

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLAN**

**BENEFICIO O PERJUICIOS DEL ARTÍCULO 762 EN MATERIA LABORAL
DENTRO DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES**

TESIS

QUE PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

JORGE LUIS GUADARRAMA MONROY

ASESOR: LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA.

OCTUBRE DE 2006



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ÍNDICE

Introducción.	1
---------------	---

CAPÍTULO I PROCESO LABORAL

A.- Distinción entre Proceso y Procedimiento.	3
B.-Principios del procedimiento laboral.	5
1. Iniciativa o Instancia de parte.	8
2. Sencillez.	9
3. Concentración.	10
4. Publicidad.	10
5. Inmediación.	11
6. Oralidad.	12
7. Gratuidad.	13
8. Suplencia de la demanda.	13
9. Igualdad.	16
10. Continuidad.	18
11. Relevo de la carga de la prueba.	19

CAPÍTULO II BREVE ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO EN CONFLICTOS INDIVIDUALES

1. Presentación del escrito de demanda.	21
2. Señalamiento de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y administración de pruebas.	23
3. Notificación y emplazamiento.	33
4. Conciliación.	38
5. Demanda y excepciones.	43
6. Ofrecimiento y admisión de pruebas.	46
a) Desahogo de pruebas.	46
7. Alegatos.	66
8. Proyecto de dictamen.	68
9. Laudo.	71

CAPÍTULO III LOS INCIDENTES

1. Concepto.	74
2. Incidentes de previo y especial pronunciamiento en la legislación laboral.	76
3. Trámite.	79
a) Personalidad.	80
1. Aspectos generales dentro del procedimiento laboral.	80
2. Incidente de falta de personalidad.	86
b) Nulidad.	87
1. Aspectos generales dentro del procedimiento laboral.	87
2. Incidente de nulidad.	90
c) Competencia.	92
1. Aspectos generales dentro del procedimiento laboral.	92
2. Incidente de competencia.	98
d) Acumulación.	100
1. Aspectos generales dentro del procedimiento laboral.	100
2. Incidente de acumulación.	104
c) Excusas	104
1. Aspectos generales dentro del procedimiento laboral.	104
2. Impedimentos y excusas.	110
3. Recusación.	111
4. Incidente de excusa.	113

CAPÍTULO IV DERECHO COMPARATIVO EN MATERIA LABORAL CON ALGUNAS LEGISLACIONES DE HABLA HISPANA Y LEGISLACIÓN MEXICANA EN RELACIÓN A LOS INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.

a) Nicaragua.	115
b) Colombia.	116
c) Ecuador.	117
d) Guatemala.	118
e) España.	124
CONCLUSIONES.	126
PROPUESTA.	129
BIBLIOGRAFÍA.	131

INTRODUCCIÓN

Cabe resaltar que dentro de los conflictos individuales en materia laboral, al momento de plantearse los incidentes de previo y especial pronunciamiento, la autoridad esta obligada a tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Es menester, indicar que dentro de la práctica laboral, es muy común que la mayoría de los abogados interponen incidentes, que en la gran mayoría de los casos no tienen razón de ser, sino que simplemente se promueven con el fin de retrasar el procedimiento y de esta manera hacen que el trabajador se desespere y abandone el asunto.

Ahora bien, en el primer capítulo se estudia el proceso laboral, así como los principios que caracterizan a esta materia, como son: Iniciativa o instancia de parte, sencillez, concentración, publicidad, inmediación, oralidad, gratuidad, etc., por mencionar algunos, esto con el fin de tener un conocimiento general sobre dichos principios.

En el subsecuente capítulo, se hace un breve análisis sobre el procedimiento ordinario en los conflictos individuales, desde la presentación de la demanda, así como el señalamiento de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, la notificación y el emplazamiento, la conciliación que es uno de los medios de solución de los problemas dentro del derecho del trabajo, ofrecimiento y desahogo de pruebas, el proyecto del dictamen y por último el laudo, esto con el fin de tener un panorama general del procedimiento laboral.

En el capítulo tercero, se hace un breve estudio de los incidentes, comenzando para ello, con los de previo y especial pronunciamiento, como son los de personalidad, nulidad, competencia, acumulación, excusas; su trámite y sus efectos jurídicos sobre la resolución incidental.

Y por último, se presenta un breve análisis sobre los incidentes de previo y especial pronunciamiento en materia laboral, en los países de habla hispana como Nicaragua, Colombia, Ecuador, Guatemala y España, por mencionar algunos de ellos esto con el fin de enriquecer el presente trabajo y ver como se tramitan en estos países.

CAPÍTULO I

PROCESO LABORAL

A.- Distinción entre Proceso y Procedimiento.

Debemos resaltar que el Derecho Procesal del Trabajo, como una rama del Derecho Procesal, parte de una premisa básica: La Unidad Esencial del Derecho Procesal, es decir, de acuerdo con el procesalista Ramiro Podetti, esta unidad, principio, se presenta a través de conceptos básicos o fundamentales que toda disciplina procesal utiliza, como son la jurisdicción, el proceso y la acción, denominado por dicho autor como la trilogía estructural de la ciencia del proceso.

Además, “dicha unidad esencial se manifiesta, también, en el hecho de que todo proceso, cualquiera que sea el tipo de conflicto (civil, penal, laboral, etc.) que resuelva tiene una estructura esencialmente igual. Todo proceso arranca de un presupuesto (litigio), se desenvuelve a lo largo de un recorrido (procedimiento) y persigue alcanzar una meta (sentencia), de la que cabe un complemento (ejecución).”¹

Precisado lo anterior, será más fácil entender lo que es el proceso, y a su vez diferenciarlo del procedimiento, así tenemos que Eduardo Pallares, señala que el proceso en general, puede definirse “como una serie de actos jurídicos vinculados entre sí por el fin que se quiere obtener mediante ellos y regulados por las normas legales.”²

Desde la perspectiva de Climent Beltrán, se entiende por proceso “la serie de actos que se realizan por las partes y el juez para la composición del litigio. En el proceso intervienen como órgano agente impulsor las partes, que son los sujetos de la acción: y como órgano agente juzgador el juez.”³

¹ Ovalle Fabela, José. Derecho Procesal Civil, 9ª ed., Oxford, México, 2003, p. 71

² Pallares, Eduardo. Derecho Procesal Civil, 13 ed., Porrúa, México, 1989, p. 100

³ Climent Beltrán, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, 3ª ed., Esfinge, México, 2001, p. 3

Por su parte, el mismo Rafael de Pina, señala que en el lenguaje corriente, “procedimiento expresa manera de hacer, la serie de reglas –técnicas legales, etc.- que regulan una determinada actividad humana. En el lenguaje forense, la palabra procedimiento se emplea, impropriamente, como sinónima de juicio, de pleito y de proceso. No obstante, esta palabra tiene una significación clara y específica; expresa la forma exterior del proceso; la manera, como la ley regula las actividades procesales, la forma, el rito a que éstas deban ajustarse.”⁴

El mismo Climent Beltrán al tratar de diferenciar estos dos conceptos, señala que “Proceso viene de *procedere*, avanzar, expresión que también es extensiva al procedimiento. El proceso, como ya dijimos, es el conjunto de actos coordinados de las partes y el juez, conducentes al ejercicio de la jurisdicción. Tiene una finalidad que reside en el efecto jurídico de obtener una decisión o sentencia. El procedimiento lo constituye el conjunto de formalidades o reglas que atañen a la exterioridad del proceso, esto es, a su desarrollo, y no tiene una finalidad de efectos jurídicos; de manera que puede haber un procedimiento administrativo que no conduzca a una resolución jurisdiccional. En suma, el proceso atañe a las reglas de orden interno que rigen los actos de las partes y el juez; en tanto que el procedimiento concierne al orden externo que regula las actuaciones que exteriorizan el desarrollo del proceso, como la forma de notificaciones, los términos, las normas para la realización de audiencias, etcétera.”⁵

Eduardo Palleres, sobre la diferenciación entre uno y otro concepto, señaló que “el proceso es una institución establecida para realizar mediante ella la función de administrar justicia, mientras que el procedimiento es el conjunto de formas o maneras como se efectúa esa función.”⁶

⁴ De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, p. 109

⁵ Climent Beltrán. Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, op. cit. p. 3

⁶ Palleres, Eduardo. Derecho Procesal Civil, op. cit. p. 106

Ahora bien, aún cuando en la práctica tanto el proceso, como el procedimiento son utilizados como sinónimos, de acuerdo con Rafael de Pina, tal circunstancia no autoriza a confundirlos, así tenemos que el proceso es un conjunto de actos que persigue una finalidad, obtener una resolución jurisdiccional, en tanto que el procedimiento es precisamente, la serie sucesiva y combinada de actos que han de realizarse para lograrla, o en palabras de Carnelutti, el proceso puede verse como el continente y el procedimiento como contenido.

Por último, es importante destacar que nuestro tema se titula procedimiento y no proceso ordinario laboral, por el hecho de que como lo afirma Federico García Sámano, “es indudable que los fines del procedimiento son obtener que las normas rectoras del derecho del trabajo se apliquen y que se instaure el derecho violado, mediante la intervención de la autoridad. Pero aquí los medios para llegar a ese fin puede revestir instancias y trámites que no son en sentido estricto proceso y que se realizan no sólo ante autoridades de tipo administrativo encargadas por ley de emitir resoluciones obligatorias.”⁷

En tales circunstancias, nuestro tema se centra precisamente en el procedimiento ordinario laboral, ya que nuestra Ley Federal del Trabajo, lo regula de esa forma, según estudiaremos más adelante, por ello analizaremos el conjunto de reglas que establece la ley.

B.-Principios del procedimiento laboral.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son los Tribunales encargados de dirimir los conflictos de carácter laboral, suscitados entre el patrón y trabajador, motivo por el cual se someten a proceso las pretensiones hechas valer por el actor en su escrito inicial de demanda.

⁷ García Sámano, Federico. Derecho Procesal del Trabajo Edit. Themis, México, 2003, p. 5

Sin embargo, dentro del proceso laboral, existen varias etapas que tienen que agotarse previamente, para obtener de la autoridad jurisdiccional, el fin perseguido a través de la resolución que resuelva la controversia.

Aunado a lo anterior, debemos mencionar que todo proceso se encuentra cimentado en un conjunto de principios jurídicos procesales, sin que el proceso laboral sea la excepción, con la aclaración de que, en cada rama del Derecho se han creado principios como propios de cada una de ellas, que cobran vigencia y aplicación dentro de cada uno de sus ámbitos, y sólo por citar un ejemplo, tenemos el conocidísimo “indubio pro laboro o indubio pro operario”, el cual sin duda constituye uno de los principios vertebrales y distintivos de la materia laboral.

Lo anterior se explica, en razón de que como ya hemos mencionado anteriormente, en el derecho laboral se protege la parte más débil de la producción –el trabajador-, de ahí, que nuestra materia tiene principios propios y exclusivos, luego entonces como principios que forman parte en este caso, el derecho procesal laboral, surgió como un instrumento de la clase trabajadora para contrarrestar la situación en la cual se encuentran frente al otro factor de la producción, el capital, en consecuencia lo que se busca es precisamente alcanzar dentro de los conflictos suscitados entre trabajadores y patrón, una efectiva protección y tutela de los intereses de aquellos, que indefinidamente tiende a conseguir la reivindicación de aquél factor más débil en la producción, el trabajador.

Tomando en cuenta dicha finalidad, Roberto Báez Martínez, comenta, a propósito de la reforma procesal de nuestra Ley Federal del Trabajo, en 1970, que la ley laboral “tuvo grandes mejoras en la parte sustantiva, sólo que al llevarse a la práctica, al reclamar el prestador del servicio su derecho ante los tribunales del trabajo... ¡Que horror!, las dilaciones eran constantes, los juicios interminables; se esquilaban los derechos de quien no tiene más patrimonio para sustentarse que su energía de trabajo.” Además agrega, era “innegable que las leyes procesales

del trabajo, no contaban con los adelantos logrados en la parte sustantiva: era menester actualizarlos, hacerla más llena, menos complicada, más expedita.”⁸

En consecuencia, el mismo autor refiere que se “tuvo presente en la Ley Federal Mexicana del Trabajo, en su parte adjetiva, el principio de paridad procesal, entendido de otra forma social, nivelando a los desiguales, a quienes por cultura, educación, relaciones y posibilidades, no cuentan con el mismo equilibrio; con esta peregrina idea se entendió la justicia como el tratar a los desiguales en forma desigual.”⁹

De ahí que la finalidad perseguida por la reforma procesal de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, se encaminaba a crear normas que tiendan a obtener una mayor celeridad, eliminando hábitos y actos procesales, tratando además de obtener una mayor concentración en el proceso.

