



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
"ACATLÁN"



**ANÁLISIS JURÍDICO DEL INCIDENTE DE SUSTITUCIÓN
PROCESAL EN EL PROCESO LABORAL**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSÉ RAÚL NAVA PEÑA

ASESOR: LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA

m343093

ABRIL DE 2005

DEDICATORIAS

A DIOS, CUALQUIERA QUE SEA SU FORMA O IMAGEN, PORQUE SU FUERZA SIEMPRE HA ESTADO Y ESTARÁ CONMIGO.

A MIS PADRES, POR TODO EL AMOR, CARIÑO Y CUIDADOS QUE ME HAN BRINDADO Y PORQUE SIN ELLOS NO HUBIERA PODIDO LOGRAR LO QUE SOY AHORA. A ELLOS ESPECIALMENTE ESTÁ DEDICADO NO SOLO ESTE TRABAJO, SINO TODA MI VIDA.

A MI HERMANA, A QUIEN ADMIRO POR SER TAN DEDICADA EN TODO LO QUE HACE, Y PORQUE SU CARIÑO HA CONTRIBUIDO ENORMEMENTE EN MI FORMACIÓN COMO SER HUMANO.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, PORQUE ME DIO LA OPORTUNIDAD DE PREPARME BAJO SU TUTELA Y PORQUE GRACIAS A ELLA ESTOY EN CAMINO DE CONSEGUIR EL ESPACIO QUE ME CORRESPONDE EN LA VIDA.

A TODOS MIS FAMILIARES, PORQUE SIEMPRE ME HAN BRINDADO SU APOYO Y ME MOTIVAN SIEMPRE A SEGUIR ADELANTE.

A MIS AMIGOS, PORQUE SIN ELLOS MI VIDA NO ESTARÍA COMPLETA Y PORQUE TODOS Y CADA UNO DE ELLOS ME HAN DEJADO ALGUNA ENSEÑANZA.

A TODOS MIS PROFESORES, PORQUE FUERON ELLOS, JUNTO CON MIS PADRES, QUIENES SE ENCARGARON DE FORMAR EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA VIDA A UN HOMBRE DE BIEN, Y DE BRINDARME TODAS LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA LLEVAR A CABO MI LABOR EN LA VIDA.

A MI ASESOR, LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA, QUIEN A PESAR DE TODAS SUS MULTIPLES ACTIVIDADES, MUY GENTILMENTE ME CONCEDIÓ UN ESPACIO DE SU TIEMPO PARA AUXILIARME EN MI PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, DEMOSTRANDO CON ELLO UNA ENORME CALIDAD HUMANA Y GRAN AMOR A SU PROFESIÓN Y A LA DOCENCIA.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	1
Capítulo 1	
Procedimiento Ordinario	4
1.1 Demanda	4
1.2 Auto de Radicación	10
1.3 Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas	12
1.3.1 Etapa de Conciliación	13
1.3.2 Etapa de Demanda y Excepciones	15
1.3.3 Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas	19
1.4 Audiencia de Desahogo de Pruebas	20
1.5 Alegatos	23
1.6 Cierre de Instrucción	23
1.7 Etapa Resolutiva	24
1.7.1 Proyecto de Resolución	24
1.7.2 Discusión y Aprobación del Proyecto de Resolución	26
1.7.3 Laudo	27
Capítulo 2	
La Personalidad en materia Laboral	29
2.1 Representación	30
2.1.1 Concepto	30
2.1.2 Tipos de Representación	31
2.2 Poder	34
2.2.1 Concepto	35
2.2.2 Naturaleza Jurídica	36
2.2.3 Características	37
2.3 Mandato	38
2.3.1 Concepto	38
2.3.2 Naturaleza Jurídica	39
2.3.3 Características	40
2.4 La Personalidad	41
2.4.1 Formas de Acreditarla	42
2.4.1.1 Cuando se trata de Persona Física	42
2.4.1.2 Cuando se trata de Persona Moral	45
2.4.2 La Personalidad en la Etapa de Conciliación	47
2.4.3 La Personalidad en la Etapa de Demanda y Excepciones	50
2.4.4 Reconocimiento de la Personalidad por las Juntas de Conciliación y Arbitraje	52

Capítulo 3	
Incidentes en el Proceso Laboral	53
3.1 Concepto de Incidente	53
3.2 Tipos de Incidente	56
3.3 Incidentes de Previo y Especial Pronunciamiento	57
3.3.1 Nulidad	58
3.3.2 Competencia	64
3.3.3 Personalidad	76
3.3.4 Acumulación	80
3.3.5 Excusas	83
Capítulo 4	
Incidente de Sustitución Procesal en el Proceso Laboral	89
4.1 Concepto de Sustitución Procesal	89
4.2 Naturaleza Jurídica	94
4.3 Características	96
4.4 Casos en que procede	100
4.5 Momento Procesal	106
4.6 Procedimiento	108
Capítulo 5	
La Sustitución Procesal en otros Órdenes Jurídicos	115
5.1 La Sustitución Procesal en el Derecho Chileno	115
5.2 La Sustitución Procesal en el Derecho Costarricense	119
5.3 La Sustitución Procesal en el Derecho Español	124
Conclusiones	130
Jurisprudencias	133
Propuesta	136
Bibliografía	138

INTRODUCCIÓN

La sustitución procesal es una institución de la cual se han hecho muy pocos estudios o análisis, tal vez debido a la muy remota posibilidad de que se nos presente esta figura jurídica en un juicio.

En el Derecho Común encontramos la figura del sustituto procesal en diversas disposiciones:

a) El artículo 7 del Código de Procedimientos Civiles para el D.F. admite la figura del sustituto procesal en dos formas:

- Sustitución Procesal Pasiva: esta tiene lugar cuando el poseedor, para evitar los efectos de la acción reivindicatoria, dejó de poseer la cosa, sin embargo está obligado a restituir la cosa o su estimación si la sentencia fuere condenatoria.
- Sustitución Procesal Activa: esta tiene lugar cuando el demandado paga la estimación de la cosa, y éste a su vez ejercita la acción reivindicatoria en contra del poseedor.

- b) El artículo 28 del Código de Procedimientos Civiles para el D.F. prevé la sustitución procesal en las acciones por título de herencia o legado, sean reales o personales, pero sólo en aquellos casos en los que si ha sido nombrado interventor o albacea. Esto es, el interventor o albacea actúa en nombre propio en dichos juicios, pero respecto de un derecho ajeno.
- c) El artículo 29 del Código de Procedimientos Civiles para el D.F., el cual contiene lo que en Doctrina se conoce como la "acción oblicua", contempla la sustitución procesal al señalar que el acreedor puede ejercitar las acciones que competen a su deudor, cuando conste el crédito del acreedor en título ejecutivo y, excitado el deudor para deducirlas, descuide o rehúse hacerlo.
- d) El artículo 1673 del Código Civil para el D.F. también contempla la sustitución procesal en aquellos supuestos en los que el heredero repudia la herencia en perjuicio de sus acreedores, pues en este caso los acreedores pueden pedir al Juez que los autorice para aceptar la herencia en nombre de aquél.

En Derecho del Trabajo, el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo es el que establece el único supuesto de sustitución procesal al establecer que los

beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Es evidente, que por ser el Derecho del Trabajo de carácter eminentemente social, y velar por los intereses de la clase más desprotegida en las relaciones laborales, como la clase trabajadora y sus beneficiarios o dependientes económicos, elimina la necesidad de tramitar previamente, ante el supuesto de la sustitución procesal, el juicio sucesorio a través del cual se acreditaría la calidad de heredero del “de cuius” (que se trata del trabajador fallecido), lo que inevitablemente traería como consecuencia una mayor dilación para los beneficiarios del trabajador fallecido, en conseguir aquellas prestaciones o indemnizaciones que les son indispensables para vivir.

Esta peculiaridad fue precisamente la que hizo que me interesara por el tema, para conocer qué otras características posee esta institución, cuáles son los supuestos en que procede, y la forma de tramitarse, interrogantes que encontraran respuesta a lo largo del presente proyecto de investigación Terminal.

CAPÍTULO 1

PROCEDIMIENTO ORDINARIO

El artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo establece que los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, que no tengan una tramitación especial en la misma Ley, se tramitarán y resolverán a través del procedimiento ordinario.

De lo anterior se desprende que todos aquellos conflictos, ya sean individuales o colectivos, pero de naturaleza jurídica, y que no estén contemplados en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, se tramitarán y resolverán conforme a las disposiciones contenidas en el Capítulo XVIII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, que regula el Procedimiento Ordinario.

Aunado a lo anterior, y tomando en consideración lo establecido en la última parte del artículo antes mencionado, el procedimiento o juicio ordinario puede ser calificado como el juicio de mayor cuantía.

1.1. DEMANDA

Para Trueba Urbina, "la demanda es el acto o declaración de la voluntad en que se ejercita una o varias acciones". Añade: "es el acto con el cual afirmando existente una voluntad concreta de ley, positiva o negativa, favorable al que insta, invoca éste al órgano del Estado para que actúe tal voluntad".

La demanda, es simplemente el punto de partida del proceso. Y en estricto sentido, es el vehículo de las pretensiones que se hacen valer ante la autoridad jurisdiccional, reclamando su intervención, frente a un tercero.

De lo anterior se destaca el carácter de acto procesal de la demanda; que pone en movimiento la maquinaria jurisdiccional. Pero al mismo tiempo, demanda es lo que se pide, esto es, el contenido de la pretensión. Cabe señalar que podría utilizarse esta misma expresión para el instrumento de contestación a la demanda, en el que también se pide, generalmente, el desechamiento de las pretensiones del actor.

Coincido con la observación que hace Néstor de Buen cuando señala que *“la definición que hace Mauricio A. Ottolenghi de la demanda, (es la primera petición en que el actor formula sus pretensiones, solicitando al juez la declaración, el reconocimiento o la protección de un derecho), en nuestro derecho procesal del trabajo no es suficiente, pues, la demanda se ha convertido en un acto de tracto sucesivo, integrada con la petición inicial, los agregados de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo), las aclaraciones del actor y las modificaciones que pueda introducir en la etapa de demanda y excepciones.”*¹

Doctrinariamente, la estructura de una demanda implica la existencia de los siguientes apartados:

1.- RUBRO: cabe señalar que el rubro es una cuestión consagrada por el uso, por la práctica. En él se pone el nombre del actor, comenzando por sus apellidos, después se abrevia la palabra latina versus (VS) que significa contra, a continuación se pone el nombre del demandado, y al final, la mención del tipo de juicio, éste último punto no aplica en materia laboral.

¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. 11ª Edición. Editorial Porrúa. Pág. 323.

2.- PREAMBULO: en este apartado se establece quien es el actor y el domicilio que señala para oír y recibir todo tipo de notificaciones, también se señala el nombre del demandado y su domicilio o demás datos que sirvan para localizarlo. Además debe precisarse que es lo que se pretende, se quiere o se demanda. De igual manera debe contener los datos de identificación del representante.

3.- EXPOSICION DE HECHOS: aquí la relación de los hechos debe ser clara y sucinta, esto es, que los hechos deben ser narrados en forma detallada e histórica.

4.- INVOCACION DEL DERECHO: en este punto el actor debe señalar por qué considera que tales o cuales artículos, principios de derecho, jurisprudencias o determinados precedentes apoyan su pretensión.

5.- PUNTOS PETITORIOS: los cuales consisten en un resumen muy condensado de lo que se está solicitando al tribunal. Que decida en determinado sentido, que se condene a la parte demandada al cumplimiento de determinada conducta, que reconozca los derechos del pretensor, etc.

Ahora bien, respecto a la forma en que debe presentarse la demanda la Ley Federal del Trabajo no exige mayores requisitos, simplemente que sea elaborada por escrito, y que contenga los hechos en que funde sus peticiones el actor. (Artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo). Asimismo el artículo 687 de dicho ordenamiento, establece que *“en las comparencias, escritos, promociones o alegaciones no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios”*.

Sin embargo, en términos generales podrían destacarse los siguientes requisitos de las demandas laborales, que se desprenden del articulado procesal que forma parte de la Ley Laboral.

1.- Determinación de la junta competente, atendiendo para tal efecto a lo establecido en el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Determinación del domicilio del actor, atendiendo a lo establecido en el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo.

3.- Determinación del nombre y domicilio del demandado, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Si se trata de una demanda de trabajador, la determinación del nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, y en caso de ignorarlos, la precisión, cuando menos, del domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo.

5.- Designación de un representante común, siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio. Tratándose de las partes actoras, el nombramiento del representante común deberá hacerse en el escrito de demanda o en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y tratándose de las demandadas el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia antes mencionada, tal y como lo establece el artículo 697 de la Ley Federal del Trabajo.

6.- Determinación de las prestaciones que se deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos, lo que supone en rigor, un capítulo de hechos y un capítulo de peticiones, según lo dispuesto por el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

7.- Tratándose exclusivamente de los conflictos colectivos de naturaleza económica, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 903 lo que deberá contener el escrito de demanda: que se incluya el nombre y domicilio del que promueve, así como los documentos que justifiquen su personalidad; que se haga una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto, y que se determinen las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

8.- Firma; aunque la Ley Federal del Trabajo es omisa en este aspecto, debido a que no existe disposición expresa en la misma que señale que las demandas deban ser firmadas.

Sin embargo, dado que la firma es el medio adecuado para imputar a una persona física determinada, el acto de voluntad que se contiene en el respectivo documento. Sin la firma, no se puede atribuir al supuesto autor del documento, la responsabilidad o el mérito de lo que se firmó. Un documento sin firma, es un documento sin alma, que carece de cualquier vinculación a una persona determinada.

A mayor abundamiento, se ha determinado en algunas tesis jurisprudenciales, que toda vez que el proceso del derecho del trabajo se inicia a instancia de parte, al no existir la firma en el escrito de demanda, no se aprecia la voluntad del que aparece como promovente, por lo tanto, no causa

agravio alguno la Junta al tener por no interpuesta como demanda laboral el escrito que carece de firma.

Toda vez que ya quedo delimitado y especificado el concepto de demanda, así como sus requisitos, puedo hablar ya del procedimiento ordinario.

Este se inicia con la presentación, por escrito, de la demanda, ante la Oficialía de Partes o Unidad Receptora de la Junta Competente. (Artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo)

Deberá acompañarse a la demanda tantas copias de la misma, como demandados haya. Pudiendo acompañar también, las pruebas que considere pertinentes el actor, para demostrar sus pretensiones. (Artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo). Este último aspecto, no tiene aplicación en la práctica, debido a que se estaría dando un poco de ventaja a la parte contraria al mostrar de manera anticipada nuestras "armas", teniendo mucho tiempo la parte demandada para conseguir desvirtuarlas.

Por otro lado, aunque la ley no establezca nada al respecto, deberán acompañarse a la demanda, todos los documentos necesarios con los cuales el representante legal o apoderado pueda acreditar su personalidad.

Una vez presentada la demanda, la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta la turnará al Pleno o la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta. (Artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo)

1.2. AUTO DE RADICACIÓN

Una vez que el Pleno o la Junta Especial, según sea el caso, haya recibido el escrito de demanda, dentro del término de veinticuatro horas deberá dictar un acuerdo, en el que se señalará día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, misma que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquel en que se haya recibido la demanda. (Artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo)

De igual forma, en este acuerdo, se ordena que se notifique en forma personal a las partes, con una anticipación de cuando menos diez días, para que comparezcan a dicha audiencia, entregándosele al demandado copia cotejada de la demanda. Este proveído contendrá además un apercibimiento para la parte demandada de que en el caso de que no compareciera a la audiencia en cuestión, se le tendrá por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas. (ibídem)

En esta etapa del procedimiento, las Juntas de Conciliación y Arbitraje aplican la institución jurídica denominada "suplencia de la queja deficiente", pero únicamente cuando el demandante sea un trabajador.

En efecto, el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, establece en su segundo párrafo: *"cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que*

cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley”.

Del análisis de la primera parte del párrafo de este artículo 685 transcrito en líneas anteriores, se obtienen los siguientes supuestos:

a) Cuando de los hechos expuestos por el trabajador en la demanda, la Junta advierte, que faltan prestaciones derivadas de la acción que se está ejercitando. v. gr., cuando el trabajador solo reclama la indemnización constitucional, originada por un despido injustificado, y en donde la Junta aprecia que falta el reclamo de los salarios caídos.

b) Cuando de los hechos expuestos por el trabajador en la demanda, la Junta advierte que no fue ejercida otra acción. v. gr., cuando de la demanda se desprende que el trabajador laboraba más de ocho horas al día, y sólo se entenderá completa la demanda si se reclama el pago de horas extras, que constituye una acción independiente de lo que se haya reclamado.

Independientemente de lo anterior, en caso de que la Junta notare alguna irregularidad en la demanda del trabajador o sus beneficiarios, que la misma sea oscura o vaga o que se estuvieren ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda, la Junta señalará los defectos u omisiones en los que se haya incurrido, previniendo al trabajador o sus beneficiarios, según sea el caso, para que los subsane en un término de tres días; pudiéndolo hacer inclusive hasta la etapa de demanda y excepciones, como se verá más adelante. (Artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo)

Es de resaltar, que esta facultad que se les otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de ningún modo puede considerarse absoluta, pues

para ejercer dicha facultad de suplir las deficiencias en las demandas de los trabajadores, es necesario basarse única y exclusivamente en los hechos narrados o expuestos por el trabajador.

