pina como la "posibilidad de las partes de tomar conocimiento de las actividades del proceso y de los terceros para

⁴³ Cfr. Cit. por. CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1986. p.p. 4 y 5

asistir a las audiencias".⁴⁴

Este Principio procesal implica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como autoridad en materia del trabajo, deben permitir en el desarrollo de las diferentes audiencias la presencia del público interesado en presenciarlas, con la única salvedad de que no obstaculicen de manera alguna el desarrollo de las mismas y siempre permitiendo a las partes la consulta y el conocimiento de todas las constancias con las que se integre el expediente en que se actúe.

Para Juan B. Climent este principio se refleja en dos aspectos, por una parte respecto a las audiencias y el procedimiento son públicos y por otra parte como lo menciona el procesalista Carnelutti al referirse a la tendencia publicista, en virtud del cual el interés público y social se impone a la voluntad de las partes.⁴⁵

La publicidad del proceso del trabajo se encuentra corroborada por el diverso artículo 720 que la prevé sin embargo no es absoluta, pues dicho numeral también establece como caso de excepción aquel en el cual la Junta de Conciliación y Arbitraje de propia autoridad o a petición de las partes ordenará que las audiencias sean a puerta cerrada cuando el mejor despacho de los negocios así lo amerite, la moral o las buenas costumbres.

B. GRATUIDAD

Rafael de Pina propone el concepto de gratuidad de la justicia que implica la "calidad de gratuita de la justicia que el Estado moderno rinde por medio de los órganos jurisdiccionales encargados de aplicar el derecho por la vía del proceso".⁴⁶

Este principio se encuentra relacionado con la obligación del Estado de

⁴⁴ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op cit. p. 426

⁴⁵ Cfr. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan B. Climent Beltrán. Op cit. p. 445

⁴⁶ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op cit. p. 304

proporcionar al gobernado todos los elementos necesarios para resolver los conflictos que se presenten en forma gratuita, así como pacífica, lo que significa que no tendrá costo alguno para las partes.

Para Francisco Córdova Romero el fundamento jurídico del principio procesal de referencia es el artículo 17 Constitucional en su parte segunda que dispone: "Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito..."⁴⁷

Por otra parte encontramos también fundamento en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 19 que contempla que todos los actos y las actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causaran impuesto alguno. Asimismo el artículo 824 señala que la Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador cuando no se encuentre en posibilidad de cubrir sus honorarios. El diverso numeral 962 indica que la inscripción en el Registro Público de la Propiedad de los bienes inmuebles que hayan sido embargados por los trabajadores también será gratuita.

Así observamos que el proceso del trabajo como obligación del Estado de administrar justicia no tendrá ningún costo para las partes relacionadas en él, erigiéndose de esta forma el principio de gratuidad establecido en la Ley laboral mexicana, incluso, como se ha mencionado absorbiendo determinados gastos que podrían corresponder a la parte trabajadora.

C. INMEDIATEZ

La Inmediatez implica que los tribunales de trabajo, en la búsqueda de la verdad tienen la obligación de estar en contacto con las partes, principalmente estando presente en el desarrollo de las audiencias del procedimiento laboral.

Para Francisco Córdova Romero lo anterior significa que las personas

⁴⁷ Cfr. CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Op cit. p. 10

encargadas de la administración de justicia en materia de trabajo, serán las mismas desde que principio el proceso hasta que finaliza con el laudo que se dicte.⁴⁸

Otros autores denominan al principio de referencia "inmediación" el cual en primer término debe entenderse como la comparecencia de las partes en forma personal en la etapa conciliatoria, pero cuando se trate de personas morales debe hacerlo por medio del Representante o Apoderado legalmente facultado para suscribir el posible convenio, en términos de lo establecido por el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo; en segundo lugar se entiende como la obligación que tienen los tribunales del trabajo de procurar que exista continuidad entre el Secretario Auxiliar que interviene en cada proceso, desde la conciliación hasta el proyecto de laudo para que exista una compenetración con las constancias del expediente a fin de que el laudo se dicte a verdad sabida y buena fe guardada.

De lo anterior se deriva que la autoridad laboral esta obligada a tener una estrecha relación con las partes en el proceso y con las incidencias del mismo, con la finalidad de estar en posibilidades de dictar una resolución final que se encuentre acorde a las constancias del expediente, situación que en la practica consideramos complicada en virtud del cúmulo de trabajo de las Juntas de conciliación y Arbitraje, que motiva que el conocimiento de los procesos no sea con la exactitud que el legislador pretendió establecer, así como por el hecho de que la delegación de facultades del personal de la Junta no procura el seguimiento de los mencionados procesos.

D. ORALIDAD

Respecto a este principio Rafael de Pina manifiesta: "Por oposición a escritura, dícese del método procesal en el cual la palabra hablada constituye el modo de expresión."⁴⁹

⁴⁸ Cfr. *Ibidem*. p. 10

⁴⁹ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho, Op cit. p. 390

Por su parte Cipriano Gómez Lara indica que lo correcto es hablar de procesos con tendencia oral o con tendencia escrita, en virtud de que hablar de un proceso puramente oral o puramente escrito no es posible en nuestros días. Así observamos que tendrá tendencia a la oralidad cuando reúna las siguientes características: concentración de actuaciones; Identidad entre el juez de instrucción y el juez de decisión; Inmediatez física del juez con las partes y con los demás sujetos procesales, e inapelabilidad de las resoluciones interlocutorias y desechamiento de todos los trámites o recursos entorpecedores de la marcha del proceso.⁵⁰

Este principio es considerado como un de los más distintivos del procedimiento laboral mexicano, en virtud de que lo diferencia de otras ramas del derecho, sin que ello implique necesariamente que no se deje constancia de las actuaciones que se presenten en los procedimientos.

Para Francisco Córdova Romero encuentra sustento legal en el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que dispone que en las audiencias que se celebren en el procedimiento laboral es necesaria la presencia de las partes en forma personal o, en su caso, de sus apoderados o representantes, siempre y cuando la propia Ley no disponga lo contrario.⁵¹

Cabe señalar que, a pesar de requerirse la presencia de las partes en las audiencias, generalmente estas presentan sus escritos con sus respectivas peticiones, asimismo se escriben las manifestaciones de las partes en la respectiva acta.

E. INSTANCIA DE PARTE

Primeramente se entiende por Instar "el requerimiento a un juez o tribunal para que realice cualquier acto procesal de su competencia". Asimismo

⁵⁰ Cfr. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Op. cit. p.p. 77 y 78

⁵¹ Cfr. CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p.p. 10 y 11.

Instancia se define como el "acto o el impulso procesal."⁵²

Este principio implica que el proceso se iniciará a petición de las partes involucradas, correspondiendo a las partes el proseguir todos los actos del dicho proceso. Este principio distingue a la función jurisdiccional respecto a las funciones legislativas o administrativas del Estado en las cuales de mutuo propio sus órganos actúan.

Sin embargo, el principio de instancia de parte, solamente opera en nuestro derecho del trabajo en lo relativo a la presentación de la demanda como una facultad de las partes de hacer valer sus derechos, asimismo, las partes cuentan con la posibilidad de promover en el proceso lo que a sus intereses convenga, pero por otro lado las autoridades del trabajo cuentan con la obligación de impulsar de oficio el proceso del trabajo, de lo cual se desprende que el proceso laboral no sigue cabalmente este principio en virtud del carácter protector que tiene. Como ejemplo de lo anterior podemos mencionar el deber que tiene la Junta de Conciliación y Arbitraje de requerir al trabajador para que impulse su proceso y evitar que opere la caducidad según lo prevé el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo.

En otros términos podemos indicar que el principio en comento implica que la autoridad laboral no puede intervenir o iniciar el proceso hasta que sea instada por la parte actora, es decir que se encuentra impedida para actuar de oficio, siendo necesaria la presentación de la demanda y una vez hecho lo anterior, el principio en comento deja de tener observancia en los casos establecidos en la propia Ley Federal del Trabajo.

Para algunos autores este principio también llamado dispositivo, constituye un autentico triunfo de la libertad del ejercicio de la acción procesal como un derecho exclusivo de los gobernados y para el caso que nos ocupa de los sujetos del derecho del trabajo.

⁵² DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho Op. cit. P. 323

F. CONCENTRACIÓN

Este principio consiste en que el proceso deberá deducirse en el menor número posible de audiencias, en virtud de que mientras más próximos a la decisión sean los actos procesales, menor es el riesgo de que la memoria del juzgador que deba resolver pierda nitidez. Este principio es considerado por algunos autores como característico de los procesos predominantemente orales.

Para Cipriano Gómez Lara la concentración de las actuaciones "... entraña una aplicación del principio de economía procesal en virtud del cual, puede realizarse el mayor número de actos procesales en el más corto tiempo posible. Esta concentración cuando es llevada a su máxima expresión, se nos presenta como una sola audiencia, ante el tribunal, la cual suele denominarse de demanda, excepciones, pruebas, alegatos y sentencia"⁵³.

En el proceso del trabajo mexicano la concentración consiste en la realización del mayor número posible de actos procesales en una sola audiencia que la Ley denomina de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas dentro del procedimiento ordinario, lo que genera ventajas tales como mayor economía y facilidad de impulsar el procedimiento.

G. SENCILLEZ

Consiste en pretender la realización del mayor número posible de actos dentro del proceso con la menor cantidad de formalismos innecesarios con la finalidad de simplificar las actuaciones. La razón de este principio la encuentra Francisco Córdova Romero en la pretensión de que la "... actuación de la autoridad sea expedita y llana sin formulismos tradicionales que se utilizan en otras ramas del derecho. Se busca que la historia escrita que necesariamente tiene que quedar de los distintos pasos del procedimiento sea clara, breve y despojada de expresiones

⁵³GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Op cit. 78

retóricas y rimbombantes y formalismos insípidos y tediosos⁵⁴.

En el proceso laboral mexicano, este principio se actualiza en lo previsto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 687 mismo que indica:

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

Lo anterior implica que las partes tienen la obligación solamente de exponer los hechos fundatorios de sus pretensiones, indicando éstas y será la autoridad laboral a la que le corresponda la calificación de los mismos, en estricta aplicación del principio en comento.

En concepto de Juan B. Climent Beltrán, este principio se equipara al de informalidad, encontrando aplicación en el aspecto de que el trabajador no está obligado a conocer el nombre del patrón y será suficiente que precise el lugar donde prestó el trabajo y la actividad a la que se dedica el patrón.⁵⁵

H. SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA

Existen diversos criterios encontrados a éste principio, en virtud de que se considera como una excepción al principio de igualdad de las partes en virtud de que la autoridad jurisdiccional cumple una doble función en el proceso como juez y parte.

Rafael de Pina se refiere a la suplencia de la queja como la "Potestad conferida al Juez para que en los casos señalados por el legislador subsane en la sentencia el error o la insuficiencia en que incurrió el quejoso al formular su queja."⁵⁶

⁵⁴ CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Op cit. p. 12

⁵⁵ Cfr. Ley Federal del Trabajo comentada por Juan B. Climent Beltrán. Op. cit. p.447

⁵⁶ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op cit. p. 466

Así vemos que este principio entraña la posibilidad del juez o tribunal de traer al proceso los argumentos no aducidos por una parte torpe o débil.

En la Ley Federal del Trabajo, el artículo 685 establece la suplencia de la deficiencia de la demanda cuando se trate de las prestaciones omitidas, observándose de esta manera una actitud totalmente proteccionista de la clase trabajadora.

Es importante señalar que esta obligación de la Junta de Conciliación y Arbitraje de subsanar la demanda incompleta opera solamente cuando por motivo de los hechos narrados por el trabajador, se desprenda la procedencia de otras prestaciones que el trabajador no haya incluido en su solicitud, dicha autoridad deberá subsanar la misma en función a las prestaciones, sin que bajo ningún concepto pueda sustituir la acción intentada.

Respecto a ello, Climent Beltrán advierte "...que la acción a que se alude (el artículo 685 párrafo segundo) se refiere a la acción como pretensión reclamada, esto es, al derecho material exigido en la demanda, y no a la acción como facultad de promover la actividad del órgano jurisdiccional, que es un derecho autónomo, integrándola con las prestaciones que se desprendan de los hechos expuestos por el actor, lo que significa sencillamente aplicar las consecuencias jurídicas de los mismos,..."⁵⁷

Cabe señalar que cuando la Junta en su demanda advierta alguna irregularidad, o bien que pretenda ejercitar acciones contradictorias, con fundamento en lo previsto por el artículo 873 de la Ley, requerirá al actor para que aclare, corrija o complete la irregularidad; lo que ha originado que se considere que la función que cumple la Junta de Conciliación y Arbitraje no sea una suplencia de la queja autentica, sino una suplencia de la demanda.

⁵⁷ Ley Federal del Trabajo comentada por Juan B. Climent Beltrán. Op cit. p. 448

I. PARIDAD PROCESAL

También Llamado principio de igualdad procesal, resulta una aplicación del de igualdad ante la Ley que se define como "trato igual en circunstancias iguales, que significa la prohibición de toda decisión o norma legal de carácter discriminatorio por parte de los órganos estatales"⁵⁸.

Por ende el principio en cuestión implica que la autoridad jurisdiccional debe ser imparcial, no debe tener motivos de interés, de simpatía, de gratitud, ni de reconocimiento, odio o amistad, con ninguna de las partes, porque de ser así, su resolución y el trato que diere a las partes podría ser a favor o en contra de ellas; estando obligada la autoridad a solamente tomar en consideración aquellos elementos de pruebas y demás constancias con las cuales se integra el expediente que las partes aporten para la decisión del mismo⁵⁹.

Este principio consiste en que en el proceso a las partes se les debe dar un trato igualitario, también entendido como que para el actor y el demandado deben existir las mismas posibilidades de ataque y de defensa. En cuanto a este principio se han dividido las opiniones en virtud de que algunos han considerado que debe ser respetado para una buena administración de justicia, en cambio otros consideran que en el derecho del trabajo no es posible que se trate con igualdad a los trabajadores y patrones por las diferencias económicas y muchas veces culturales, sosteniendo que se debe de tratar desigual a los desiguales, como se indicó en el principio de suplencia de la queja anteriormente estudiado.⁶⁰

J. LAUDOS EN CONCIENCIA

Por laudo se entiende la "Resolución de los Jueces árbitros o arbitradores sobre el fondo de la cuestión que se les haya sometido por las partes interesadas,

⁵⁸ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op cit .p. 313

⁵⁹ Cfr. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Op. cit. p. p. 161 y 162

⁶⁰ Cfr. CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Op cit. p. 14

dictadas en el procedimiento seguido al efecto⁶¹.