En este sentido, el artículo 685, del ordenamiento legal citado, es que la refleja con mayor claridad la intención del legislador, pues contiene los principios rectores del proceso laboral, el cual textualmente señala:

“Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo 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.”

⁸ Báez Martínez, Roberto. Principios Básicos del Derecho del Trabajo, 4ª ed., Pac, México, 2001, p. 349

⁹ Ibidem, p. 350

De la transcripción anterior, se aprecian con claridad los principios que caracterizan a nuestro Proceso del Trabajo, entre los que se encuentran: el de oralidad, celeridad, inmediatez, a instancia de parte, de gratuidad, economía, concentración, sencillez o informalidad, de la suplencia de la deficiencia de la demanda, y que al ser obligatorios para el juzgador, la observancia y aplicación de dichos principios, se busca en la mayor medida, dinamizar a la justicia laboral, motivo el cual nos centramos ahora a realizar un breve análisis a dichos principios.

1. Iniciativa o Instancia de parte.

Conforme a este principio, es necesario que la acción sea ejercida y seguida por parte legítima en protección de su interés, esto es que el procedimiento laboral se inicia a instancia de parte; por lo que la actuación del tribunal esta supeditada a la intervención del actor para que exprese, su solicitud a través de la presentación de la demanda respectiva, conforme a su libre voluntad, toda vez que el proceso laboral no se sigue de oficio.

Coute, “determinó acerca de la palabra instancia, que tiene un triple sentido. Primero en su excepción común, instancia significa: requerimiento, petición, solicitud. Se dice entonces que los actos se realizan de oficio, o a petición de parte, según sea que lo realice el juez por iniciativa propia o a requerimiento de alguno de los interesados. El segundo sentido en su acepción restringida, se denomina instancia al ejercicio de la acción procesal ante el mismo juez. La última acepción técnica de instancia es la denominación que se da a cada una de las etapas o grados del proceso; y que va desde la promoción del juicio hasta la primera sentencia que sobre él se dicte.”¹⁰

En conclusión, el principio en estudio, constituye precisamente la petición que realiza el actor ante cualquier órgano jurisdiccional, y precisamente en el caso

¹⁰ Cavazos Flores, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica, Trillas, México, 1994, p. 897

del proceso laboral, se inicia con el escrito de demanda y culmina con el laudo que ponga fin a la controversia planteada. “Este principio que ha sido recogido por la doctrina procesalista laboral, viene desde los romanos que lo anunciaron *nemo iudex sine actore* (no hay juez sin actor), esto significa que es a petición de parte.”¹¹

2. Sencillez.

Este principio se encuentra contemplado en el artículo 687, de la Ley Federal del Trabajo, el cual expresamente señalada que “En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada”, sin embargo aunque no se requiere de formalidad alguna, existe por lo menos la obligación por parte del trabajador de señalar los puntos petitorios de su reclamo, lo que sin duda pone de manifiesto la tutela de la Ley Federal del Trabajo, hacia el trabajador que ignora la interpretación y aplicación de preceptos legales, lo que permite una actuación sencilla dentro del proceso.

“La informalidad o sencillez procesal pretenden que las formas que se sigan en los procesos obrero-patronales, tanto por las partes como por el juzgador en todas sus actuaciones sea llana, simple, sin rebuscamientos utilizados en otras ramas del Derecho el administrativo y el civil, etc., para que el proletario, el trabajador, no desconfíen de la justicia laboral, ni la sienten fuera de su mundo, de su vocabulario, lejana, etc., viendo pasar en lo material, los satisfactores sin tenerlos a su alcance, que por la dignidad de ser humano le corresponden, y en el campo de la justicia la ven a la misma distancia que ven a los magnates como si fueran seres de otra galaxia.”¹²

3. Concentración.

¹¹ Ibidem, p. 898

¹² Cavazos Flores, Baltasar. op. cit. p. 896

El principio de concentración propende a reunir toda la actividad procesal en la menor cantidad posible de actos y a evitar la dispersión, lo cual, por otra parte, contribuye a lograr mayor celeridad y economía en el proceso.

Es tanta la trascendencia de este principio para la oralidad, que Alcalá-Zamora llegó a afirmar que, “si las mayores ventajas del procedimiento oral obedecen a la concentración, sería más conveniente hablar de proceso concentrado y no de proceso oral”,¹³ pero en síntesis, por medio de este principio, se busca que los diversos que integran el proceso laboral, se resuelvan en unidad de actos.

4. Publicidad

Este principio encuentra su fundamento legal, en el artículo 720, de la Ley Federal del Trabajo, precepto que establece que las audiencias serán públicas, es decir, que cualquier persona puede estar presente en la celebración de la audiencia, guardando el orden y respeto debidos, para el buen desarrollo de la misma. Sin embargo el mismo precepto referido, contiene la excepción a la regla, pues se faculta a la junta para que de oficio o a instancia de parte, pueda ordenar la celebración de las audiencias a puerta cerrada para mejor despacho del negocio, o cuando así lo exija la moral o las buenas costumbres.

Sobre el tema, Roberto Báez Martínez señala que “el pueblo es el mejor fiscal de los jueces. Si a este se le permite presenciar el desarrollo del proceso, se le convierte en un observador imparcial que alaba o censura al juzgado cuando actúa como el más importante actor del drama procesal. El juez, al saber que sus actos son observados y fiscalizados por el público, procura apegarse al derecho y juzgar imparcialmente el caso sometido a su conocimiento.”¹⁴ Comentario con el que coincidimos, dado que es generalmente comprobable que cuando alguien

¹³ Armienta Calderón, Gonzalo M. Teoría General del Proceso. Principios, Instituciones y Categorías Procesales, Edit. Porrúa, México, 2003, p. 135

¹⁴ *Ibidem*, p. 179

somete su actuación al público, se ve más comprometido a actuar con mucho mayor diligencia.

5. Inmediación.

A través de este principio, se busca que el Juzgador este lo más cercano a las partes, a la controversia, pues con ello estará en aptitud de conocer en forma inmediata la controversia, es decir, quien juzga la conducta y quien conoce del proceso, sea la misma persona que decida o que resuelva el mismo, lo cual necesariamente implica que deberá estar en contacto directo con las partes.

En este sentido, “sólo cuando el juzgador interviene personalmente en el desarrollo del proceso, preside las audiencias, admite y recibe las pruebas, escucha los alegatos y dicta la sentencia o el laudo, pueden evitarse aquellos errores que lo llevan a dictar una resolución injusta por no haber vivido con las partes, de diversas etapas del proceso y fundamentalmente aquellas que le permiten conocer personalmente a las partes, a los testigos y los peritos, para evaluar con sentido humano, con las reglas de la sana crítica y de la experiencia, declaraciones, testimonios, peritajes y todas aquellas circunstancias que hacen del proceso un fenómeno, una expresión de la vida humana, requerida, para su resolución, del juicio imparcial de quienes han sido investidos del delicado atributo de juzgar a sus semejantes.”¹⁵

Aún cuando la intención del legislador al introducir este principio, es muy atinada, en la práctica de realización del mismo, resulta muy difícil, cuando no imposible, por el cúmulo de conflictos que se tramitan ante las diversas Juntas, además de que por la misma composición de estas últimas, como tribunales colegiados, hace humanamente imposible, reunir a los miembros del gobierno, capital y trabajo, para estar presenciando tan sólo una sola audiencia.

¹⁵ Ibidem, p. 178

6. Oralidad.

Este principio debe entenderse como la obligación que tiene la Junta de atender las manifestaciones que las partes exponen verbalmente en sus comparecencias, esto es, que necesariamente se requiere de la comparecencia de las partes, para que manifiesten lo que a su derecho convenga, en cualquiera de las etapas correspondientes, ya que aún en el caso de exhibir cualquier escrito con antelación a la celebración de la audiencia, para acordar su pretensión al respecto, es necesario que comparezcan a ratificarlo, pues de no ser así, es legal que la Junta tenga por perdido su derecho para tener por hechas sus manifestaciones.

Por ello válidamente se concluye, que la mayor parte del proceso laboral se lleva a cabo de forma oral, situación que encuentra su fundamento en lo que establece el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo, el cual prevé:

“En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la ley.”

Además, es pertinente aclarar que la oralidad en el proceso del trabajo, no debe entenderse en el sentido, que debe predominar lo expuesto verbalmente, a lo escrito; pues ello no quiere decir que se cumpla con la oralidad procesal, dado que las partes pueden presentarse en las audiencias con sus argumentos elaborados por escrito, situación que además es recomendable para tener más afinados los argumentos de defensa, lo cual sin duda alguna, no se contrapone al principio en estudio, sino que además se logra una mayor celeridad en el procedimiento.

7. Gratuidad.

Este principio no necesita mayor explicación, puesto que como su denominación lo indica, tiende a conseguir que no se cobre cantidad alguna al impartir justicia, lo que reitera la naturaleza del derecho laboral, al tutelar que el trabajador que se vea separado de su fuente de trabajo, y como consecuencia de ello al carecer de recursos económicos, no por ello sea obstáculo para que pueda acudir ante los tribunales a demandar lo que legalmente le corresponde, lo cual explica que dentro de nuestra materia no exista el pago de gastos y costas.

El fundamento de este principio, se encuentra en el artículo 17, de nuestra Carta Magna, que establece que los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fijen las leyes; su servicio será gratuito, quedando en consecuencia prohibidas las costas judiciales, y que precisamente dicho principio fue recogido por el legislador, al haberlo plasmado nuevamente en el contenido del artículo 685, de la Ley Laboral. En consecuencia, podemos afirmar que este principio, se encuentra íntimamente relacionado con la obligación del Estado, de administrar justicia, la cual debe estar al alcance de cualquier individuo, con independencia de su situación económica o social.

De acuerdo al artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo sobre la gratuidad en el proceso laboral señala lo siguiente: “Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno”.

8. Suplencia de la demanda.

La suplencia de la deficiencia de la demanda, se encuentra contemplada en el segundo párrafo, del artículo 685, de la Ley Federal del Trabajo, y dada su trascendencia, transcribimos de nueva cuenta la parte del precepto legal en comento que nos interesa, el cual establece:

“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.”

De lo anterior se advierte, que la actuación de la Junta se traduce en subsanar de oficio las deficiencias de la demanda en relación a las prestaciones que se reclamen y las que derivan de la acción intentada.

En ese orden de ideas, el artículo 685, que se analiza circunscribe en forma específica la parte faltante sobre la cual ha de ejercerse esa obligación de suplencia por parte de la Junta, al establecer que debe recaer “sobre las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente,” lo cual significa que la autoridad jurisdiccional no puede, a título de suplir deficiencias, cambiar la acción promovida o intentar una nueva a nombre el actor, lo que se corrobora con lo dispuesto en el segundo párrafo, del artículo 879, de la ley de la materia que establece que en caso de que el trabajador no comparezca a la etapa de demanda y excepciones, sólo se tendrá por reproducida, en vía de demanda, su comparecencia o escrito inicial. En este supuesto, no se requiere por tanto, de la intervención o presencia del trabajador o sus beneficiarios, sino que el tribunal por sí mismo, la efectúa.

Ahora bien, debemos distinguir dos situaciones, por un lado, el supuesto contenido en el artículo 685, y por otro el que establecen los artículos 873 y 878, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, preceptos estos últimos que establecen la obligación por parte de la Junta, para mandar prevenir al actor cuando incurre en omisiones en su escrito inicial y darle la oportunidad de hacerlo incluso en el momento de la celebración de la audiencia respectiva, sin embargo, no quedan comprendidos dentro de la institución de la suplencia de la demanda a que se

refiere el primer numeral analizado, sino que se encuentran vinculados con el principio tutelar que en materia procesal rige en general para la clase trabajadora; ello es así, en virtud de que en los supuestos que prevé, la Junta no es la que directamente se aboca a subsanar la irregularidad de que se trate sino que se concreta a requerir a la parte actora con el objeto de hacerle saber la deficiencia en que incurrió para que esté en aptitud de hacer las correcciones procedentes.