1 . 3 . AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

A partir de las reformas que sufrió la Ley Federal del Trabajo en el procedimiento, en 1980, se determinó, (en el artículo 873 del ordenamiento en cita), de acuerdo con el principio de concentración, que en la primera audiencia del procedimiento ordinario se deben llevar a cabo las tres etapas:

1. Conciliación,
2. Demanda y Excepciones, y
3. Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Aunque se trata de una sola audiencia, ésta se encuentra dividida en tres etapas, pudiendo intervenir, alguna de las partes que no haya concurrido al inicio de la misma, ya sea antes de concluir una etapa ya iniciada sin ella, o bien al momento de empezar la siguiente, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente. (Artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo)

1 . 3 . 1 . ETAPA DE CONCILIACIÓN

De conformidad con el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, la etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente manera:

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

Ello, en virtud de que se intenta que el actor y el demandado, solos y directamente, con la Junta como intermediario, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias, con la finalidad de evitar el litigio, toda vez que ellos, son los únicos que tienen el conocimiento exacto de los hechos en cuestión.

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.

En la práctica es casi inatendible esta situación, debido a la carga excesiva de trabajo que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuyos funcionarios encargados de exhortar a las partes para que concilien, no tienen ni el tiempo ni la voluntad de hacerlo, debido a la presión de la lista de las audiencias.

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; 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.

Aunque el término de ocho días, en la actualidad, y debido al excesivo volumen de asuntos que se llevan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, generalmente se queda corto.

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

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

La obligación de presentarse personalmente, sin la intervención de abogados o apoderados, a la etapa de demanda y excepciones, por no haber concurrido a la etapa de conciliación, es inoperante, en virtud de que en las disposiciones que rigen el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, no subsiste dicha exigencia legal, ni mucho menos para la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, y por ende, debe entenderse que dicha exigencia es única y exclusivamente para la etapa conciliatoria.

A mayor abundamiento, no debe perderse de vista, que el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, que regula el desarrollo

de la etapa de demanda y excepciones, pretende fijar la controversia, debido a que en esta etapa la Junta ejerce la función de Organismo Jurisdiccional, y en donde como en cualquier juicio seguido ante cualquier autoridad jurisdiccional, la presencia de las partes puede ser en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, atendiendo para tal efecto a lo establecido en los artículos 692 y 713 de la Ley Federal del Trabajo.

1 . 3 . 2 . ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

De acuerdo con el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, la etapa de demanda y excepciones se desarrollará de la siguiente manera:

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

Entendiéndose que la “exhortación a las partes” está dirigida a fin de que lleguen a un arreglo conciliatorio. Y en el caso de que tampoco se diera en esta etapa el arreglo, se iniciará la fijación de la controversia.

Aunque en la práctica, y sobre todo en aquellas Juntas en las que el volumen de los asuntos es muy excesivo, difícilmente podremos ver que algún Presidente de la Junta lleve a cabo esta facultad.

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera con 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.

Es en este preciso momento cuando el actor formula su demanda, pudiéndolo hacer ratificando su escrito inicial de demanda, modificando dicho escrito, o inclusive, introducir nuevas acciones y dejar sin efecto las anteriores.

De igual forma, si el actor (en caso de que sea un trabajador o sus beneficiarios) cuando no hubiere atendido las indicaciones de la Junta en relación con las irregularidades en que hubiese incurrido al formular su demanda, lo hará en ese preciso momento, previa prevención de la Junta.

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.

Cabe hacer la aclaración de que si la demanda no es modificada, el demandado tendrá que contestar inmediatamente. Pero en el supuesto de que el actor si haya modificado su demanda, la Junta deberá suspender la audiencia en esa etapa, y conceder a la demandada el plazo mínimo previsto en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo (10 días) para contestarla. Al

respecto los Tribunales Colegiados de Circuito han interpretado en la Tesis XVIII, 2º. 36 L. Novena Epoca, Tomo VI. Semanario Judicial de la Federación, que *“el momento procesal oportuno para contestar la demanda laboral es antes de que el demandado solicite la suspensión y diferimiento de la audiencia de ley en la etapa de demanda y excepciones... Pues considerar que la suspensión y diferimiento de la audiencia, en la fase señalada, es para contestar tanto la demanda inicial como su ampliación, implicaría la extensión injustificada del plazo previsto en la Ley Federal del Trabajo para dar contestación a la demanda, con violación al principio de equidad procesal establecido en el artículo 17 de la ley laboral, pues no existe precepto legal en dicho código obrero que así lo establezca...”*

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

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

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

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

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

En otras palabras, si existe controversia respecto de los hechos, se pasará a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. Por el contrario, si ambas partes están de acuerdo con los hechos y la cuestión se reduce a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Por otra parte, y de conformidad con el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, la audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes, produciéndose los siguientes efectos:

a) En el caso de que sea actor quien no comparezca a la etapa de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida su demanda.

b) En caso de que sea el demandado quien no comparezca a la etapa de demanda y excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la siguiente etapa, el demandado 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.

1 . 3 . 3 . ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

De acuerdo con el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se desarrollará de la siguiente manera:

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

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

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

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

Esto es, una vez concluida la etapa de ofrecimiento de pruebas, la Junta deberá dictar inmediatamente un acuerdo, resolviendo acerca de la admisión o rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes. En la práctica, y tratándose de ofrecimientos muy voluminosos que necesitan un estudio a fondo, las Juntas usualmente dictan un acuerdo en donde se reservan la admisión o desechamiento de las pruebas ofrecidas, pronunciándose al respecto cuando lo permitan las labores de la Junta.

Una vez que ha sido cerrada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, única y exclusivamente serán admitidas aquellas pruebas que se refieran a hechos supervenientes o de tachas de testigos. (Artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo)

1 . 4 . AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS

En el mismo acuerdo, a través del cual la Junta admita las pruebas, también señalará día y hora para que tenga lugar la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, misma que deberá llevarse a cabo dentro de los diez días hábiles siguientes. (Artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo)

Debido al excesivo volumen de asuntos que se llevan en algunas Juntas, no es posible que la audiencia respectiva se lleve dentro del término de diez días hábiles, sin que ello implique alguna especie de nulidad.

De igual forma, la Junta, en el mismo acuerdo, ordenará, en su caso, que se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba

expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; dictando todas las medidas necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que hayan sido admitidas. (ibídem)

Cuando alguna autoridad se demore o sea negligente en relación con el informe o copias solicitados, la Junta puede poner tal hecho en conocimiento del superior inmediato de la autoridad exhortada o funcionario que deba expedir lo solicitado, a efecto de que le sea aplicada la sanción correspondiente. (Artículo 759 de la Ley Federal del Trabajo)

En aquellos casos en que la Junta estimara que no es posible desahogar todas las pruebas admitidas en una sola audiencia, en ese mismo acuerdo, señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, pero procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. (Artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo)

También suelen señalar las Juntas, solo una fecha para el desahogo de las pruebas previsto para esa fecha, y al finalizar la misma, señalan otra fecha posterior, hasta que se desahoguen todas las pruebas pendientes.

De acuerdo con el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo, la audiencia de desahogo de pruebas, se desarrollará de la siguiente manera:

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 hubieran sido señaladas para desahogarse en su fecha.

Cabe señalar que no siempre se pueden recibir las pruebas debidamente preparadas, como por ejemplo, cuando no comparecen los testigos que si fueron citados, en cuyo caso, resulta necesario señalar una nueva fecha y hacer efectivo los medios de apremio.

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.

De igual forma, el término establecido de diez días, resulta rebasado en aquellas Juntas en las que el excesivo volumen de asuntos no permiten atender a tal disposición, sin que ello implicare alguna especie de nulidad.

III. En el 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.

Cabe recalcar, que únicamente a petición de la parte interesada en que se desahogue su probanza, puede la Junta comunicarle al superior jerárquico de la autoridad o funcionario exhortado, que sea aplicada una sanción por incumplimiento o negligencia respecto a lo que le fue solicitado.

1.5. ALEGATOS

“Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.” (Artículo 884, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo)

Los alegatos no son otra cosa más que razonamientos hechos por las partes, a través de los cuales, y conocido el resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos hechos valer en la demanda o su contestación.

En la práctica, generalmente los alegatos se formulan por escrito, en virtud de que casi siempre queda para el final el desahogo de los cotejos, inspecciones o la rendición de algún informe o exhorto, cuando ya quedaron cerradas la o las audiencias de desahogo de pruebas.

1.6. CIERRE DE INSTRUCCIÓN

Una vez que hayan concluido todos los desahogos de las pruebas ofrecidas por las partes, y fueren o no formulados los alegatos por las mismas, el Secretario de Acuerdos certificará que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, y una vez hecho lo anterior, el Auxiliar, de oficio, deberá dictar un proveído, en el cual declarará cerrada la Instrucción. (Artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo)

“La Instrucción, es la parte del procedimiento o juicio en que se le allega o acerca al juzgador todo el material informativo para que se produzca el juzgamiento con la propiedad jurídica y lógica debidas. La Instrucción abarca y comprende todos los actos procesales, tanto del tribunal y de las partes en conflicto, como de los terceros ajenos a la relación substancial; actos por los cuales se precisa, se determina el

contenido del debate litigioso, y por los cuales también se desarrolla la actividad probatoria y se formulan igualmente las conclusiones o alegatos de las partes.”²

1.7. ETAPA RESOLUTIVA

1.7.1. PROYECTO DE RESOLUCIÓN

Una vez que el Auxiliar haya declarado cerrada la instrucción en el acuerdo respectivo, dentro de los diez días siguientes a la emisión del mismo, deberá formular, por escrito, el proyecto de resolución en forma de laudo. (Artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo)

Cabe aclarar, que la Ley Federal del Trabajo, al referirse simplemente al “Auxiliar”, no quiso decir que el “Auxiliar de Trámite en el Procedimiento”, (que declaró cerrada la instrucción), realice de igual forma el proyecto de resolución, toda vez que para tal efecto están los “Auxiliares Dictaminadores”. (Artículo 43 del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje)

De acuerdo con el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo, el proyecto de resolución 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.

² GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Quinta Edición. Editorial Harla. Pág. 18.

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.

V. Los puntos resolutivos.

Una vez formulado el proyecto de resolución por el "Auxiliar" (Dictaminador) se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta. En otras palabras, entregará una copia del proyecto de resolución al Presidente de la Junta, al Representante del Capital y al Representante de los Trabajadores. (Artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo)

Recibida dicha copia del proyecto de resolución, cualquiera de los miembros de la Junta, dentro del término de cinco días hábiles siguientes a aquel en que la haya recibido, podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad. (ibídem)

Coincido con el punto de vista de Néstor de Buen, al señalar en relación con lo expresado por la ley en el sentido de que cualquier miembro de la Junta pueda solicitar se practique

cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, que "...En realidad, la intervención de los representantes debe conducir a la aclaración de dudas derivadas de pruebas no suficientemente precisas, pero no a la apertura ilimitada de un nuevo periodo probatorio en el que se reciban pruebas "a toro pasado", quiere decir, cuando ya se sabe el alcance de lo que ha ocurrido previamente"³

Por otra parte, está claro que si en esa etapa se advierte que no se hubieran llevado a cabo el desahogo de ciertas pruebas que fueron ofrecidas oportunamente y admitidas por la Junta, por causas no imputables a las partes, la Junta deberá acordar lo necesario para recibirlas, aunque cabría observar que podría resultar inútil su desahogo, si de otros elementos probatorios se conduce a la comprobación del hecho que se pretendía acreditar con la prueba pendiente.

En caso de que fuera necesario el desahogo de esa prueba pendiente, la Junta, con citación de las partes, señalará día y hora para su desahogo que deberá efectuarse dentro del término de ocho días. (ibídem)

1.7.2. DISCUSIÓN Y APROBACIÓN DEL PROYECTO DE RESOLUCIÓN

Transcurrido el término de cinco días hábiles, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias pendientes, solicitadas por dichos integrantes, el

³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. 11ª Edición. Editorial Porrúa. Pág. 581.

Presidente de la Junta citará a dichos miembros, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a aquel en que haya concluido el término fijado o el del desahogo de las diligencias respectivas. (Artículo 887 de la Ley Federal del Trabajo)

De acuerdo con el artículo 888 de la Ley Federal del Trabajo, la discusión y votación del proyecto de resolución se desarrollará de la siguiente manera:

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

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

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

1 . 7 . 3 . L A U D O

“Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin ninguna adición o modificación, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.” (Artículo 889 de la Ley Federal del Trabajo)

En el supuesto de que se hubieran hecho algunas modificaciones y/o adiciones al proyecto de resolución, 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. (ibídem)

A esta tarea de redactar e insertar las modificaciones o adiciones al proyecto de resolución se le conoce como “Engrose”, por lo que una vez que sea engrosado el laudo, el Secretario recogerá las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio, y hecho lo anterior turnará el expediente al Actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes. (Artículo 890 de la Ley Federal del Trabajo)

CAPÍTULO 2

LA PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL

En derecho común, para acreditar la personalidad es necesario tomar en consideración las disposiciones relativas al poder, que se contienen en el capítulo que regula el mandato, del Código Civil para el Distrito Federal, así como a lo establecido en el artículo 112 y demás relativos y aplicables del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

Dispositivos en los cuáles, tratándose del código sustantivo, se debe atender a la cuantía del negocio, y tratándose del código adjetivo, a que se cumplan determinados requisitos profesionales.

En materia laboral, el acreditamiento de la personalidad es menos complicado, basta con el simple otorgamiento de facultades a través de un poder, el cuál puede constar en Testimonio Notarial, o en una simple Carta Poder, firmada y otorgada ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta, dependiendo del caso, e inclusive mediante simple comparecencia, sin atender a las reglas del derecho común, tales como la cuantía del negocio y el cumplimiento de determinados requisitos profesionales.

2.1. REPRESENTACIÓN

2.1.1. CONCEPTO

“Facultad que tiene una persona para actuar, obligar y decidir en nombre o por cuenta de otra.”⁴

“Institución Jurídica que entraña la posibilidad de que una persona realice actos jurídicos por otra, ocupando su lugar o actuando por ella.”⁵

“Hay representación cuando una persona celebra a nombre y por cuenta de otra un contrato (o en general un acto jurídico), de manera que sus efectos se producen directa e inmediatamente en la persona y en el patrimonio del representado como si él mismo hubiera celebrado el contrato (o ejecutado el acto): se produce una relación obligatoria directa entre el representado y un tercero.”⁶

De estas definiciones, se desprenden los siguientes puntos fundamentales:

a) Otorgamiento de facultades a una persona denominada Representante.

⁴ PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación, Poder y Mandato. Décima Edición. Editorial Porrúa. Pág. 3.

⁵ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Novena Edición. Editorial Oxford University Press. Pág. 196.

⁶ BORJA SORIANO, Manuel. Teoría General de las Obligaciones. Editorial Porrúa. Pág. 244.

b) Dichas facultades son conferidas a través de la autonomía de la voluntad o bien por disposición expresa en la ley.

c) Esas facultades son otorgadas con la finalidad de realizar actos jurídicos en nombre, y por cuenta del representado. Esto es, los efectos jurídicos de esos actos repercuten directamente en la esfera jurídica del representado.

La utilidad de la representación es que permite actuar a una persona, simultáneamente y en lugares distintos, por la utilización de la habilidad ajena para los propios negocios, y en el caso de la representación legal, el representante tiene la posibilidad de activar la capacidad de ejercicio de quien la tiene limitada.

2.1.2. TIPOS DE REPRESENTACIÓN

a) **Representación Voluntaria.** También conocida como convencional, debido a que deriva de un pacto, convenio o contrato.

“Esta se realiza dentro del ámbito de la libertad y autonomía de la voluntad. Por medio de ella una persona faculta a otra para actuar y decidir en su nombre o por su cuenta.”⁷

⁷ PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación, Poder y Mandato. Décima Edición. Editorial Porrúa. Pág. 13.

A su vez, la representación voluntaria se divide en directa e indirecta.

Directa: es directa cuando una persona actúa en nombre y representación de otra, en donde los efectos jurídicos de los actos realizados por el representante, recaen sobre el representado, estableciéndose una relación directa e inmediata entre éste y el tercero. v. gr. Como el Poder y la Tutela.⁸

Indirecta: es indirecta cuando una persona actúa en nombre propio y por cuenta de otra, adquiriendo para sí los derechos y obligaciones del representado frente al tercero.⁹ V. gr. Mandato y Prestación de Servicios, en los que se establece entre dos personas (representante y representado) una relación jurídica interna, desconocida y en ocasiones, fingida para el tercero, pero a final de cuentas los efectos jurídicos van a repercutir en el patrimonio de quien encomendó el negocio.

b) Representación Legal. Es la que se da por disposición de la ley, cuando una persona por ser incapaz o encontrarse

⁸ PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación, Poder y Mandato. Décima Edición. Editorial Porrúa. Pág. 13.

⁹ *Ibidem*. Pág. 14

ausente, es representada por otra, de entre las señaladas por las disposiciones legales correspondientes.¹⁰

Características:¹¹

Representación Voluntaria

- Origen Personal
- De libre aceptación por el representado
- Concretado a determinados negocios jurídicos
- Esencialmente revocable
- Sujeto a las instrucciones del representado

Representación Legal

- Necesaria
- Inexcusable
- Irrevocable por el representado
- Origen en la ley
- General (en cuanto a los actos jurídicos)

¹⁰ PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación, Poder y Mandato. Décima Edición. Editorial Porrúa. Pág. 11.

¹¹ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Novena Edición. Editorial Oxford University Press. Op. Cit., Cap. 39 Pág. 197.

2 . 2 . P O D E R

El Código Civil para el Distrito Federal regula el Poder dentro del capítulo del Mandato, en los siguientes artículos:

“Artículo 2554. En todos los poderes generales para pleitos y cobranzas, bastará que se diga que se otorga con todas las facultades generales y las especiales que requieran cláusula especial conforme a la ley, para que se entiendan conferidos sin limitación alguna.

En los poderes generales para administrar bienes, bastará expresar que se dan con ese carácter, para que el apoderado tenga toda clase de facultades administrativas.