El laudo es una verdadera sentencia en cuanto en cuanto a su contenido y sus efectos, es decir una resolución en cuanto al fondo del negocio.

En nuestro derecho procesal del trabajo, como acto culminante del proceso el laudo es la resolución de fondo del proceso, que al igual que los demás actos de la Junta de Conciliación y Arbitraje se encuentra sujeto a principios entre los cuales encontramos el llamado **laudos en conciencia** que se establece en la norma jurídica laboral como una característica esencial de estos procesos.

Este principio implica la valoración de las pruebas en conciencia, entendiéndolo por ello precisamente que no se tenga la necesidad, por el juzgador, de manifestar las razones que lo han llevado a una determinada convicción.

Sin embargo no debemos perder de vista que la autoridad no puede dejar de observar los requisitos establecidos por el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en virtud del cual, se desprende la obligación de dichas autoridades, ya sean jurisdiccionales o administrativas, de fundar y motivar sus actos.

En ese orden de ideas, la apreciación de las pruebas en conciencia en el laudo consideramos que no debe ser entendido como que no se tenga la necesidad de manifestar las razones que han llevado a tomar en tal o cual sentido la resolución, sino más bien como en que la autoridad, en este caso la laboral, debe analizar las constancias del expediente en conciencia, es decir, con libertad en el análisis valorativo de las pruebas, sin necesidad de apegarse a formulismos que puedan ser perjudiciales para la solución del problema planteado.

El fundamento del principio en cuestión lo encontramos en lo dispuesto por el artículo 841 de la Ley que prevé:

⁶¹ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op cit. p. 351

Artículo 841.-Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

El principio establecido en este artículo actualizan las ideas de Recasens Sichés en el sentido de que las normas generales que contienen las leyes son normas incompletas, y constituyen solo uno de los ingredientes, aunque muy importante, que utiliza el juzgador junto con otros criterios valorativos y su propia experiencia, para integrar la norma individualizada que es "la norma jurídica real", en la sentencia.⁶²

Es importante apuntar que la apreciación de las pruebas en conciencia en el laudo no implica la posibilidad de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dejen de valorar todas y cada una de las pruebas, sino que a ellas les darán en valor jurídico que deberán estudiar pormenorizadamente las que las partes hayan rendido, haciendo un análisis de las mismas y expresando las razones por las cuales se llegó a esas conclusiones.

5. TERCERO INTERESADO Y SU DIFERENCIA CON LAS TERCERÍAS

En materia procesal el tercero se define como la "persona que se incorpora a un proceso civil en curso utilizando cualquiera de las formas de intervención autorizadas al efecto por el ordenamiento jurídico procesal".⁶³

Otra definición es la que propone el Diccionario Jurídico Mexicano al precisar: "son las personas que participan en un proceso iniciado por el actor en

⁶² Cfr. Ley Federal del Trabajo comentada por Juan B. Climent Beltrán. Op. Cit. p. p. 454 y 455

⁶³ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op cit. p.471

contra del reo. Esa participación puede ser de distinta naturaleza, ya que el tercero puede deducir un derecho propio, distinto del actor o del demandado, o bien coadyuvando con cualquiera de ellos en la defensa del derecho sustantivo hecho valer".⁶⁴

Por su parte el distinguido procesalista Ugo Rocco indica que desde un punto de vista netamente procesal "terceros serían tan solo los que en cualquier forma no han participado en el juicio pendiente entre otros sujetos. A este concepto procesal se contraponen el concepto substancial de tercero, teniéndose como tal el que no es el sujeto de la relación jurídica substancial".⁶⁵

Sin embargo, estas concepciones no resultan adecuadas doctrinalmente, en virtud de que desde el punto de vista procesal se observa que en muchas ocasiones las personas que no han estado presentes en un juicio resienten el resultado del mismo; o bien, desde el punto de vista substancial en ocasiones los sujetos que no son titulares de la relación jurídica substancial son autorizados por la ley para ejercitar la acción por ende cuando no están presentes en el juicio legalmente no está permitido ejercitar la acción.

Aldo Bacre define la intervención de terceros en el sentido de que "la incorporación de un tercero en un proceso pendiente, en forma voluntaria o provocada, con el fin de hacer valer sus derechos, aunque vinculados a la causa o al objeto de la pretensión, o a ambos elementos a la vez".⁶⁶

Por nuestra parte consideramos que tercero es la persona, distinto del actor o del demandado, que interviene en el proceso con la finalidad de coadyuvar con alguna de las partes o de hacer valer un derecho propio.

⁶⁴ Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M. Diccionario Jurídico Mexicano Vol. 4, Tercera edición, Editorial Porrúa, México 1989.

⁶⁵ ROCCO, Ugo. Teoría General del Proceso Civil Trad. Felipe de J. Tena, Editorial Porrúa, México 1959. p.373

⁶⁶ BACRE, Aldo. Teoría General del Proceso T-II, Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires 1991. p. 176

El **tercero interesado** a juicio es "la persona que sin ser parte en el juicio interviene en él para deducir un derecho propio, para coadyuvar con alguna de las partes si es llamada a ello, o cuando tenga conocimiento de que cualquiera sea la resolución que se dicte por la autoridad judicial competente pueda causarle algún perjuicio irreparable"⁶⁷.

En este sentido el tercero interesado puede ser incorporado al proceso a solicitud de alguna de las partes o el tribunal estima necesaria su presencia en el proceso, en aquellos casos en que se considere que sus derechos u obligaciones pudieran influir en el resultado de la controversia.

En nuestro sistema procesal laboral la esfera jurídica o económica de un tercero puede resultar afectada por el laudo que se dicte en el proceso, entonces podrán intervenir en el proceso en defensa de sus intereses o bien coadyuvando con algunas de las partes contendientes. En este caso la intervención es accesorio o como algunos estudiosos han denominado **adhesiva**, en virtud de que la actuación del tercero se limita a proporcionar ayuda a una de las partes, sin que su actuación implique facultad para modificar la relación procesal, disponer de la demanda o su objeto, desistirse de ella o reconocer las pretensiones del actor; sin embargo, la intervención no siempre es adhesiva, pues hay casos en que el tercero no trata de ayudar a alguna de las partes, sino de conseguir algo para sí.⁶⁸

La Ley Federal del Trabajo en vigor contempla la intervención del tercero interesado también conocida como *litis denunciatio* en su artículo 690 el cual establece:

"Artículo 690.- Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta."

⁶⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M Diccionario Jurídico Mexicano Vol. 4, Op. cit. p. 3066

⁶⁸ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1965. p.278

Esta disposición contempla el principio de que el actor o el demandado puedan solicitar sean llamados a proceso las personas que pudieran resultar afectadas por el laudo que ponga fin al juicio, o bien que cuando esas personas no se les requieran para intervenir al proceso, entonces ellas mismas podrán, acreditando fehacientemente su interés jurídico en el negocio comparecer en dicha controversia; finalmente también establece la facultad de la Junta de Conciliación y Arbitraje para realizar ese llamado si lo considera necesario, abriendo así una importante gama de posibilidades para que se presente el tercero interesado en el proceso laboral.

Respecto a ello Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales indican " Debe ser necesario que se justifique la citación del tercero y se demuestre la necesidad de la medida, ya que es frecuente que las autoridades del trabajo manden citarlos para la simple petición de los interesados directos, sin que esta tenga algún interés y sin que el laudo la pueda perjudicar de modo alguno".⁶⁹

En cambio, las tercerías suponen la "participación de un tercero que tiene un interés propio distinto o concordante con el del actor o el del reo en un juicio preexistente; dicha participación puede tener cuatro finalidades: a) ejercitar una acción o pretensión diferente a la del actor o a la del demandado; b) ayudar a uno o al otro en el ejercicio de su acción; c) oponerse a la ejecución de una sentencia; d) promover que la sentencia dictada en el juicio tenga efectos en otro preexistente"⁷⁰.

Por su parte Rafael de Pina define las tercerías como la "Intervención en un procedimiento judicial seguido por dos o más personas que tengan interés propio y distinto del demandante o demandado en la materia del juicio..."⁷¹

⁶⁹ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Editorial Trillas. México 1986. p. 45

⁷⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M. Diccionario Jurídico Mexicano Vol. 4. Op. cit. p. 3065

⁷¹ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op. cit. p.p.470 y 471

Clemente Soto Álvarez indica respecto a la tercería "... Podríamos señalar con el maestro Pallares un primer sentido señalando que "significa la intervención de un tercero en un juicio ejercitando en éste el derecho de acción procesal, sea que se trate de una intervención voluntaria o forzosa". En sentido más restringido, significa a "intervención de un tercero en un determinado proceso para ayudar a alguna de las partes en sus pretensiones, colaborando con el actor o con el reo en el ejercicio de las acciones o excepciones hechas valer por cada uno de ellos. Se trata entonces de la llamada tercería coadyuvante. Otra forma de tercería es la que se conoce con el nombre "oposición de tercero" y que consiste en la promoción que hace éste a efecto de que no se ejecute una sentencia en bienes de su propiedad por no haber sido oído en el juicio que se pronunció. La tercería excluyente consiste en un juicio accesorio que se promueve para que la sentencia que en él se pronuncie tenga efectos procesales en otro juicio preexistente"⁷².

Procesalmente considera Cipriano Gómez Lara la existencia de tres tipos de tercerías:

- Tercerías excluyentes de dominio
- Tercerías excluyentes de preferencia
- Tercerías coadyuvantes

En las dos primeras se presupone que en forma judicial se ha llevado a cabo algún tipo de ejecución o afectación de bienes, a la parte demandada en un juicio y, entonces, el tercerista se inserta en esa relación procesal alegando mejores derechos sobre los bienes. Por otra parte la tercería coadyuvante se presenta cuando un sujeto inicialmente extraño al proceso, se encuentra legitimado y tiene un interés propio, para acudir a ese proceso preexistente, con el fin de ayudar, de coadyuvar o colaborar en la posición que alguna de las dos partes iniciales adopte en el desenvolvimiento de ese proceso.⁷³

⁷² SOTO ALVAREZ, Clemente. Selección de Términos Jurídicos, Políticos, Económicos y sociológicos. Editorial Limusa. México 1981. p. p. 272 y 273

⁷³ Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Op. cit. p.p. 235 y 236

Por su parte, en materia procesal del trabajo del trabajo Trueba Urbina define las tercerías "... como el procedimiento regulado por la ley, para la intervención de un tercero en el periodo de ejecución de una resolución judicial que sujete bienes de un deudor a liquidación para el pago de una obligación determinada en reclamación del dominio de los mismos o del preferente derecho al cobro"⁷⁴.

Así observamos que la tercería constituye un proceso autónomo que se puede instaurar no sólo en contra del ejecutante, sino también en contra de las partes del juicio del cual se desprende la ejecución que afecta los derechos del tercerista.

La Ley establece la clasificación de las tercerías en el artículo 976 que precisa:

"Las tercerías pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia. Las primeras tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros; las segundas obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados".

Las tercerías en materia de trabajo se encuentran clasificadas en tercerías excluyentes de dominio y preferentes de derechos. Las primeras tienen como finalidad que se levante la afectación de los bienes embargados y su fundamento es la propiedad que ostenta el tercerista que la promueve; las denominadas preferentes de derechos se refieren a la preferencia del cobro de un crédito que considera tener el actor tercerista.

Asimismo la tramitación de las tercerías será en forma incidental en términos de lo previsto por los artículos 977 y 978 de la Ley de la materia, los cuales precisan que la tercería se deberá interponer por escrito, acompañada del título en que se funde y las pruebas pertinentes; la Junta ordenará se tramite la tercería por cuerda deparada y citará a las partes a una audiencia, dentro de los diez días

⁷⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición Editorial Porrúa. México 1978. p.559

siguientes, en las que las oír y después de desahogadas las pruebas dictará resolución; las tercerías no suspenden la tramitación del procedimiento, solamente la excluyente de dominio suspenderá el acto de remate y la de preferencia el pago del crédito; y para el caso de declararse procedente la tercería la Junta ordenará el levantamiento del embargo y en su caso, se pague el crédito declarado preferente.

De esta manera se observa que la diferencia entre la intervención del tercero interesado en el proceso laboral y las tercerías se desprende del objetivo que persiguen, pues mientras el primero interviene pleito a petición de una de las partes originarias del proceso, a juicio de la Junta o bien por propia decisión, con la finalidad de que el laudo que se pronuncie no le depre perjuicio a sus intereses, en las tercerías la intervención será con el objetivo de que se levante el embargo trabado en bienes del tercerista, o bien con la finalidad de que la Junta de Conciliación y Arbitraje reconozca el mejor derecho al pago con el producto de los bienes embargados que tiene el promovente de la tercería sobre las partes contendientes en el proceso del trabajo.

También podemos encontrar diferencia en ambos casos en cuanto al momento de la intervención de ambos, puesto que mientras el tercero interesado interviene durante la tramitación del procedimiento, el tercerista, cualquiera que sea su tipo, comparecerá ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, una vez que se haya dictado la resolución de fondo y existan actos tendientes a la ejecución de la misma.

De igual forma, la propia Ley establece que la tramitación de las tercerías se llevará por cuerda separada del expediente principal y en forma incidental, mientras que, como se indicó anteriormente, la intervención del tercero interesado se realiza durante el procedimiento y por ende, contará con todas las formalidades del mismo en su participación.

6. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Como Tribunales en materia laboral, las Juntas de Conciliación y

Arbitraje, representan una parte fundamental en la justicia laboral al ser los encargados de la decisión de los conflictos entre trabajadores y patrones en sus diferentes vertientes, toda vez que las consecuencias jurídicas de sus resoluciones contienen características de verdaderas sentencias que repercuten en las partes involucradas y, como ya se indicó en el sujeto de derecho procesal materia del presente estudio, motivo por el cual se hace necesario abordar lo relativo a la clasificación y estructura de dichas Juntas, así como su competencia.