Conforme a la redacción de los preceptos en comento se aprecia que la tutela procesal opera:

1. Cuando la demanda es oscura o vaga;
2. cuando la demanda es irregular;
3. Cuando el trabajador o sus beneficiarios hayan ejercitado acciones contradictorias.

En las tres hipótesis mencionadas la tutela en el procedimiento laboral es oficiosa como sucede también tratándose de la suplencia de la deficiencia de la demanda, pero a diferencia de ésta, la Junta, ya no puede efectuarla por sí y ante sí, ya que necesita la intervención del actor para que exprese, conforme a su libre voluntad, lo que en cada caso corresponda. La diferencia es lógica y corresponde al desarrollo jurídico del principio de que el proceso se inicia a instancia de parte, habida cuenta de que en los tres supuestos referidos, sólo el actor está en aptitud de proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda y, sobre todo, sólo él puede optar por una de las acciones cuando son contradictorias.

En consecuencia, es clara la intención del legislador de no dejar una demanda incompleta, vaga u oscura, lo anterior se confirma, porque en el texto de la fracción II, del artículo 878, correspondiente al desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, insiste expresamente en el tópico al señalar que “si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos

omitidos o no subsanare las irregularidades que se les hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.”

De lo anterior se sigue que conforme a los dispositivos que se estudian, el principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda y la de tutela en el procedimiento laboral, se impone como obligatoria y su alcance está circunscrito a los términos que establezca la ley de la materia.

A manera de conclusión, es pertinente señalar que existen dos supuestos, por un lado, el contenido en el artículo 685 del ordenamiento antes citado, que establece la obligación de la Junta Especial respectiva que conoce del asunto, para que cuando tenga elementos suficientes para subsanar la demanda, de acuerdo a los hechos narrados en la misma, debe de suplir la deficiencia de la misma, y por otro lado, el supuesto de que el trabajador omita ejercitar la acción correspondiente, o bien las que haya ejercitado resulten contradictorias, deberá requerírsele para que la aclare, en términos de lo que regula el artículo 873, segundo párrafo, del mismo cuerpo normativo.

9. Igualdad.

El proceso, es la forma de resolver un litigio entre las partes; decide, poniendo fin a la controversia, un tercero imparcial, el juzgador, colocado por encima de aquéllas. El juzgador, pues, órgano del Estado, es el agente de la ley, y en su desempeño se ciñe a los grandes principios del orden jurídico. Entre éstos campea la igualdad de todos los hombres ante la ley, resultado de antiguas luchas libertadoras que se resumieron en los grandes textos declarativos de los derechos del hombre. La igualdad figura en esto. Con ella se suprimieron las viejas discriminaciones que subordinaron a ciertos individuos, a clases o grupos, del

nacimiento, y exaltaron a otros, dueños de poderes que les aseguraba su origen privilegiado.

“... la igualdad formal: la que establece la ley, tabla rasa sin discriminación ni miramiento, que en su hora fue una inmensa conquista del ser humano. Tiene correspondencia en la libertad formal: la autonomía con que todos los hombres conducen su vida, toman sus decisiones, celebran u omiten actos jurídicos. Ahora bien, estos progresos formales –libertad e igualdad- tropezaron con la realidad, que ha impuesto profundas diferencias entre los individuos. La tercera proclamación de la Revolución Francesa, la fraternidad, esta destinada a dar tono moral, imprimir justicia verdadera o equidad auténtica, a las relaciones que establecen los hombres en ejercicio de la libertad y la igualdad que el Derecho les confiere –o reconoce- y que el Estado vigila. No sucedió tal cosa.”¹⁶

La idea de la igualdad ha sido, una exigencia ética fundamental que ha preocupado profundamente a la ciencia política, a la filosofía política, así como a la dogmática jurídica y a la filosofía del derecho.

En materia laboral, intervino el legislador para limitar la libertad en los pactos y tutelar francamente al obrero, la parte más débil de la relación jurídica.

La igualdad dentro del derecho procesal laboral, es el trato que deben de recibir ambas partes, donde la Junta de Conciliación y Arbitraje debe de ser imparcial, en donde debe de escuchar a ambas partes, tanto al trabajador como al patrón y no inclinarse por una parte, y menoscabarle sus derechos a la otra.

Si el liberalismo jurídico trajo consigo la igualdad de las partes en el proceso, conforme a las reglas estrictas del contradictorio sistema, el correctivo social aportó moderaciones al principio de igualdad, con el designio pausable de gestionar en el procedimiento laboral.

¹⁶ GARCÍA RAMÍREZ, Sergio. “Elementos de Derecho Procesal Agrario”, 3ª ed., Edit. Porrúa, México, 2000, p. 324

10. Paridad Procesal.

Independientemente de las anteriores características que derivamos de la Ley Federal del Trabajo, consideramos importante hacer referencia a uno de los principios fundamentales del Derecho Procesal, que la doctrina llama principio de igualdad o de paridad procesal.

Este principio consiste en que el proceso a ambas partes se les debe dar un trato de igual; o dicho de otra forma, implica que el actor y demandado tienen las mismas oportunidades de ataque y defensa. Se ha manifestado que este principio es el defensor de la tradicional ideal de justicia.

“Las opiniones doctrinales están divididas, cuando se hace referencia a este principio en el Derecho Procesal Laboral Mexicano. Los defensores del mismo lo consideran como necesario e indispensable para una buena administración de justicia. Sus opositores opinan que no debe tratarse igual a los desiguales. Porque los patrones y los trabajadores no tienen los mismos recursos culturales y económicos. Y sostienen que la verdadera paridad procesal está en tratar desigual a los desiguales.”¹⁷

Lo cierto es que hasta antes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, no encontramos ningún precepto expreso como el nuevo artículo 685 segundo párrafo, que rompe con el principio de paridad procesal. Por otra parte, es evidente que en el seno del constituyente imperó este principio al momento de redactar el artículo 123 Constitucional, que es la base y fundamento del Derecho Laboral Mexicano.

¹⁷ CORDOVA ROMERO, Francisco. “Derecho Procesal del Trabajo”, Edit. Cárdenas Editor Distribuidor, México, 2003, p. 15

11. Relevancia de la carga de la prueba.

Sin lugar a duda, el aspecto de mayor trascendencia es el relativo al pago del tiempo extraordinario, ya que se impone al patrón la carga de la prueba cuando exista controversia sobre la duración de la jornada de trabajo, subsistiendo la presunción de certeza del horario señalado por el trabajador en su demanda, de no acreditarse mediante los controles de asistencia la duración ordinaria de la jornada que se controvierte; dejando sin efecto como consecuencia la tesis jurisprudencial que establecía que el trabajador debería probar momento a momento el desarrollo del tiempo extraordinario.

No obstante lo anterior, corresponde al trabajador la carga de la prueba cuando el patrón niegue el despido y le ofrezca el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, por haber operado la reinversión de la carga procesal, sujeta a que dicho ofrecimiento se efectúe legalmente y de buena fe, es decir, sin modificar las condiciones de trabajo o justificando las controversias.

CAPÍTULO II BREVE ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO EN CONFLICTOS INDIVIDUALES

Previo a exponer esta parte de nuestro trabajo, es importante destacar, que el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tiene diversas modalidades, es decir, de acuerdo con Rafael de Pina, “en la jurisdicción mexicana del trabajo como en la jurisdicción civil, existe un proceso ordinario (con su correspondiente procedimiento) y varios procesos especiales (con sus procedimientos particulares para cada cuestión).”¹

En concordancia con lo anterior, debemos señalar que nuestro tema se ubica dentro del procedimiento ordinario del trabajo, y que precisamente el Título Catorce, Capítulo XVII, de la Ley Federal del trabajo, es el que regula dicho procedimiento, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por otra parte, el mismo Rafael de Pina sostuvo que para distinguir entre el proceso laboral ordinario y procesos especiales laborales, nos sirve el mismo criterio en que se funda esta clasificación en la jurisdicción civil, por lo tanto el autor en comentario señala que en “la clasificación tradicional de los juicios civiles se califican de ordinarios aquellos que están destinados a la decisión de las controversias o cuestiones que no tienen señalada en la ley una tramitación especial, reservándose la de especiales para aquellos en los que se resuelve sobre las expresamente señaladas en la ley.”²

En conclusión, el procedimiento ordinario constituye la regla general y los procedimientos especiales, las reglas de excepción, en consecuencia, nuestro tema se ubica dentro de los denominados conflictos individuales de trabajo, que se tramitan en la vía ordinaria laboral.

1. Presentación del escrito de demanda.

¹ De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, op. cit. p. 100

² Idem.

El primer acto procesal en juicio laboral, es precisamente el de la presentación de la demanda ante la Oficialía de Partes de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en este sentido, José Ovalle Favela señala que “la demanda es el acto fundamental para iniciar el proceso y a través de ella el actor plantea al juez su versión del litigio, formulando concretamente sus pretensiones. “Asimismo Kisch ha escrito que la demanda es un acto básico del proceso; es el acto más importante de la parte actora, como la sentencia es el acto fundamental del tribunal.”³

En ese orden de ideas, José Ovalle Favela define a la demanda, como “el acto procesal por el cual una persona, que se constituye en parte actora o demandante, inicia el ejercicio de la acción y formula su pretensión ante el órgano jurisdiccional.”⁴

Tomando en consideración los elementos aportados por dicho autor, nosotros definimos a la demanda, como el primer acto procesal realizado por un sujeto a quién en lo subsecuente se le denominará como actor o demandante, a través del cual le solicita al órgano jurisdiccional, resuelva favorablemente sobre sus pretensiones, por medio de la resolución correspondiente.

Ahora bien, el artículo 871, de la Ley Federa del Trabajo, en concordancia con lo anterior, establece que el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ya sea ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda. Por su parte, el precepto subsiguiente, consigna que la demanda se formulará por escrito, acompañado copias de la misma, según el número de demandados, esto con el objeto de que al ser radicada por la Junta Especial que le corresponda conocer del asunto, este en posibilidad de emplazarlos a juicio, corriéndoles traslados con las mismas.

³ DELGADO MOYA, Rubén. Antología de Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Sista, México, 2002, p. 1974

⁴ Ibidem, p. 50

Asimismo, el acto en su escrito inicial de demanda, deberá expresar los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones, consecuentemente, las pretensiones que tenga el trabajador, las tiene que hacer valer por medio de la demanda correspondiente, que cabe aclarar, no obstante, que ya analizamos la figura de la deficiencia de la demanda, es importante que se expresen claramente las pretensiones que tiene el trabajador, pues en gran medida de ello depende que las mismas le sean satisfechas.

Una vez que haya sido recibida la demanda, y turnada a la Junta respectiva, dictará un acuerdo comúnmente conocido como auto de radicación, en el cual se tiene por radicada o admitida la demanda, ordenando se registre en el libro de gobierno (libro en donde se lleva el control en cada Junta Especial, de los asuntos que le son turnados para que sean dirimidos en la misma), y se le asigna el número de expediente respectivo.

Además, en el mismo acuerdo, se señalará día y hora para la celebración de la primer audiencia, denominada de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, la cual de acuerdo al artículo 873, de la Ley Laboral, deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda, circunstancia que en la práctica nunca se actualiza, principalmente por el cúmulo de trabajo que tienen las Juntas, asimismo, se ordenará que se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Por último, debemos reiterar que conforme al párrafo segundo, del artículo 873, del mismo ordenamiento referido, establece que cuando el actor sea el

trabajador o sus beneficiarios, la Junta tiene la obligación, en caso de que note alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

2. Señalamiento de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y administración de pruebas.

El señalamiento de la audiencia de conciliación de demanda, excepciones y ofrecimiento de pruebas de acuerdo al artículo 873 señala lo siguiente:

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

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

Ahora bien, con el fin de tener un mayor conocimiento sobre la demanda, excepciones y ofrecimiento y administración de pruebas, se vierten algunos conceptos.