En los poderes generales, para ejercer actos de dominio, bastará que se den con ese carácter para que el apoderado tenga todas las facultades de dueño, tanto en lo relativo a los bienes, como par hacer toda clase de gestiones a fin de defenderlos.

Cuando se quieran limitar, en los tres casos antes mencionados, las facultades de los apoderados, se consignarán las limitaciones, o los poderes serán especiales.

Los notarios insertarán este artículo en los testimonios de los poderes que se otorguen.”

Ahora bien, respecto a la forma en que debe constar el Poder, los artículos 2555 y 2556 del ordenamiento antes mencionado establecen lo siguiente:

“Artículo 2555. El mandato debe otorgarse en escritura pública o en carta poder firmada ante dos testigos y ratificadas las firmas del otorgante y testigos ante notario, ante los jueces o autoridades administrativas correspondientes:

I. Cuando sea general,

- II. Cuando el interés del negocio para el que se confiere sea superior al equivalente a mil veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal al momento de otorgarse; o
- III. Cuando en virtud de él haya de ejecutar el mandatario, a nombre del mandante, algún acto que conforme a la ley debe constar en instrumento público.”

“Artículo 2556. El mandato podrá otorgarse en escrito firmado ante dos testigos, sin que sea necesario la previa ratificación de las firmas, cuando el interés del negocio para el que se confiere no exceda de mil veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal al momento de otorgarse.

Solo puede ser verbal el mandato cuando el interés del negocio no exceda de cincuenta veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal al momento de otorgarse.”

Cabe hacer la aclaración de que el Código Civil maneja los conceptos de mandato y poder indistintamente, ello debido a una falta de técnica jurídica del legislador.

2 . 2 . 1 . C O N C E P T O

“Es el otorgamiento de facultades que da una persona llamada poderdante a otra denominada apoderado para que actúe en su nombre, es decir, en su representación.”¹²

A la palabra poder se le han dado diferentes significados:

¹² PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo Representación, Poder y Mandato. Décima Edición. Editorial Porrúa. Pág. 14.

1. Documento por medio del cual se acredita la representación que ostenta una persona en relación con otra. Esto es, el documento en cuanto a su forma. v. gr. Carta Poder o Poder Notarial

2. Acto jurídico por medio del cual una persona queda facultada por otra para actuar en su nombre y representación.

3. Institución por medio de la cual una persona puede representar a otra, en virtud de un acto derivado de la autonomía de la voluntad o de la ley.¹³

2.2.2. NATURALEZA JURIDICA

El Poder puede surgir por disposición de la ley, o derivado de la autonomía de la voluntad del sujeto a representar.

I. Por disposición de la ley. También conocida como Representación Legal; situación en la que debido a la imposibilidad del representado para manifestar su voluntad, la ley faculta a determinadas personas para actuar en su nombre y representación.

Algunos casos de representación legal son:

- Los menores no emancipados, sea que estén sometidos a la patria potestad o a la tutela.

¹³ PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación, Poder y Mandato. Décima Edición. Editorial Porrúa. Pág. 15.

- Los incapaces.
- Los ausentes.
- Los concebidos.
- Las personas jurídicas en general.

II. Autonomía de la voluntad (libertad soberana de los individuos para obligarse contractualmente). Bernardo Pérez Fernández del Castillo señala que: *"...una de las fuentes del poder es la declaración unilateral de la voluntad recepticia."*¹⁴ Esto es, el poderdante expresa, en forma unilateral, su voluntad de conceder todas las facultades necesarias para que el apoderado, previa aceptación de dichas facultades, actúe en su nombre y representación.

2.2.3. CARACTERÍSTICAS

I. Acto Jurídico Abstracto. En virtud de que no se refiere a actos jurídicos concretos. Esto es, el poder no tiene un fin en sí mismo, más que la facultad de representar a una persona actuando en su nombre y representación, pero precisamente faltaría el objetivo de ese facultamiento, el cual deberá contenerse en otro acto jurídico.¹⁵ V. gr. el Mandato.

II. Autónomo. Porque puede existir en forma independiente de cualquier otro negocio, sin embargo, como ya se dijo anteriormente, para su aplicación se requiere de la unión con

¹⁴ PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación, Poder y Mandato. Décima Edición. Editorial Porrúa. Pág. 14.

¹⁵ *Ibidem* Pág. 15.

otro negocio que exprese el alcance de la representación, como es el caso del mandato.¹⁶

III. Esta institución surte efectos frente a terceros. A diferencia del mandato y prestación de servicios, válidos solo entre las partes, mandante y mandatario, profesor y cliente, que no surten efectos jurídicos frente a terceros.¹⁷

IV. Tiene como objeto, obligaciones de hacer, consistentes en la realización de la representación en forma abstracta y autónoma, en otras palabras, la actuación de una persona a nombre de otra para que los efectos jurídicos de los actos efectuados surtan en el patrimonio del representado, de tal manera que la relación jurídica vincula directamente al representado con el tercero.

2.3. MANDATO

2.3.1. CONCEPTO

De conformidad con el artículo 2546 del Código Civil para el Distrito Federal, se define al Mandato de la siguiente manera:

“Artículo 2546. El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga.”

¹⁶ PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación, Poder y Mandato. Décima Edición. Editorial Porrúa. Pág. 15.

¹⁷ *Ibidem*. Pág. 14.

De esta definición, pueden apreciarse tres características principales:

1.- Pueden ser objeto de este contrato, actos jurídicos única y exclusivamente, y no hechos materiales.

2.- El mandato, como regla general, es un contrato que no es representativo, y por excepción, se puede convenir que se actúe en nombre y representación del mandante.

3.- Los efectos de los actos jurídicos se entienden por cuenta del mandante. En otras palabras, los efectos de los actos jurídicos que realiza el mandatario, se entienden en provecho o beneficio del mandante.

2 . 3 . 2 . N A T U R A L E Z A J U R Í D I C A

El mandato, al igual que el poder, tiene su origen en la autonomía de la voluntad, esto es, el Mandato, como contrato, tiene su origen en el principio que sostiene la libertad soberana que tienen los individuos para obligarse contractualmente.

En efecto, el mandato surge de un acuerdo de voluntades entre una persona denominada “mandante”, que confiere todas las facultades necesarias, a otra persona denominada “mandatario”, para que ejecute los actos jurídicos que el mandante le encarga, pudiendo obrar el mandatario en propio

nombre, (regla general), o en su representación, es decir, en nombre y por cuenta del mandante, (excepción).

2.3.3. CARACTERÍSTICAS

I. Es un contrato, que tiene por objeto obligaciones de hacer.

II. Bilateral. Porque genera obligaciones para ambas partes.

III. Oneroso. Porque tanto los provechos o beneficios, como los gravámenes o cargas, se generan para ambas partes..

III. Conmutativo. Porque desde la celebración del mismo, ambas partes tienen conocimiento de las ganancias o pérdidas que se van a generar con motivo de su celebración.

IV. Nominado. Porque se encuentra perfectamente reglamentado en la Ley. (Código Civil)

V. Formal. Porque para su perfeccionamiento se requiere que conste por escrito, ya sea en Escritura Pública o en Carta Poder firmada ante dos testigos y ratificadas las firmas del otorgante y testigos ante notario, jueces o autoridades administrativas correspondientes. Aunque el Código Civil en su artículo 2552 del Código Civil para el Distrito Federal establece que el Mandato puede ser verbal, también establece que deberá ratificarse por escrito antes de que concluya el negocio motivo del Mandato.

VI. Principal. Porque para su aplicación no depende de ningún otro contrato o acto jurídico, a diferencia del Poder, que si depende de otro acto jurídico o de un contrato para que pueda surtir efectos.

2.4. LA PERSONALIDAD

La palabra personalidad tiene varias acepciones:

a) Por un lado, se utiliza para indicar la cualidad de la persona en virtud de la cual se le considera centro de imputación de normas jurídicas; esto es, sujeto de derechos y obligaciones.¹⁸

b) Por otro lado, también se conoce como “personería”, (este último término es el más adecuado), el cual se utiliza para indicar el conjunto de elementos que permiten constatar las facultades conferidas a una persona para representar a otra.¹⁹

Esto es, para que los terceros sepan que el representante es portador de una voluntad ajena, es necesario examinar los documentos, hechos o circunstancias, en virtud de los cuales se ostenta como representante, como persona legitimada para realizar el acto de referencia en una esfera jurídica distinta a la propia. Surge en otras palabras la necesidad de “acreditar su personalidad”.

¹⁸ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Novena Edición. Editorial Oxford University Press. Pág. 198.

¹⁹ *Ibíd.*

Estos elementos varían, dependiendo de cada caso y atendiendo a varios criterios, tales como:

- I. A la naturaleza de la persona representada. (Persona Física o Persona Moral).
- II. A la fuente de la que surge la representación. (La voluntad del representado o por disposición de la ley).
- III. A la clase de acto, contrato o diligencia que se pretende realizar.
- IV. A las restricciones que establece el poder público respecto de ciertas personas y áreas de la actividad económica.

2 . 4 . 1 . FORMAS DE ACREDITARLA

De conformidad con lo establecido en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, la persona que actúa en nombre y representación de otra, para acreditar su personalidad, debe atender a la naturaleza de la persona a representar, esto es, que dependiendo de que el representado sea persona física o persona moral, debe atenderse a las reglas establecidas para tal efecto por la ley laboral para cada caso específico.

2 . 4 . 1 . 1 . CUANDO SE TRATA DE PERSONA FÍSICA

Al respecto la fracción I del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo establece que *“cuando el compareciente*

actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta."

De lo anterior se desprenden dos formas a través de las cuales, la persona que actúa en nombre y representación de una persona física (sea trabajador o patrón, indistintamente) puede acreditar las facultades conferidas para tal efecto. Esas formas son las siguientes:

1.- Mediante Poder Notarial.

2.- Mediante Carta Poder, que deberá estar firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta. Aunque la Ley Federal del Trabajo no establece nada en relación a que la carta poder deba contener los nombres de los testigos, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que además de la firma de los testigos que comparecen al acto Jurídico, debe contener los nombres de éstos.

"PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. SI SE ACREDITA MEDIANTE CARTA PODER, DEBEN HACERSE CONSTAR LOS NOMBRES DE LOS TESTIGOS ANTE QUIENES SE OTORGA. Del contenido del artículo 692 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, que regula las formas de comparecencia en el procedimiento laboral, se concluye que la carta poder que se exhibe en el juicio laboral, en la que se hace constar el

otorgamiento de un mandato para representar a alguna de las partes en el procedimiento, debe contener, además de la rúbrica, los nombres de los testigos que comparecen al acto jurídico, pues si bien es cierto que dentro del procedimiento laboral rigen los principios laborales fundamentales de sencillez e informalidad que establecen los artículos 685 y 687 del propio ordenamiento legal, también es verdad que sólo cumpliendo con este requisito se facilita la comparecencia por representación de las partes en el proceso, sin desdoro de la expeditéz procesal y seguridad jurídica; ello, aunado al hecho de que el artículo 693 de la ley de la materia contiene una regla más favorable para los trabajadores en cuanto señala que las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o de los sindicatos, sin sujetarse a las reglas que establece el ya mencionado artículo 692." [2ª./J. 19/98]. Contradicción de tesis 67/97. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, 4 de febrero de 1998. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez. Tesis de jurisprudencia 19/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de cuatro de febrero de mil novecientos noventa y ocho.

2 . 4 . 1 . 2 . CUANDO SE TRATA DE PERSONA MORAL

Al respecto, las fracciones II, III y IV del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, establecen lo siguiente:

Artículo 692...

II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite.

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

De lo anterior se desprende lo siguiente:

Primeramente podemos advertir que el legislador, indebidamente hace una distinción entre apoderado y representante legal, pero tal situación tiene una razón de

ser. En efecto, entre apoderado y representante legal, en derecho común, no existe diferenciación alguna entre uno y otro concepto, toda vez que en ambos casos, se está representando a una persona.

Sin embargo el legislador, en la Ley Federal del Trabajo, hace una distinción entre apoderado y representante legal, tomando en consideración el contenido del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se establece quienes son considerados como representantes de una empresa o establecimiento, los cuales pueden conferir las facultades necesarias, salvo cláusula expresa, en otra u otras personas para representar a dicha empresa o establecimiento, de ahí que en la fracción II del precepto en comento se realice tal diferenciación.

Una vez aclarada esta situación, se pueden apreciar varios supuestos mediante los cuales se puede acreditar la personalidad tratándose de personas morales:

1.- Cuando la persona que comparece actúe como representante legal de persona moral, (cualquiera de las personas de las que habla el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo), con el testimonio notarial respectivo.

2.- Cuando la persona que comparece actúe como apoderado de persona moral, con el testimonio notarial,

previa certificación de la Junta, de que la persona que otorga el poder está legalmente autorizada para ello.

3.- Cuando la persona que comparece actúe como apoderado de persona moral, con carta poder otorgada ante dos testigos, previa certificación de la Junta, de que la persona que otorga el poder está legalmente autorizada para ello. En este supuesto, al igual que el del caso de personalidad de persona física, y aunque la Ley Federal del Trabajo no establezca nada al respecto, deberá contener los nombres de los testigos que intervinieron en ese acto, como requisito indispensable.

4.- Cuando la persona que comparece lo hace en representación de un sindicato, con la certificación a través de la cual se demuestre haber quedado registrada la directiva del sindicato, ya sea que dicha certificación sea extendida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Esa certificación no es otra cosa más que la Toma de Nota del Sindicato.

2 . 4 . 2 . LA PERSONALIDAD EN LA ETAPA DE CONCILIACIÓN

Es preciso determinar en primer lugar el concepto de Conciliación, así como su importancia.

Carnelutti dice que *“la conciliación tiene la estructura de la mediación, ya que se traduce en la intervención de un tercero entre los*

*portadores de los dos intereses en conflicto, con objeto de conducirles a la composición contractual.”*²⁰

Trueba Urbina señala que *“la conciliación es una institución del más rancio abolengo, que se propone hallar dentro del proceso una solución amistosa y justa de un conflicto de intereses.”*²¹

En otras palabras la conciliación es una institución que tiene por objeto, exhortar a las partes en conflicto a que propongan ellas mismas una solución al conflicto de intereses que se suscitó.

La importancia de la conciliación consiste en, (en caso de haberse dado), evitar el proceso, el cual siempre se traducirá en gastos tanto para los particulares, como para el Estado.

Ahora bien, entrando ya al estudio de la personalidad en la etapa de Conciliación, el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo (que es el que regula como se desarrollará la etapa conciliatoria), en su fracción I establece lo siguiente:

Artículo 876...

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

Como puede apreciarse, en la etapa de conciliación, se establece la obligación para las partes de comparecer de manera personal, sin

²⁰ CARNELUTTI, Francesco. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Vol. II. 5ª Edición. Buenos Aires, Argentina. 1973. Editorial Jurídicas Europeas-Americanas. Pág. 203.

²¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 6ª Edición. Editorial Porrúa. Pág. 169.

abogados, asesores o apoderados, esto debido a que lo que se pretende conseguir es que las partes propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias, y de esta manera evitar el litigio, en virtud de que las mismas, son las únicas personas que tienen el conocimiento exacto de los hechos en cuestión.

Por otra parte, la fracción VI del mismo dispositivo en cita, establece lo siguiente:

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 relación con esto último, se aprecia con claridad la consecuencia jurídica, en el supuesto de que las partes o alguna de ellas, según sea el caso, no comparecieran a la etapa conciliatoria, o lo hicieran a través de abogado, asesor o apoderado, que deriva de la obligación de las partes para comparecer personalmente, y que consiste en que se les tendrá a las mismas por inconformes con todo arreglo conciliatorio.

A mayor abundamiento, tratándose de una persona moral, las personas mencionadas en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo (directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento) son los únicos legitimados para comparecer a la etapa de conciliación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2 . 4 . 3 . LA PERSONALIDAD EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

Respecto a esta situación, la fracción VI del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

Artículo 876...

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.

Como se puede apreciar, en esta fracción, se estableció, sin razón aparente alguna, la obligación a las partes, para el caso de que no hubieren concurrido a la etapa de conciliación, que se presenten, en forma personal a la etapa de demanda y excepciones.

Y por otra parte, el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, que regula el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, en ninguna parte, se establece la obligación para las partes de comparecer en forma personal a dicha etapa. El problema apareció cuando algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje determinaron que, en el caso en que las partes hubieran comparecido por conducto de abogado, asesor o apoderado, por disposición de la fracción VI del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, debían comparecer personalmente a la etapa de demanda y excepciones. Motivo por el cual, la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió a través de la Jurisprudencia por Contradicción de Tesis 16/83, que toda vez que al ubicarse en la etapa de demanda y excepciones, etapa en la que se inicia, propiamente, el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del

Trabajo, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, dando por terminado la contradicción de dispositivos, y por resuelto el problema.

“AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA. Conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al período conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados, ello, porque se trata de que actor y demandado, solos y directamente, con la única intermediación de la junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese período de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el período de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurren al período de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.” Contradicción de tesis

16/83. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. 7 de agosto de 1989. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Carlos Ronzon Sevilla. APENDICE. INFORME 1989. SEGUNDA PARTE. LABORAL. PAG. 24.

2 . 4 . 4 . RECONOCIMIENTO DE LA PERSONALIDAD POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Ya quedó señalado en el punto anterior, que precisamente el juicio laboral se inicia en la etapa de demanda y excepciones; toda vez que es en esta etapa en la que se conforma la litis, y por tanto, es en ella donde las Juntas de Conciliación y Arbitraje reconocen la personalidad de las partes, o en su caso, la desconocen, aunque esta última cuestión no la hacen de oficio, sino a solicitud de parte y una vez resuelto el incidente de personalidad respectivo.