A. CLASIFICACION Y ESTRUCTURA

Respecto a la clasificación de las Juntas de Conciliación y arbitraje podemos establecer que son de dos clases: Locales y Federales. Las primeras ejercen jurisdicción dentro de las entidades federativas y las segundas coexisten ejerciéndola en todas las entidades de la federación.

Esta clasificación deviene de la propia Constitución en la fracción XXXI del artículo 123, la cual estableció dos jurisdicciones para la aplicación de las leyes de trabajo: la federal y la local, dando origen de ésta manera a las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje. La Ley Federal del Trabajo prevé en el artículo 612 que el Presidente de la República será quien designe al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, indicando en el diverso 605 que los la Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, habiendo uno o varios secretarios según se juzgue conveniente. Esta Junta funcionará en Pleno y en Juntas Especiales, estableciéndose éstas últimas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fijando el lugar de su competencia y de su residencia con las reglas fijadas en el artículo 606 de la Ley. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas y los Gobernadores de éstas o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital podrán crear más Juntas, fijando su domicilio y su competencia territorial. Los Gobernadores de los Estados harán la designación del presidente de la Junta y lanzará la convocatoria para la elección de

los representantes de los patrones y de los patrones y para el caso del Distrito Federal las facultades para la integración de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, se ejercerán por el Presidente de la República y por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.⁷⁵

Respecto a la estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje podemos indicar que se componen por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno, es decir, tres representaciones integran los tribunales del trabajo por mandato del artículo 123 de la constitucional y su Ley reglamentaria. Por ende los tribunales laborales en México son tripartitas, ya sean Federales o Locales, funcionan en Pleno y en Juntas Especiales.⁷⁶

El funcionamiento de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje es idéntico, el Pleno se integra por el Presidente y la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones en los términos que previenen los artículos 607 y 623 de la Ley, aunque el trámite de los juicios será llevado por el secretario auxiliar y no necesariamente por el Presidente, pero tendrá que intervenir en la resolución siempre cuando versen sobre la competencia, nulidad de actuaciones, sustitución de patrón, en la audiencia de robo o extravío de expedientes y en las diligencias que intervenga perito en los conflictos colectivos de naturaleza económica.

En el caso de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, se integra con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o por el Presidente de la Junta Especial en los demás casos, y con los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Tratándose del funcionamiento en Pleno y de las Juntas Especiales lo regula el artículo 620 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera: en el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento

⁷⁵Cfr. CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho procesal del Trabajo. Op cit. p. 24

⁷⁶ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op cit.p.265

de los representantes, por los menos, en caso de empate de votos, el de los ausentes se sumarán al del presidente; en las Juntas Especiales se observarán las siguientes reglas: durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación. Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos. Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictaran las resoluciones que procedan, salvo que se traten de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 726 y sustitución del patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda. En la audiencia de discusión y votación del laudo será necesaria la presencia del Presidente o Presidente Especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por los menos. Si concurre menos de ese porcentaje, el Presidente señalará día y hora para que se celebre la audiencia, si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio y para el caso de que tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o de la Junta Especial dará cuenta el Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe a las personas que los sustituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente. Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos; en los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar.⁷⁷

B. COMPETENCIA

Por competencia se entiende la "potestad de un órgano de jurisdicción para ejercerla en un caso concreto."⁷⁸

⁷⁷ Cfr. CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p. p. 25 y 26

⁷⁸ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op cit. p. 172

Rafael Tena y Hugo Italo Morales indican al respecto, " La jurisdicción denota unidad, pero en virtud de la división del trabajo, sería humanamente imposible que un juez conociera de toda clase de negocios. Por tal motivo se ha dividido a la jurisdicción por la razón del territorio, de la materia, de la cuantía y del grado. v. g. Estos criterios de clasificación son conocidos comúnmente con la denominación de competencia."⁷⁹

Así observamos que la competencia resulta ser la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios, es decir, que es la facultad y deber del tribunal para conocer y resolver determinados asuntos. Entonces estos criterios para clasificar la competencia son: competencia por grado, competencia por materia, competencia por territorio y competencia por cuantía, resultando relevantes para el presente estudio las que a continuación se comentan.

La competencia, en razón de la materia, de la Junta Federal y Local de Conciliación y Arbitraje se encuentra determinada en lo previsto por los artículos 123 Apartado A fracción XXXI Constitucional y el correlativo 527 de la Ley Federal del Trabajo reglamentaria de dicha norma fundamental.

En los términos de los citados artículos, por excepción, corresponderá conocer a la Junta Federal de conciliación y Arbitraje los asuntos relacionados con las siguientes Ramas Industriales: Textil, eléctrica, Cinematográfica, Hulera, Azucarera, Minera, Metalúrgica y siderúrgica, de Hidrocarburos, Petroquímica, Cementera, Calera, automotriz, de Celulosa y Papel, de Aceites y Grasas Vegetales, Productora de Alimentos, Elaboradora de Bebidas que sean envasadas o enlatadas que se destinen a ello, Ferrocarrilera, Maderera Básica, Vidriera y Tabacalera; las Empresas: aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas

⁷⁹ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Editorial Trillas. México 1999. p. 55

territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación. Asimismo le podrá corresponder la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.⁸⁰

En este sentido, la competencia en razón de la materia, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje conocerán de todos los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por ello, menciona el maestro Alberto Trueba al respecto: "... cualquier otra materia de las no especificadas anteriormente (del artículo 123 constitucional apartado A fracción XXXI), es del conocimiento de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, cuya competencia es general en relación con la de las Juntas Federales que es específica"⁸¹.

En este mismo sentido se manifiestan Rafael Tena y Hugo Italo Morales al expresar "..., las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conocerán los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, advirtiéndose que dicha competencia es fijada por exclusión, aunque ya se habla de una federación de todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir, las facultades que no estén expresamente concedidas a la Federación, se entenderán, por exclusión, reservadas a los estados"⁸².

Por su parte la competencia en razón al territorio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se encuentra reglamentada en el artículo 700 de la Ley

⁸⁰ Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo sexta edición. Editorial Porrúa. México 1989. p. p. 451 a 453

⁸¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op cit p. 280

⁸² TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Op cit p.59

Federal del Trabajo, según el cual encontramos las siguientes condicionantes: cuando se vaya a promover la demanda en la Junta de Conciliación y Arbitraje el actor podrá escoger entre:

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

En los casos de los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de la Ley, la del lugar en que esté ubicada la empresa o el establecimiento.

Cuando se trate de cancelación del registro de un sindicato, la junta del lugar donde se realizó.

En los conflictos entre patrones y trabajadores entre sí, la junta del domicilio del demandado, y cuando el demandado sea un sindicato, la junta del domicilio del mismo.⁸³

Finalmente es importante apuntar que en materia laboral no existe división competencial por cuantía, no obstante, de que en el artículo 600 fracción IV se faculte a las Juntas de Conciliación a actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje en asuntos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, en atención de que las referidas Juntas de Conciliación y Arbitraje podrán conocer de esos asuntos y la mención contenida en la hipótesis legal tiene únicamente relevancia para determinar cuando una Junta de Conciliación tiene facultades para intervenir, más no opera como un criterio competencial.

Asimismo la competencia en razón de grado tampoco es aplicable en

⁸³ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op cit p. 190

nuestra materia porque el procedimiento laboral es de una sola instancia, o sea que en materia procesal del trabajo no existen tribunales de segunda instancia que revisen los actos que realiza la Junta de Conciliación y Arbitraje, como sucede en otras ramas del derecho y desde luego sin perder de vista que las resoluciones de la Junta puedan ser combatidas a través del Juicio de Amparo⁸⁴.

⁸⁴ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Segunda edición. Editorial Porrúa. México 1998. p.403

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO

Resulta de trascendental importancia para el presente trabajo el establecimiento de la normatividad vigente de las principales instituciones jurídicas a que no hemos referido, siempre atendiendo a la jerarquía de las leyes en nuestro país. Por ello en este capítulo nos referiremos en primer lugar a lo establecido en la norma fundamental en lo relativo a las autoridades jurisdiccionales del trabajo que encuentran sustento en artículo 123 apartado A de dicho ordenamiento; asimismo abordaremos lo previsto por su Ley reglamentaria en lo referente a la regulación actual del tercero interesado y el procedimiento ordinario; finalmente se comentan los principales criterios emitidos por nuestros Tribunales Federales relativos al tercero interesado.

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Dentro de nuestro sistema jurídico encontramos como norma fundamental a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual regula lo relativo a la materia laboral en sus artículos 5, 73 fracción X y 123, entre otros, siendo de radical importancia el análisis de lo previsto por la fracción XX del apartado A de este último artículo en virtud de ser el sustento constitucional de las facultades e integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Así vemos, que la citada fracción XX del apartado A del artículo 123 constitucional establece que:

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

De lo que inferimos que el Constituyente de 1917 creó una autoridad con características propias para la solución de los conflictos de trabajo, denominándola Juntas de Conciliación y Arbitraje, que forman parte del Poder Ejecutivo, sin encontrarse subordinadas jerárquicamente, en virtud de que sus resoluciones cuentan con autonomía, pero en todo momento deben de apegarse a las garantías de legalidad y seguridad jurídica que prevé la propia Constitución Federal.

El Dr. Miguel Borrell indica que "La Naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tienen su origen en el artículo 123, apartado A fracción XX de la constitución General ha sido muy controvertida, tanto en la doctrina como en la Judicatura. La propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, primero declaró que las Juntas sólo podían conocer de los conflictos colectivos de trabajo y que los conflictos individuales correspondía conocerlos y resolverlos a otros tribunales; posteriormente la Suprema Corte varió su jurisprudencia estableciendo que las Juntas son competentes para conocer de todos los conflictos de trabajo. Los órganos jurisdiccionales del trabajo, dada su peculiar constitución, integración y competencia, en realidad no puede afirmarse que dependan o se encuentren integrados directamente a alguno de los tres poderes de la unión: el ejecutivo, legislativo o judicial, aunque se encuentran vinculados al Poder Ejecutivo, por ser el que designa a sus titulares o Presidentes."⁸⁵

Para el Maestro Mario de la Cueva, "las Juntas de Conciliación y Arbitraje son instituciones especiales que en su actividad material, ejercen funciones legislativas y judiciales, y que están ligadas al Poder Ejecutivo por lo que toca a la designación de representante del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir con las naturales variantes que determinan la especialidad y normas del proceso. Por otra parte, no son tribunales de derecho, son de equidad, por cuanto no solo aplican el derecho sino también lo crean, no forman parte del Poder Judicial y de las entidades federativas, sino que históricamente no

⁸⁵ BORRELL, Navarro Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Editorial Sista. México 1994. p. 499

nacieron dentro del Poder Judicial, se formaron en oposición a él, como tribunales con plena autonomía.⁸⁶

Por otra parte, Héctor Fix Zamudio afirma que "coincidiendo con el pensamiento de Narciso Bassols, no obstante que fue expresado hace varios años, que las juntas de conciliación y arbitraje se han convertido, en ausencia de una jurisdicción laboral especializada, en los tribunales mexicanos del trabajo, que con algunas diferencias en su composición paritaria, tienen un carácter similar a los restantes organismos judiciales."⁸⁷

En ese orden de ideas, podemos decir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje formalmente se dependen de dicho poder, pero materialmente realizan funciones de carácter jurisdiccional e incluso legislativo.

En primer término, sus funciones de carácter jurisdiccional se ponen de manifiesto en las resoluciones que emiten en los conflictos que se suscitan entre los factores de la producción, es decir a través de los laudos. Esta actividad efectivamente los asemeja a verdaderos tribunales, pero estas autoridades del trabajo también desarrollan otras funciones como las legislativas como el laudo colectivo que tiene características de una norma general, abstracta e impersonal.

Asimismo, podemos decir que del precepto constitucional antes citado se desprende que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las autoridades jurisdiccionales del trabajo que resuelven las diferencias que se originan por las actividades que realizan los trabajadores y patrones en México.

Al respecto, Marco Antonio Díaz de León precisa que "las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los órganos jurisdiccionales encargados de dirimir, mediante, mediante proceso los conflictos y litigios de trabajos (sic) derivados de las

⁸⁶ Cit. por TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Op. Cit., p 56

⁸⁷ DÁVALOS Morales, José y otros. Cuestiones Laborales, Editorial Porrúa. México 1988. p. 299

relaciones laborales reguladas en el apartado A del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo⁸⁸.

Néstor de Buen considera que "las juntas de conciliación y arbitraje son organismos constitucionales, autónomos en el ejercicio de sus funciones, pero dependientes administrativamente de los ejecutivos federal y locales, que fungen como tribunales de derecho y están capacitados, con restricciones evidentes a juzgar de los hechos en conciencia"⁸⁹.

También, se advierte del texto constitucional el establecimiento de la conciliación y el arbitraje como los medios adecuados para la solución de los conflictos de trabajo en México, debiéndose entender por conciliación el acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya incoado; y por arbitraje la actividad jurisdiccional desarrollada por los árbitros para resolver el conflicto de intereses que les ha sido sometido por los interesados.

En este sentido, los maestros Rafael Tena y Hugo Italo Morales refieren que "la conciliación y el arbitraje son los medios idóneos para resolver los conflictos de trabajo. La conciliación, medio de autocomposición para las partes dirigida por ellas mismas o provocadas por la ley o autoridad; el arbitraje, medio de heterocomposición, designado por la ley o por las partes, para que algún particular o autoridad fuera de la labor jurisdiccional, actúe y dicte resolución"⁹⁰.

De igual forma, debemos indicar que la fracción XX en comento regula lo relativo a la integración de las Juntas de Conciliación y arbitraje, siendo tripartita, es decir que la conformación de dicha autoridad será con un representante de los trabajadores, uno de los patrones y finalmente uno del gobierno. Esta conformación

⁸⁸ DIAZ de León, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. T-I. Editorial Porrúa México 1990. p. 84

⁸⁹ DE BUEN Lozano Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Novena edición. Op. Cit. P. 155

⁹⁰ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Op. Cit. p. 56

la entendemos como un paso a la seguridad de que los laudos que dicten los tribunales laborales no sean contrarios a derecho y garanticen la justicia social de la mejor forma.

Cabe señalar que los representantes a que nos referimos son elegidos por los sindicatos de trabajadores de las diferentes ramas de la industria, cada seis años a través de convocatorias; por su parte los patrones a través de sus respectivas convocatorias también elegirán a sus representantes también cada seis años. El poder ejecutivo federal o estatal, según el caso, designara cada seis años a los representantes del gobierno.