Demanda.

En una de las múltiples acepciones de la voz “demanda”, que se incluyen en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española se dice que “...es la petición que un litigante sustenta en el juicio”.⁵ De lo anterior, resulta admirable la sencillez del concepto y al mismo tiempo su falsedad porque no toda petición de un litigante es demanda, al menos en el sentido estrictamente procesal. Sólo tiene ese carácter la que el actor presenta en el inicio del proceso, ejerciendo el derecho de acción.

Asimismo, en el ámbito procesal generalmente a la demanda se le concibe como “...el acto procesal en virtud del cual una persona física (personalmente o por conducto de apoderado) o el representante de una persona jurídica inicia un proceso jurisdiccional, planteando con claridad y precisión sus pretensiones al juzgador y solicitándole que, en su oportunidad, dicte una sentencia favorable a sus intereses, para que haga efectivo, constituya o declare la existencia de derecho, o resuelva una obligación”.⁶

Por su parte, el Maestro Alberto Trueba Urbina, más preciso, afirma que: “La demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones. 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; también es el escrito de la parte actora en el cual ejercita la pretensión procesal laboral, solicitando la tutela jurídica frente al demandado”.⁷

⁵ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Española, Tomo 4, 22ª ed., Edit. Espasa, México, 2001, pág. 503.

⁶ CONTRERAS VACA, Francisco José. Derecho Procesal Civil, Volumen 1, Edit. Oxford, México, 1999, pág. 57.

⁷ Citado por BUEN, Néstor de. Derecho Procesal del Trabajo, 6ª ed., Edit. Porrúa, México, 1998, pp. 323 y 324.

En realidad la demanda es, simplemente, el punto de partida del proceso y, en estricto sentido, el vehículo de las pretensiones que se hacen valer ante la autoridad jurisdiccional, reclamando su intervención, frente a un tercero. Ciertamente se trata, como sostiene Trueba Urbina, de un acto de voluntad. Sin embargo, esa voluntad también podría estar determinada por un estado de necesidad.

Por otra parte, es importante establecer los requisitos de la demanda en materia laboral, al respecto, la Ley Federal del Trabajo es parca en cuanto a determinar los requisitos de la demanda. En realidad se desprenden, de manera general, del articulado procesal. Además, la legislación referida hace alusión a “las demandas” en cuanto a establecer las condiciones particulares de cada una de ellas en los procedimientos ordinario (artículo 872), especial (artículo 893) y económico de naturaleza colectiva (artículo 903). No obstante, es posible destacar algunas reglas generales que puede servir de base para una concepción genérica de los requisitos de la demanda.

En términos generales, podrían destacarse las siguientes condiciones de las demandas laborales:

- a)** Determinación de la junta competente (artículo 700).
- b)** Determinación del domicilio del actor (artículo 709).
- c)** Determinación del nombre y domicilio del demandado (artículo 70, fracción II-c y 739).
- d)** Si se trata de una demanda del trabajador, nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, y en caso de ignorarlos, la precisión del domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad del patrón (artículo 712).
- e)** Designación de un representante común, siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción (artículo 697).

f) Determinación de las prestaciones que deriven de las acciones intentadas o procedentes, conforme a los hechos expuestos, lo que supone en rigor, un capítulo de hechos y un capítulo de peticiones (artículo 685).

g) Sólo tratándose de los conflictos de naturaleza económica, la Ley Federal del Trabajo exige que en la demanda se incluya el “nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad” y que, además, se haga la exposición de los hechos que dieron origen al conflicto y se precisen las pretensiones del promovente, “expresando claramente lo que se pide, tal y como lo dispone el artículo 903 del ordenamiento laboral multicitado.

En términos generales, la ley intenta ser generosa con los requisitos de forma al señalar en el artículo 687 que: “En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios”.

Si bien la Ley Federal del Trabajo no menciona, como requisito general, que deba precisarse el nombre del actor, salvo en el caso de los conflictos colectivos de naturaleza económica, no cabe duda de que la identificación del actor es indispensable ya que, de otra manera, será evidente la oscuridad de la demanda que autorizaría a la Junta para exigir, al admitirla que el actor aclarara las cosas.

Así también, al escrito de demanda deben acompañarse los documentos comprobatorios de la personalidad, si la promoción inicial se hace por apoderado o por el actor designándolo. Además dependiendo de la naturaleza del juicio, puede agregarse las prueba que se consideren pertinentes, concretamente en los juicios ordinarios y especiales y deben acompañarse las que funden sustancialmente la demanda, tratándose de los conflictos económicos de naturaleza colectiva sin perjuicio del derecho para ofrecer pruebas en el mismo escrito. En todos los casos deberán presentarse copias de la demanda y en el caso de los conflictos colectivos de naturaleza económica, también de los anexos.

Por otra parte, la Ley Federal dispone también cuáles son los efectos de la presentación de las demandas:

a) En el artículo 521 se indica que “La prescripción se interrumpe: I. Por la sola presentación de la demandado de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de notificación.

b) La presentación de la demanda establece una prioridad en el tiempo en favor de la más antigua, cuando se trata de problemas de acumulación, lo anterior de conformidad con lo que manifiesta la fracción I del artículo 769 de la legislación laboral.

c) Aunque la ley laboral no lo dice expresamente, la presentación de la demanda señala el principio de la instancia, lo que obliga a la autoridad jurisdiccional, a dictar acuerdo de admisión y si fuere preciso, a señalar los defectos de la demanda para que el actor, si es trabajador, los corrija, notificando a las partes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia, a cuyo efecto deberá entregarse al demandado copia cotejada de la demanda, con los apercibimientos de ley.

Pruebas.

En sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva.

A este respecto conceptual, encontramos que el jurista José Ovalle Favela señala que “...la prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. Comprende todas las actividades

procesales que se realizan a fin de obtener dicho cercioramiento, independientemente de que éste se obtenga o no”.⁸

La prueba tiende a demostrar en juicio, con los elementos que la Ley establece, a certeza de los hechos controvertidos por las partes.

En diversa acepción, la prueba consiste en producir un estado de certidumbre en la mente, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido, así probar es evidenciar algo. Esto es, lograr percibir con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales; en otras palabras, es establecer una perfecta congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la cosa misma, demostrando su verdad o falsedad. Esta certeza es el resultado del raciocino, la investigación y el análisis lógico-jurídico.

En la prueba encontramos tres elementos:

- a) El objeto de la prueba.
- b) Los medios probatorios.
- c) El fin de la prueba.

En cuanto al objeto de la prueba podemos distinguir que solamente los hechos, usos o costumbres alegados son objeto de prueba, el derecho lo será únicamente cuando se funde en leyes extranjeras, ya que se presume que la ley positiva es conocida por todos, especialmente por el juzgador, al menos durante cierto tiempo.

Sin embargo, no todos los hechos son objeto de prueba, quedando excluidos los aceptados o confesados por las partes, los notorios, los expresamente prohibidos y los ociosos, inútiles o intrascendentes para la litis.

⁸ OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil, 5ª ed., Edit. Harla, México, 1992, p. 125.

Consecuentemente, deben referirse exclusivamente a hechos controvertidos cuando no han sido confesados por las partes, en virtud del principio procesal, “a confesión de parte, relevo de pruebas” (artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo).

La Junta desechará aquellos medios probatorios pruebas que no tengan relación con la litis planteada, resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo y fundamento de su determinación.

Así pues, tal y como se señaló en anteriores párrafos los medios probatorios son los procedimientos o mecanismos utilizados por las partes para demostrar la veracidad de sus afirmaciones, provocando una convicción en el juzgador, por ese motivo su correcta utilización es trascendental en el proceso.

Con los medios probatorios se pretende demostrar o justificar en el juicio la verdad o falsedad de determinados acontecimientos de la controversia y no el derecho, ya que éste no está sujeto a probanza, no deben confundirse los medios de prueba con la prueba misma, toda vez que constituyen el cómo y el modo en que las partes aportan a la Junta elementos de convicción.

Luego entonces, se deduce que quien tiene un derecho y carece de medios suficientes para justificarlo y hacerlos efectivos ante los tribunales, sólo tendrá la sombra de un derecho que no pudo prosperar.

La Ley laboral ha adoptado el principio de que, “...son admisibles en el proceso todos los medios de prueba”, que no sean contrarios a la moral al derecho, en especial, en forma enunciativa y no limitativa, y señala:

- I. Confesional.
- II. Documental.
- III. Testimonial.
- IV. Pericial.

- V. Inspección.
- VI. Presuncional.
- VII. Instrumental de actuaciones.
- VIII. Fotografía y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Por otro lado, el elemento teleológico de los elementos de comprobación es, sin lugar a dudas, el realizar convicción en el ánimo del juez o tribunal del hecho controvertido que constituye su objeto, y que se deriva de la litis planteada por las partes, la cual en el proceso laboral se fija en la etapa de demanda y excepciones.

Cabe agregar que las pruebas deberán ofrecerse en la etapa correspondiente de la audiencia inicial, salvo aquellas que refieran a hechos supervenientes o que tengan la finalidad de probar las tachas de testigos, en caso contrario, precluirá el derecho en el momento procesal oportuno.

En virtud del principio de oralidad, en caso de no ratificarse en la audiencia respectiva las pruebas ofrecidas por escrito con anterioridad, las mismas se tendrán por no ofrecidas, puesto que la autoridad no puede sustituir a una de las partes oficiosamente en la etapa oral del procedimiento.

Asimismo, las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, por ser un requisito indispensable para su admisión, ya que resultaría imposible desahogar una probanza inconsistente. De igual manera, deberán precisarse sus medios de perfeccionamiento, por ejemplo: cotejos, ratificaciones periciales, interrogatorios, domicilio de los testigos, lugar de localización de documentos, etc.

También es necesario señalar que la carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes, para que suministren

obligatoriamente el material probatorio que la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio.

En el proceso del trabajo moderno debe probar el que esté en mejor aptitud o disposición de hacerlo, independientemente de las afirmaciones o negaciones producidas, por lo que es una obligación y un derecho de las partes cumplir con el impulso procesal que la Ley Federal del Trabajo les impone.

En este sentido, el artículo 784 de la legislación laboral vigente establece, recogiendo diversos criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo siguiente:

“La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidades de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos, que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia de los siguientes casos de aplicación:

- I.** Fecha de ingreso del trabajador.
- II.** Antigüedad del trabajador.
- III.** Faltas de asistencia del trabajador.
- IV.** Causa de rescisión de la relación de trabajo.
- V.** Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I y 53, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.
- VI.** Constancia de haber dado por escrito al trabajador la fecha y causa de su despido.
- VII.** El contrato de trabajo.
- VIII.** Duración de la jornada de trabajo.

- IX.** Pago de días de descanso y obligatorios.
- X.** Disfrute y pago de vacaciones.
- XI.** Pago de las primas dominicales, vacaciones y antigüedad.
- XII.** Monto y pago del salario.
- XIII.** Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- XIV.** Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.
- XV.** Aguinaldo.
- XVI.** Otras prestaciones y condiciones de trabajo”.⁹

De lo anterior se infiere que el patrón tiene la obligación de probar los extremos expresamente consignados en la legislación, considerando que deben exhibir en el juicio los documentos que legalmente debe conservar en términos del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo; su incumplimiento trae aparejada la sanción de tener por ciertos los hechos que el actor afirma en su demanda.

Luego entonces, el principio civilista de que “el que afirma está obligado a probar”, resulta totalmente inaplicable en el proceso del trabajo.

Sin lugar a duda, el aspecto de mayor trascendencia es el relativo al pago del tiempo extraordinario, ya que se impone al patrón la carga de la prueba cuando exista controversia sobre la duración de la jornada de trabajo, subsistiendo la presunción de certeza del horario señalado por el trabajador en su demanda, de no acreditarse mediante los controles de asistencia la duración ordinaria de la jornada que se controvierte; dejando sin efecto como consecuencia la tesis jurisprudencial que establecía que el trabajador debería probar momento a momento el desarrollo del tiempo extraordinario.