CAPÍTULO 3

INCIDENTES EN EL PROCESO LABORAL

3.1. CONCEPTO DE INCIDENTE

Couture señala que el incidente es un *“litigio accesorio que se suscita en ocasión de un juicio, normalmente sobre circunstancias de orden procesal, y que se decide mediante una sentencia interlocutoria”* ²²

José Becerra Bautista considera que *“Procesalmente, los incidentes son procedimientos que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo relacionadas inmediata y directamente con el asunto principal.”* ²³

Como puede apreciarse de estas definiciones, los incidentes son situaciones que surgen durante la tramitación de un juicio, debido a la aplicación de disposiciones de carácter procesal (adjetivas), y que se resuelven por medio de un procedimiento específico, cuya resolución recibe el nombre de *“Sentencia Interlocutoria”*.

Guasp distingue tres condiciones esenciales de los incidentes: ²⁴

1.- El incidente debe ser una duda intermedia o intercurrente respecto al proceso. Esto es, que esa duda o cuestión ha de surgir

²² COUTURE, Eduardo J. Vocabulario Jurídico. 3a Reimpresión. Ediciones de Palma. Buenos Aires. 1998. Pág. 325.

²³ BECERRA BAUTISTA, José. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. PORRUA-UNAM. México. 2001. Pág. 1989.

²⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. 11ª Edición. Editorial Porrúa. Op. Cit. Cap. XXXIX. Pág. 390.

después de que se hayan planteado la pretensión principal y la pretensión procesales.

2.- El incidente ha de relacionarse con los temas de discusión ya planteados. Significa que aunque la situación que dio origen al incidente guarde una relación directa con la litis, es de naturaleza diferente.

3.- El incidente ha de exigir un tratamiento procesal específico, especialmente una resolución por el juez, previa y distinta a la principal. En efecto, la tramitación de cualquier incidente requiere de un procedimiento específico y distinto del principal, cuya resolución recibe el nombre de "Sentencia Interlocutoria".

Aunado a lo anterior, es pertinente destacar otra condición o característica de los incidentes:

4.- Dependiendo de la situación que dio origen al incidente, éste puede suspender o no el procedimiento. En otras palabras, si se trata de aquellos que forman artículo o "superincidentes" (como los denomina Guasp), el procedimiento principal se suspende hasta en tanto no se resuelva la cuestión incidental.

En materia laboral, la Ley Federal del Trabajo regula éste último tipo de incidente en el artículo 762, y los identifica como Incidentes de Previo y Especial Pronunciamiento, es decir, aquellas cuestiones planteadas en forma incidental, y que deberán ser resueltas antes que la situación principal, y pueden o no, según sea el caso, suspender el procedimiento en lo principal.

Así tenemos los siguientes:

- 1.- Nulidad
- 2.- Competencia
- 3.- Personalidad
- 4.- Acumulación
- 5.- Excusas

La tramitación de los incidentes en el Derecho Civil, se encuentra establecida en el artículo 88 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, el cual establece lo siguiente: *“Los incidentes se tramitarán, cualquiera que sea su naturaleza, con un escrito de cada parte, y tres días para resolver. Si se promueve prueba, deberá ofrecerse en los escritos respectivos, fijando los puntos sobre los que verse. Si las pruebas no tienen relación con los puntos cuestionados incidentalmente, o si éstos son puramente de derecho, el tribunal deberá desecharlas. En caso de admitirlas se citará para audiencia dentro del término de diez días, diferible por una sola vez, en que se reciban pruebas, se oigan brevemente las alegaciones, y se cite para sentencia interlocutoria.”*

En Derecho del Trabajo, la tramitación de los incidentes se encuentra establecida en el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar *“Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de*

nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá." Más adelante se analizará a detalle el contenido de éste artículo.

3.2. TIPOS DE INCIDENTE

Expresamente la Ley Federal del Trabajo no establece nada al respecto, sin embargo, implícitamente los incidentes se pueden clasificar de la siguiente manera:

- a) Los que se tramitan dentro del expediente principal en el que se actúa.
- b) Los que se tramitan por cuerda separada.
- c) Los que se resuelven de plano.
- d) Los que suspenden la tramitación del procedimiento.

Respecto a los dos primeros tipos de incidente, la regla general, contenida en el artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo, determina que los incidentes deben resolverse en el mismo expediente en el que se actúa, y por excepción, que deban resolverse por cuerda separada. Ejemplos de Incidentes que se tramitan por cuerda separada: El incidente de Tercería (Artículo 977 de la Ley Federal del Trabajo), Incidente de Providencias Cautelares (Artículo 858 de la Ley Federal del Trabajo).

Por lo que toca a los últimos tipos de incidentes, la regla general, contenida en el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, es que los incidentes deberán resolverse de plano, esto es, sin mayor trámite, y por excepción, y tratándose de aquellos incidentes a los que la propia Ley identifica como de Previo y Especial Pronunciamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la celebración de la audiencia o diligencia en que se hubiere promovido el incidente, la Junta deberá señalar día y hora para la celebración de la audiencia incidental, en la que se resolverá.

En esta excepción a la regla, existe una falta de técnica jurídica del legislador en la redacción, pues resulta un tanto ilógico que promovido un incidente en una audiencia, se señale dentro de las veinticuatro horas siguientes, día y hora para la celebración de la audiencia incidental, cuando la Junta puede hacerlo en la misma audiencia en la que se promovió el incidente, no existiendo motivo alguno para esperar 24 horas con la única finalidad de señalar día y hora para la celebración de la audiencia incidental, resultando, por tanto, esta disposición contraria a lo establecido por el principio de celeridad procesal.

3.3. INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO

Ya quedó explicado en el punto anterior, que los Incidentes de Previo y Especial Pronunciamiento son aquellos que deben ser resueltos antes que el asunto principal, y que pueden o no, según sea el caso, suspender la tramitación del procedimiento en lo principal, mientras se resuelve la cuestión incidental.

De igual forma quedó analizado la tramitación de los incidentes, sean de previo y especial pronunciamiento o se resuelvan de plano en la misma audiencia. Así como también se observó que resulta absurda la redacción en el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo respecto a que dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción de un incidente en alguna audiencia la Junta deberá señalar día y hora para la celebración de la audiencia incidental, pues no tiene razón de ser. En la práctica, la Junta, en la misma audiencia en que fue promovido por alguna de las partes un incidente de previo y especial pronunciamiento señala el día y hora en que deberá tener verificativo la audiencia incidental.

3.3.1. NULIDAD

Antes de entrar en materia del Incidente de Nulidad, es necesario determinar el concepto de nulidad de acuerdo con la Teoría General de Nulidades, así como las diversas clases de ésta, y finalmente algunas nulidades contempladas en la Ley Federal del Trabajo de forma expresa o implícita.

Existe nulidad en cualquier acto jurídico cuando en su realización no se cumplieron algunos, o todos, los requisitos establecidos por la norma de la que emana el acto en cuestión. Sin embargo, esta circunstancia no impide, generalmente, que el acto jurídico produzca ciertos efectos, y en caso de que no se hubiera combatido en tiempo, el acto afectado de nulidad puede llegar a ser definitivamente válido.²⁵

²⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. 11ª Edición. Editorial Porrúa. Pág. 313.

En Derecho común, y particularmente en los Contratos, dependiendo del requisito de validez que no haya sido cumplido, o cumplido de forma defectuosa, estaremos frente a una Nulidad Absoluta o frente a una Nulidad Relativa. Así el artículo 2228 del Código Civil para el Distrito Federal establece que: “La falta de forma establecida por la Ley, si no se trata de actos solemnes, así como el error, el dolo, la violencia, la lesión y la incapacidad de cualquiera de los autores del acto, produce la nulidad relativa del mismo”.

Un aspecto importante acerca de las nulidades, es quien puede solicitar la nulidad, y para tal efecto debemos atender a diversos supuestos, los cuales dependen del requisito que no se haya cumplido o cumplido pero de forma defectuosa, por ejemplo:

a) Tratándose de la falta de forma en la realización del acto, puede ser solicitada por todos los interesados. (Artículo 2229 del Código Civil para el D. F.)

b) La nulidad por causa de error, dolo, violencia o lesión solo puede ser solicitada por la persona que haya sufrido esos vicios del consentimiento. (Artículo 2230 del Código Civil para el D. F.)

c) La nulidad por incapacidad, solo puede ser invocada por el incapaz. (Ibídem)

Otro punto de relevancia sobre las nulidades es la forma en que puede extinguirse la nulidad, atendiendo de igual forma al requisito que no se haya cumplido o cumplido pero de manera defectuosa, v. gr.

1) La nulidad por falta de forma se extingue por la confirmación del acto que haya sido realizado en la forma omitida. (Artículo 2231 del Código Civil para el D. F.)

2) Puede ser confirmado el acto que es nulo por incapacidad, violencia o error cuando cese el vicio o motivo de la nulidad, siempre y cuando no concurra otra causa que invalide la confirmación. (Artículo 2233 del Código Civil para el D. F.)

3) El cumplimiento voluntario, se considera ratificación tácita y extingue la nulidad. (Artículo 2234 del Código Civil para el D. F.)

Asimismo, es conveniente señalar que existe también un término dentro del cual debe ejercitarse la acción de nulidad para que no prescriba la acción. v. gr.

a) La nulidad por incapacidad o por error, prescribe en los términos en que prescriben las acciones personales o reales según la naturaleza del acto cuya nulidad se reclama. Pero si el error se conoce antes de que transcurran esos plazos, la acción de nulidad prescribe a los 60 días contados a partir de aquel en que se conoció el error. (Artículo 2236 del Código Civil para el D. F.)

b) La nulidad por violencia prescribe a los 6 meses contados a partir del momento en que cese el vicio del consentimiento. (Artículo 2237 del Código Civil para el D. F.)

De los ejemplos anteriores, puede advertirse claramente dos formas esenciales en que puede extinguirse la nulidad:

1.- Por ratificación o convalidación, esto es, por la aceptación de manera expresa o tácita del acto que adolece de nulidad.

2.- Por prescripción, es decir, cuando ha transcurrido en exceso el término establecido por la Ley de la que emana el acto nulo, para ejercitar la acción de nulidad.

Por otra parte, las nulidades, que son el objeto de estudio en relación con el incidente de nulidad, son las que se generan durante la tramitación del procedimiento laboral, y en donde la Ley Federal del Trabajo no establece reglas generales sobre la nulidad de los actos procesales, sino que el legislador prefirió regular cada caso particular de nulidad.

Ahora bien, respecto a los efectos que producen los actos procesales nulos, es necesario identificar, primero que nada, si el acto que sufre alguna nulidad está vinculado con otro, pues en el supuesto de que sí esté vinculado con otro u otros, la nulidad de aquél trae consigo la nulidad de éstos. v. gr. Si resultare nula la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, la o las audiencias

de desahogo de pruebas, así como las diligencias respectivas, resultarían igualmente nulas.

La Ley Federal del Trabajo no establece, como ya quedó señalado en párrafos anteriores, una regla general que se aplique a las nulidades procesales, sino que regula cada caso particular de nulidad, ya sea que lo haga de forma expresa o implícitamente. A continuación se señalan algunos ejemplos de ambas:

Nulidades que se señalan expresamente en la Ley Federal del Trabajo:

- Artículo 706: Será nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda...

- Artículo 714: Las actuaciones de las Juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que esta Ley no disponga otra cosa.

- Artículo 752: Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en este Capítulo.

Nulidades señaladas implícitamente por la Ley Federal del Trabajo:

Para sustentar la nulidad en un determinado acto en el que la Ley es omisa respecto a esa nulidad, se puede hacer valer lo establecido en el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo que señala que *“El proceso de Derecho del Trabajo, y los procedimientos*

paraprocesales, se substanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley". De lo anterior, se puede interpretar, a contrario sensu, que todo acto que no se tramite de acuerdo a lo señalado por la Ley conlleva, en forma implícita, una nulidad del acto, y así tenemos:

- Artículo 686: ya analizado en el párrafo anterior.

- Artículo 721: Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario, excepción hecha de las diligencias encargadas a otros funcionarios... Este artículo señala implícitamente, que si alguna actuación carece de la autorización del Secretario de Acuerdos, dicha actuación será nula.

- Artículo 839: Las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por los integrantes de ellas y por el Secretario el mismo día en que las voten. Por tanto si alguna resolución carece de la firma de algún integrante de la Junta o el Secretario de Acuerdos, ello trae como consecuencia la nulidad de dicha resolución.

- Artículo 612: que establece quien puede nombrar al Presidente de la Junta, así como los requisitos a satisfacer. Así, por ejemplo, si el Presidente de la Junta fuese nombrado por una persona que carece de tal facultad, los actos realizados por el Presidente de la Junta serán nulos.

Ya en materia del Incidente de Nulidad, podemos advertir que lo que se pretende con la tramitación del mismo, es la declaración de nulidad de un determinado acto, o mejor dicho, la

invalidez de alguna actuación, y por ende, la de aquellas que se encuentran vinculadas con la primera.

Hay una circunstancia que trae como consecuencia el desechamiento de un incidente de nulidad promovido con motivo de una notificación mal hecha u omitida, y que consiste en el hecho de que si de los autos consta que una persona se manifiesta sabedora de dicha resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la Ley. (Artículo 764 de la Ley Federal del Trabajo.)

3 . 3 . 2 . COMPETENCIA

Cipriano Gómez Lara señala que Competencia *“es el ámbito, la esfera o el campo dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones”*.²⁶

Doctrinariamente para determinar la competencia de un determinado órgano jurisdiccional, se atiende a cuatro criterios:

- 1.- La Materia
- 2.- El Grado
- 3.- El Territorio

²⁶ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Novena Edición. Oxford University Press. Pág. 127.

4.- La Cuantía

Competencia por Materia: según palabras del propio Cipriano Gómez Lara, este criterio surge como consecuencia de la complejidad y especialización de la vida social moderna, que entraña la necesidad de una división del trabajo jurisdiccional. Esto es, cuando los lugares son pequeños, tranquilos, sin un desenvolvimiento social y económico considerable, entonces el órgano judicial puede ser mixto, y se entiende por mixto aquel que conoce tanto de las cuestiones civiles como de las penales. Cuando el lugar crece y se desarrolla, la primera especialización que aparece es la de los jueces competentes en materia civil, por una parte, y la de los jueces competentes en materia penal, por otra. De ahí en adelante, surgen una serie de especializaciones judiciales, que no son otra cosa que diversos ámbitos o esferas de competencia jurisdiccional, ámbitos o esferas que dependen de la aparición de nuevas ramas jurídicas y de la estructura del régimen político, del lugar en donde dicha función jurisdiccional se desenvuelva.

En pocas palabras, la competencia en razón de la materia se da en función de las normas jurídicas sustantivas que deban aplicarse para dirimir o solucionar un conflicto de intereses, litigio o controversia que sea presentado a la consideración del órgano respectivo.

Competencia por Grado: este criterio de competencia se genera en función de las diversas instancias del proceso, la división jerárquica de los órganos que desempeñan la función

jurisdiccional. Esto es, la primera instancia se lleva ante jueces de primer grado, y la segunda, ante jueces de apelación o de segundo grado.

Los conflictos de competencia se generan entonces en relación al grado o instancia del tribunal ante el cual se promueve. Así, los tribunales de primera instancia no pueden conocer de asuntos de segunda instancia y, viceversa, el tribunal de segunda instancia no puede, por regla general, conocer de los asuntos de primera instancia. Excepción de la Prórroga Competencial a que se refiere el artículo 149 del Código de Procedimientos Civiles para el D. F., en el que el tribunal de segunda instancia, al resolver una apelación, y sin que haya terminado el proceso en la primera instancia, las partes de común acuerdo, pactan que el asunto no regrese a la primera instancia, y se continúe en la segunda instancia hasta llegar a la sentencia.

Competencia por Territorio: este criterio de competencia aparece en función de la división geográfica del trabajo. Esta división territorial judicial es diferente de la división administrativa, establecida por la Constitución, del territorio de la República Mexicana en municipios, pues en aquélla, generalmente son reagrupados varios municipios con la finalidad de crear una determinada circunscripción territorial judicial. Estas circunscripciones están fijadas en las leyes orgánicas de los poderes judiciales respectivos de todos los estados de la Federación, teniendo varias denominaciones. v. gr. Partidos judiciales, Fracciones Judiciales o Distritos Judiciales.

Al igual que en la competencia por Grado, en la competencia por Territorio se puede advertir el fenómeno denominado Prórroga, pero ahora en función de la competencia territorial, el cual consiste en que las partes, de común acuerdo, convienen en someterse a un juez distinto o diferente del que normalmente debiera conocer del asunto, de conformidad con las reglas establecidas para tal efecto por los Códigos de Procedimientos, sin embargo, existen varias limitantes, como por ejemplo, que sólo puede darse en asuntos privados, que no afecten al interés ni al orden público, y en los que las partes tengan la libre disposición de sus derechos.

Competencia por Cuantía: también llamada competencia por Importancia del Asunto. Este criterio se da en función de la importancia o cuantía del asunto. Así por ejemplo, tratándose de asuntos de menor importancia, o de cuantía menor, éstos serán competencia de los juzgados menores o juzgados de paz.

Así toda controversia que no exceda de 182 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal se resolverán ante los juzgados de paz, excepción de los interdictos y asuntos del orden familiar o en materia de arrendamiento inmobiliario.

En este criterio competencial, existen dos fenómenos interesantes que merecen ser tratados:

El primero surge cuando las prestaciones reclamadas tienen la naturaleza de ser periódicas, porque en ese supuesto, deberá analizarse si sumadas dichas cantidades en un año, excede

de las 182 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, pues entonces será competencia del juez de primera instancia.

El segundo fenómeno surge en los casos de tercerías, cuando embargado un bien, sobre el cual el tercero alega que no es propiedad del demandado, y el bien en cuestión excede del monto de 182 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, pues en ese caso el juez de paz pierde la competencia, debiendo pasar el asunto a un juez de primera instancia.