El maestro José Dávalos Morales considera que "la composición tripartita de las Juntas permite que en la resolución de los conflictos de trabajo intervengan, además del representante del Gobierno, representantes de los trabajadores y de los patrones. La practica cotidiana ha demostrado que resulta ventajosa la participación de éstos representantes; su actuación da mayor vitalidad y transparencia al desempeño de los tribunales y ofrece más elementos de convicción en la toma de decisiones"⁹¹.

Por su parte las fracciones XXI y XXII del citado artículo y apartado de la Constitución establecen:

"XXI.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

"XXII.- El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por

⁹¹ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Op. Cit. p. 396

haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de ésta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependiente o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

Estas fracciones establecen la obligación patronal de pago de una indemnización para el caso de despido, independientemente de que el trabajador ejercite la acción de indemnización o de cumplimiento de contrato.

Para el caso de el trabajador opte por el cumplimiento del contrato, el patrón no se encuentra facultado para negarse a la reinstalación, salvo en casos excepcionales que la Ley Federal del Trabajo establece, siendo las que a continuación se detallan:

- **Trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año.-** encontramos su justificación, en virtud de que en ocasiones el patrón despedía al trabajador que no le convenía.
- **Trabajadores en contacto directo con el patrón.-** es cuando por razones del trabajo o por las características de sus labores, el trabajador se encuentra en contacto directo y permanente con el patrón, debiendo la Junta de considerar por las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo de la relación de trabajo.
- **Trabajadores de confianza.-** se presenta cuando existe un motivo razonable de la pérdida de la confianza aún cuando no sea una de las

causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; o bien aun cuando no exista motivo de la pérdida de la confianza, el patrón puede negarse a reinstalar al trabajador mediante el pago de la indemnización.

- **Trabajadores domésticos.**- resulta imposible continuar con la relación de trabajo, aun cuando la Junta determine la reinstalación, debido a las funciones del trabajador y a su contacto directo e inmediato con el patrón.
- **Trabajadores eventuales.**- estos trabajadores no tienen planta.

En esta acción el patrón, en caso de condena, deberá reinstalar al trabajador en los mismos términos en que venía realizando su trabajo, debiendo disfrutar de todos los beneficios que haya adquirido el puesto en su ausencia, pagándole además los salarios vencidos desde el despido hasta la cumplimentación del laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Cuando el trabajador es despedido injustificadamente puede también optar por la acción de indemnización constitucional, consistente en el pago de tres meses de salario. Como en el caso de la condena de reinstalación el patrón deberá pagar al trabajador los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.⁹²

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Es necesario tomar en consideración las normas relativas a la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado A del artículo 123 constitucional, en lo referente a las instituciones rectoras de la presente investigación como son: el procedimiento ordinario y el tercero interesado, las cuales a continuación

⁹² Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. p.p. 161 y 163

explicaremos brevemente.

A. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

El juicio ordinario laboral lo podemos calificar como el de mayor cuantía en comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial. En realidad este procedimiento es la regla general y preferentemente los conflictos jurídicos deberán ventilarse bajo esta forma, sobre aquellos que se tramiten bajo una forma especial que, son la excepción.

En este sentido, el Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentra regulado por el Capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, previendo lo siguiente:

"Artículo 870. Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en la Ley."

Cabe señalar que los conflictos individuales de naturaleza jurídica, aunque en la Ley no tienen señalada una tramitación, en la práctica los tribunales de trabajo han tomado como medio para su tramitación también este juicio.

"Artículo 871.- El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficina de Partes o Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta."

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

pretensiones."

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

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

En este sentido es importante señalar que en cuanto al auto de admisión y radicación de la demanda debe ser dictado por el Presidente y no por el Auxiliar, dada la trascendencia del mismo, ya que la inadvertencia de las deficiencias de la demanda pueden ocasionar, mediante el juicio de amparo, retrotraer las actuaciones a la fecha del auto de radicación.

"Artículo 874.- La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieren a la audiencia quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente."

Puede ocurrir, sin embargo que se haya notificado a alguna de las partes pero que no haya transcurrido entre la notificación y la audiencia los diez días que marca el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo. En este caso, siendo válida la notificación de todas maneras es ineficaz.

En este caso la Junta deberá señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia en comento.

"Artículo 875.- La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

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

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

En este artículo se observa la aplicación del principio de concentración a que hemos hecho referencia, por medio del cual en la primera audiencia se llevarán a cabo las tres etapas denominadas de conciliación, de demanda y excepciones, así como la de ofrecimiento y admisión de pruebas, sustentado nuestros tribunales federales el criterio de que la división de la audiencia en dichas etapas, no implica que la conciliación y el arbitraje constituyan procedimientos distintos, sino uno solo,

en el cual la conciliación tiene como fin dar oportunidad a las partes de arreglar sus intereses y el arbitraje de componer, con la intervención de la autoridad del Estado, lo que voluntariamente no se compuso.

"Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollara en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;

II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

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

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

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

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

En este sentido, Euquerio Guerrero considera que respecto a la comparecencia personal de las partes, sin abogados patronos, asesores o apoderados, "debemos entender que esto solo tiene lugar en el periodo conciliatorio, pues de lo contrario sería muy perjudicial para las partes, principalmente para el

trabajador...⁹³

Sin embargo el principal argumento invocado en contra de la exigencia de la comparecencia personal, consiste en que el artículo 692 de la Ley vigente dispone que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de su apoderado, pero en nuestro concepto, se trata de una regla genérica que tiene una norma de excepción para la etapa conciliatoria, en el artículo 876.

"Artículo 877. La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la de Conciliación, citará a las partes ala etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas."

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

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

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

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

IV. En su contestación expondrá el demandado sus excepciones y

⁹³ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 490

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

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

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

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

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

Esta etapa deberá iniciarse con una exhortación del presidente de la junta especial para que las partes lleguen a un arreglo, pero en caso de que no se logre esto se iniciará de inmediato con la fijación de la controversia.

Entonces, el actor deberá formular su demanda, generalmente ratificando la misma, sin embargo también podrá aclararla e inclusive modificarla introduciendo nuevas prestaciones. Asimismo es claro que si el actor no modifica o

aclara su demanda, el demandado deberá contestar verbalmente o por escrito en la misma audiencia, en caso contrario el demandado podrá solicitar a la Junta la suspensión de la referida audiencia para estar en posibilidad de contestar la reclamación.

La contestación a la demanda no debe circunscribirse a negar los hechos manifestados por el actor, sino que la controversia de los mismos deberá ser debatiéndolos con la versión respectiva de los mismos con la finalidad de que sean la base de las excepciones opuestas y de esta forma se pueda plantear la litis.

En el supuesto de que se plantee la incompetencia, por declinatoria necesariamente, se deben acompañar con los elementos de prueba en que se funde, sin embargo este artículo en su fracción V obliga al demandado a dar contestación a la demanda de inmediato, porque de lo contrario, si el demandado no contestó se tendrá por contestada la demanda. La justificación de esto la encontramos en tratar de evitar que se dilate al proceso mediante la invocación de la incompetencia.

Respecto a la réplica y contrarréplica Juan B. Climent considera que del texto legal se desprende que son "...potestativas, como una facultad de aducir razonamientos o alegaciones para aclarar, esclarecer o corroborar lo expuesto en la demanda o en la contestación de la misma, respectivamente, pero sin variar la litis, por lo que, si se incurriese en esa variación, ya no se trataría propiamente de una réplica, sino de la modificación o ampliación de la demanda, fuera del momento procesal oportuno; y del mismo modo si la contrarréplica planteara hechos o situaciones jurídicas no cuestionados en la demanda resultaría inconducente".⁹⁴

La reconvencción podrá plantearse siempre y cuando se refiera a la relación laboral que motivó el conflicto, en atención de tratarse de una contrademanda, misma que se contestará de inmediato, o bien si así lo solicita el

⁹⁴ Ley Federal del Trabajo comentada por Juan B. Climent Beltrán. Op. Cit. p. p. 563 y 564

actor en lo principal, la Autoridad laboral ordenará la suspensión de la audiencia para su continuación dentro de los siguientes cinco días.

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

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

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

Las consecuencias jurídicas de la incomparecencia de las partes les puede acarrear diversos problemas toda vez que puede ocurrir que la Junta haya estimado que el actor debería hacer aclaraciones a su demanda o corregir las contradicciones en que haya incurrido, y no habiéndolo hecho y tampoco haber comparecido a dicha audiencia, entonces la junta no tendrá más remedio de ratificar dichas omisiones o contradicciones al momento de dictar el laudo. Asimismo en el caso de que no concorra el actor perderá la posibilidad de objetar los términos de la contestación de la demanda. Si no concurre el demandado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo sin perjuicio de que en la posterior etapa pueda acreditar que no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

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

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

demandado;

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

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

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

Este precepto establece que las pruebas ofrecidas por el actor deberán estar relacionadas con hechos controvertidos, pero si se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, al no haber hechos controvertidos no tendrá que ofrecer sus pruebas en primer lugar el actor; para el caso de que no comparezca el demandado sí será necesario que las ofrezca en virtud de la confesión ficta de la demanda y, si comparece el demandado será él quien deba ofrecer pruebas en contrario en primer término. En un orden normal, el actor ofrecerá sus pruebas para que al concluir el actor tenga esta oportunidad procesal.

Respecto al la objeción de las pruebas a que hace referencia este artículo, Néstor de Buen precisa: "La objeción constituye un acto procesal por virtud del cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su insuficiencia para producir convencimiento, lo que en el lenguaje forense se conoce como observación negativa a su alcance y valor probatorio".⁹⁵

⁹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Novena edición. Op. Cit. P. 558

El demandado objetará las pruebas que haya ofrecido la parte actora, antes o después de que ofrezca las suyas, para que posteriormente en su turno la actora objete las ofrecidas por la demandada. De igual forma el precepto en comento faculta a las partes a ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

Al respecto, la fracción II del artículo 880 prevé dos supuestos en los cuales se pueden ofrecer nuevas pruebas; el primero cuando se trata de pruebas que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, o sea, las llamadas pruebas indirectas; las que deberán ofrecerse en el acto mismo de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en su etapa de ofrecimiento. El segundo cuando el actor tenga necesidad de ofrecer pruebas relacionadas con hechos por él desconocidos que haga valer el demandado al contestar la demanda; en este caso el actor puede solicitar la suspensión de la audiencia, lo que obedece a la circunstancia de que en tanto que el demandado conoce con antelación el contenido de la demanda para poder preparar su ofrecimiento de pruebas, el actor puede encontrarse repentinamente ante hechos imprevistos expuestos por el demandado al contestar la demanda.

El artículo 881 prevé que concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o de tachas.

Por su parte el artículo 882 contempla la posibilidad de que si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo.

*Artículo 883. La Junta, en el misma acuerdo en que admita las pruebas,

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

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

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

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

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

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

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

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

Resulta importante precisar, que este precepto establece tres hipótesis: la primera se ocupa del desahogo de las pruebas debidamente preparadas, las cuales de deben desahogar en la audiencia señalada para su desahogo, procurando que se reciban primero las del actor y después las del demandado, o en su caso las que hubiesen sido señaladas para desahogarse en ésta fecha; el segundo se refiere a las no preparadas, respecto a las cuales se deberá señalar una nueva fecha para su desahogo y preparar adecuadamente la prueba y; el tercer supuesto indica lo relativo a la expedición por la autoridad de copias o documentos, siendo que para el caso de que sean las únicas pruebas que falten por desahogarse, la audiencia no se suspenderá y la junta deberá requerir a la autoridad o funcionario omiso que le remita los documentos solicitados y sin no cumpliera con ello pondrá la omisión en conocimiento de superior jerárquico de la citada autoridad para el efecto de que se sean aplicadas las sanciones correspondientes.

Los alegatos se definen como un razonamiento hecho por cada parte en el que, a la vista del resultado de las pruebas se refuerzan los argumentos esgrimidos en su demanda y su contestación. La diferencia entre una demanda y su contestación y un alegato consiste en que en las primeras se presumen ciertos los hechos que se relatan y en el último, se argumenta su certeza en relación con las pruebas que fueron desahogadas oportunamente.

"Artículo 885. al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y

contrarréplica; y en su caso, de la reconvencción y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V. Los puntos resolutivos.”

“Artículo 886. Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieran llevado a cabo por causas no imputables a las partes o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta con, citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la practica de las diligencias solicitadas.”

En realidad la facultad expresada para los representantes de la Junta debe conducir a la aclaración de las dudas que generen las otras pruebas que oportunamente se desahogaron, pero no a un nuevo periodo probatorio en el cual se desahogaren un número ilimitado de pruebas.

El artículo 887 dispone que transcurrido el término a que se refiere el artículo anterior, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas

las diligencias que en éste término se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

Asimismo el diverso numeral 888 prevé lo relativo a la Audiencia de resolución, de la siguiente manera:

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

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

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

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

"Artículo 889. Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta."

Con referencia al denominado **engrose del laudo** el precitado artículo impone la obligación al Secretario de redactar de acuerdo con las modificaciones y adiciones aprobadas por los miembros de la Junta debiendo tomar en consideración los votos particulares y sugerencias de los miembros de la Junta.

Así vemos, en el artículo 890 que engrosado el laudo, el Secretario

recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio lo que generará el perfeccionamiento del mismo y, una vez recabadas dichas firmas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

Finalmente el artículo 891 prevé la sanción que a las partes se les puede imponer, por incurrir en dolo o mala fe, como a continuación se indica:

"Si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo y lugar de residencia de la Junta. La misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes."

B. EL TERCERO INTERESADO

La regla general sobre la capacidad para ser parte aparece consignada en el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo, que refiere:

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

Sin embargo la presencia de un interés no condiciona necesariamente a las partes, pues resulta cierto que el que acciona o se excepciona no siempre puede acreditar su interés, por ende, el fenómeno sustantivo de la falta de legitimación, activa o pasiva, puede conducirnos a un laudo que sea contrario a los intereses de quien no acreditó dicho requisito, sin que por ello se tenga que declarar necesariamente que el actor o el demandado no eran partes.