No obstante lo anterior, corresponde al trabajador la carga de la prueba cuando el patrón niegue el despido y le ofrezca el trabajo en los mismos términos

⁹ Citado por TENA SUCK y MORALES, Derecho Procesal del Trabajo, Op. cit., págs. 106 y 107.

y condiciones en que lo venía desempeñando, por haber operado la reinversión de la carga procesal, sujeta a que dicho ofrecimiento se efectúe legalmente y de buena fe, es decir, sin modificar las condiciones de trabajo o justificando las controvertidas.

Asimismo, corresponde al trabajador la relación de trabajo en caso de negativa patronal de la existencia del vínculo laboral y, desde luego, las causales de rescisión del contrato de trabajo imputable al patrón.

3. Notificación y emplazamiento.

En cuanto a los diferentes medios que se emplean para que se establezca el contacto procedimental, cabe agruparlos de acuerdo con los sujetos de la comunicación: Primero: entre el funcionario judicial y las partes o los terceros. Segundo: entre los diversos funcionarios. Pueden descartarse los medios de comunicación interpartes, en virtud de que la administración de justicia moderna debe realizarse a través de los órganos oficiales, y por mandato constitucional se ha prohibido radicalmente el empleo de la violencia y de las fórmulas autodefensivas para reclamar los derechos.

Dentro del primer grupo de medios de comunicación procesal, es decir, entre la autoridad judicial y los justiciables se incluyen la notificación, el emplazamiento, la citación y el requerimiento.

A) La notificación es el acto mediante el cual, de acuerdo con las formalidades legales preestablecidas, se hace saber una resolución judicial o administrativa a la persona a la que se reconoce como interesado en su conocimiento o se le requiere para que cumpla un acto procesal.

Las notificaciones deben hacerse personalmente, por cédula, por Boletín Judicial, por edictos, por correo y por telégrafo. La de carácter personal es aquella

que debe hacerse generalmente por el secretario actuario del juzgado teniendo frente a sí a la persona interesada y comunicándole de viva voz la noticia pertinente.

Las notificaciones por cédula, mediante instructivo o por rotulón y que coinciden en cuanto a su forma implican la necesidad de entregar a las partes o a sus abogados, y aun quizá que simplemente se fijen en los lugares visibles del tribunal, comunicados escritos y oficios en los que se debe transcribir, integra, la resolución o acuerdo que se está notificando, a la vez que contiene la indicación del órgano jurisdiccional que la pronunció, los nombres de las partes y la clase de juicio o de procedimiento que la motivó.

La mayor parte de las notificaciones se practican por medio del Boletín Judicial, publicación oficial de los tribunales que aparece los días hábiles, con la inserción de los acuerdos tomados y que se dan a conocer a las partes interesadas.

Las notificaciones por edictos hacen público por órgano administrativo o judicial algo que con carácter general o particular debe ser conocido para su cumplimiento a para que surta efectos legales en relación con los interesados en el asunto de que se trate. También se ha sostenido que las notificaciones por edictos corresponden a las formas de publicidad que se agotan para hacer saber las determinaciones dictadas en el proceso, e inclusive las demandas mismas, a aquellas personas de quienes se ignoran su domicilio, están ausentes o se desconoce el lugar en el que se encuentran. A tal fin, según lo ordena la ley procesal, en su caso se publican íntegros los proveídos, resoluciones y aun las demandas, por dos o tres veces con intervalos en el Boletín Judicial, Gaceta Oficial o Judicial, Diario Oficial, sin perjuicio de que además se hagan tales publicaciones en los diarios o periódicos de mayor circulación en los lugares en los que se tramita el proceso o son aquellos en los que se presume que pudiera encontrarse la persona a quien se trata de notificar.

Las notificaciones por correo y por telégrafo, tienen un uso restringido en nuestras normas adjetivas y generalmente se utilizan para comunicarse con peritos, testigos o terceros.

Llama la atención que a fines del siglo XX, persistan estas limitaciones legales y que no se empleen medios de difusión masivos como la radio y la televisión, máxime que su costo sería ínfimo por las facilidades que las leyes respectivas conceden al gobierno para el uso de esas vías y que constituirían un servicio social efectivo y con gran audiencia local y nacional.

Un lugar preponderante debe dedicarse al emplazamiento, acto procedimental que como notificación persigue dar a conocer al demandado la existencia de una demanda en su contra, y así enterarle de la petición del actor; y la oportunidad (carga procesal, aun cuando los ordenamientos procesales la califiquen de "obligación") de contestarla dentro de un plazo, que procesalmente hablando se entiende el lapso durante el cual se puede realizar la conducta ordenada por la ley o por el juez, en cualquiera de los días en él comprendidos, y por este motivo este acto trascendente recibe el nombre de "emplazamiento", ya que el citado lapso no debe considerarse un término, en virtud de que este último es el advenimiento de una fecha, única en la que puede realizarse el proceder ordenado, y por ello el termino es el fin del plazo.

El emplazamiento debe ser notificado personalmente en el domicilio del demandado (empresa o establecimiento), siempre que se trate de la primera notificación en el juicio, aunque sean diligencias preparatorias.

Si se tratare de la notificación de la demanda y a la primera busca no se encontrare el demandado, se le dejará citatorio para hora fija hábil dentro de un término comprendido entre las seis y las veinticuatro horas posteriores, y si no espera se le hará la notificación por cédula.

En materia laboral una vez admitida la demanda por la Junta, deberá ordenar el emplazamiento a juicio de la parte demandada.

Por ello, el emplazamiento es un acto formal en virtud del cual se hace saber al demandado la existencia de la demanda entablada en su contra por el actor, el acuerdo que admite la demanda y el señalamiento de día y hora para la celebración de la primera audiencia (conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas).

Las notificaciones en materia laboral tienen por objeto hacer saber a las partes en el juicio, las resoluciones o acuerdos de las Juntas. En tal virtud, son actos jurídicos casi sacramentales, pues la falta de cualquiera de las formalidades que la Ley exige, la invalida (nulidad de notificaciones); es decir, la validez jurídica de las actuaciones de la Junta dependerá de la estricta legalidad de las notificaciones.

Por su parte, la clasificación de las notificaciones técnicamente tiene como base y criterio la importancia de la resolución que se manda hacer saber a las partes, pueden dividirse en personales, estrados, boletín, edictos y por cédula.

a) Personales. A través de ellas se busca que el interesado conozca directamente una resolución o acuerdo de la Junta, precisamente en el domicilio señalado en autos para que en ese lugar se practique la diligencia correspondiente.

b) Estrados. En las Juntas donde no hay *Boletín Judicial*, las notificaciones se hacen mediante la transcripción del auto o de la resolución que se notifica, en las puertas o local de las Juntas.

c) Boletín. Es un medio de comunicación (periódico) que se publica diariamente y que contiene la lista de los asuntos en los cuales se ha dictado alguna resolución.

d) Edictos. Cuando un litigante o parte ignora el domicilio de su contraria, sería injusto por ese hecho imposibilitarlo a hacer valer sus derechos ante los tribunales; lo mismo sucede cuando se trata de personas inciertas (esto es usual en materia civil). Por ello el edicto es un medio de publicidad que permite hacer saber al interesado la existencia de algún juicio que pueda afectarle y obliga al juez a ordenar se le notifique a costa del promovente en los periódicos de mayor circulación, con el fin de no dejarlo en estado de indefensión.

e) Por cédula. Este tipo de notificación se utiliza para notificar a personas que no son partes del juicio, como son los peritos y testigos, el tribunal puede hacerla personalmente o mediante cédula; es decir, transcribe el auto o resolución que se envía al interesado por conducto del actuario, misma que se le entregará personalmente, recogiendo la firma del mismo como constancia.

Término para las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de 24 horas, por lo menos, al día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la Ley.

Como consecuencia del mandato, las notificaciones hechas a los apoderados de las partes acreditadas ante la Junta, surtirán los mismos efectos que se hubiesen hecho a ellas, salvo el caso del emplazamiento a juicio, que expresamente señala la obligación de realizarla personalmente con el interesado o representante legal.

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

Requisitos de la célula de la notificación debe contener por lo menos los siguientes requisitos:

- I. Lugar, día y hora en que se practique la notificación.
- II. El número de expediente.
- III. El nombre de las partes.
- IV. El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas.
- V. Copia autorizada de la resolución que se anexará a la célula (art. 725).

4. Conciliación.

La doctrina concibe a la conciliación como la "...avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito. El acto de conciliación procura la transigencia de las partes, con objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar".¹⁰

Ahora bien, en materia laboral corresponde a las Juntas de Conciliación resolver los conflictos individuales de naturaleza jurídica en los que únicamente se pretende conciliar a las partes, así como exigir el cumplimiento de las prestaciones y derechos de intereses derivados de la Ley Federal del Trabajo, contrato colectivo de trabajo o reglamento interior de trabajo, etc., pero en la inteligencia de que sólo en la etapa conciliatoria y bajo las reglas de excepción en cuanto al monto de lo reclamado.

Previamente al análisis de este procedimiento es necesario examinar algunos conceptos relativos a la figura jurídica de la conciliación.

¹⁰ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Novena edición, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1993, pág. 81.

Para el jurista Rafael Caldera la conciliación “...es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el conflicto y tratar de llegar a un acuerdo, que se realiza generalmente ante personas y organismos establecidos oficialmente, o bien compuestos voluntariamente por las partes”.¹¹

La Oficina Internacional del Trabajo considera que el procedimiento de conciliación da a menudo a las partes en litigio la oportunidad de reducir sus proposiciones o reclamaciones justas, facilitando el acuerdo entre ellas y evitando así los gastos que traería un proceso. Además, asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad para comprender sus mutuos puntos de vista.

De lo anterior podemos inferir que la conciliación es un procedimiento con propósitos de amigable composición, en virtud del cual cada parte del litigio es conminada a un arreglo evitando el desarrollo del juicio con todas sus consecuencias y riesgos inherentes. Por ello, la conciliación se identifica con el espíritu del legislador y con la esencia misma de la justicia de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, acorde con lo anterior, ha sostenido que:

“La reglamentación procesal contenida en la Ley Federal del Trabajo, pone de manifiesto que nuestro legislador no desconoció la preponderancia que sobre el sistema tiene la conciliación, para obtener una mejor solución a los problemas obrero-patronales.

“Si bien no adoptó el método de repetición de medidas de conciliación ante distintas autoridades, de donde se siguieron diversos intentos de conciliación, sí lo sustituyó por el sistema de dar a la contienda las facilidades indispensables para solucionar mejor y más rápidamente su conflicto por medio de un acuerdo conciliatorio.

¹¹ CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo, Edit. El Ateneo, Buenos Aires, Argentina, 1970, pág. 156.

“La Ley en el procedimiento conciliatorio, pone de manifiesto el derecho de libertad e igualdad de las partes ante la Ley, garantía máxima que funda todo derecho público, como lo es el consignado en las normas procesales, dando a las partes, especialmente a la demandada, la protección de no ser sorprendida en la forma en que pudiera quedar sin defensa.

“Solamente los conceptos sujetos a litigio pueden conciliarse, ya que los derechos adquiridos son por naturaleza irrenunciables para los trabajadores”.¹²

Cabe destacar que el procedimiento de conciliación se rige bajo los siguientes principios:

- a) Debe presentarse la demanda, en las Juntas de Conciliación competentes, establecidas para ese único efecto.
- b) Integrada la Junta (accidental o permanente), se citará a la audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas que deberá efectuarse dentro de los tres días siguientes a la presentación del escrito inicial.
- c) Se deberá notificar a la demandada la fecha de audiencia respectiva.
- d) La Junta procurará un arreglo conciliatorio del conflicto de trabajo, teniendo la facultad de aprobar los convenios que las partes celebren.
- e) Si el actor no concurre se archivará el expediente hasta nueva promoción.
- f) Si no concurre el demandado o si las partes no llegan a un convenio, en la audiencia podrán ofrecer las pruebas que estimen pertinentes, es decir, se admite el ofrecimiento y admisión de pruebas, sin la previa fijación de la litis y ante la inexistencia de hechos controvertidos, lo cual es antijurídico y ocioso).

¹² SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Sexta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Quinta parte LXXX, p. 13. Amparo directo, 8259/62, Pedro J. Matar y coagraviados, 3 de febrero de 1964, cinco votos, ponente: Ángel Carvajal.