Paralelo a estos criterios competenciales, existen otros criterios tales como **Competencia Objetiva y Subjetiva**, en donde el primero de ellos se genera en función del órgano jurisdiccional (juzgado, tribunal, junta, sala, etc.) y el segundo en función del sujeto que tiene a su cargo la función jurisdiccional.

La importancia de estos criterios estriba en que, debido a la existencia de norma que regula aquellas situaciones en las que el juzgador, sea por propia decisión o por una exigencia solicitada por alguna de las partes, debe declinar el conocimiento de un conflicto.

Ahora bien, en materia laboral, no se presentan los mismos criterios antes mencionados para determinar la competencia, así Néstor de Buen señala algunos criterios conforme a los cuales se clasifica la competencia en el campo laboral:

a) **Competencia Objetiva y Subjetiva:** como ya quedó señalado en líneas anteriores, la competencia objetiva se da en función del órgano jurisdiccional, y la subjetiva en función del titular del órgano jurisdiccional.

En materia laboral los órganos jurisdiccionales son las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje; también tienen el carácter de órganos los representantes que integran las Juntas (no hay que confundir representante con el titular de esa representación).

En este orden de ideas, la competencia subjetiva se actualiza cuando exista alguna circunstancia que cause impedimento a los representantes para conocer de algún juicio. Así el artículo 708 de la Ley Federal del Trabajo establece que no opera la recusación, solo dejarán de conocer del asunto mediante excusa. No obstante lo anterior, el artículo 710 del mismo ordenamiento, señala que se acepta la denuncia de las partes, cuando la excusa no se produzca. Más adelante será analizada esta situación cuando se estudie el Incidente de Excusas.

b) **Competencia Federal y Local:** la fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, establecen que asuntos son competencia exclusiva de las autoridades federales.

Por su parte el artículo 698 de la Ley Federal del Trabajo establece que las Juntas Locales de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, serán

competentes para conocer de aquellos conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, siempre que no sean competencia de las Juntas Federales.

c) Competencia entre un Órgano Administrativo y un Órgano Jurisdiccional: existe un fenómeno interesante que se puede generar en tratándose del Registro de un Sindicato, el cual puede otorgarse indistintamente por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, por lo que puede generarse un conflicto competencial entre dicha Secretaría (que tiene el carácter de Órgano Administrativo) y las Juntas de Conciliación y Arbitraje (que tienen el carácter de Órgano Jurisdiccional).

También puede suceder el mismo fenómeno en aquellos asuntos en que las reclamaciones estén relacionadas con las aportaciones al INFONAVIT o las relativas al SAR.

d) Competencia Material: algunos conflictos que pueden suscitarse con motivo de determinar la competencia bajo este criterio son los siguientes:

1.- Cuando el demandante aduce una relación de trabajo, y el demandado se excepciona señalando que se trata de una relación de naturaleza civil, mercantil o de otra naturaleza.

2.- Cuando una de las partes sostiene que se trata de una relación de trabajo amparada por el apartado "A" del artículo 123 constitucional y la otra sostiene que se trata de una relación

amparada por el apartado "B" o en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

e) Competencia Territorial: este criterio se encuentra regulado expresamente en el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 700. La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

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

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

a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.

b) La Junta del lugar de celebración del contrato.

c) La Junta del domicilio del demandado.

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

IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo.

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

VI. Cuando el demandado sea un Sindicato, la Junta del domicilio del mismo."

f) **Competencia por Cuantía:** la Ley Federal del Trabajo resuelve de una manera muy curiosa este criterio competencial en la fracción II del artículo 591, la fracción IV del artículo 600, el artículo 604 y en el artículo 867, al establecer que las Juntas Federales de Conciliación tiene la obligación de actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Una vez analizados estos criterios competenciales en materia laboral, cualquier cuestión sobre competencia sólo puede promoverse por declinatoria, según lo dispone el artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo. Esto es, la incompetencia promovida por declinatoria, es opuesta por las partes, y generalmente, por la parte demandada vía excepción, ante la Junta del conocimiento, con la finalidad de que deje de intervenir en el conflicto. De acuerdo con el artículo en comento, deberá oponerse al iniciarse el período de demanda y excepciones, en la audiencia respectiva, y deberá acompañarse con todos los elementos en que se funde. Este procedimiento constituye propiamente el Incidente de Incompetencia, atendiendo a lo establecido en el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo.

Un aspecto importante que debe tomarse en consideración, es lo establecido por la fracción V del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia, pues si no contesta la demanda, y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.

Por otra parte, el artículo 701 de la Ley Federal del Trabajo, señala que la Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio, deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, siempre y cuando existan datos que lo justifiquen. Esta situación abre la posibilidad, especialmente para la parte demandada, (cuando ya precluyó su derecho de promover, vía excepción, la incompetencia por declinatoria de la Junta), de denunciar la incompetencia para que ésta, si lo estima procedente así lo declare.

Si la Junta se declara incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o Tribunal que estime competente, sin embargo, para realizar esta facultad es necesario la citación de las partes. Y puede darse el caso de que el Tribunal o la Junta a la que le fue remitido el expediente, también se declare incompetente, y ante esta situación el expediente deberá ser remitido a la autoridad que está facultada para decidir la competencia. (Artículo 701 de la Ley Federal del Trabajo)

Así, las autoridades encargadas de decidir las competencias, según el artículo 705 de la Ley Federal del Trabajo, son las siguientes:

1.- El Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:

a) Juntas de Conciliación de la misma entidad federativa.

b) Juntas especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.

2.- El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre sí recíprocamente.

3.- La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (hoy Segunda Sala), cuando se trate de:

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

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

c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas entidades federativas.

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

Con relación a los efectos que producen los actos realizados ante una Junta incompetente, el artículo 706 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

“Artículo 706: Será nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los artículos 704 y 928 fracción V de esta Ley o, en su caso, cuando se

haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el período de conciliación."

Cabe hacer un estudio del porqué de las excepciones a este principio general de nulidad:

1.- Por lo que se refiere a la validez de la presentación de la demanda se puede apreciar con toda claridad, el espíritu proteccionista de la Ley Federal del Trabajo, pues con dicha situación se protege al trabajador, que ignorándolo, presente su demanda ante un tribunal del trabajo, debiéndolo hacer en otro, porque lo que se pretende evitar es que, mientras que se turna o se presenta la demanda ante el tribunal que deba conocer del asunto, corra el término prescriptivo señalado por la ley para el caso que se trate.

2.- Por lo que toca a lo establecido en el artículo 704 de la Ley Federal del Trabajo, que señala que cuando la Junta especial considera que el asunto de que conoce pertenece a otra de la misma Junta, con citación de las partes se declarará incompetente y remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente. Y si ésta a su vez se declara incompetente remitirá el expediente al tribunal encargado de decidir la cuestión de competencia.

De lo anterior resulta claro que no puede declararse nulo todo lo actuado hasta antes de la declaración de incompetencia por el tribunal que decida dicha circunstancia.

3.- Por su parte el artículo 928, fracción V de la Ley Federal del Trabajo, que regula las normas a observar en los procedimientos de huelga, establece que no podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente. Y en el segundo párrafo establece que las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente.

4.- Y lo relacionado a la celebración del convenio que ponga fin al negocio en el período de conciliación, resalta la importancia que tiene la Conciliación en el proceso laboral, pasando por encima de la falta de facultades de la Junta.

3 . 3 . 3 . PERSONALIDAD

Ya quedó analizado en el capítulo 2.4. como se acredita la personalidad en materia laboral, sea el caso de persona física o persona moral, así como la circunstancia especial que establece la Ley Federal del Trabajo al hacer la distinción entre apoderado y representante legal, en donde el motivo principal que se tomó en consideración por los legisladores para hacer esta diferenciación, fue la propia definición que hace la propia Ley en el artículo 11 estableciendo quienes son considerados como representantes de una empresa o establecimiento, los cuales pueden otorgar poder a otras personas con la finalidad de ser representada la empresa o

establecimiento en juicio, por tanto se puede apreciar que si existe un diferencia entre apoderado y representante legal.

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, al ser promovido en una audiencia, o en alguna diligencia, un Incidente de Personalidad, éste deberá ser resuelto de plano, oyendo a las partes; continuándose de inmediato con el procedimiento en lo principal. Cabe hacer la aclaración en el sentido de que cuando sea promovido un incidente de personalidad en alguna diligencia, el funcionario encargado del desahogo de las mismas, carece de las facultades para dar entrada y resolver sobre la procedencia de dicho incidente, por tanto, en este caso específico, la Junta al proveer sobre lo actuado en dicha diligencia, deberá señalar día y hora para que tenga verificativo la audiencia incidental de personalidad.

Contra las resoluciones de la Junta, en las que reconozca o desconozca la personalidad de alguna de las partes, únicamente procede el amparo indirecto, pues tal acto no es reparable en el laudo, lo anterior tomando en consideración que las Juntas no pueden revocar sus propias determinaciones, así como que el laudo no se ocupa de dicha circunstancia.

Lo anterior encuentra su fundamento en las siguientes Jurisprudencias:

“PERSONALIDAD, CONTRA LOS ACUERDOS QUE LA TIENEN POR ACREDITADA, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO. Las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que tienen por acreditada la personalidad de los comparecientes como representantes de las partes, son actos que no pueden repararse en el laudo, por lo que deben impugnarse en amparo indirecto, de acuerdo con lo dispuesto en la fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo.”

Volumen 19, Pág. 27. Amparo directo 4685/69. Olga Barrueta Candiani. 3 de julio de 1970. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ángel Carvajal.

Volumen 44, Pág. 37. Amparo directo 1181/72. Luis Rodolfo Suárez Sánchez y coagraviados. 30 de agosto de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volumen 46, Pág. 25. Amparo directo 3200/72. Cándido López Linares. 5 de octubre de 1972. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Volumen 58, Pág. 39. Amparo directo 1799/73. Cruz García Bocanegra. 16 de octubre de 1973. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Volumen 68, pág. 21. Amparo directo 5473/73. Concepción Rivera Viuda de Valderra. 16 de agosto de 1974. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

APÉNDICE. SEMANARIO JUDICIAL. 7ª ÉPOCA. VOLUMEN 72. QUINTA PARTE. CUARTA SALA. PÁG. 55.

“PERSONALIDAD, LAS RESOLUCIONES RELATIVAS A LA, DEBEN IMPUGNARSE EN AMPARO INDIRECTO. Las resoluciones pronunciadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en las que se reconoce o desconoce la personalidad de uno de los comparecientes como apoderado de alguna de las partes, son actos dentro del juicio que tienen una ejecución de imposible reparación en el laudo, porque éste no se ocupará de tal cuestión; consecuentemente, esas resoluciones deben impugnarse en amparo indirecto, con fundamento en los artículos 107 fracciones III inciso b) y VII de la Constitución Federal y 114 fracción IV de la Ley de Amparo.”

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Séptima Época:

Volumen 84, Sexta Parte, pág. 65. Amparo directo 711/70. Eugenio Reyes Rico. 30 de enero de 1971. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado.

Volumen 14, Sexta Parte, pág. 24. Amparo directo 1254/69. José Luis Lavista Haro. 26 de febrero de 1970. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete.

Volumen 80, Sexta Parte, pág. 58. Amparo directo 1161/74. Raúl Huitrón Medina. 12 de agosto de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado.

Volumen 84, Sexta Parte, pág. 65. Amparo directo 67/68. Julián Cobos. 31 de marzo de 1970. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado.

Volumen 84, Sexta Parte, pág. 65. Amparo directo 1130/69. Agustín Gallardo Hernández. 31 de marzo de 1970. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado.

3 . 3 . 4 . ACUMULACIÓN

Las pretensiones pueden ejercitarse por una sola persona o por varias, ya sea en forma conjunta o separada. Así como también pueden ejercitarse varias pretensiones al mismo tiempo, ya sea conjunta o separadamente, o en forma sucesiva.

Por tanto, si no existieran reglas que tienen por objeto la acumulación de las pretensiones, esas situaciones pueden llevar a que se dicten resoluciones contradictorias en dos procesos que guarden cierta analogía.

La Ley Federal del Trabajo considera dos factores principales para determinar la acumulación: factores objetivos, los cuales atienden a las pretensiones que se ejercitan, y factores subjetivos, que atienden a los sujetos. Así en el artículo 766 del ordenamiento en cuestión, establece los casos en que procede la acumulación:

1.- Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas pretensiones. Aquí pueden apreciarse ambos factores.

2. Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, aunque las prestaciones sean

distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo. Este supuesto se da en función de los factores subjetivos.

3.- Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo. Este supuesto se da en función de factores objetivos.

Existe una situación parecida a este supuesto denominada Litisconsorcio, la cual se encuentra regulada por el artículo 697 de la Ley Federal del Trabajo, y establece que siempre que dos más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos. Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogéndolo de entre los propios interesados. El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario judicial.

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

La acumulación puede ser decretada de oficio por la Junta de Conciliación y Arbitraje o a instancia de parte. (Artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo)

Es precisamente a instancia de parte, como se tramita el Incidente de Acumulación. Y en caso de que resulte procedente la acumulación, el juicio o juicios más recientes se acumularán al más antiguo. (Artículo 767 de la Ley Federal del Trabajo)

Respecto a los efectos que produce la acumulación, el artículo 769 de la Ley Federal del Trabajo establece dos:

1.- En el supuesto de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones, el efecto es que todo lo actuado en el juicio o juicios acumulados serán nulificados, y únicamente surtirán efecto las actuaciones del juicio más antiguo. Este tipo de acumulación es conocida comúnmente como Acumulación Nulificatoria.

2.- En los demás casos en que procede la acumulación, los conflictos se resolverán por la misma Junta en una misma resolución.

La Junta competente para conocer de la acumulación, será la Junta de Conciliación y Arbitraje que hubiere prevenido, esto es, la Junta que hubiere conocido en primer término del asunto.

3.3.5. EXCUSAS

Cuando se analizó en el punto 3.3.2. (el cual trata de las cuestiones relativas al Incidente de Competencia), quedó señalado que uno de los criterios para determinar la competencia en materia laboral es la *Competencia Subjetiva*, la cual se genera en función del sujeto que tiene a su cargo la función jurisdiccional.²⁷

Así se habla de excusas, cuando el sujeto que tiene a su cargo la función jurisdiccional, manifiesta tener algún impedimento para conocer del juicio. Los impedimentos son situaciones legales en que se encuentra la persona, que debe resolver, frente a cualquiera de las partes, situación ésta que hace presumir su interés en el negocio. Esto es, el juez debe ser imparcial, y para que pueda ser efectivo el principio procesal de igualdad de las partes ante el juzgador, éste no debe tener motivos de interés, de simpatía, de gratitud, reconocimiento, amistad u odio con ninguna de las partes, pues de lo contrario, la resolución que emita o el trato que le diere a los litigantes, puede inclinar la balanza a favor o en contra de alguno de ellos.

En derecho común, existen dos formas a través de las cuales puede manifestarse algún impedimento:

a) Excusa: ésta debe ser declarada por el juez o titular del órgano judicial al conocer la existencia de un impedimento; la ley lo obliga a excusarse, esto es, a abstenerse de conocer del asunto.

²⁷ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Novena Edición. Oxford University Press. Pág. 133.

b) Recusación: ésta puede ser solicitada por cualquiera de las partes que se sienta amenazada por algún impedimento del juez, (cuando éste no se ha percatado de la existencia del impedimento, o percatándose de ello no se excusa), con la finalidad de que sea separado del conocimiento del asunto. Quien decide dicha situación es el superior del juez que se excusa.

En materia laboral, y a partir de las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, se suprimió la recusación, quedando únicamente la excusa, así el artículo 708 de la Ley Federal del Trabajo, establece que *“los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas, y los auxiliares, no son recusables, pero deberán excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, cuando se encuentren comprendidos en alguno de los supuestos a que se refiere el artículo anterior. De no hacerlo incurrirán en la responsabilidad a que se refiere esta Ley.”*

Así el artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo es el que establece cuales son los impedimentos que tienen los representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los patrones, y los auxiliares, par conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

1.- Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes.

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

3.- Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio.

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

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

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

7.- Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes.

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

La tramitación de las excusas, se encuentra regulada en el artículo 709 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera:

I. Las autoridades encargadas de decidir las excusas son las siguientes:

a) El Presidente de la Junta, cuando se trate del Presidente de una Junta Especial, o del Presidente de una Junta de Conciliación, del Auxiliar o del representante de los trabajadores o de los patrones.

b) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, cuando se trate del Presidente de la Junta Federal.

c) El Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, cuando se trate del Presidente de la Junta Local.

II. La excusa se deberá promover por escrito y bajo protesta de decir verdad, ante las autoridades antes señaladas, dentro de las 48 horas siguientes al momento en que se tenga conocimiento del impedimento. Al solicitarse la excusa, se deberán acompañar las pruebas que justifiquen dicho impedimento.

III. La autoridad que decida sobre la excusa, vía incidental, sea que ésta hubiera sido tramitada en audiencia especial, o al momento en que la reciba, la resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de que sea oído y haber recibido las pruebas, dicte inmediatamente la resolución correspondiente.

IV. Si la excusa es declarada improcedente, la autoridad encargada de decidir la excusa, podrá sancionar al que se excusó con una simple amonestación, o suspensión del cargo hasta por ocho días, y en caso de reincidencia en el mismo asunto, la destitución.