Asimismo, podemos decir que la capacidad para ser parte equivale a la capacidad jurídica en general: capacidad de goce en estricto sentido; esto solo es válido en términos generales en materia laboral, pues en realidad todos los entes

que tengan capacidad jurídica tienen, al mismo tiempo capacidad para ser parte en el proceso. Pero esa capacidad da lugar a que entes sin personalidad jurídica puedan ser parte en un proceso, como en el caso de las coaliciones, que pueden promover una huelga con respecto a las causales previstas por el artículo 450 de la Ley que no se relacionen con la celebración, cumplimiento o revisión de los contratos colectivos de trabajo o contratos ley, o sea, que podrían por ejemplo exigir el cumplimiento de las obligaciones en materia de participación en las utilidades y la huelga por solidaridad.

La intervención en un proceso, ya sea como actor o como demandado, exige además capacidad para ser parte y capacidad procesal. El interés debe ser del sujeto activo y del pasivo del proceso, es decir, que ambos deben estar interesado para que sea atendida su pretensión. Sin embargo el interés debe ser el que deriva de la vinculación del sujeto a la relación sustantiva, antecedente del proceso.

El interés puede ser directo, como cuando un trabajador reclama su reinstalación porque fue injustificadamente despedido, o indirecto, cuando habiéndose exigido de un patrón la responsabilidad derivada de un riesgo de trabajo, es llamado el Instituto Mexicano del Seguro social para que se subrogue en las responsabilidades consiguientes. A la presencia del interés activo o pasivo la doctrina lo ha denominado legitimación.⁹⁶

Habiéndonos referido a los presupuestos concernientes a las partes, resulta accidental en el proceso del trabajo la presencia del denominado **tercero interesado**, también llamado por otros **tercero adhesivo**, el cual tiene su fundamento legal en lo dispuesto por el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a la letra dice:

⁹⁶ Cfr. DE BUEN Lozano Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Novena edición. Op. Cit. p.p. 221, 225 y 226

"Artículo 690. Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo o ser llamadas a juicio por la Junta."

Este precepto ha sido interpretado en el sentido de que el denominado tercero interesado podrá intervenir en el proceso laboral de mutuo propio, a solicitud de cualquiera de las partes, o bien, ser llamado de oficio por la Autoridad del Trabajo, lo que lógicamente genera amplias posibilidades de que participe en la contienda laboral.

Al respecto es frecuente la oposición de intereses entre la parte demandada y el tercero. Puede ocurrir, v. gr., que el demandado, al contestar la demanda pida se llame el tercero invocando que a él le toca la responsabilidad del conflicto. Un ejemplo podría ser el caso de un intermediario que reclama se presente el patrón del trabajador actor. Otro muy común es el llamado a juicio al Instituto Mexicano del Seguro Social, por quien teniendo asegurado al trabajador actor, recibe una demanda de pago de prestaciones derivadas de un riesgo de trabajo.

Para Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, "este precepto consigna la figura del tercero interesado en juicio, el que podrá ser llamado por la Junta a solicitud de cualquiera de las partes o de oficio, cuando de las constancias procesales se pueda desprender la necesidad de su presencia en el proceso. Si la demanda se endereza en contra del tercero interesado, este se convierte en demandado"⁹⁷.

Sin embargo, existen diferentes criterios respecto a considerar a este sujeto, que interviene en el procedimiento ordinario laboral, como parte o no, lo que indudablemente acarrea que se adopten diversas consecuencias jurídicas de su actuar como más adelante lo analizaremos.

⁹⁷ Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba Urbina Y Jorge Trueba Barrera. Octagésima primera edición. Editorial Porrúa. México 2000. p. 353

3. JURISPRUDENCIA RELATIVA AL TERCERO INTERESADO

En este punto señalaremos los principales criterios sustentados por los Tribunales Federales en tratándose del **tercero interesado** en el proceso del trabajo, respecto al cual nos hemos referido con antelación y que sin duda nos brindan una idea clara de la interpretación que se ha dado a la institución procesal en México.

Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje considera en su resolución respectiva, que no ha lugar a llamar con el carácter de tercero interesado a las personas que así lo hayan solicitado las partes, es una violación procedimental que deberá ser reclamada mediante el juicio de Amparo Directo, en términos de la Tesis de Jurisprudencia que a continuación se transcribe:

“TERCERO INTERESADO EN EL PROCESO LABORAL. EL AUTO QUE DECLARA NO HABER LUGAR A LLAMAR A JUICIO A QUIEN LAS PARTES SEÑALAN CON TAL CARÁCTER SÓLO PUEDE RECLAMARSE POR ALGUNA DE ELLAS EN EL AMPARO DIRECTO QUE, EN SU CASO, PROMUEVAN CONTRA EL LAUDO. De la interpretación sistemática de lo dispuesto en los artículos 107, fracción III, de la Constitución Federal y 114, fracción IV, y 158 a 161 de la Ley de Amparo, se desprende que tratándose de actos dentro de juicio, como son las violaciones procesales, por regla general, son impugnables en el amparo directo que se promueva en contra de la sentencia definitiva o laudo y, por excepción, en el amparo indirecto cuando esas violaciones revistan una ejecución irreparable, esto es cuando afectan de manera directa e inmediata los derechos sustantivos del quejoso. La negativa de la Junta a llamar al presunto tercero interesado designado por alguna de las partes con apoyo en el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, no constituye la afectación directa e inmediata a derechos sustantivos, ni tampoco tiene una ejecución tan grave o de efectos exorbitantes que objetivamente analizada amerite sujetarla al control constitucional inmediato sin esperar a que se dicte el laudo en contra del cual procede el amparo directo, toda vez que sólo puede implicar la infracción de derechos adjetivos, lo que únicamente

produce efectos dentro del procedimiento, los cuales pueden ser reparados, sin afectación para las partes, como consecuencia del cumplimiento que, en su caso, la autoridad responsable tenga que dar a la sentencia de amparo directo, en la que, de ser necesario, procedería otorgar la protección constitucional para el efecto de que se deje insubsistente el laudo reclamado y se ordene la reposición del procedimiento para llamar a juicio a las personas mencionadas y resolver lo que en derecho proceda.

2a./J. 63/2000

Contradicción de tesis 15/2000-SS.-Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito (actualmente Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito) y el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito.-16 de junio del año 2000.-Cinco votos.-Ponente: Mariano Azuela Güitrón.-Secretario: José Francisco Cilia López.

Tesis de jurisprudencia 63/2000.-Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del dieciséis de junio del año dos mil.

Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Época: Novena Época. Tomo XII, Agosto del 2000. Tesis: 2a./J. 63/2000 Página: 309. Tesis de Jurisprudencia."

De lo anterior se desprende que los acuerdos dictados por la Junta de Conciliación y Arbitraje no tienen una ejecución de imposible reparación, pues los efectos que en su caso produzcan, se actualizan hasta el pronunciamiento del laudo correspondiente, toda vez que hasta ése momento se podrá apreciar si tal proceder vulnera las defensas del afectado y por ende se incurrió en una violación procesal que trascendió al resultado de la resolución; asimismo los artículos 158 y 159 de la Ley de Amparo se encuentran apoyados en el principio de economía procesal, porque pretenden evitar la proliferación de una cadena interminable de juicios de amparo con motivo de diversas actuaciones procesales, lo que conlleva a suponer

que el legislador de amparo ha pretendido evitar que las partes contendientes en un procedimiento seguido ante tribunales judiciales, administrativos o del trabajo puedan agotar el juicio de garantías tantas veces como violaciones se cometan en el procedimiento, pues con ello se ocasionaría, por un lado, una constante interposición de juicios de garantías y, por otro, una injustificada demora en la resolución del conflicto. Por lo que se ha estimado que el legislador pretende así que continúe el curso del procedimiento sin mayores trabas y que el afectado con el fallo correspondiente, al impugnarlo, pueda hacer valer al mismo tiempo las violaciones de fondo y tantas violaciones al procedimiento como estime le hubieren sido cometidas.

Asimismo cabe señalar que de acuerdo a la Jurisprudencia y Tesis Aisladas emitidas por los Tribunales de la Federación, el tercero interesado al intervenir o ser llamado a juicio se convierte en parte y en consecuencia adquiere los derechos y obligaciones inherentes a las mismas, debiendo ceñirse a las formalidades esenciales del procedimiento, como ejercitar acciones u oponer excepciones, ofrecer pruebas, a los términos establecidos en la Ley para los diversos actos procesales y también queda sujeto al resultado del laudo, como se desprende de los siguientes criterios:

Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 547. Página: 360

TERCERO INTERESADO, EFECTOS JURIDICOS QUE PRODUCE EL JUICIO RESPECTO AL. El artículo 723 de la Ley Federal del Trabajo previene: "las personas que pueden ser afectadas por la resolución que se de a un conflicto, están facultadas para intervenir en él, comprobando su interés en el mismo. La junta, a solicitud de cualquiera de las partes, podrá llamar a juicio a las personas que se refiere el párrafo anterior, siempre que de las actuaciones se desprenda su interés en él". Es decir, esta disposición autoriza la intervención en el procedimiento laboral del tercero que tenga interés jurídico, lo que ocurre cuando pueda resultar afectado por el laudo dictado en el conflicto, para que una vez que es llamado a juicio o

interviene en él con todas las formalidades que establece el artículo 14 constitucional, concediéndole la oportunidad de ser oído en defensa, queda sujeto a lo que resuelva la Junta de Conciliación y Arbitraje al pronunciar el laudo. De ahí que, de acuerdo con el artículo 723 de la ley laboral de 1970 dicha persona se convierte en parte y queda sujeta al resultado del laudo.

Séptima Época: Amparo directo 1484/74. Jacinta Pérez García. 31 de julio de 1974. Cinco votos.

Amparo directo 1079/80. Luis Chávez Sánchez. 23 de febrero de 1981. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 3430/81. Sindicato Único de Empleados de Cordomex, "Benito Juárez". 16 de noviembre de 1981. Cinco votos.

Amparo directo 4214/81. Sindicato Único de Empleados de Cordomex, "Benito Juárez". 26 de abril de 1982. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5710/82. Hortensia García Copado y otros. 18 de abril de 1983. Cinco votos.

NOTA:

El artículo 723 citado, corresponde al 690 de la Ley Federal del Trabajo reformada en 1980."

Esta tesis de jurisprudencia, que resulta obligatoria en términos de lo establecido por los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo, hace respetar al sujeto procesal en estudio sus derechos como parte en el juicio laboral, en particular lo relativo a la garantía de audiencia, desde luego siempre y cuando acredite su interés jurídico en el mismo.

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario

Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: III, Mayo de 1996. Tesis: V.2o.33 L.
Página: 703.

"TERCERO INTERESADO, PRUEBAS DEL. EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Una interpretación armónica de los artículos 689 y 690 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los diversos 776 al 785 del propio ordenamiento, permite concluir que, en el procedimiento laboral, el tercero interesado sí se encuentra facultado para ofrecer pruebas con las que se pretendan demostrar, o desvirtuar, cuestiones que atañen al fondo del conflicto existente entre las partes propiamente dichas, es decir, entre actor y demandado; siempre y cuando, esas pruebas se encuentren relacionadas con los hechos en que dicho tercero funde su interés jurídico.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 177/96. Confía, S.A., Institución de Banca Múltiple, Ábaco Grupo Financiero. 20 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María del Pilar Parra Parra. Secretario: Eduardo Anastasio Chávez García."

El anterior criterio aislado, robustece el carácter de parte del Tercero Interesado en el proceso del trabajo y reconoce su derecho a ofrecer pruebas, siempre y cuando se encuentren relacionadas con los hechos controvertidos, lo que resulta lógico si observamos que el derecho constitucional de audiencia comprende la posibilidad de aportar los elementos de convicción tendientes a probar las alegaciones, sin embargo éste criterio no es obligatorio para los tribunales.

Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: II Segunda Parte-2. Página: 580.

"TERCERO INTERESADO, PRUEBAS APORTADAS POR EL. Las pruebas ofrecidas por quien interviene como tercero interesado en un juicio laboral, deben ser consideradas por la junta al dictar el laudo correspondiente a efecto de no infringir el principio de congruencia previsto por el artículo 842 de la Ley Federal del

Trabajo; en razón de que quien comparece con ese carácter es parte del proceso del trabajo, según se desprende de las disposiciones establecidas en los artículos 689 y 690 del mismo ordenamiento legal.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9273/88. Leocadio Godínez Velázquez. 26 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo."

Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XII-Septiembre. Página: 306.

"RELACION LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA DE LA, TRATANDOSE DE LOS CASOS EN QUE INTERVIENE UN TERCERO INTERESADO. Cuando en un juicio laboral se advierte que comparece una persona que puede ser afectada por el laudo respectivo e interviene en términos del artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, sin que el actor haya enderezado acción alguna en su contra, se debe considerar que corresponde a este último demostrar la relación laboral, que en todo caso, hubiera existido entre ambos; puesto que de conformidad con lo que previene el aludido artículo 690 de la ley de la materia, se pueden dar dos hipótesis en relación a los terceros interesados que pueden intervenir en un juicio laboral; una, cuando dicha persona física o moral es llamada por la Junta a solicitud de cualquiera de las partes y, la otra, de oficio, por el propio tribunal laboral.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 132/93. Rigoberto García Castellanos. 1o. de julio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Martiniano Bautista Espinoza. Secretario: Juan Manuel Cárcamo Castillo."

Debemos advertir que la anterior tesis aislada sustentada por algunos Tribunales Federales, también aplica al tercero interesado la regla general sobre carga de la prueba en el sentido de que quien afirma esta obligado a probar, de lo que se deduce una característica más de parte del Tercero Interesado en el juicio del trabajo.

Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: IX-Mayo. Página: 554.

"TERCERO INTERESADO, OPORTUNIDAD PARA LLAMAR A JUICIO AL. El artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto laboral, podrán intervenir en él comprobando su interés jurídico o ser llamadas por la Junta; sin embargo, dicho precepto no señala hasta qué momento procesal se puede ocurrir o hacerse la solicitud del llamamiento de un tercero interesado, razón por la cual se considera puede realizarse hasta antes de dictarse el laudo, a fin de que cualquier persona que pueda resultar afectada por el fallo, tenga la oportunidad de ser oída con todas las formalidades que establece el artículo 14 constitucional.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 1/92. Carlos Villanueva Avilés. 6 de febrero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Arguello. Secretario: Jaime Allier Campuzano."