- g)** Concluida la recepción de las pruebas, el presidente de la Junta remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, lo anterior según lo que dispone el artículo 877 de la Ley Federal de Trabajo.
- h)** Terminado el procedimiento de conciliación, las partes deberán señalar domicilio para oír notificaciones, en el lugar de residencia de la Junta Federal, Especial o Local de Conciliación y Arbitraje a la que deberá remitirse el expediente, en caso contrario, las subsecuentes notificaciones, aun las personales, se harán por medio de boletín o estrados de la Junta correspondiente.
- i)** Cuando las Juntas de Conciliación conozcan de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, se observarán las disposiciones aplicables para los procedimientos especiales; los de cuantía superior se regirán por las del procedimiento ordinario.
- j)** En caso de que no existan Juntas de Conciliación Permanentes en el lugar de los hechos, los trabajadores o patronos podrán acudir a la representación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a la autoridad municipal, a efecto de integrar la Junta de Conciliación Accidental.
- k)** En la integración de las Juntas de Conciliación Accidentales, se deberá observar lo siguiente:
 - I.** El inspector de trabajo o el presidente municipal en todo caso, prevendrán a los trabajadores y patronos, para que en el término de 24 horas designen a sus representantes, dándoles a conocer el nombre del representante del Gobierno que presidirá la Junta.
 - II.** De no designar las partes a sus representantes, lo harán las propias autoridades.

Hay autores que consideran que las Juntas Permanentes de Conciliación tienden a desaparecer, ya que su esfera de competencia es reducida, puesto que se encuentran limitadas a la función conciliatoria y a agotar curiosamente una etapa de ofrecimiento de pruebas, implicando dos etapas probatorias en caso de existir un arreglo conciliatorio en perjuicio de la economía y concentración del procedimiento; no obstante que la intención es facilitar el desahogo de pruebas evitando gastos de traslado innecesarios.

Por último, cabe agregar que dentro del desarrollo del procedimiento laboral ordinario existe la etapa de conciliación, la cual se rige de la siguiente manera:

- I. Comparecerán personalmente las partes sin abogados, asesores o apoderados, es decir, los directamente involucrados en el conflicto.
- II. La Junta los exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio, lo que constituye un principio fundamental del procedimiento laboral y una función importante de las autoridades del trabajo da grandes resultados positivos en la práctica.
- III. De llegar a un arreglo conciliatorio, evidentemente se terminará el conflicto, la Junta en su caso aprobará el convenio y surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo ejecutoriado, pasando ante autoridad de cosa juzgada.
- IV. La Junta, por una sola vez a petición de las partes de común acuerdo, suspenderá la audiencia por esta celebrando prácticas conciliatorias, fijándola para reanudación dentro de las ocho siguientes y quedando notificadas y apercibidas de la nueva fecha. La Ley recogió esta costumbre procesal, a efecto de que las partes mediten o consulten los términos de un arreglo definitivo.
- V. De no ser posible la conciliación, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.
- VI. Si no concurren las partes a la conciliación, deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa de demanda y excepciones.

Inicialmente se interpretó este precepto en el sentido de que si las partes no asistieron a la etapa de conciliación, deberían comparecer al arbitraje, igualmente sin abogados, asesores o apoderados, con el apercibimiento de tenerle al demandado por contestada la demanda en sentido afirmativo, lo cual constituyó una violación a las garantías individuales y una conciliación obligatoria y coercitiva en detrimento de esta figura procesal de acercamiento entre las partes. Lo anterior fue irregular, ya que no puede existir una libre conciliación condicionada a una sanción específica; afortunadamente en la actualidad ha sido superada tal aberración jurídica, admitiendo la conciliación por conducto de mandatarios jurídicos.

5. Demanda y excepciones.

Presentación de la demanda (del titular o del trabajador).

El procedimiento laboral se inicia con la presentación de la demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta Especial, lo anterior de acuerdo con lo que manifiesta el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo. Dentro de las 24 horas siguientes la autoridad debe acordar la radicación de la demanda y señalar hora y fecha dentro de los quince días siguientes a la de recepción de la demanda, para que tenga lugar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. En dicho acuerdo se ordena emplazar al demandado con copia cotejada de la demanda, con una anticipación de diez días hábiles a la fecha de la audiencia.

Cabe también indicar que varios son los efectos que produce en el campo del Derecho la presentación de una demanda de carácter laboral, como son los siguientes:

- a) Interrumpe la prescripción de las acciones. En efecto, el artículo 712, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo expresamente dispone:

“La sola presentación de la demanda... interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador”.

- b) Se inicia el procedimiento laboral (artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo).
- c) Se inicia la relación jurídica procesal entre el actor y la autoridad.
- d) Finca la competencia de la Junta ante quien se presenta la demanda.

De los anteriores efectos consideramos que el marcado con el inciso a) es el más importante para la suerte de las acciones del actor, porque aunque se equivoque al señalar el nombre de su patrón o presente la demanda ante una Junta incompetente, el ejercicio en tiempo de sus acciones está asegurado por disposición expresa del artículo 706 de la Ley Federal del Trabajo.

Excepciones y defensas.

En términos generales, la excepción es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal lo absuelva total o parcialmente: luego, las excepciones “...son las causas jurídicas invocadas por el demandado para oponerse a la acción ejercitada por el demandante”¹³.

Dentro del rigor técnico, es obligada y difícil la distinción entre la excepción y la defensa, ya que los jurisconsultos no se han puesto de acuerdo realmente respecto a los criterios de distinción. La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional, se refiere concretamente a destruir la acción por la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta en cuanto a la procedencia de la acción. La defensa “...es una oposición no a la actividad del

¹³ CLIMENT BELTRÁN, Juan. Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Esfinge, México, 1987, pág. 245.

órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, como serían los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la acción”¹⁴.

Luego entonces, la excepción se dirige a los aspectos formales de la reclamación que impiden su desarrollo provisional o definitivo y la defensa a los aspectos de fondo que justifican la absolución por falta de derecho. En la especie, el artículo 878, fracciones III y IV de la Ley Federal del Trabajo expresa lo siguiente: “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.

En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo 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 hechos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos entraña la aceptación del derecho. En este caso, los hechos confesados lisa y llanamente quedan fuera de la litis y negados por el demandado deben ser probados por el demandante. Por claridad, el demandado debe referirse a cada uno de los hechos de la demanda para confesarlos, negarlos o aclararlos, con objeto de evitar la confusión de los mismos.

6. Ofrecimiento y admisión de pruebas.

¹⁴ TRIGO, Octavio. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Miguel Ángel Porrúa, México, 1990, p. 86.

Terminada la etapa de demanda y excepciones, se pasa a la de ofrecimiento y admisión de pruebas, siendo este el momento procesal oportuno para ofrecer todas las pruebas que se consideren necesarias, ya que después de concluida esta etapa del procedimiento, no se admitirán nuevas pruebas a menos de que sean hechos supervenientes o que tengan por objeto probar tachas en contra de los testigos.

La prueba es básica, ya que constituye el medio por medio del cual las partes podrán acreditar ante la autoridad sus acciones, excepciones y defensas.

La palabra prueba, llega a nuestro idioma procedente del latín en donde las voces *probatio*, *probatoris*, al igual que el verbo respectivo *probo*, *probas*, *probare*, vienen de *probus*, que significa bueno, recto, honrado. De tal manera que lo que resulta probado es bueno, correcto, se podría decir auténtico, siendo este el verdadero significado del sustantivo probó y el verbo probar: verificación o demostración de autenticidad.

El maestro Guillermo Colín Sánchez, indica que dicha palabra proviene de *probandum*, cuya traducción es patentizar, hacer fe.¹⁵

La prueba dentro del procedimiento tiene una gran movilidad y es necesaria para que el juzgador dicte la sentencia en la que se declare la procedencia de los hechos y el derecho invocado por las partes, De ahí que si la prueba no existiera dentro del proceso, sería un caos, ya que el juzgador no tendría las bases para emitir un fallo justo en el caso a estudio.

En este contexto, se dice que la actividad de un proceso tiene un fin, por eso también la prueba lo tiene. Así, el maestro Cipriano Gómez Lara, considera que el fin de la prueba es lograr que el juez llegue a una convicción u obtenga una

¹⁵ COLÍN SÁNCHEZ, Guillermo. Derecho Mexicano de Procedimientos Penales. 16ª ed., Edit. Porrúa, México, 1998, p. 281

certeza sobre los hechos o sobre circunstancias también relativas a las pretensiones y a las resistencias de los litigantes.¹⁶

La actividad de la prueba se refiere a la demostración de los hechos que determinan consecuencias jurídicas de un orden determinado de aquellas en que se divide la materia jurídica.

El derecho procesal contiene los principios fundamentales de la prueba, cuyo desarrollo práctico se realiza a través de los diversos medios que establece la propia ley, así como aquellos que no establece, pero que a juicio del juzgador son idóneos para encontrar la verdad que se busca; por lo que la prueba como medio de demostración de un hecho con eficacia jurídica constituye el eje o el alma del proceso de tal modo que normalmente no se considera este sin aquella.

A partir de las reformas procesales de 1980, la ley laboral hace una regulación más clara y amplia en lo relativo a las pruebas, apegándose a la naturaleza tan especial de nuestra disciplina, por lo que a continuación se hará un estudio general de los medios de prueba establecidos por la referida ley, para poder determinar aquéllos medios idóneos para acreditar los extremos controvertidos en los incidentes.

Al efecto, cabe señalar que dentro del procedimiento laboral son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, como se advierte de lo estatuido por el numeral 776 de la ley Federal del Trabajo, cuyo tenor es:

"Artículo 776. Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. Confesional;

¹⁶ GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, Edit. UNAM, México, 1989, p. 311

II. Documental;

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías y, en general, aquel/os medios aportados por los descubrimientos de la ciencia. "

a) Desahogo de pruebas.

La segunda audiencia dentro del procedimiento, lo constituye precisamente la de desahogo de pruebas, la cual se encuentra regulada en los artículos 883 y 884, de la ley Federal del Trabajo, que a la letra establecen.

I. **Desahogo de la prueba confesional.** En esta probanza se deberán observar los siguientes aspectos:

a) Las posiciones podrán formularse de forma oral o por escrito, que exhiba el oferente en el momento de la audiencia.

b) Las posiciones se formularán libremente, debiéndose concretar a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no estén en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no existan diferencias.

c) El absolvente, bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, no podrá ser asistido por persona

alguna. Tampoco podrá valerse de borrador de respuestas; pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria.

d) Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito se mandarían agregar a los autos y deberán ser firmadas por el articulante y el absolvente.

e) Las posiciones serán calificadas previamente, y de no reunir los requisitos antes indicados, la Junta las rechazará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución.

f) El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que la Junta le solicite; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva.

Una vez firmada el acta de audiencia es improcedente pretender cualquier aclaración o modificación, ya que el absolvente no puede cambiar el sentido de las respuestas producidas.

g) Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en su omisa actitud.

h) En caso de que la prueba se desahogue por exhorto ante diversa autoridad, el oferente deberá exhibir pliego de posiciones, las cuales deberán calificarse previamente por la Junta exhortante.

II. Desahogo de la prueba testimonial. En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las siguientes reglas:

a) El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo que esté imposibilitado físicamente a presentarlos, y la Junta procederá a recibir sus testimonios.

b) El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes, y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá un término de tres días para tal efecto, ya que por seguridad jurídica los testigos deben ser las mismas personas que fueron ofrecidas por las partes. En caso de que el testigo no identifique de manera alguna, ante la falta de fundamento, es ilegal e improcedente la deserción de la prueba; sin embargo, la Junta en su valoración del laudo debe restar validez a una probanza incierta.

c) Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueron ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, el aislamiento de los testigos impide que se transmita la declaración.

d) Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con la verdad y de advertirle de las penas en que incurrir los falsos declarantes, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que trabaja, y a continuación se procederá con su declaración.

e) Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con la litis, que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo o lleven implícita la contestación.