No obstante que la recusación fue suprimida de la Ley Federal del Trabajo, existe una situación que es muy parecida a la recusación, ésta es regulada por el artículo 710 del mismo ordenamiento legal, y establece la posibilidad de recurrir ante las autoridades encargadas de decidir las excusas, formulando denuncia por escrito, debiendo acompañar las pruebas que acrediten el impedimento. Una vez que ha sido comprobado el impedimento, de acuerdo con el mismo dispositivo la substitución del juzgador denunciado se hará de la siguiente forma:

a) El Presidente de la Junta por el Secretario General de mayor antigüedad.

b) El Presidente de la Junta Especial por el auxiliar de la propia Junta, y éste por el Secretario.

c) El Presidente de la Junta Permanente de Conciliación por el Secretario de la misma.

d) Los representantes de los trabajadores y de los patrones, por sus respectivos suplentes.

Una característica de la tramitación del Incidente de Excusas, al igual que el de Personalidad, es que su tramitación no suspenderá el procedimiento en lo principal, salvo disposición en contrario de la Ley. (Artículos 709 fracción III, y 711 de la Ley Federal del Trabajo).

CAPÍTULO 4

INCIDENTE DE SUSTITUCIÓN PROCESAL EN EL PROCESO LABORAL

4.1. CONCEPTO DE SUSTITUCIÓN PROCESAL

Antes que nada, es de gran utilidad recordar algunas instituciones jurídicas que son fundamentales para entender la Sustitución Procesal.

PERSONALIDAD JURÍDICA. Tal como quedó analizado en el Capítulo 2 del presente trabajo de investigación, la personalidad tiene varias acepciones, una de ellas se utiliza para indicar la calidad de la persona en virtud de la cual se le considera centro de atributos, tales como: nombre, domicilio, estado civil, patrimonio, etc.²⁸

Otro sentido que se le infiere a la personalidad, se utiliza para indicar el conjunto de elementos que permiten constatar las facultades conferidas a una persona para representar a otra.

²⁸ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Novena Edición. Oxford University Press. Pág. 195.

CAPACIDAD JURÍDICA. Es la aptitud para poder ser sujeto de derechos y obligaciones.²⁹

Para su estudio se divide en dos:

1.- Capacidad de Goce: es la aptitud del sujeto para poder disfrutar de los derechos que le confiere la Ley.

2.- Capacidad de Ejercicio: es la aptitud del sujeto para ejercer o hacer valer por sí mismo, los derechos y obligaciones de los que sea titular.

La ineptitud del sujeto, sea en el aspecto de goce o en el de ejercicio se denomina **INCAPACIDAD**.³⁰

LEGITIMACIÓN. Es la situación del sujeto de derecho, en relación con determinado supuesto normativo que lo autoriza a adoptar determinada conducta. Existen dos tipos de legitimación:

1.- Legitimación en el Fondo (Legitimación Ad Causam): ésta se encuentra íntimamente vinculada con la Capacidad de Goce. V.gr. un niño o un

²⁹ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Novena Edición. Oxford University Press. Pág. 195.

³⁰ *Ibidem*.

enajenado mental tienen legitimación ad causam, en cuanto a que son titulares de algún derecho de fondo o sustantivo.³¹

2.- Legitimación Procesal (Legitimación Ad Procesum): ésta se encuentra ligada a la Capacidad de Ejercicio. V. gr. el niño o el enajenado mental son titulares de algún derecho de fondo o sustantivo, sólo que ni el niño ni el enajenado mental tienen capacidad de ejercicio, que se traduce en una capacidad procesal, es decir, aquélla que tienen los sujetos válidamente facultados o autorizados para actuar por sí o en representación de otros en juicio.³²

PARTE. Cipriano Gómez Lara dice que parte *"son los sujetos de derecho, esto es, aquellas personas que son susceptibles de adquirir derechos y obligaciones."*³³

Guasp señala que *"parte es quien pretende y frente a quien se pretende."*

Niceto Alcalá Zamora y Castillo dice que *"parte son los sujetos que reclaman la decisión jurisdiccional sobre las pretensiones controvertidas en el proceso, y tienen interés jurídico."*

³¹ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Novena Edición. Oxford University Press. Pág. 195.

³² *Ibidem*.

³³ *Ibidem*, pág. 189.

INTERÉS JURÍDICO. Es la facultad que se tiene de acudir a los tribunales para hacer efectivo un derecho desconocido o violado.³⁴

Calamandrei señala que *“el Interés Jurídico es lo mismo que la Pretensión, y surge cuando el bien al cual el actor aspira no se puede obtener sino a través de un proceso jurisdiccional.”* Añade *“es la justificación legal de una pretensión”*

Al hablar de Interés Jurídico, es preciso observar lo dispuesto en los siguientes dispositivos:

1.- El artículo 1 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal establece que: *“Sólo puede iniciar un procedimiento judicial o intervenir en él, quien tenga interés en que la autoridad judicial declare o constituya un derecho o imponga una condena y quien tenga el interés contrario.*

Podrán promover los interesados, por sí o por sus representantes o apoderados, el Ministerio Público y aquellos cuya intervención esté autorizada por la Ley en casos especiales.”

³⁴ Diccionario Jurídico 2000.

2.- Por su parte el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo establece que: *“son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.”*

Así las cosas, la forma normal como surge un juicio, se presenta cuando aquella persona que esté legitimada y tenga interés jurídico puede iniciar un proceso o intervenir en él, adquiriendo u ocupando una posición fundamental en el mismo, esto es, se dice que es “parte”. En otras palabras, parte en el juicio se identifica con el concepto de titular del derecho.

La Sustitución Procesal, constituye entonces, la excepción a esa regla general o normal en la que se presenta un juicio, pues el sustituto procesal (persona que no es titular de un derecho propio) puede presentarse en un juicio ya iniciado, en propio nombre, ejercitando un derecho ajeno.

En efecto el sustituto procesal puede continuar cualquier juicio en el que, previamente, el trabajador fallecido haya reclamado alguna prestación o indemnización, inclusive aquéllas de carácter personalísimo, siempre y cuando entrañen un contenido patrimonial, como por ejemplo la correcta fijación de la pensión jubilatoria y sus diferencias.

4.2. NATURALEZA JURÍDICA

Ya quedó establecido en el punto anterior que la Sustitución Procesal constituye una excepción a la forma normal en que se presenta un juicio, esto es, el titular de algún derecho asiste ante el órgano jurisdiccional ejercitando su derecho de acción, y que dicha excepción surge cuando una persona, que no es la titular del derecho que se está reclamando en un juicio, se presenta en nombre propio ejercitando ese derecho ajeno.

Sin embargo, para que esa persona, que no es la titular del derecho que se está ejercitando, pueda presentarse en el juicio haciendo valer ese derecho ajeno, debe ocurrir un hecho de la naturaleza que produce consecuencias jurídicas, y que es “la muerte” del titular de ese derecho que se está reclamando.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 115 prevé la Sustitución Procesal, sin embargo no contempla el procedimiento a seguir para su tramitación, no obstante esta situación, en el artículo 17, el legislador, previendo la imposibilidad de contemplar todas las situaciones que se pueden generar con motivo de las relaciones de trabajo entre los patrones y los trabajadores, e inclusive las de los beneficiarios o dependientes económicos de

éstos, y regularlas en la Ley, crea una válvula de escape para que de alguna u otra forma esas lagunas encuentren una reglamentación y tramitación.

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

Por tanto, la forma en que se resuelve el problema de no encontrarse reglamentado en la Ley Federal del Trabajo, la Sustitución Procesal, se resuelve aplicando el artículo 17 antes mencionado, y específicamente la parte que señala *“...se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes...”* (refiriéndose al señalar casos semejantes, a los regulados expresamente en la Ley Federal del Trabajo, y que sean parecidos a los supuestos que no se encuentren reglamentados en la Ley). De esta manera, resultan aplicables para la tramitación de la Sustitución Procesal, los artículos 501 a 503 de la Ley Federal del Trabajo, que regulan el procedimiento a seguir para pagar a los beneficiarios o dependientes económicos las indemnizaciones por la muerte del trabajador, ocurrida ésta con motivo de un riesgo de trabajo.

4.3. CARACTERÍSTICAS

1.- Su principal característica es que se trata de una excepción a la forma en que normalmente se presenta un juicio.

En efecto, en cualquier juicio, aquella persona poseedora de algún derecho que le ha sido violado, está en duda o le es desconocido es la que acude ante la autoridad competente ejercitando su derecho de acción, y en la Sustitución Procesal, una vez que la persona poseedora del derecho haya ejercitado su derecho de acción y durante la tramitación del juicio llegare a fallecer, sus beneficiarios o dependientes económicos, quienes no son los titulares del derecho cuya violación, desconocimiento o duda se está reclamando, pueden presentarse en nombre propio ante la autoridad que está conociendo del asunto, para ejercitar ese derecho ajeno.

2.- En el Derecho Civil para continuar la tramitación del algún procedimiento en el que haya fallecido el accionante se debe seguir previamente un juicio sucesorio, y en el cual debe acreditarse la calidad de "heredero", en cambio, en el Derecho del Trabajo, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, con la muerte del accionante, nace la facultad para sus beneficiarios o dependientes económicos de presentarse en nombre propio para continuar con el procedimiento ya

iniciado, teniendo únicamente que acreditar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que existía la “dependencia económica” para con el trabajador fallecido, para ser considerados Sustituto Procesal, esto es, que la propia Ley Federal del Trabajo excluye expresamente la necesidad de acreditar la calidad de heredero a través del juicio sucesorio.

3.- El procedimiento para ser declarado Sustituto Procesal, como tal, no se encuentra reglamentado expresamente en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, el legislador, previendo que la Ley no podría reglamentar todas las posibles situaciones que se pueden presentar con motivo de las relaciones laborales, ideó una válvula de escape, contenida en el artículo 17 de dicha Ley Laboral, y en la que se establecieron varias herramientas auxiliares para las Juntas a efecto de que puedan resolver aquellas situaciones no previstas expresamente en la Ley, como lo es el caso de la Sustitución Procesal.³⁵

Así tenemos que es la “analogía”, la herramienta más socorrida por las Juntas para resolver las situaciones no previstas en la Ley Laboral, y la Sustitución Procesal es el ejemplo perfecto y palpable; la institución análoga que sirve de guía para la tramitación de la Sustitución Procesal es la relativa al procedimiento a seguir para indemnizar a los beneficiarios o dependientes

³⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 13ª Edición. Editorial Porrúa. Pág. 638.

económicos en caso de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, prevista en los artículos 502 y 503 de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Únicamente aquellos derechos adquiridos por el trabajador fallecido, de contenido patrimonial, pueden ser materia de Sustitución Procesal.³⁶

Lo anterior encuentra su razón de ser, debido a que aquellos derechos cuyo contenido no es patrimonial, verbigracia: el derecho de estabilidad en el empleo, el derecho de reconocimiento de antigüedad, y aquellos derechos que se derivan de la antigüedad, como los derechos escalafonarios y los de preferencia de derechos, el derecho a la jubilación, entre otros, derechos éstos que, además tienen el carácter de personalísimos, no son susceptibles de ser transmitidos a los beneficiarios o dependientes económicos del titular fallecido.

Sin embargo, no debe perderse de vista que aunque esos derechos tengan el carácter de personalísimos, si llegaren a involucrar un contenido económico o patrimonial, si pueden ser materia de Sustitución Procesal, como por ejemplo, si un trabajador demanda la integración correcta de su pensión jubilatoria y sus diferencias, situación ésta que, aunque se trata de un derecho personalísimo involucra un contenido económico, y que en éste caso lo son las diferencias generadas entre el monto que indebida o incorrectamente fue

³⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 13ª Edición. Editorial Porrúa. Pág. 640.

calculada la pensión jubilatoria y el que real y efectivamente le corresponde, diferencias éstas que, cuantificadas todas aquellas que le han sido pagadas incorrectamente arrojan una determinada cantidad líquida, y por ende, en el supuesto de que llegase a fallecer el trabajador mientras se tramita el juicio correspondiente, los beneficiarios o dependientes económicos, pueden presentarse en el juicio, solicitando se les declare como sustitutos procesales, para cobrar esa prestación, que aunque personalísima entraña un contenido patrimonial o económico, facultados con lo que al efecto establece el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, analizado en la característica número 2 del presente capítulo.

5.- Sólo aquellas prestaciones y/o indemnizaciones que se encuentren pendientes de cubrirse al trabajador pueden ser materia de Sustitución Procesal.³⁷

Sobre todo tratándose de aquellos derechos que tienen el carácter de personalísimos, se requiere que, previamente, el trabajador fallecido hubiese demandado alguna prestación o indemnización pendiente de cubrirse, y que durante la tramitación del procedimiento sobrevenga la muerte del trabajador, y es a partir de entonces cuando pueden presentarse sus beneficiarios o dependientes económicos para continuar con el procedimiento.

³⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 13ª Edición. Editorial Porrúa. Pág. 640.

6.- Todas aquellas prestaciones pendientes de cubrirse al trabajador, a partir de la fecha en que fallece no seguirán devengando salarios. Lo anterior dada la naturaleza del salario.³⁸

4.4. CASOS EN QUE PROCEDE

Lo primero que se debe acreditar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que proceda la Sustitución Procesal, es el fallecimiento del trabajador, y que mejor prueba para acreditar ese hecho que el acta de defunción expedida por el Registro Civil, documento que tiene el carácter de público en virtud de que su formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública.

Cabe señalar que los documentos públicos hacen fe en el juicio, esto es, hacen prueba plena, sin necesidad de que sean legalizados. (Artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo)

Otro requisito de procedibilidad es acreditar tener derecho a recibir la prestación y/o indemnización pendiente de cubrirse al trabajador fallecido. Al

³⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 13ª Edición. Editorial Porrúa. Pág. 640.

respecto la Ley Federal del Trabajo, señala dos elementos decisivos para establecer los derechos de sucesión de beneficiarios:

- a) La relación familiar (matrimonial, de parentesco o concubinaria).

- b) La dependencia económica.

El primer elemento se establece en un orden de preferencia, pero siempre estará condicionado a la comprobación del segundo.³⁹

Esta regla se encuentra contenida en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, y aunque se refiere a aquellas personas que tienen derecho a la indemnización en el caso de muerte del trabajador, ocurrida ésta como consecuencia de un riesgo de trabajo, ya quedó explicado anteriormente que de acuerdo con el artículo 17 de la Ley Laboral, y específicamente por "analogía", también resulta aplicable esta regla para determinar qué personas tienen derecho de continuar un juicio con el carácter de Sustituto Procesal, cuando la muerte del trabajador no sea consecuencia de un riesgo de trabajo.

"Artículo 501. Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

³⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 13ª Edición. Editorial Porrúa. Pág. 641.

I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge superviviente, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;

IV. A falta de cónyuge superviviente, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada uno dependía de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en la fracción anterior, el Instituto Mexicano del Seguro Social."

Otro aspecto que es analizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje para que proceda la Sustitución Procesal es la Prescripción, esto es, la Junta analizará si los beneficiarios o dependientes económicos ejercitaron en tiempo sus derechos.

Recordemos que la Prescripción no es otra cosa, más que la pérdida o adquisición de derechos y obligaciones por el simple transcurso del tiempo.

La Ley Federal del Trabajo, también es omisa en regular en el capítulo respectivo a la Prescripción la relativa para el supuesto de las acciones que puedan ejercitar los beneficiarios o dependientes económicos en aquellos casos en que el fallecimiento del trabajador no se dio como consecuencia de un riesgo de trabajo. En efecto, en la Ley Laboral únicamente se prevé la prescripción de las acciones de los beneficiarios en aquellos casos en que el trabajador fallezca como consecuencia de un riesgo de trabajo; así tenemos que en el artículo 519, en su fracción II establece lo siguiente:

“Artículo 519. Prescriben en dos años:

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

Para dar una respuesta adecuada a esta interrogante, es necesario analizar todos los supuestos, que en relación con la figura de la prescripción regula la Ley Federal del Trabajo en los artículos 516 a 519.

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

Del texto del artículo 516 se puede advertir con claridad que ésta viene a ser la regla genérica en relación con la figura de la prescripción de las acciones de trabajo, y que en los artículos siguientes (517 a 519) se prevé las excepciones a esta regla genérica.

“Artículo 517. Prescriben en un mes:

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

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

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

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

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

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

"Artículo 519. Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnización por riesgos de trabajo;

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

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

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

En esta tesitura, y ante la imposibilidad de que en la Ley Federal del Trabajo, se contemplen todos y cada uno de los supuestos que puedan surgir de las relaciones laborales entre trabajadores y patronos, e inclusive, de los beneficiarios o dependientes económicos de los trabajadores con los patronos, al no encuadrarse las acciones de los beneficiarios del trabajador que fallece por muerte natural o por un riesgo no profesional en alguna de las excepciones a la

regla genérica de prescripción previstas en los artículos 517, 518 y 519, resulta claro que dichas acciones deben situarse en la referida regla genérica de prescripción de un año prevista en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.

4 . 5 . M O M E N T O P R O C E S A L

Debido a que la Ley Federal del Trabajo es omisa en señalar expresamente una reglamentación para la Sustitución Procesal, y aunque por analogía se aplique el procedimiento establecido en el artículo 503 de dicha Ley, relativo al procedimiento para el pago de indemnización a los beneficiarios o dependientes económicos del trabajador que fallezca como consecuencia de un riesgo de trabajo, tampoco resulta del todo explicativo dicho procedimiento, sobre todo en lo referente al momento procesal oportuno en que puede hacerse valer la Sustitución Procesal.

Para resolver este problema es necesario acudir primeramente a la definición de Incidente que quedó explicada en el capítulo anterior, y que señala que se tratan de cuestiones que surgen durante la tramitación de un juicio debido a la aplicación de disposiciones de carácter procesal o adjetivas, y por tanto, se llega a la conclusión de que dichas disposiciones únicamente pueden observarse una vez que se haya fijado la litis.

Ahora bien, en Derecho del Trabajo, la litis se fija una vez concluida la etapa conciliatoria y sin que las partes hubieren llegado a un arreglo, estando ya en la etapa de demanda y excepciones y cuando la parte actora ratifica su demanda y la demandada da contestación a la misma.