En claro acatamiento a la multicitada garantía de audiencia prevista por el artículo 14 constitucional, la anterior tesis aislada otorga el Tercero Interesado, la posibilidad de ser oído en juicio, a efecto que el laudo que le se dictado le depare perjuicio, haciendo evidente la limitada regulación del Tercero Interesado en la Ley Federal del Trabajo.

Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: VIII-Agosto. Página: 225.

"TERCERO INTERESADO. SI SE LE LLAMO A JUICIO O INTERVINO EN EL, QUEDA SUJETO AL LAUDO QUE SE DICTE. Si se dio la figura de subrogación del tercero interesado, Instituto Mexicano del Seguro Social, quien concurrió a manifestar su interés, se convirtió en parte y por esta razón estuvo a los resultados del juicio; consecuentemente, la condena al pago de la pensión reclamada es justa, pues una vez que es llamado a juicio el tercero interesado o interviene en él con todas las formalidades que establece el artículo 14 constitucional, concediéndole la oportunidad de ser oído en defensa, queda sujeto a lo que resuelva la Junta al pronunciar el laudo."

Asimismo, resulta importante mencionar que el criterio sustentado por los Tribunales Federales respecto a la oportunidad para llamar a juicio al tercero interesado, es que se realizará siempre y cuando no se haya dictado el laudo respectivo, tal y como se aprecia a continuación:

Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: X-October. Página: 465.

"TERCERO INTERESADO. SU LLAMAMIENTO A JUICIO LABORAL CON POSTERIORIDAD, NO IMPLICA REVOCAR LOS ACUERDOS DE LA JUNTA. Cuando la parte demandada no comparece a trámite y lo hace hasta alegatos en donde solicita se llame a juicio a un tercero interesado, no es jurídico declarar cerrada la instrucción como se pretende, porque el laudo que se dicte puede causarle perjuicio al tercero interesado y el acuerdo que se pronuncie al respecto no implica la revocación de las determinaciones de la Junta.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 153/92. Antonio Ruiz Cabrera. 8 de mayo de 1992. Unanimidad

de votos. Ponente: Guadalupe Olga Mejía Sánchez. Secretaria: Araceli Cuéllar Mancera."

Nuevamente nos encontramos ante una tesis aislada que contempla el respeto a la garantía de audiencia del sujeto procesal en estudio, siempre y cuando no se haya cerrado la instrucción del proceso del trabajo, en virtud de que es en la etapa de cognición en la cual se justifica su actuación.

Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: II Segunda Parte-2. Página: 580.

"TERCERO INTERESADO, LLAMAMIENTO DEL. OPORTUNIDAD PARA HACERLO. Si de las propias manifestaciones del actor se desprende el reconocimiento de haber laborado para diversa empresa lo cual sucedió con anterioridad a la ratificación de su escrito inicial, es inconcuso que la solicitud de llamado a tercero interesado debió hacerse en la etapa de demanda y excepciones y no con posterioridad, ya que debe darse a los actos del proceso los alcances que de manera armónica conjuguen los principios procesales, con el propósito de celeridad que se advierte en los dispositivos legales, lo cual obviamente no se conseguiría con la repetición o diferimiento de etapas procesales.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 1187/88. American Photo, S.A. de C.V. 8 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Sergio Pallares y Lara."

Del criterio citado con antelación, cabe señalar que no impediría de manera alguna el cumplimiento del llamado principio de celeridad con que cuenta el derecho procesal del trabajo, si el Tercero Interesado comparece en el mismo acreditando su interés jurídico, no obstante que a las partes le hubiese precluido su

derecho a llamarlo.

El tercero interesado será llamado a petición de las partes o de oficio por la Junta, como ya se ha comentado, sin embargo para algunos criterios es suficiente que se le cite para que el laudo que se dicte le depare perjuicio, no obstante lo anterior, otras tesis han sustentado que también es necesario se enderece la demanda en su contra, como se aprecia en los siguientes criterios que han creado incertidumbre jurídica, en virtud de que ninguno de los dos es jurisprudencia, sino solamente tesis aisladas, por lo que no son de aplicación obligatoria para los tribunales de menor jerarquía.

"TERCERO INTERESADO EN LOS JUICIOS DE TRABAJO. ES SUFICIENTE QUE SE LE CITE, A PETICION DE CUALQUIERA DE LAS PARTES, PARA QUE LE PERJUDIQUE EL LAUDO. En la actualidad no es necesario que el actor enderece de modo expreso su demanda en contra de un tercero interesado, para que perjudique a éste el laudo que llegue a dictarse, pues el artículo 723 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, a diferencia del artículo 481 de la anterior Ley laboral, no exige esa formalidad y, al contrario, determina que es suficiente que a solicitud de cualquiera de las partes se cite a un tercero, para que pueda perjudicar al mismo el laudo que ponga fin al conflicto.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 220/78. Fidencio Ortega Bojórquez y coagraviados. 23 de febrero de 1978. Unanimidad de votos. Ponente: Joel González Jiménez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Séptima Época. Volumen 121-126 Sexta Parte. Tesis: Página: 223. Tesis Aislada."

Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: X-Agosto. Tesis: I.1o.T.233 L. Página: 633.

"TERCERO INTERESADO. PARA CONDENARLO AL PAGO DE LAS PRESTACIONES RECLAMADAS. DEBE ENDEREZARSE LA DEMANDA EN SU CONTRA. Al condenar la autoridad laboral al tercero interesado, vulnera el principio de congruencia a que alude el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, por cuanto que si no se dedujo oportunamente en su contra la pretensión señalada en el escrito de demanda, es inconcuso que la autoridad de instancia no tenía porqué, ocuparse de dicha pretensión; luego al hacerlo viola la garantía del debido proceso que contempla el artículo 14 de la Constitución Federal, pues es evidente que no se cumple con las formalidades esenciales del procedimiento, si el actor no formula la demanda dentro del mismo proceso contra el tercero interesado sujetándose el trámite a las normas respectivas.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7451/91.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 19 de septiembre de 1991.- Mayoría de votos de los magistrados María Simona Ramos Ruvalcaba y Horacio Cardoso Ugarte."

De lo anterior es importante resaltar que no obstante existir la jurisprudencia citada con antelación en el sentido de que el tercero interesado al intervenir en el proceso del trabajo se convierte en parte y queda en posibilidad de intervenir con todas la facultades inherentes, en la última tesis aislada que hemos transcrito, emitida por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito denominada **TERCERO INTERESADO. PARA CONDENARLO AL PAGO DE LAS PRESTACIONES RECLAMADAS DEBE ENDEREZARSE LA DEMANDA EN SU CONTRA**, se aprecia que en los últimos años los Tribunales Federales en materia de trabajo, han venido haciendo patente la condición de parte del Tercero Interesado y han aplicado en forma por demás acuciosa, en beneficio de dicho sujeto, los principios procesales que rigen en el Derecho Procesal del Trabajo como el denominado congruencia de los laudos.

CAPITULO IV

EFFECTOS JURÍDICOS DEL TERCERO INTERESADO EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Continuando con la presente investigación, resulta necesaria la exposición y análisis de los principales efectos o consecuencias jurídicas que la intervención del Tercero Interesado produce en el procedimiento ordinario laboral en México, destacándose su actuación a lo largo de la vida del mencionado procedimiento y las que se deducen de la resolución que la Junta de Conciliación y Arbitraje dicta al resolver el fondo del asunto, es decir en el laudo.

En éste capítulo, analizaremos la actuación del Tercero Interesado en relación al procedimiento ordinario y en relación al laudo, así como la problemática que se ha generado a raíz de su muy escueta regulación en la Ley Federal del Trabajo en vigor, que como se aprecia en el capítulo que antecede ha dado pauta a una serie de criterios e interpretaciones de las misma autoridades que inclusive son contradictorios e integradores de la Ley, acarreando con ello, incertidumbre jurídica en los procedimientos tramitados ante la Autoridad Laboral.

Asimismo, se plantea una regulación específica, de la institución procesal en estudio, en la Ley Federal del Trabajo, que subsane las lagunas jurídicas existentes, previendo en forma precisa los derechos, las obligaciones y las cargas que normen su actuación, con la finalidad de evitar que en los procedimientos en que intervenga, se dicten resoluciones que sean contrarios a la letra de la Ley o a su espíritu, toda vez que esto conlleva a menoscabar, en ocasiones las Garantías Constitucionales de los gobernados.

1. EFECTOS JURÍDICOS DEL TERCERO INTERESADO DURANTE EL PROCEDIMIENTO

Como se indicó anteriormente, el Tercero Interesado encuentra fundamento para intervenir en el procedimiento ordinario, o en cualquier procedimiento litigioso, en lo dispuesto por el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a la letra establece:

"Artículo 690.- Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la junta."

En tal virtud, la Ley autoriza a que intervenga el Tercero Interesado en el procedimiento de mutuo propio, o bien cuando a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje sea necesario su llamamiento, con la finalidad de que el laudo que se dicte no le depare perjuicio alguno, haciéndose respetar su garantía de audiencia y manifieste lo que a su derecho convenga.

Debiendo entender por garantía de audiencia, el derecho de todo gobernado de a ser oído en juicio, teniendo la obligación las autoridades de valorar todas las alegaciones y pruebas ofrecidas por los titulares del derecho. De ésta garantía, prevista en el segundo párrafo del artículo 14 constitucional, se desprenden como elementos: juicio, tribunales previamente establecidos y formalidades esenciales del procedimiento. Respecto al juicio, la jurisprudencia, ha sostenido que no solo comprende al proceso judicial, sino también al administrativo; en relación al segundo de los elementos, éste debe ser entendido en sentido lato, es decir, abarca no solo a los órganos del poder judicial, sino a todos aquellos que tengan la facultad de decidir controversias de manera imparcial, como ocurre con las autoridades del trabajo; y respecto a las formalidades esenciales del procedimiento, son las que debe tener todo procedimiento no solo judicial, sino también administrativo para proporcionar una verdadera oportunidad de defensa a los

afectados.⁹⁸

Resulta evidente que con el mencionado artículo 690, el legislador pretendió prever la posibilidad de que no se cometieran injusticias en la impartición de justicia laboral, sin embargo, no se establecieron en forma clara los efectos jurídicos de la intervención del Tercero Interesado en relación a los derechos, obligaciones y cargas con que cuenta en el procedimiento del trabajo.

En primer término, es importante ubicar que éste tercero adhesivo interviene en la etapa de cognición del procedimiento, es decir que se verificará su actuar en la instrucción, por lo que la Juntas de Conciliación y Arbitraje, en estricto cumplimiento al principio de Paridad Procesal, han otorgado al Tercero Interesado los derechos con que también cuentan las partes en el procedimiento.

En tal virtud, la Cuarta Sala del al Suprema Corte de Justicia, ha sustentado en tesis de Jurisprudencia que el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, autoriza la intervención en el procedimiento laboral del tercero que tenga interés jurídico, lo que ocurre cuando pueda resultar afectado por el laudo dictado en el conflicto, para que una vez que es llamado a juicio o interviene en él con las formalidades establecidas por el artículo 14 Constitucional, concediéndole oportunidad para ser oído en defensa, queda sujeto a la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por ende considera que dicha persona se convierte en parte y queda sujeta al resultado del laudo, opinión que en la doctrina no es del todo aceptada, puesto que para algunos autores al ser el Tercero Interesado una parte accesoria, no puede ser parte en los términos que lo es el demandado original.

En este sentido, como se ha mencionado anteriormente, algunos autores consideran que si la demanda se endereza en contra del tercero interesado, éste se convierte en demandado.

⁹⁸ Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. T-I Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. Decimoquinta edición. Editorial Porrúa, p.p. 165 y 166.

Néstor de buen Lozano, al respecto indica, que esa condición, no transforma al tercero en parte en los mismos términos en que lo es el demandado original, toda vez que tratándose del proceso de cognición puede ocurrir que el papel del tercero, no tenga la misma jerarquía del demandado principal, sino que se encuentra subordinado a éste.⁹⁹

Criterio que no compartimos del todo, en virtud de que consideramos, que si bien es cierto que el multicitado artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, no prevé si el tercero interesado al enderezarse la demanda en su contra se vuelve parte demandada o no, también es cierto que el criterio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ha sido, que a dicho sujeto procesal le sean respetadas las garantías constitucionales, entre ellas, la de audiencia contemplada en el artículo 14 de la Constitución Federal, lo que genera la posibilidad de que sea oído en defensa, y por otra parte, el mencionado artículo de la ley laboral, sí prevé la posibilidad de que el tercero interesado sea afectado por la resolución que se pronuncie, motivo suficiente para que sí pueda ser condenado a las prestaciones que se pudieran ejercitar en su contra.

Así, observamos que desde éste punto de vista, inclusive podría darse el caso de que el tercero interesado ejercitara acciones diversas al intervenir en el juicio, en virtud de que la Ley no lo limita a hacerlo, situación que, en todo caso, obliga a la Junta de Conciliación y Arbitraje a resolver en el laudo que ponga fin a la controversia, sobre lo pedido por el tercero; lo que creemos que es lógico y compartimos el criterio de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de que el Tercero Interesado se convierte en parte del procedimiento; sin embargo, resulta inconveniente que sea un criterio jurisprudencial el que integre la disposición legal y le de a uno de los integrantes del procedimiento una calidad de parte, en la que la Ley fue omisa, aunque como ya lo indicamos, consideramos que el criterio es correcto. Respecto a la integración e interpretación de la Ley, es importante señalar que "no debe confundirse la labor meramente interpretativa con la actividad integradora, ambas realizadas por el juzgador, pues,

⁹⁹ Cfr, DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 284

en tanto que por medio de la integración se van a colmar las lagunas de la ley, creándose nuevas normas para casos no previstos en ella, realizando el juez la función de legislador, con apego a las reglas establecidas en el artículo 17 del Código Laboral, a través de la interpretación no se va a crear disposición legal alguna, pues la norma ya existe, sino que exclusivamente se habrá de desentrañar su significado¹⁰⁰; sin embargo en el caso del Tercero Interesado, dicha integración ha generado un gran número de vertientes que crean incertidumbre en nuestro sistema jurídico.

De igual forma es necesario definir que formalmente, el Tercero Interesado no es parte en el procedimiento ordinario previsto en la Ley Federal del Trabajo, pero materialmente reúne características propias de ésta, en consecuencia consideramos que materialmente sí cuenta con las características de parte en dicho proceso, como a continuación se analiza.