Cabe recordar que conforme al artículo 781 de la Ley de la materia, aunque inobservable en la práctica, las partes pueden libremente interrogar y hacerse mutuamente las preguntas que estimen pertinentes.

f) Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, podrá examinar directamente al testigo. Para el mejor esclarecimiento de la verdad.

g) Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente, para su correcta apreciación.

h) Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, en todo caso la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven implícita. Es indispensable este requisito, ya que debe negarse valor probatorio a los testigos que no manifiesten los motivos y razones por los cuales tuvieron conocimiento de los hechos sobre los que dispusieron.

i) El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la mantengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, será leída por el funcionario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse el acta en la sustancia, ni en la redacción.

III. **Desahogo de la prueba pericial.** En el desahogo de la prueba pericial se observará lo siguiente:

a) Cada parte presentará personalmente a su perito en la audiencia señalada para tal efecto, salvo que se trate del perito del trabajador.

b) Los peritos, previa identificación, protestarán desempeñar su cargo con apego a la Ley Federal del Trabajo e inmediatamente rendirán su dictamen, a menos que por causa justificada soliciten nueva fecha para rendirlo.

c) La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo que el perito del trabajador designado oficialmente no asistiese, en cuyo caso la Junta señalará nueva fecha y dictará las medidas de apremio necesarias para asegurar su concurrencia.

d) Las partes y los miembros de la Junta podrán formular a los peritos las preguntas que juzguen convenientes.

e) En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará perito tercero en discordia.

El perito tercero designado por la Junta, deberá excusarse dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de su nombramiento, cuando concurra alguna de las causas que le impidan legalmente desempeñar con imparcialidad su actividad. La Junta calificará sin mayor trámite la excusa y, declarada procedente, nombrará nuevo perito, en beneficio de la paridad procesal.

IV. Desahogo de la prueba de inspección. El desahogo de esta probanza deberá ajustarse a los requisitos siguientes:

a) El actuario para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta.

b) Requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse.

c) Las partes y sus apoderados podrán concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes.

d) De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan, la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.

V. Desahogo de la presuncional. El artículo 834 de la Ley Federal del Trabajo establece que: “Las partes, al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella”. Resulta intrascendente este requisito

que impone la Ley Federal del Trabajo al oferente de la prueba; ya que de no haberse admitido por no estar ofrecida conforme a derecho, no revela al juzgador la obligación de analizar la litis planteada, las pruebas ofrecidas y desahogadas en el procedimiento, dictando su resolución debidamente fundada y motivada.

Confesional (del titular y del trabajador).

Conforme a la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, debe entenderse por confesión el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes, de los hechos que le son propios o que tiene obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican (Apéndice 1975, Quinta Parte, página 40).

De la definición anterior se infiere lo siguiente:

- a) La confesional es una prueba en contra de quien se desahoga y en favor de quien la formula, respecto de los hechos litigiosos que le perjudiquen.
- b) De la declaración del confesante sólo debe considerarse aquella que beneficia a la contraria.
- c) Debe efectuarse dentro del proceso, para otorgarle validez.

Es un acto procesal personalísimo y, por consiguiente, sólo puede rendirla quien tiene capacidad para actuar en juicio de manera personal o en representación de una de las partes; luego entonces para su eficacia probatoria se requiere la concurrencia de los siguientes elementos:

- a) La capacidad del confesante (elemento subjetivo).
- b) El objeto de la confesión (elemento material).
- c) La voluntad de quien la presta (elemento internacional).
- d) Formalidades legales (requisitos jurídicos).

Cabe agregar que la Ley Federal del Trabajo no define a la prueba confesional, únicamente establece la forma de su ofrecimiento y desahogo, al indicar: cada parte podrá solicitar se cite a la contraparte para que concurra a absolver posiciones. Tratándose de personas morales la confesional deberá desahogarse por conducto de su representante legal o apoderado que tenga expresamente facultades de articular y absolver posiciones. En personas físicas la prueba puede desahogarse personalmente.

Como una excepción a la regla anterior, el artículo 787 de la Ley de la materia regula la confesional para hechos propios al establecer: “Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos”.

La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de su apoderado, apercibiéndolos que de no concurrir el día y hora señalados, se es tendrá por confesos fictamente de las posiciones que se les articulen, lo anterior de conformidad con lo que manifiesta el artículo 788 de la Ley Federal del Trabajo.

Evidentemente, cuando las partes sean citadas para absolver posiciones podrán ser notificadas personalmente o por conducto de su apoderado. Tratándose de la confesional para hechos propios, la citación deberá ser personal, por carecer de interés directo en el juicio; y, consecuentemente, es improcedente la citación por conducto del apoderado de la empresa por no ser representante en lo personal.

Por otra parte, cuando la persona citada para absolver posiciones no concurra a la audiencia respectiva, se hará efectivo el apercibimiento ordenado en autos declarándola confesa fictamente de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

Lo anterior presupone que el absolvente se encuentra debidamente notificado, imponiéndole en autos los apercibimientos respectivos, de lo contrario, será improcedente la sanción mencionada. La Junta de oficio regularizará el procedimiento acorde con la garantía de audiencia y legalidad.

Por otra parte, el desahogo de la confesional requiere necesariamente de la presencia del oferente de la prueba, ya que antes su inasistencia se declarará desierta esta probanza, por la imposibilidad física de articular las posiciones.

Para que la confesión ficta de una de las partes tenga valor probatorio en materia laboral, es menester que no se encuentre en contradicción con alguna otra prueba o hechos fehacientes que consten en autos, ya que estas circunstancias, por sí mismas, destruyen la presunción de ser ciertos los hechos manifestados por las mismas, es decir, admite prueba en contrario.

Si bien es cierto que la confesional puede decidir una controversia, haciendo innecesario el estudio o valoración de las demás pruebas, es importante que se encuentre perfectamente referida en los términos de la litis planteada, que sea clara o expresa; de lo contrario, para obtener la verdad deberá relacionarse con todas las constancias de autos a efecto de establecer una confrontación de los elementos de convicción resolviendo con base en la conclusión general y sus alcances concretos.

De igual manera, es importante indicar que en cuanto a las posiciones que se realizan dentro de la probanza en cuestión, éstas constituyen técnicamente

afirmaciones categóricas que el articulante formula al absolvente para que éste conteste si son ciertas o falsas y deben reunir las características siguientes:

- a) Tener relación con los hechos controvertidos o la litis planteada.
- b) Articularse en términos claros y precisos, procurando que cada una no contenga más de un hecho.
- c) No deben ser insidiosas, entendiendo por tales las que se dirijan a ofuscar la inteligencia del absolvente, con objeto de tener una confesión contraria a la verdad.
- d) No deben ser inútiles o que versen sobre hechos confesados por las partes o que no exista controversia sobre los hechos alegados en el juicio.

Documentales (públicas y privadas).

El Diccionario de Derecho Privado, consigna que el vocablo documento “...proviene del latín *documentum de doceo*, es, enseñar. Y sigue diciendo, documento es un escrito con que se prueba, acredita o hace constar alguna cosa”.¹⁷

La Ley Federal del Trabajo distingue entre documento público o privado. El artículo 795 dice: “Son documentos públicos aquéllos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones”. Y el siguiente precepto afirma que son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas en el artículo anteriormente transcrito.

El oferente de la prueba documental, desde el momento mismo de su ofrecimiento, debe exhibir el documento en original y copia simple o fotocopia. Y para su perfeccionamiento pueda ofrecer la ratificación de firma o huella digital y

¹⁷ *Diccionario de Derecho Privado*, Tomo I, Editorial Labor, S.A., Barcelona, España, 1982, pág. 1613.

compulsa o cotejo con su original, señalando el lugar donde éste se encuentre. Si el documento proviene de un tercero ajeno a juicio, por criterio de la Suprema Corte de Justicia se equipara una prueba testimonial, y al momento de su ratificación la contraparte podrá formular preguntas en relación con los hechos que contiene el documento.

Si el documento está redactado en idioma extranjero deberá acompañarse de su traducción sin perjuicio de que la Junta de oficio nombre traductor oficial; pero sólo harán fe en juicio si están debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares en los términos de las leyes relativas.

En cambio los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización, lo anterior de conformidad con lo que establece el artículo 795.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del 1º de mayo de 1980, impusieron al patrón la obligación de exhibir en juicio los documentos que regulan la relación laboral con sus trabajadores y en el artículo 805 de la ley de la materia establece la presunción *juris tantum*, que de no exhibirlos se le tendrán por ciertos los hechos que el trabajador expresa en su demanda, imponiéndose la carga adicional de probar que no lleva los referidos documentos, para que le acarree perjuicio su no exhibición. Los documentos que debe conservar el patrón para exhibir en juicio son:

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o recibos de pagos de salarios;

- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo.
- IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley, y
- V. Las demás que señalen las leyes.

Con el evidente ánimo de clarificar los criterios sobre la autenticidad, eficacia y valor probatorio de los documentos, el legislador en las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo introdujo en la ley el artículo 802, consignando en él nuevas reglas que la ley anterior no contemplaba, lo que viene a ser un adelanto legislativo. El precepto en mención dispone: “Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe. Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito la firma o huella digital que son idóneas, para identificar a la persona que suscribe. La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital excepto en los casos en el que el contenido no se reputa proveniente del actor, circunstancia que debe justificarse con prueba idónea y de acuerdo con lo señalado en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Con la misma finalidad del artículo anterior, el legislador introdujo el nuevo artículo 812, que dice: “Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas ante la autoridad que expidió el documento. Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas y se manifestaron conforme con ellas”.

Pericial.

Cuando la apreciación de un hecho controvertido requiera de la observación especial, obtenida por el estudio de una materia específica, o simplemente por la

experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión u oficio, surge en el proceso la necesidad de la prueba pericial. Luego entonces, la existencia de la prueba en cuestión, está relacionada con el carácter técnico o científico de las cuestiones que conforman el conflicto.

Cabe agregar que la prueba pericial exige el concurso técnico en la materia que así lo amerite. Las partes podrán proponer un perito común o designar a quien estimen conveniente y, en caso de discrepancia de los dictámenes rendidos, el tribunal nombrará perito tercero en discordia.

El maestro Alberto Trueba Urbina menciona que "...se denomina perito a la persona versada en alguna ciencia o arte, que pueda ilustrar al tribunal sobre algún aspecto de la controversia".¹⁸

La prueba pericial, en consecuencia, versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, tendiente a acurar los hechos debatidos en el procedimiento.

Ahora bien, es menester señalar que la prueba pericial se caracteriza por lo siguiente:

- a) Que la persona designada como perito sea técnico o experto en la materia sobre la cual dictaminará.
- b) Que el peritaje sea ordenado por el tribunal.
- c) Que el hecho objeto del dictamen requiera de conocimientos técnicos o especializados.
- d) Que la prueba pericial la propongan las partes, una de ellas o el propio tribunal, formulando el cuestionario para su trabajo.

De lo anterior se infiere que los peritos deben tener conocimiento en la ciencia o arte, sobre la cual deberá versar su dictamen. Constituye una novedad

¹⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. *Tratado teórico y práctico del Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1980, pág. 418.

en la Ley Federal del Trabajo reformada, el hecho de que si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, en la Ley de Profesiones los peritos deberán acreditar debidamente esta circunstancia a efecto de evitar que falsos peritos dictaminen en el juicio; en caso contrario, deberán justificar sus experiencias sobre el particular, lo cual resulta subjetivo.

Asimismo, la prueba pericial deberá ofrecerse indicando con claridad la materia sobre la que deba desarrollarse y exhibiendo el cuestionario respectivo con copia para cada una de las partes.

Del artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que no es necesario proporcionar el nombre del perito en el momento del ofrecimiento de la prueba, sino que deberá presentarse a aceptar y protestar el cargo en la audiencia de desahogo. Sin embargo, constituye un requisito esencial de admisión de la prueba pericial, exhibir el interrogatorio sobre el cual deberá practicarse, puesto que todas las pruebas deberán ofrecerse acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo.

De igual manera, encontramos que la Junta nombrará de oficio a los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- I. Si no se hiciera nombramiento de perito.
- II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen.
- III. Cuando el trabajador lo solicite, sin comprobarlo, por no estar en posibilidad económica de cubrir los honorarios correspondientes.

Lo anterior debe considerarse como una medida proteccionista de la clase trabajadora.

Inspección.