En este orden de ideas, es a partir de que el demandado da contestación a la demanda cuando pueden plantearse los incidentes. Esta situación viene a ser la regla genérica, y que como tal también tienen sus excepciones, como por ejemplo el Incidente de Insumisión al Arbitraje, previsto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se debe oponer en cualquier momento y hasta antes de concluir la etapa conciliatoria; o también el Incidente de Falta de Personalidad, previsto en la fracción III del artículo 762 de la Ley Laboral, el cual debe interponerse hasta antes que concluya la etapa de demanda y excepciones pues de no hacerlo así precluye el derecho.

Pues bien, el Incidente de Sustitución Procesal constituye también una excepción del momento procesal oportuno en que se puede plantear un incidente dentro del juicio, en virtud de que puede darse el caso de que el trabajador, después de haber ingresado su demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, fallezca antes de la celebración de la audiencia de ley, esto es, antes de fijarse la litis, generando tal situación el derecho a los beneficiarios o dependientes económicos de presentarse en el juicio en propio

nombre reclamando los derechos adquiridos por el extinto trabajador a través de la interposición por parte de ellos, del Incidente de Sustitución Procesal, el cual, y de acuerdo con lo anterior, puede interponerse después de radicada la demanda que ingresó el ahora fallecido trabajador, esto es, el Incidente de Sustitución Procesal puede hacerse valer en cualquier etapa del procedimiento, excluyendo, claro está, la etapa conciliatoria, dada la naturaleza tan especial que tiene.

De todo lo anterior, puede concluirse que a partir de que la Junta de Conciliación y Arbitraje da entrada a la demanda puede plantearse el Incidente de Sustituto Procesal, extendiéndose esta facultad, inclusive, hasta después de haberse emitido el Laudo correspondiente, con la única limitante de no poder interponerlo en la etapa conciliatoria dada la naturaleza tan peculiar que posee dicha etapa.

4 . 6 . P R O C E D I M I E N T O

Ya ha quedado señalado anteriormente que la Ley Federal del Trabajo, no establece el procedimiento a seguir en los casos en que después de haber ingresado una demanda, o ya iniciado un juicio por un trabajador, éste fallezca, sin embargo, el legislador ideó una válvula de escape ante la imposibilidad de

regular todas las situaciones que puedan generarse con motivo de las relaciones de trabajo.

Es así que en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, establece las otras alternativas que pueden utilizar las Juntas para resolver las lagunas que existen en la propia Ley.

En el caso específico del Incidente de Sustitución Procesal, se aplica por analogía el procedimiento en los casos de indemnización a los beneficiarios o dependientes económicos por causa de muerte del trabajador ocurrida ésta por un riesgo de trabajo, esto es, por ser ésta una institución semejante a la figura de la Sustitución Procesal se utiliza este procedimiento, utilizando adecuadamente esa válvula de escape contenida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

Este procedimiento análogo a la institución de la Sustitución Procesal se encuentra previsto en el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, y su sustanciación se lleva a cabo de la siguiente manera:

“Artículo 503. Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo se observarán las normas siguientes:

I. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector de Trabajo que reciba el aviso de muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días a ejercer sus derechos;

Generalmente son los familiares más cercanos al trabajador fallecido (aquellas personas que se mencionan en las primeras tres fracciones del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo), quienes precisamente por el vínculo familiar tan estrecho, tienen conocimiento de que antes del fallecimiento del trabajador éste había interpuesto una demanda, o ya se encontraba a la mitad de un juicio reclamando alguna prestación o derecho, y por lo tanto son ellos quienes se presentan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para primeramente dar el aviso de muerte del trabajador y posteriormente acreditar ante la misma Junta que reúnen los requisitos que establece el artículo 501 de la Ley Laboral para continuar el juicio con la calidad de Sustituto Procesal.

De acuerdo con lo anterior, y no obstante de que sean los propios beneficiarios o dependientes económicos quienes se presenten ante la Junta de

Conciliación y Arbitraje, con la finalidad de dar el aviso de muerte del trabajador y ser declarados sustitutos procesales, la Junta debe de todas formas ordenar se fije el aviso de muerte del trabajador en el centro de trabajo de éste, para dar oportunidad a todas aquellas personas que hubiesen dependido económicamente del ahora extinto trabajador, y se presenten ante la Junta para hacer valer sus derechos, pues existe una alta probabilidad de que exista además de la esposa una o varias amasias, o varias concubinas, y que de acuerdo con la Ley se encuentran también protegidas.

II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menos de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector de Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III. La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios;

Es precisamente ésta fracción III, del artículo 503, así como lo establecido en el artículo 690 ambos de la Ley Federal del Trabajo, y también de la investigación a que se refieren las dos fracciones anteriores para averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador, el fundamento que puede

hacer valer la Junta de Conciliación y Arbitraje para notificar personalmente a las personas que de acuerdo con la investigación correspondiente hayan sido señaladas como dependientes económicos del trabajador.

Por su parte el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo establece que *“las personas que pueden 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 este orden de ideas resulta incuestionable que si de la investigación practicada aparecieren personas que dependían económicamente del trabajador, éstas se van a ver afectadas por la resolución que se pronuncie en el juicio iniciado por el extinto trabajador, y en consecuencia, y de acuerdo con lo que establece el artículo 690 de la Ley Laboral, éstas, deberían ser llamadas a juicio por la Junta notificándoles en forma personal en el domicilio que apareciera en la investigación practicada, ello con independencia de que se fijen las convocatorias respectivas a que alude la fracción I de este artículo en comento.

IV. La Junta de Conciliación Permanente, o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;

V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución determinando que personas tienen derecho a la indemnización;

En la audiencia a que hace referencia esta fracción, después de la comparecencia de las partes, y una vez declarada abierta la audiencia por el C. Auxiliar de Tramite de la Junta de Conciliación y Arbitraje se le dará el uso de la palabra a los presuntos beneficiarios o dependientes económicos para que manifiesten lo que a sus intereses convenga, debiendo ofrecer en ese preciso momento sus pruebas con las cuales acrediten el parentesco y/o la dependencia económica según se trate. Si las pruebas ofrecidas consisten en documentales públicas, éstas se desahogarán por su propia naturaleza y si se tratare de testimoniales la Junta señalará día y hora para el desahogo de las mismas, o si se encontraren presentes en ese momento los testigos ofrecidos, la Junta recabará su testimonio, y una vez que han sido desahogadas todas y cada una de las pruebas ofrecidas la Junta emitirá su resolución que se denomina Auto Incidental o Resolución Interlocutoria, y hará la declaración de los Sustitutos Procesales si éstos así hubiesen acreditado la calidad de beneficiario o dependiente económico.

VI. La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y

VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron.”

En pocas palabras, el patrón se libera de la obligación de pagar la indemnización o prestación que hubiese quedado pendiente de cubrir al trabajador dando efectiva cumplimentación al Laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues de hacerlo sin haberse dictado el Laudo correspondiente, corre el riesgo de efectuar un doble pago.

CAPÍTULO 5. LA SUSTITUCIÓN PROCESAL EN OTROS ÓRDENES JURÍDICOS

5.1. LA SUSTITUCIÓN PROCESAL EN EL DERECHO CHILENO

La primer diferencia que salta a la vista entre el Derecho Laboral Chileno y el Derecho Laboral Mexicano es que en el Derecho Chileno si son Autoridades Judiciales quienes son competentes para conocer y resolver todas aquellas controversias que se generen con motivo de las relaciones laborales, las cuales se denominan “Juzgados de Letras del Trabajo”, a diferencia de lo que sucede con el Derecho Mexicano, en donde son competentes para conocer y resolver todas aquellas controversias que se generen con motivo de las relaciones del trabajo las Juntas de Conciliación o las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sean locales o federales, autoridades que tienen el carácter de administrativas, ya que no forman parte del Poder Judicial, sino que dependen del Poder Ejecutivo, y en específico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sea en el ámbito local o federal.

Consecuentemente, al formar parte integrante, los “Juzgados de Letras del Trabajo”, del Poder Judicial en Chile, el procedimiento laboral se lleva a

cabo de la misma manera en que se tramita un procedimiento civil, esto es, una vez que es emplazado a juicio el demandado, la demanda se contesta por escrito en el plazo señalado para tal efecto, y que en el caso particular el término es de 10 días (artículo 440 del Código del Trabajo Chileno), y no así en la audiencia, en su etapa de demanda y excepciones, como el caso del Derecho Laboral Mexicano; la resolución que emiten los “Juzgados de Letras del Trabajo” es una Sentencia, resolución que si admite recurso (apelación, artículo 465 del Código del Trabajo Chileno), en cambio las resoluciones que emiten las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje (locales o federales) se denominan Laudos, resolución que no admite ningún recurso.

Vistas las diferencias más sobresalientes entre el Derecho Laboral Chileno y el Mexicano, se analizarán a continuación las semejanzas y diferencias de la sustitución procesal, en éstos órdenes jurídicos:

En lo que coinciden ambas legislaciones, (la Ley Federal del Trabajo en el Derecho Laboral Mexicano y el Código del Trabajo en el Derecho Laboral Chileno) es que ninguna de las dos prevé expresamente la forma de tramitarse la sustitución procesal, y por otro lado la forma en la que dichas legislaciones resuelven esa laguna es muy diferente, pues por su parte la Ley Federal del Trabajo, en el caso de México, utiliza la “analogía” para resolver aquellas circunstancias no previstas en la Ley, como lo es el procedimiento para la

tramitación del incidente de sustitución procesal, esto es, utiliza la aplicación de una institución semejante que sí se encuentra prevista en la Ley, y en la especie la institución análoga es el procedimiento a seguir para la indemnización que debe pagarse a los beneficiarios o dependientes económicos del trabajador fallecido como consecuencia de un riesgo de trabajo; en cambio el Código del Trabajo, en el caso de Chile, señala que a falta de norma expresa establecida en este Código o en las Leyes Especiales, se aplicarán las disposiciones del Código de Procedimiento Civil (Artículo 426 del Código del Trabajo), y así tenemos que el Código de Procedimientos Civiles en su artículo 5, si prevé la sustitución procesal, pero sólo en aquellos casos en los que alguna de las partes comparezca a juicio en propio nombre, pues en estos casos se suspenderá el procedimiento, y se hará del conocimiento a los herederos para que comparezcan a ejercitar sus derechos en un plazo igual al señalado para contestar la demanda, (el cual es de 15 días según lo dispuesto por el artículo 258 del Código de Procedimientos Civiles de Chile), lo anterior es así porque en el supuesto en que alguna de las partes comparezca a juicio a través de su representante legal, y llegare a fallecer, éste último continuará hasta la finalización de su encargo, o en su caso continuará hasta en tanto no intervengan los herederos. (Artículo 2168 del Código Civil de Chile).

Ambos supuestos se tramitan, vía incidental, de la siguiente forma:

Cuando alguna de las partes hubiere acudido en nombre propio:

- 1.- Lo primero que debe hacerse es poner en conocimiento al juez que conozca del asunto, del fallecimiento de alguna de las partes, para que éste ordene la suspensión del procedimiento y haga del conocimiento a sus herederos el término para que comparezcan a ejercitar su derecho, (artículo 5 del Código de Procedimientos Civiles), término que es igual al concedido para contestar la demanda, y que tratándose de la materia laboral, el término es de 10 días según lo dispone el artículo 440 del Código del Trabajo de Chile.
- 2.- En caso de ser necesaria la prueba, se abrirá un término de 8 días para que se rindan éstas; dentro de los primeros dos días se deberá acompañar una nómina de los testigos de que se piensa valer, especificando nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio. (Artículo 90 del Código de Procedimientos Civiles de Chile).
- 3.- Vencido el término de prueba; el tribunal fallará inmediatamente o a más tardar dentro del tercer día la cuestión que originó el incidente. (Artículo 91 del Código de Procedimientos Civiles de Chile).

Cuando alguna de las partes hubiere acudido representado:

- 1.- De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 2163 del Código Civil de Chile, numeral 5, el mandato termina por la muerte del mandante o mandatario; pero si la suspensión de las funciones del mandatario pudieran ocasionar perjuicio a los herederos del mandante, el mandatario será obligado a finalizar la gestión principiada.
- 2.- Lo anterior sin perjuicio de que los herederos prefieran comparecer ante el tribunal a ejercitar su derecho, conforme al procedimiento señalado en el supuesto anterior.

5.2. LA SUSTITUCIÓN PROCESAL EN EL DERECHO COSTARICENSE

La diferencia más notable que puede apreciarse en el Derecho Laboral Costaricense en comparación con el Derecho Laboral Mexicano, es el Órgano Jurisdiccional encargado de resolver los conflictos derivados de las relaciones de trabajo entre los patrones y sus trabajadores, e inclusive, con los beneficiarios de éste último; así tenemos que en Costa Rica son Juzgados que se

denominan "Juzgados de Trabajo" los que se encargan de resolver los conflictos antes mencionados, juzgados que integran el Poder Judicial en ese país, mientras que en el caso de México, son las Juntas de Conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje (sean locales o federales), las encargadas de resolver los conflictos antes mencionados, autoridades éstas que tienen el carácter de Autoridades Administrativas, puesto que dependen del Poder Ejecutivo, específicamente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (sean en el ámbito federal o local).

Por tanto, en el Derecho Laboral Costarricense, las resoluciones que emiten los Juzgados de Trabajo se denominan Sentencias, resoluciones éstas que pueden ser recurridas a través de algún medio de impugnación, y que en el caso específico es el recurso de apelación el que procede, y la autoridad encargada de resolver dicho recurso es el Tribunal Superior de Trabajo, (el Tribunal Superior de Trabajo, es el superior jerárquico de los Juzgados de Trabajo en Costa Rica), a diferencia de lo que sucede en el Derecho Laboral Mexicano, en donde las resoluciones que emiten las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje se denominan Laudos, los cuales no pueden ser impugnados a través de algún recurso.

Por lo que respecta al incidente de sustitución procesal, tanto la Ley Federal del Trabajo, en México, como el Código del Trabajo, en Costa Rica, no

contemplan expresamente su tramitación, y la forma en que ambas legislaciones resuelven esta omisión es muy diferente, porque mientras la Ley Federal del Trabajo utiliza circunstancias y/o procedimientos que son parecidos a aquéllos que no se encuentran previstos en la Ley, (esto es, utiliza la "analogía" como la forma más importante, de entre otras tantas, previstas en su artículo 17, tales como: principios generales que se derivan de la Constitución, la Ley Federal del Trabajo o los reglamentos de ésta, los Tratados Internacionales en materia de Trabajo, los principios generales del derecho, los principios generales de la justicia social, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, para resolver las lagunas de la Ley); por su parte el Código del Trabajo prevé en su artículo 452 que ante cualquier omisión del procedimiento serán aplicables en forma supletoria las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles de Costa Rica.

Así las cosas, el artículo 105 del Código Procesal Civil de Costa Rica señala que *"Sustitución Procesal. Sólo en casos expresamente previstos en la Ley, podrá hacerse valer, en proceso, en nombre propio, un derecho ajeno."* De acuerdo con el contenido del artículo transcrito, se puede apreciar que la Sustitución Procesal únicamente procede en aquellos casos expresamente señalados por la Ley.

Sin embargo al revisar todo el contenido del Código Procesal Civil de Costa Rica no se prevé ningún caso en el que se señale expresamente que puede hacerse valer en juicio, en nombre propio, un derecho ajeno, esto es, la sustitución procesal, por lo que tampoco se prevé el procedimiento que debería seguirse para su tramitación.

En este orden de ideas, resulta claro que no sirve de nada el hecho de que alguna ley prevea la sustitución procesal, pero condicionando su procedencia a determinados casos que sean contemplados por la Ley, pero que en ninguna de sus partes se encuentren previstos dichos casos.

Al margen de lo anterior, el artículo 113 del Código Procesal Civil de Costa Rica señala que *"Sucesión Procesal. Si la parte muriere, el proceso continuará con el albacea."* Esta situación parecería dar una respuesta alternativa al hecho de que dicho Código no contemple expresamente aquellos casos en que procede la sustitución procesal, pues ante esta omisión, basta con que el albacea se presente en juicio para continuar el procedimiento, para lo cual, resulta claro que debe seguirse un juicio sucesorio para hacer la designación del albacea y posteriormente éste pueda continuar con el otro juicio. Sin embargo esto no resulta aplicable en materia laboral, aunque el Código del Trabajo de Costa Rica establezca la aplicación en forma supletoria de las disposiciones del Código Procesal Civil, porque el artículo 85 del Código del Trabajo en su

párrafo segundo señala que *"las prestaciones a que se refiere el apartado a) de este artículo, (diversas prestaciones que se derivan por muerte del trabajador), podrán ser reclamadas por cualquiera de los parientes con interés que se indican posteriormente, ante la autoridad judicial de trabajo que corresponda. Esas prestaciones serán entregadas por aquella autoridad a quienes tuvieren derecho a ello, sin que haya necesidad de tramitar juicio sucesorio para ese efecto y sin pago de impuestos."*

En otras palabras, el contenido de este artículo excluye la necesidad de tramitar un juicio sucesorio, y por ende este artículo (113 del Código Procesal Civil) tampoco es útil para determinar el procedimiento a seguir ante una sustitución procesal.

Desde mi particular punto de vista, considero que, dependiendo la naturaleza del negocio o del juicio, así como a las prácticas procesales y criterios de los juzgadores, éstos pueden determinar qué o cuáles casos son susceptibles de una sustitución procesal, la cuál desde luego se tramitará vía incidental, y que por sus características tan especiales debe ser considerado como de previo y especial pronunciamiento. Así las cosas, la tramitación de los incidentes se encuentra contemplada en el artículo 483 del Código Procesal Civil de Costa Rica de la siguiente manera: (como ya se vio anteriormente dicho Código Procesal es aplicable en forma supletoria al Código del Trabajo).