Una vez expresadas las formas en que puede intervenir en el procedimiento y la calidad jurídica del sujeto procesal de referencia, es necesaria la exposición de las principales consecuencias jurídicas de su intervención, lo que sin duda modifica en gran medida las condiciones en que se desarrolla dicho procedimiento en sus diversas etapas.

En la denominada etapa de Demanda y Excepciones, la intervención del Tercero Interesado produce modificaciones que resultan trascendentales para las subsecuentes fases procedimentales, toda vez que generalmente, a petición de las partes, en este momento es llamado a comparecer a juicio y manifiesta lo que a su derecho conviene; no obstante ello, la ley no indica el momento en el que debe intervenir, siendo por esto que con un adecuado criterio jurídico la Autoridad Laboral ha determinado que en cualquier etapa podrá comparecer, siempre y cuando no se haya cerrado la instrucción, lo que resulta lógico si tomamos en cuenta que es en la cognición del procedimiento cuando justifica su actuación como tercero.

¹⁰⁰ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Op. Cit. p. 84

La litis entonces se conforma, a través de lo manifestado por la parte actora en su escrito inicial de demanda, y en su caso por las modificaciones a la misma, por lo indicado por la demandada al producir su contestación, así como por los argumentos del Tercero Interesado al comparecer a juicio, lo que genera que las Juntas de Conciliación y Arbitraje analicen las tres circunstancias al emitir su resolución al fondo del asunto.

En cumplimiento a lo previsto por el artículo 14 constitucional, el tercero interesado interviene con todas las formalidades del procedimiento, siendo costumbre que en la practica forense, lo pueda realizar oralmente o por escrito. Cuando es de ésta última forma, no se encuentran determinados en la Ley los requisitos de fondo y forma del referido curso, por lo que normalmente los litigantes colman los lineamientos de una contestación a la demanda, en el cual se plantean las excepciones y defensas que tuviere, refiriéndose a cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, agregando además las explicaciones pertinentes.

Asimismo, el Tercero Interesado cuenta con el derecho de réplica en la etapa en comento y se sujeta a las demás reglas establecidas por la ley para su desarrollo.

Para el caso de incomparecencia del Tercero Interesado llamado a juicio, se pueden presentar diversos supuestos, como por ejemplo si las reclamaciones por su misma naturaleza son a cargo del demandado, el laudo no podrá condenarlo a cumplirlas y lo más lógico es que lo ignore; en cambio, si se ventilan cuestiones de preferencia entre trabajadores, si no concurre, a pesar de haber sido llamado a juicio, sus mejores derechos quedarán cancelados por no ejercerlos oportunamente.

En relación a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, el Tercero Interesado también cuenta, como ya hemos mencionado, con todas las formalidades esenciales del procedimiento laboral, sin embargo aún cuando la Ley

no lo establece, las Autoridades Laborales han resuelto el problema, aplicando las reglas generales en materia de prueba, previstas en los capítulos XII y XVII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

Por ende los Tribunales Federales han sustentado el criterio de que la interpretación armónica de los artículos 689 y 690, así como de los numerales 776 al 785 de la Ley, se desprende que el tercero interesado si se encuentra facultado para ofrecer pruebas que se encuentren relacionadas con la litis, es decir aquellas que cuestiones que atañen al conflicto, siempre y cuando se estén relacionadas con los hechos en que el tercero funde se interés jurídico.

Desde luego, que del derecho a ofrecer pruebas deberá colmar los requisitos que para cada una de ellas establece la propia ley, en virtud que de no ser así, las pruebas no le serán admitidas.

Una vez ofrecidas, admitidas y desahogadas las pruebas de las partes que intervinieron en el procedimiento, se procederá a la formulación de los alegatos, a lo cual también el Tercero Interesado debe tener derecho, en los mismos términos establecidos en la Ley, en estricto cumplimiento a la garantía de audiencia y al principio de paridad procesal.

Es importante señalar que existe cuando la parte demandada no compareció en el trámite del procedimiento y lo hace hasta los alegatos en donde solicita sea llamado a juicio diversa persona con fundamento en lo previsto por el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que el laudo que se pronuncie puede causarle perjuicio a dicha persona, no implica un proceder contrario a derecho, el acordar de conformidad con la solicitud la Junta de Conciliación y Arbitraje, toda vez que se violentarían las garantías jurídicas de quien no fue parte en el juicio, si se le condena a determinadas prestaciones relacionadas con la litis.

En relación a los términos y plazos establecidos en la Ley Federal el Trabaja, el Tercero Interesado también se encuentra sujeto a los mismos, por lo que

para el cumplimiento de las cargas procesales, deberá de respetar el tiempo fijado para cada uno de ellos y si no lo hace, tendrá la sanción procesal de la preclusión. De igual forma le son aplicables las normas generales que rigen las notificaciones en materia procesal del trabajo.

Asimismo el Tercero Interesado tiene el derecho de promover el Juicio de Amparo Indirecto en contra de los actos dentro del juicio o fuera del mismo que trasgreden sus garantías constitucionales en los términos de la Ley de Amparo en vigor.

Desprendiéndose de los argumentos expuestos que el Tercero Interesado, en cuanto a su actuación en el procedimiento ordinario, cuenta con los mismos derechos, obligaciones y cargas que las demás partes en el proceso, motivo por el cual consideramos que es parte en dicho procedimiento ordinario y debe otorgársele esa calidad jurídica.

2. EFECTOS JURÍDICOS DEL TERCERO INTERESADO CON RELACIÓN AL LAUDO

Este es uno de los aspectos más importantes de la intervención del Tercero Interesado en el procedimiento ordinario previsto en la Ley Federal del Trabajo, toda vez que toda la actuación del mismo se verá reflejada en la resolución final de la controversia, a través de la declaración, constitución o condena que se le imponga.

Al ser el laudo la solución final del conflicto, sus efectos jurídicos se determinan en relación a la naturaleza de las declaraciones que contiene, clasificándose en: declarativos, constitutivos o de condena.

Los primeros son aquellos que establecen el derecho o la situación jurídica controvertida, los segundos fijan nuevas situaciones jurídicas respecto al estado anterior. Pero los de mayor importancia para la presente investigación, son

los de condena, mismos que imponen al Estado una actividad mayor.

En ese orden de ideas, laudos de condena pueden imponer obligaciones de pagar una cantidad de dinero, de hacer, de no hacer, de dar, de entrega de cosa cierta, etc.

La ejecución de los laudos que condenan al pago de una cantidad, no pueden despacharse sino cuando se trata de una cantidad líquida, entendiéndose como tal la cuantificada en el mismo, en términos de lo previsto por el artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo.

Como se expuso anteriormente, si el Tercero Interesado tiene la facultad de intervenir en el procedimiento ordinario con todas las características de parte, entonces podrá ser beneficiado o perjudicado en el laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, si de actuaciones se desprende la responsabilidad en la causa generadora del litigio.

En este sentido, manifiesta el prestigiado procesalista Francesco Carnelutti que " tal es la importancia de la acción de las partes para facilitar el cometido del juez y, con él, la justa composición de la litis que, a fin de reformarla, es oportuno admitir a obrar en el proceso junto a las partes uno o más terceros, los cuales, aún no siendo sujetos de la litis, pueden aportar al proceso una contribución a la acción de una u otra de las partes. Se verá a su tiempo que, aún cuando, según el modo de pensar tradicional, el *opus* cumplido por el juez parezca limitar su eficacia a las partes, lo que se refiere solamente a las partes es la litis y no la decisión; esta es pronunciada entre las partes, pero no para las partes, de manera que también los terceros pueden haberse beneficiado o perjudicado con ella y, por tanto, también para esos terceros se extiende el interés para obrar y de igual manera su interés puede ser aprovechado a los fines de justicia, ya no en sentido de que pidan al juez algo para sí, sino de que sostengan las razones de una de las partes,

de acuerdo con lo que les interesa..."¹⁰¹

Luego entonces, pueden darse diferentes supuestos en los cuales la intervención del tercero manifieste su interés jurídico en la controversia, por ejemplo, si al comparecer ocupa una postura contraria a la parte demandada, las pruebas que aporte serán determinantes para la condena o absolución que pueda ser dictada en su contra; si por el contrario, comparece y manifiesta su conformidad con lo manifestado por el demandado, podrá aportar medios de convicción tendientes a coadyuvar con dicha parte demandada y corresponderá al actor acreditar lo que afirme en los hechos que motivaron el ejercicio de sus acciones.

Por ejemplo, cuando el tercero interesado al comparecer niega que haya tenido relación de trabajo con el actor y, a su vez afirma que existió con el demandado, quien a su vez la niega y la imputa a dicho tercero, si el actor acredita en autos que su patrón fue el tercero interesado y éste no demuestra que fue el demandado, entonces creemos el laudo que dicte la Junta, deberá de ser condenatorio para el tercero, siempre y cuando se hubiere enderezado la demanda en su contra.

Consecuentemente, debemos tomar en consideración, que jurídicamente resulta indebido que la Junta de Conciliación y Arbitraje en el Laudo dictado en un procedimiento ordinario, condene el Tercero Interesado, si de las constancias del expediente en que se actúa, el actor no enderezó pretensiones en su contra, lo que provocaría romper con el principio de congruencia del los laudos, previsto por el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, según el cual el Laudo será congruente cuando resuelva las pretensiones oportunamente deducidas y sobre las excepciones y defensas planteadas, no obstante ello, ha sido una práctica constante en el criterio de la Autoridad Laboral que sea suficiente llamarlo a juicio para que le perjudique el laudo que se dicte.

¹⁰¹ CARNELUTTI, Francesco. Derecho Procesal Civil y Penal. Trad. por Enrique Figueroa Alfonso. Editorial Pedagógica Iberoamericana. México 1994. p. 69

De esta forma, se aprecian las consecuencias jurídicas que la intervención del Tercero Interesado produce en el procedimiento ordinario, desprendiéndose obligaciones a su cargo en el Laudo, que son similares a las impuestas a las demás partes en la contienda laboral, motivos suficientes para que también por ello lo consideremos parte de la misma, aunque para algunos autores, insistimos sostienen que no pueda ser considerado como tal.

Una vez dictado el Laudo por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, deberá ordenarse la notificación personal con fundamento en lo previsto por el artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo; en el supuesto de que el mismo fuera condenatorio al Tercero Interesado, tiene el derecho de promover el Juicio de Amparo Directo, en contra de la resolución que contenga violación de las garantías constitucionales de la que es titular, en los términos previstos por la Ley Amparo en vigor.

En tal virtud, los efectos jurídicos del Tercero Interesado en el Laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, afectan a éste en términos similares a los de las partes, en virtud que las declaraciones contenidas en dicha resolución establecen derechos y obligaciones de la misma naturaleza que se imponen al actor y al demandado, siempre de acuerdo a lo argumentado y probado en el procedimiento.

3. PROBLEMÁTICA ACTUAL DEL TERCERO INTERESADO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En relación a lo expresado anteriormente, consideramos que el sujeto procesal del presente estudio, denominado por la doctrina Tercero Interesado, es parte en el procedimiento ordinario previsto en la Ley Federal del Trabajo, toda vez que participa en la etapa de cognición, integra con sus argumentos la litis, ofrece pruebas a cargo de las otras partes y queda sujeto al resultado del laudo, en consecuencia, podrán ser declarados derechos en su favor o condenado a determinadas pretensiones de la parte actora cuando le sean reclamadas, al

resolverse el conflicto en cuanto al fondo, inclusive tiene el derecho de promover el Juicio de Amparo durante el procedimiento o contra el fallo definitivo, cumpliendo una función materialmente de parte, aunque formalmente la Ley no le da esa denominación, e inclusive se denotan omisiones de fondo que, sin lugar a dudas, han complicado la práctica de los procedimientos tramitados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Sin embargo, resulta incorrecto que una parte, que no es necesaria sino accidental en el procedimiento laboral ordinario, no se encuentre regulada suficientemente en nuestra Ley Federal del Trabajo, ya que el multicitado artículo 690 solamente prevé la posibilidad de que comparezca y lo relativo a la afectación de sus intereses en el Laudo que en su oportunidad dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero deja a un lado las reglas, que para dicho sujeto procesal deben regir en diversos aspectos, como su calidad jurídica, su derecho a ejercitar acciones u oponer excepciones en su comparecencia, su derecho a ofrecer pruebas y no solo eso, sino a ofrecerlas a cargo de las otras partes, su derecho a formular alegatos, así como las condiciones por las cuales se le puede condenar. De lo cual se desprende la inmensa laguna jurídica que ha generado el artículo en comento, dejando una amplia gama de posibilidades para interpretar todas y cada una de las condiciones en que se desarrolla la vida del procedimiento.

Se corrobora lo anterior si observamos que la laguna en la ley supone la existencia de un derecho, de una situación o de un acto expresamente reconocido por la ley, y que tan solo por alguno de los aspectos de su desarrollo o para sus consecuencias jurídicas no existe precepto legal alguno exactamente aplicable. Siendo evidente la laguna jurídica en la previsión del Tercero Interesado en nuestro ordenamiento laboral.

Ahora bien, desde el punto de vista práctico, la consecuencia lógica y necesaria de dicha laguna, es la incertidumbre jurídica que genera, al ser una regulación inadecuada, que no establece con claridad los efectos de la intervención del Tercero Interesado en el procedimiento ordinario del trabajo.

Lo anterior se justifica, si tomamos en cuenta los diversos ángulos del problema, puesto que las Autoridades Laborales han tomado diversos criterios para resolver una misma situación de hecho, en virtud de que la interpretación que se ha dado a la Ley para resolver el mencionado vacío, ha tomado vertientes, en ocasiones contrarios a la legislación y contradictorios entre sí.