- 1.- Debe presentarse un escrito que debe contener los hechos en que se funde la pretensión, así como las pruebas con las que la acrediten. Es muy importante ofrecer las pruebas en dicho escrito, pues de lo contrario el incidente será rechazado de plano.

- 2.- Debe acompañarse tantas copias del escrito como contrarios existan, para correrle traslado, los cuales deberán dar contestación a dicho escrito, así como sus pruebas dentro de un término de 3 días.

- 3.- Una vez que se haya dado contestación al incidente y ofrecidas todas las pruebas, el juez lo resolverá dentro del plazo de 5 días. En caso de que alguna prueba necesite un desahogo especial, éste deberá desahogarse en el plazo de 10 días. Una vez desahogada la prueba, el juez resolverá el incidente dentro del plazo de 5 días.

5.3. LA SUSTITUCIÓN PROCESAL EN EL DERECHO ESPAÑOL

Al igual que como sucede en el Derecho Chileno y Costarricense, en el Derecho Español, el órgano jurisdiccional encargado de conocer y resolver todas aquellas controversias que se susciten con motivo de las relaciones

laborales, incluidas las que se deriven entre los beneficiarios del trabajador con el patrón de éste, es una autoridad judicial, y que en el caso específico, y generalmente son "Juzgados de lo Social", esto es, se trata de una autoridad que pertenece al Poder Judicial de España, a diferencia de lo que sucede en nuestro Derecho, en donde, como ya ha quedado señalado en los puntos anteriores, el órgano jurisdiccional encargado de resolver éstos conflictos son las Juntas de Conciliación o las de Conciliación y Arbitraje (sean federales o locales), autoridades que dependen de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por consiguiente del Poder Ejecutivo, (en al ámbito local o federal), y que por tal motivo tienen el carácter de autoridades administrativas.

Ahora bien, con relación al objeto de estudio del presente trabajo de investigación, y que lo es el incidente de sustitución procesal, en España, al igual que en el Caso de Chile, Costa Rica y México, ninguna de las legislaciones laborales de estos países contempla el procedimiento a seguir en dicha institución, y la forma en que resuelve esta situación la legislación laboral Española es muy diferente a como la resuelve la legislación laboral mexicana.

En España, en la Ley de Procedimiento Laboral, se prevé dentro del capítulo de "Modalidades Especiales", (que no es otra cosa más que procesos especiales), aquellos casos en los que se presenta un tipo de legitimación, llamémosle extraordinaria, porque constituye una excepción a la forma normal

en que se presenta la legitimación activa, la cual es atribuida al titular del derecho o del objeto de la pretensión, en esta situación aparecen aquellos supuestos en los que una persona interpone una acción en nombre propio, a pesar de no ser el titular de la pretensión ejercida, pero que sin embargo le asiste una atribución o facultad expresa para tal situación por parte de una norma.

Para tener una visión más clara de lo que es una legitimación extraordinaria, el ejemplo más común, en nuestro derecho, lo constituye la acción subrogatoria, contemplada en el artículo 29 del Código de Procedimientos Civiles para el D.F., y en el cual se establece que *"...el acreedor puede ejercitar las acciones que competen a su deudor cuando conste el crédito de aquél en título ejecutivo y, excitado éste para deducirlas, descuide o rehúse hacerlo..."*

En este orden de ideas, es a través de un proceso especial, que tutela la "Libertad Sindical y Demás Derechos Fundamentales", (Derechos Fundamentales de los Trabajadores, como de sus beneficiarios o dependientes económicos,)), como se resuelve la omisión de no prever expresamente la tramitación del incidente de sustitución procesal en el Derecho Laboral Español, mientras que, como ya ha quedado precisado a lo largo del presente capítulo, el Derecho Laboral Mexicano utiliza, de una manera muy eficiente, la "analogía" para resolver esta omisión, esto es, aplica los procedimientos o

derechos de una institución parecida a aquella que no está prevista en la Ley Federal del Trabajo.

Baylos Grau, Antonio señala en relación con ésta modalidad especial lo siguiente: *"...la referencia a trabajador o sindicato se efectúa en relación con las pretensiones que versen sobre tutela de la libertad sindical, olvidando que el proceso especial se extiende a las lesiones a cualquier otro derecho fundamental o libertad pública. Para estos otros supuestos, una sana lógica interpretativa obliga a entender al titular del derecho o interés correspondiente para determinar los sujetos legitimados; que incluso podrán ser personas diversas a trabajador o sindicato: beneficiario del régimen público de Seguridad Social, socios de cooperativa, comités de empresa, etc.*

El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos, adoptando, en su caso, las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas. Actúa aquí el Ministerio Fiscal en su función prototípica de garante de la legalidad y, en correspondencia con ello, la Ley del Procedimiento Laboral con acierto no precisa que posición concreta adopta dentro de la relación procesal, si la activa o la pasiva; por su propia función podrá adoptar una u otra, según estime más adecuado conforme a la defensa del ordenamiento jurídico, incluidas posiciones intermedias de defensa o impugnación parcial. La norma le reconoce la condición de parte sin precisar más, por lo que debe entenderse que lo es como parte principal y no como mero coadyuvante, lo

que supone que no se ve constreñido por las limitaciones propias del coadyuvante: el Ministerio Fiscal sí que podrá recurrir y continuar el proceso con independencia de la voluntad del demandante, en un tratamiento paralelo al que se le concede al propio Ministerio Fiscal en el recurso de amparo constitucional y el propio procedimiento civil sumario y preferente de la Ley 62/1978. Por el contrario, la interposición de la demanda inicial, en los términos en los que está redactado el art. 175, parece que queda limitada a los particulares, no pudiendo ser iniciativa del Ministerio Fiscal, a diferencia de lo previsto para el recurso de amparo constitucional.

No menciona la Ley quién ostenta la condición de legitimado pasivo en la relación procesal, siendo ello necesario, pues se tratará, lógicamente, de aquel sujeto respecto del cual se impute la comisión del acto lesivo de la libertad sindical u otro derecho fundamental o libertad pública.”⁴⁰

En cuanto a la forma de tramitación de este proceso especial, la Ley de Procedimiento Laboral de España establece en su artículo 179, lo siguiente:

“Artículo 179.

- 1. Admitida a trámite la demanda, el Juez o Tribunal citará a las partes para los actos de conciliación y juicio, que habrán de tener lugar dentro del plazo improrrogable de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda.*

⁴⁰ BAYLOS GRAU, Antonio y otros. Instituciones de Derecho Procesal Laboral. 2ª Edición. Editorial Trotta. España. 1995. Pág. 206.

En todo caso, habrá de mediar un mínimo de dos días entre la citación y la efectiva celebración de aquellos actos.

- 2. En el acto del juicio, una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación de la libertad sindical (o cualquier vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores o sus beneficiarios o dependiente económicos) corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.*
- 3. El juez o la sala dictará sentencia en el plazo de tres días desde la celebración del acto del juicio publicándose y notificándose inmediatamente a las partes o a sus representantes.”*

En su conclusión Baylos Grau, Antonio señala: *“Como puede apreciarse, se trata de un proceso sumario, en el que corre de cuenta del demandante aportar los datos de hecho indispensables para llevar al convencimiento del órgano judicial de la presencia de unos indicios mínimos de vulneración de los derechos fundamentales, ... y en donde se reduce el plazo de 5 a 3 días para el Juez o la Sala para dictar Sentencia.”*⁴¹

⁴¹ BAYLOS GRAU, Antonio y otros. Instituciones de Derecho Procesal Laboral. 2ª Edición. Editorial Trotta. España. 1995. Pág. 206.

CONCLUSIONES

1. El incidente de Sustitución Procesal, constituye una excepción a la regla general en que se plantean los incidentes en cualquier juicio.
2. Igualmente constituye una excepción a la forma normal en que se presenta cualquier juicio.
3. En Derecho Civil, se señalan expresamente aquellos casos, y bajo que circunstancias puede darse la sustitución procesal, en Derecho Laboral, ésta institución sólo puede darse por causa de muerte de alguna de las partes.
4. Dada la naturaleza del Derecho Laboral, no es necesario que los beneficiarios del trabajador fallecido tramiten un juicio sucesorio, para ser considerados sustitutos procesales, basta con acreditar la dependencia económica que tenían para con el trabajador fallecido.
5. Son susceptibles de ser reclamados por los beneficiarios o dependientes económicos del trabajador fallecido, todos aquellos derechos adquiridos por éste, aún aquellos de carácter

personalísimo, siempre y cuando éstos derechos sean de contenido patrimonial.

6. El incidente de sustitución procesal sólo puede surgir en un procedimiento, ya iniciado previamente por el trabajador fallecido.
7. A diferencia de lo anterior, el derecho que tienen los beneficiarios o dependientes económicos para ejercitar aquellas acciones tendientes a la consecución de aquellas prestaciones, indemnizaciones o cualquier otro derecho del trabajador fallecido que sea de contenido patrimonial, surge al momento de fallecer el trabajador, momento a partir del cual, los beneficiarios o dependientes económicos, se encuentran facultados para iniciar un juicio.
8. El término prescriptivo, para la interposición del incidente de sustitución procesal, que sea interpuesto como consecuencia de un riesgo de trabajo, es el de dos años, previsto en el artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo.

9. El término prescriptivo, para la interposición del incidente de sustitución procesal, que no se derive de un riesgo de trabajo, es el de un año, previsto en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.

10. La Analogía, prevista en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, constituye la herramienta perfecta para resolver el problema de no encontrarse contemplada dentro de la Ley Federal del Trabajo, la tramitación del Incidente de Sustitución Procesal.

11. De acuerdo con la conclusión anterior, la institución que sirve de modelo para la tramitación del Incidente de Sustitución Procesal es el procedimiento a seguir para pagar la indemnización a los beneficiarios o dependientes económicos en los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, prevista en el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo.

JURISPRUDENCIAS

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XVIII, Septiembre de 2003

Tesis: 2a./J. 79/2003

Página: 555

SEGURO SOCIAL. SI EL ASEGURADO QUE DEMANDA EL OTORGAMIENTO DE UNA PENSIÓN DE INVALIDEZ, FALLECE ANTES DE QUE SE EMITA EL LAUDO RESPECTIVO, SU CÓNYUGE SUPÉRSTITE BENEFICIARIA, NO TIENE DERECHO A EXIGIR DENTRO DE ESE JUICIO, QUE LA JUNTA DICTE EL LAUDO OTORGÁNDOLE PENSIÓN DE VIUDEZ. Los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo establecen que la autoridad laboral debe pronunciar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de pruebas y de manera congruente con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente, principios éstos que obligan a las Juntas a no tomar en cuenta cuestiones que no formaron parte de la litis. Ahora bien, si un asegurado demanda el otorgamiento de una pensión de invalidez y durante el procedimiento demuestra reunir los requisitos que establece el artículo 128 de la Ley del Seguro Social, pero fallece antes de que se emita el laudo correspondiente, su cónyuge supérstite beneficiaria, no tiene derecho a que el laudo le otorgue una pensión de viudez. Ello es así, por un lado, porque ese proceder cambia la naturaleza de la acción intentada y, por otro, porque conforme a los numerales primeramente citados, la autoridad laboral se encuentra obligada a resolver congruentemente la acción intentada frente a las excepciones opuestas y, por ende, el otorgamiento a la beneficiaria de lo inicialmente solicitado y adquirido por el demandante hasta la fecha de su fallecimiento. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que se compruebe este último evento, pues en todo caso ello sólo trae como consecuencia la sustitución procesal, pero no obliga a la autoridad laboral a resolver sobre una prestación no reclamada y de distinta naturaleza a la originalmente demandada.

Contradicción de tesis 75/2003-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo y Tercero, ambos en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito. 29 de agosto de 2003. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Tesis de Jurisprudencia 79/2003. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del cinco de septiembre de dos mil tres.

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, Mayo de 2001

Tesis: 2a./J. 18/2001

Página: 294

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. EL PLAZO PARA LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA RECLAMAR SU PAGO, EJERCIDA POR LOS BENEFICIARIOS DE UN TRABAJADOR QUE FALLECE POR MUERTE NATURAL O POR UN RIESGO NO PROFESIONAL, DEBE COMPUTARSE CONFORME A LA REGLA GENÉRICA DE UN AÑO ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. De lo dispuesto en los artículos 516, 517, 518 y 519 de la Ley Federal del Trabajo que regulan lo relativo a la figura de la prescripción, se desprende que el primero de ellos establece el término genérico de un año para la prescripción de las acciones laborales, con las salvedades consignadas en los tres últimos preceptos citados. De esta manera, el numeral 517 refiere al término de un mes para la prescripción respecto de las acciones de los patrones para efectuar descuentos en los salarios de los trabajadores y por lo que hace a las acciones de éstos para separarse de su trabajo; el artículo 518 establece el término de dos meses para que prescriban las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo; y, finalmente, el dispositivo 519 contempla la prescripción en el término de dos años de las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de las indemnizaciones por riesgo de trabajo, las de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo y para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios ante ellas celebrados. Ahora bien, atendiendo a la imposibilidad de que en la referida Ley Federal del Trabajo puedan contemplarse todos y cada uno de los supuestos que puedan surgir de la relación existente entre los trabajadores y los patrones o, incluso, de los beneficiarios de aquél con este último, puede arribarse a la conclusión de que aquellos casos no contenidos en los tres últimos numerales, tendrán que ubicarse en el artículo 516 que es el que establece el término de un año como regla genérica de prescripción. En esa tesitura, la acción de pago de la prima de antigüedad de un trabajador que fallece por muerte natural o por un riesgo no profesional, ejercida por sus beneficiarios, al no encuadrar en los supuestos establecidos por los artículos 517, 518 y 519 de la Ley Federal del Trabajo que son los que establecen los casos específicos de prescripción, debe situarse en la referida regla genérica de prescripción establecida en el numeral 516 de la propia ley, sin que sea dable estimar que conforme al principio *in dubio pro operario*, deba establecerse el término más amplio, apoyándose, además, en los principios generales del derecho, de mayoría de razón y de justicia social, pues el principio aplicable en la especie lo es aquel que establece que donde la ley no distingue el juzgador no tiene por qué hacer distinción.

Contradicción de tesis 1/2001-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado de la misma materia del Primer Circuito. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Arnulfo Moreno Flores.

Tesis de jurisprudencia 18/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintisiete de abril de dos mil uno.

PROPUESTA

Lo que propongo a través del presente trabajo de investigación consiste en que se elabore una adición al artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, que es el que prevé la Sustitución Procesal, de tal suerte que lo que se adicione sea todo lo referente a la tramitación del Incidente mediante el cual se substancie la Sustitución Procesal, y en el que además de basarse en el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, se especifique:

1.- El momento a partir del cual puede, válidamente, plantearse la Sustitución Procesal.

2.- Considerar al Incidente de Sustitución Procesal como de Previo y Especial Pronunciamiento, pues resulta claro que dada su peculiaridad el procedimiento en lo principal debe suspenderse hasta en tanto no se resuelva dicha cuestión incidental.

3.- La obligación para las Juntas de Conciliación y Arbitraje de ordenar sean notificadas en forma personal, (y no nada más ordenar se fije el aviso en el lugar donde prestaba sus servicios el trabajador fallecido mediante el cual se convoque a los beneficiarios o dependientes económicos a comparecer ante la Junta a ejercer sus derechos), a aquellas personas que, de acuerdo con la

investigación a que hace referencia la fracción I del artículo 503, hayan sido consideradas como dependientes económicos o beneficiarias de algún tipo de prestación, lo anterior en concordancia y atendiendo a lo establecido en los artículos 690 de la Ley Federal del Trabajo, y el propio artículo 503 en su fracción III, así como en atención a los fines principales del Derecho del Trabajo, como son: Ser un Derecho Reivindicatorio, Eminentemente Social, y Protector de la clase más desfavorecida en las relaciones de trabajo.

4.- Para evitar confusiones, establecer el término prescriptivo, que es el de un año, según ya quedó explicado en el capítulo 4 del presente trabajo, según el cual los beneficiarios o dependientes económicos se encuentren facultados para interponer el Incidente de Sustitución Procesal.

BIBLIOGRAFÍA

Contratos

Francisco Lozano Noriega
Asociación Nacional del Notariado Mexicano, A. C.
México, 1998.

Representación Poder y Mandato

Bernardo Pérez Fernández del Castillo
Porrúa
México, 1998.

Teoría General del Proceso

Cipriano Gómez Lara
Oxford University Press
México, 2002.

Derecho del Trabajo. Tomo I

Néstor de Buen Lozano
Porrúa
México, 2000.

Nuevo Derecho Procesal del Trabajo

Alberto Trueba Urbina
Porrúa
6ª Edición.

Derecho del Trabajo I

José Dávalos Morales
Porrúa
México, 1998.

Vocabulario Jurídico

Eduardo J. Couture
Ediciones Palma
Buenos Aires, 1998.

De los Contratos Civiles

Ramón Sánchez Medel

Porrua

México, 1999.

Instituciones de Derecho Procesal Civil. Vol. II

Francesco Carnelutti

Editorial Jurídicas Europeas-Americanas

Buenos Aires, 1973.

Derecho Procesal Civil

Cipriano Gómez Lara

Oxford University Press

México, 2002.

Teoría General de las Obligaciones

Manuel Borja Soriano

Porrua

México, 1998.

Derecho Procesal del Trabajo

Néstor de Buen Lozano

Porrua.

México, 2002.

Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano

José Becerra Bautista

Instituto de Investigaciones Jurídicas. PORRUA-UNAM

México, 2001.

Diccionario Jurídico 2000

CD ROM.

Instituciones de Derecho Procesal Laboral

Antonio Baylos Grau y otros

Editorial Trotta. 2ª Edición

España. 1995.