La incertidumbre jurídica, es manifiesta, si observamos que dependerá del Tribunal Laboral que resuelva el fondo del asunto para que le atribuya determinadas consecuencias jurídicas u otras diversas a la intervención del Tercero Interesado; así por ejemplo, el Juicio de Amparo Directo número 220/78, el Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito sustentó el criterio de que no era necesario que el actor enderezara su demanda de modo expreso, en contra del Tercero Interesado, para que perjudique a éste el laudo que llegue a dictarse, en cambio, en el Juicio de Amparo Directo número 7451/91, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, sustentó un criterio en contrario al primeramente indicado, en el sentido de que al condenar la autoridad laboral al tercero interesado, si el actor no formula la demanda dentro del mismo proceso contra el tercero interesado sujetándose el trámite a las normas respectivas, vulnerándose el principio de congruencia del laudo, en virtud de que si no se dedujo oportunamente en la demanda prestación alguna en su contra, es evidente que la autoridad no tenía porqué establecer condena en su perjuicio; lo que no ocurriría si la Ley Federal del Trabajo estableciera la norma jurídica específica para la intervención del tercero interesado.

Resulta verdaderamente preocupante que los Tribunales Federales de Justicia Laboral no hayan establecido un criterio uniforme en tratándose de la participación del sujeto en comento en el procedimiento, pues no es posible que la inadecuada previsión que la Ley da a una figura jurídica, tenga efectos jurídicos tan distantes entre sí que, que son la causa de violaciones a las garantías constitucionales de los gobernados y que repercuten principalmente sobre su patrimonio.

No obstante lo anterior, y con la finalidad de corregir los errores que las Autoridades pudieran tener en su actuación dentro del procedimiento ordinario, al llamar a juicio al Tercero Interesado, o bien cuando éste intervenga voluntariamente acreditando su interés jurídico, de manera muy sencilla, pero acuciosa, proponemos un anteproyecto de artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, el cual consideramos es necesario para dar al sujeto procesal regulado actualmente, la certidumbre que jurídicamente corresponde a nuestro estado de derecho, siendo el siguiente:

"Artículo 690.- La personas que puedan ser afectadas por la resolución de fondo que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, durante la tramitación del mismo y en tanto no se haya cerrado la instrucción, con el carácter de Tercero Interesado, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas al procedimiento por la Junta, sujetándose su intervención a las normas siguientes:

I. En la comparecencia inicial el Tercero Interesado, deberá manifestar lo que a su derecho convenga, ejercitando sus acciones u oponiendo excepciones y defensas si las tuviere, verbalmente o por escrito, en éste último caso estará obligado a entregar copia simple a las demás partes; si no lo hiciera la Junta las expedirá a su costa;

II. Si al comparecer el Tercero Interesado, las otras partes ya hubieren ofrecido pruebas, tendrá la obligación, además, de acompañar las pruebas en que funde sus argumentos, de lo contrario lo hará en la audiencia que para tal efecto señale la Junta;

III. Las partes, podrán por una sola vez replicar y contrarreplicar, ejercer acciones contra el Tercero Interesado u oponer excepciones y defensas; en su caso, objetar las pruebas ofrecidas por éste, así como ofrecer nuevas pruebas relacionadas con las de dicho tercero, asentándose en autos sus alegaciones con las cuales se integrará la litis;

IV. En cuanto a los términos procesales y notificaciones así como al, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, se observará lo dispuesto en los capítulos VI, VII, XII, XVII y XVIII, respectivamente, del Título Catorce de ésta Ley;

V. Con respecto a lo manifestado y probado por el Tercero Interesado en el procedimiento, la Junta resolverá lo conducente en el Laudo, que en su oportunidad dicte, en concordancia con lo previsto por los artículos 840 a 848 de ésta Ley; y

VI. En caso de incomparecencia del Tercero Interesado al procedimiento, no obstante haber sido citado en términos de Ley, quedará al resultado del mismo."

Con esta redacción consideramos que la disposición legal en estudio, aportaría mayor certeza a las Autoridades encargadas de impartir justicia laboral en México, en virtud de que contempla una regulación específica de los aspectos en los cuales el actual artículo tiene de lagunas jurídicas, como lo hemos indicado con antelación.

El anterior artículo que se propone, consideramos establece los supuestos fundamentales en los que se debe regular la actuación del Tercero Interesado en todas y cada una de las fases del procedimiento ordinario tramitado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuya intervención se justifica, que a saber son las de Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, así como la de Desahogo de Pruebas e inclusive en Alegatos, con la finalidad de dar cabal cumplimiento a las garantías de seguridad jurídica en términos constitucionales y de los principios que rigen la administración de justicia la cual debe ser expedita, pronta, completa e imparcial en beneficio de los gobernados.

Asimismo, y con independencia de que en el anteproyecto no se indique

que la intervención de las personas que puedan resultar afectadas con el laudo, que en su oportunidad se dicte son partes del procedimiento ordinario laboral, la ley le estaría expresamente otorgando los derechos, obligaciones y cargas inherentes a dicha calidad jurídica y ser considerado como tal, alejando la posibilidad de que por una mala interpretación de la Ley Federal del Trabajo, se establezcan criterios contrarios a su espíritu que rompan con los principios establecidos en materia de trabajo, que en todo momento deben conducirse al equilibrio entre los factores de la producción que tanto ha anhelado la clase trabajadora poder alcanzar en México.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Ley Federal del Trabajo autoriza a que intervenga el denominado Tercero Interesado en el procedimiento ordinario de mutuo propio, o bien cuando a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje sea necesario su llamamiento, con la finalidad de que el laudo que se dicte no le depare perjuicio alguno, haciéndose respetar su garantía de audiencia.

Por garantía de audiencia, prevista en el segundo párrafo del artículo 14 constitucional, debemos entender el derecho de todo gobernado de ser oído en juicio, teniendo la obligación las autoridades de valorar todas las alegaciones y pruebas ofrecidas por los titulares del derecho.

SEGUNDA.- Es importante ubicar que éste tercero adhesivo interviene en la etapa de cognición del procedimiento, es decir, que se verificará su actuar en la instrucción, por lo que la Juntas de Conciliación y Arbitraje al interpretar las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y en estricto cumplimiento al principio de Paridad Procesal, han otorgado al Tercero Interesado los derechos con que también cuentan las otras partes en el procedimiento ordinario.

Consideramos que si bien es cierto que el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, no prevé si el tercero interesado al enderezarse la demanda en su contra se vuelve parte demandada o no, también es cierto que el criterio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ha sido que a dicho sujeto procesal le sean respetadas las garantías constitucionales, entre ellas, la de audiencia contemplada en el artículo 14 de la Constitución Federal, lo que genera la posibilidad de que sea oído en defensa, y por otra parte, el mencionado artículo de la ley laboral, sí prevé la posibilidad de que el tercero interesado sea afectado por la resolución que se pronuncie, motivo suficiente para que sí pueda ser condenado a las prestaciones que se pudieran ejercitar en su contra.

Resulta inconveniente que sea un criterio jurisprudencial el que integre la

disposición legal y le da a uno de los integrantes del procedimiento una calidad de parte, en la que la Ley Federal del Trabajo fue omisa, toda vez que ha generado un gran número de vertientes que crean incertidumbre en nuestro sistema jurídico.

TERCERA.- En la denominada etapa de Demanda y Excepciones del procedimiento ordinario, la intervención del Tercero Interesado produce modificaciones que resultan trascendentales para las subsecuentes fases procedimentales, toda vez que generalmente, a petición de las partes, en este momento es llamado a comparecer a juicio y manifiesta lo que a su derecho conviene; no obstante ello, la Ley no indica el momento en el que debe intervenir, siendo por esto que con un adecuado criterio jurídico la Autoridad Laboral ha determinado que en cualquier etapa podrá comparecer, siempre y cuando no se haya cerrado la instrucción.

En el procedimiento ordinario seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la litis se conforma, a través de lo manifestado por la parte actora en su escrito inicial de demanda, y en su caso por las modificaciones a la misma, por lo indicado por la demandada al producir su contestación, así como por los argumentos del Tercero Interesado al comparecer a juicio.

En relación a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, el Tercero Interesado también cuenta con todas las formalidades esenciales del procedimiento laboral, sin embargo, aun cuando la Ley no lo establece, las Autoridades Laborales han resuelto el problema aplicando las reglas generales en materia de prueba.

Si el Tercero Interesado puede ser beneficiado o perjudicado en el laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, entonces debe tener la facultad de intervenir en el procedimiento ordinario con todas las características de parte.

CUARTA.- Al ser laudo la resolución que pone fin al conflicto, sus efectos jurídicos se determinan en relación con la naturaleza de las declaraciones

que contiene, clasificándose en: declarativos, constitutivos o de condena.

Con la actual redacción del artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, jurídicamente resulta indebido que la Junta de Conciliación y Arbitraje en el Laudo dictado en un procedimiento ordinario, condene el Tercero Interesado, si de las constancias del expediente en que se actúa, el actor no enderezó pretensiones en su contra, lo que provocaría violentar el principio de congruencia de los laudos, previsto por el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo.

Los efectos jurídicos del Tercero Interesado en el Laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, afectan a éste en términos similares a los de las partes, en virtud de que las declaraciones contenidas en dicha resolución establecen derechos y obligaciones de la misma naturaleza que se imponen al actor y al demandado, siempre de acuerdo a lo argumentado y probado en el procedimiento.

QUINTA.- Formalmente, el Tercero Interesado no es parte en el procedimiento ordinario previsto en la Ley Federal del Trabajo, pero materialmente reúne características propias de ésta, en consecuencia consideramos que materialmente sí cuenta con las características de parte en dicho proceso.

En este orden de ideas consideramos que el sujeto procesal del presente estudio, denominado por la doctrina Tercero Interesado, es parte en el procedimiento ordinario previsto en la Ley Federal del Trabajo, toda vez que participa en la etapa de cognición, integra con sus argumentos la litis, ofrece pruebas a cargo de las otras partes y queda sujeto al resultado del laudo, en consecuencia, podrán ser declarados derechos en su favor o condenado a determinadas pretensiones de la parte actora cuando le sean reclamadas, al resolverse el conflicto en cuanto al fondo, inclusive tiene el derecho de promover el Juicio de Amparo durante el procedimiento o contra el fallo definitivo, cumpliendo una función materialmente de parte, aunque formalmente la Ley no le da esa denominación.

SEXTA.- Resulta incorrecto que una parte accidental en el procedimiento laboral ordinario, no se encuentre regulada suficientemente en nuestra Ley Federal del Trabajo, ya en su artículo 690 solamente prevé la posibilidad de que comparezca y lo relativo a la afectación de sus intereses en el Laudo que en su oportunidad dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero deja a un lado las reglas que para dicho sujeto procesal deben regir su actuación, desprendiéndose la gran laguna jurídica que ha generado el artículo en comento.

La consecuencia lógica y necesaria de la omisión del legislador a que nos hemos referido es la incertidumbre jurídica que genera, al ser una regulación inadecuada, que no establece con claridad los efectos de la intervención del Tercero Interesado en el procedimiento ordinario del trabajo.

SÉPTIMA.- Las Autoridades Laborales han tomado diversos criterios para resolver una misma situación de hecho, en virtud de que la interpretación que se ha dado a la Ley para resolver el mencionado vacío, tomando vertientes, en ocasiones contrarios a la legislación y contradictorios entre sí, como los que consideran que es suficiente que se cite a juicio al Tercero Interesado a petición de cualquiera de las partes para que le perjudique el laudo y las que por el contrario sostienen que para condenarlo al pago de prestaciones, además debe ser enderezada la demanda en su contra, lo que justifica la necesidad imperante de una modificación a la regulación actual del Tercero Interesado en la ley laboral, que garanticen la exacta aplicación de los principios de justicia social que rigen en materia de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

1. BACRE, Aldo. Teoría General del Proceso T-II. Abeledo Perrot. Buenos Aires 1991.
2. BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Octava edición. Porrúa. México 1980.
3. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Editorial Sista. México 1994.
4. CARNELUTTI, Francesco. Derecho Procesal Civil y Penal. Trad. por Enrique Figueroa Alfonso. Pedagógica Iberoamericana. México 1994.
5. CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1986.
6. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México 1994.
7. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Segunda edición. Porrúa. México 1998.
8. DÁVALOS, José y otros. Cuestiones Laborales. Porrúa. México 1988.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Octava edición. Porrúa. México 1999.
10. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T II. Quinta edición. Porrúa. México 1989.
11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T I. Decima edición. Porrúa. México 1985.

12. DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. T-I. Porrúa México 1990.
13. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Sexta edición. Universidad Nacional Autónoma de México.
14. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo sexta edición. Porrúa. México 1989.
15. PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Duodécima edición. Porrúa. México 1986.
16. ROCCO, Ugo. Teoría General del Proceso Civil Trad. Felipe de J. Tena. Porrúa. México 1959.
17. SOTO ALVAREZ, Clemente. Selección de Términos Jurídicos, Políticos, Económicos y sociológicos. Editorial Limusa. México 1981.
18. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Editorial Trillas. México 1986.
19. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Editorial Trillas. México 1999.
20. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México 1981.
21. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo T. I Editorial Talleres Lito-Tipográficos. México 1941.
22. TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México 1965.

23. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición Porrúa. México 1978.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. T-I Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. Decimoquinta edición. Porrúa. México 2000.
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 138ª edición. Porrúa. México 2001.
3. Mexicano esta es tu Constitución. Emilio Rabasa et al. Secretaria de Educación Pública, México 1985.
4. Ley Federal del Trabajo comentada por Juan B. Climent Beltrán. Décima Tercera Edición. Editorial Esfinge. México 1997.
5. Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba Urbina Y Jorge Trueba Barrera. Octagésima primera edición. Porrúa. México 2000.
6. Ley Federal del Trabajo. Editorial Sista. México 2001.
7. Agenda de Amparo. Quinta edición. Ediciones Fiscales ISEF. México 2002.
8. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisconsulta 2001. Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1971-2001. CD ROM.

DICCIONARIOS

1. DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésima Tercera Edición. Porrúa. México 1996.

2. Diccionario de la Lengua Española T. I. Vigésima Edición. Editorial Espasa-Calpe S.A. Madrid 1984.
3. Diccionario de la Real Academia de la Lengua. T. II Vigésima Edición. Editorial Espasa-Calpe, S.A. Madrid 1984.
4. Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M. Diccionario Jurídico Mexicano Vol. 4. Tercera edición. Porrúa. México 1989.
5. Desarrollo Jurídico. Diccionario Jurídico 2000. CD ROM.

Handwritten signature and initials 'V. B.' in black ink. The initials 'V. B.' are written in a stylized, cursive font at the top left. Below them is a large, sweeping signature that extends across the middle of the page. The signature appears to be 'V. B.' followed by a long, horizontal stroke and a final flourish.