Una de las definiciones que consideramos más acertada, sobre la prueba de inspección nos la da Francisco Córdova Romero cuando dice: “La inspección judicial es el acto procesal en virtud del cual el juez personalmente, conoce personas, actos, cosas y animales materia del proceso”¹⁹.

Esta prueba se reglamente por primera vez en forma amplia a partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980. En efecto, el artículo 827 establece que el oferente de la prueba deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- I.** Precisar el objeto materia de la prueba;
- II.** Indicar el lugar donde deba practicarse;
- III.** Señalar los periodos que abarcará;
- IV.** Precisar los objetos o documentos que deban ser examinados”.

Una vez admitida la prueba por la Junta, señalará día hora y lugar para su desahogo, y en su caso comisionará al actuario para que lleve a cabo el acto. Si los objetos o documentos obran en poder de una de las partes, los apercibirá que de no exhibirlos se tendrá por ciertos presuntivamente los hechos que se pretenden probar. Y si están en poder de tercero ajeno a las partes, lo apercibirá de aplicarle los medios de apremio que señala la ley, y si se niega a mostrarlos, lo anterior de conformidad con lo que manifiestan los artículos 783 y 828 de la Ley Federal del Trabajo.

Si el desahogo de la inspección es ante la propia Junta, otra autoridad exhortada, o la lleve a cabo el actuario, en la diligencia correspondiente, deberán observarse las reglas que señala el numeral 829 de la ley laboral antes referida, y que son:

¹⁹ CORDOVA ROMERO, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª ed., Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 2003, pág. 114.

I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta;

II. El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;

III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes, y

IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos”.

En relación con la prueba de inspección judicial, cabe comentar que algunas autoridades laborales invocando lo dispuesto por el artículo 804 de la ley de la materia han desechado la prueba de inspección de documentos a la parte patronal, sosteniendo el criterio que debe forzosa y necesariamente ofrecerse la prueba documental, apoyándose en el enunciado del precepto en cuestión, que dice lo siguiente: “El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan...”. Y señala los contratos de trabajo, nóminas, tarjetas de asistencia, etc.

Al respecto, creemos que este criterio es totalmente errado, pues está haciendo nugatoria totalmente la prueba de inspección para el patrón, cuando más bien el artículo 804 es complementario a la inspección judicial sobre todo cuando la ofrece el trabajador, ya que le impone a la case patronal la carga de llevar los documentos convencionales que se refieren al control de la relación laboral con sus trabajadores, o la obligación de probar en juicio que no llevó tales documentos, estableciendo a favor de la clase obrera la presunción de ser ciertos los hechos que pretende probar con la inspección, ante la no exhibición de los referidos documentos. Además, el patrón demandado está en todo su derecho de aportar en juicio todos los elementos que contribuyan al esclarecimiento de la

verdad, bien en vía de documental o por medio de la inspección, precisamente porque la ley le da expresamente ese derecho, al reglamentar la referida prueba de inspección judicial, ya que lo que importa no es el documento en su aspecto formal, sino el contenido del mismo.

Presuncional legal y humana e instrumental de actuaciones

La presuncional es un auténtico medio probatorio que regula por primera vez el legislador de 1980, ya que con anterioridad se había venido tomando en cuenta por los tribunales laborales aunque no existiese ninguna regulación expresa sobre la prueba en cuestión, sin embargo se ha cuestionado, si realmente la presuncional es una prueba o no, precisamente porque las Juntas están obligadas a tomar en cuenta todas las actuaciones del expediente y al momento de dictar el laudo deben de llevar a cabo los razonamientos lógico-jurídicos en que los fundamentan; de cualquier manera, precisa señalar que el artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo establece: “Presunción es la consecuencia que la ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido”.

Así entonces, hay presunción legal cuando la ley la establece expresamente, hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella. El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que lo funda. Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario.

Por otra parte, en lo que hace a la instrumental de actuaciones encontramos que este medio probatorio, según el artículo 776, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, lo define el diverso 835 diciendo: “La instrumental es el

conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio”. Y el siguiente precepto dispone: “La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio”. Por lo anterior podemos advertir que aunque es de reconocerse el esfuerzo del legislador, ya que la ley anterior no decía nada al respecto, no estamos frente a una auténtica prueba en la que las partes tengan que cumplir con los requisitos de preparación, ofrecimiento y desahogo como las pruebas confesional, testimonial, pericial, etc.

Desahogo de las testimoniales.

En el desahogo de la prueba testimonial se observará lo siguiente:

a) El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo que esté imposibilitado físicamente a presentarlos, y la Junta procederá a recibir su testimonio.

b) El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo soliciten las partes, y si no pueden hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá un término de tres días para tal efecto (interrumpe el anterior criterio del Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, que establecía la falta de fundamento legal para exigirles a los testigos su identificación), ya que por seguridad jurídica los testigos deben ser las mismas personas que fueron ofrecidas por las partes.

En caso de que el testigo no se identifique de manera alguna, ante la falta de fundamento, es ilegal e improcedente la deserción de la prueba; sin embargo, la Junta en su valoración del laudo debe restar validez a una probanza incierta.

c) Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueron ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de la Ley (tratándose de testimonial por exhorto

o de funcionario público), el aislamiento de los testigos impide que se trasmita la declaración.

d) Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con la verdad y de advertirle de las penas en que incurren los falsos declarantes, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que trabaja, y a continuación se procederá con su declaración.

e) Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con la litis, que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo o lleven implícita la contestación.

Cabe recordar que conforme al artículo 781 de la Ley de la materia, aunque inobservable en la práctica, las partes pueden libremente interrogar y hacerse mutuamente las preguntas que estimen pertinentes.

f) Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, podrá examinar directamente al testigo. Para el mejor esclarecimiento de la verdad.

g) Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente, para su correcta apreciación.

h) Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, en todo caso la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven implícita. Es indispensable este requisito, ya que debe negarse valor probatorio a los testigos que no manifiesten los motivos y razones por las cuales tuvieron conocimiento de los hechos sobre los que depusieron.

i) El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o

firmar la declaración, será leída por el funcionario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse el acta en la sustancia, ni en la redacción.

7. Alegatos.

Esta etapa es muy sencilla y pobre en cuanto al procedimiento ya que la propia ley en su artículo 884, fracción IV solo menciona desahogadas las pruebas, que las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos.

De lo anterior notamos a simple vista que a diferencia de los demás eventos que se suscitan dentro de este procedimiento laboral no hay ninguna manifestación al respecto sobre si se formulan o no, si existe algún tipo de perjuicio o qué beneficios se tienen si se formulan o simplemente si se renuncia a su formulación, tampoco manifiestan como deben de hacerse o si existe alguna formalidad para su descripción.

Como comentario personal y sin el peligro de crear más lagunas dentro de la Ley Federal del Trabajo, si se puede realizar una reforma correcta a esta fracción, ya que si no se tuviera importancia esta etapa simplemente desde un principio en el cual se originó y se establecieron las bases del procedimiento laboral, simplemente no se hubiera creado la etapa como tal de alegatos, ahora bien si tomamos en cuenta la importancia de *los* alegatos, nos podemos dar cuenta que dentro de todo el procedimiento y en virtud de que el mismo es eminentemente oral no se hace otra cosa que alegar a favor del trabajador o del patrón durante todo el procedimiento.

Ahora bien si tomamos también en consideración que la omisión de los alegatos por parte de la autoridad no es violatorio de garantías individuales, también defendemos la postura de que el hecho de formularlos y de que si sean tomados en cuenta es jurídicamente que las partes puedan hacerle ver a la autoridad de una forma más concreta el resultado del juicio apoyando en que los

alegatos se formularán en términos de lo que se logro acreditar por cada una de las partes y no en los errores en que hubieran incurrido, además de que en ocasiones principalmente por el grosor del expediente en el que se actúa suele ser muy voluminoso lo que traería como consecuencia una resolución fuera de lo que se pudiera acreditar en el juicio y si a eso le agregamos la carga de labores que tiene la Junta como autoridad pues si resulta muy difícil que la *autoridad* en muchas ocasiones estudie a conciencia un expediente para que emita un laudo apegado a derecho independientemente de que sea absolutorio o condenatorio.

Así tenemos que el objetivo es muy concreto y seria hacerle ver a la autoridad lo que uno como parte del juicio logro acreditar y la finalidad también seria muy concreta y que es que con lo que cada parte logró acreditar se emitiera una resolución apegada a derecho, sin tratar de inducir a la Junta dolosamente a que únicamente determine el resultado de un juicio por medio de los alegatos.

8. Proyecto de dictamen.

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, Dictamen, es la “opinión y juicio que forma o emite de una cosa”.²⁰ Está acepción coincide con el sentido procesal que se utiliza en nuestra materia, pues al respecto la Ley Federal del Trabajo 1931, vigente hasta el 30 de abril de 1970, en su artículo 1931, vigente hasta 30 de abril de 1970, en su artículo 536, se refería al dictamen como la opinión, sustentada por el auxiliar.

Sin embargo, el artículo 885, de la Ley Federal del Trabajo vigente, establece que el dictamen tiene el carácter de proyecto de resolución en forma de laudo, y que precisamente a partir del citado precepto legal hasta el diverso 890, de dicho ordenamiento, regulan dentro del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo relativo a la etapa correspondiente al proyecto de

²⁰ Cfr. BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México, p. 78

resolución, así como a la forma y requisitos que deben seguirse para que los integrantes de las Juntas los eleven a la categoría de laudo.

Por su parte Roberto Baéz Martínez, define al dictamen como “el acto jurídico consumatorio de una etapa en el procedimiento de trabajo (instituida por la ley y, por lo mismo, necesaria), que consiste en el proyecto o proposición que por escrito conforme a reglas sustantivas y rituarías somete el Auxiliar de la Junta a los miembros que la integran, con la finalidad de que tengan un conocimiento cierto del negocio y punto de partida para el análisis y valoración de las pruebas y otras consideraciones y de los puntos resolutivos que deberán contener el laudo; y así pueden votar libremente y de acuerdo con su criterio.

Ahora bien, el proyecto de resolución o dictamen, de acuerdo al artículo 885, de la Ley Federal del Trabajo, debe contener los siguientes requisitos:

“I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvención y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

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

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

V. Los puntos resolutivos.”

Las tres primeras fracciones, son conocidas en el dictamen como la parte de los Resultandos, la fracción IV, corresponde a la parte de los Considerandos, y la última fracción, se refiere a los Resolutivos, en los cuales se determina la conclusión a que se llegó en el juicio, esto es, si las pretensiones del actor son fundadas y probadas, o por el contrario, si resultaron procedentes las defensas y las excepciones interpuestas por el demandado.

Del proyecto de resolución en forma de laudo, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta para que puedan percatarse del sentido que se propone y pueden formular las observaciones y objeciones que estimen pertinentes y si lo consideran necesario, a fin de esclarecer la verdad de los hechos, podrán ordenar diligencias para mejor proveer, lo que deberá acontecer dentro de los cinco días siguientes al que recibieron el proyecto. Asimismo, pueden solicitar dentro del término señalado, se desahoguen diligencias que no se desahogaron por causa ajena a las partes, en este caso, la Junta dentro de los ocho días siguientes, señalará día y hora para la práctica de las diligencias respectivas.

Una vez transcurrido el término de 5 días que tienen los integrantes de la Junta, para que puedan formular las observaciones y objeciones que estimen pertinentes respecto al proyecto, o en su caso, desahogadas las diligencias que hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citará a los integrantes de la misma (Capital y Trabajo), para la discusión y votación del asunto, la cual se realiza sesión de Junta, dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas, de acuerdo con lo siguiente:

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

- 2) Con el resultado de las diligencias practicadas, el presidente pondrá a discusión el negocio.

- 3) Una vez terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado.

Si el proyecto es aprobado, sin adiciones ni modificaciones, o votos particulares de los representantes, el mismo se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. En el caso, de que no fuera así, y se realicen modificaciones o adiciones al proyecto, 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.

Lo anterior significa que constituyen formalidades esenciales del procedimiento laboral, todo lo relativo tanto a la preparación del asunto para su discusión, como lo relativo a la votación en sí, toda vez que es en ese período donde los integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene a su alcance los elementos de conocimiento del negocio para posteriormente esta en aptitud de expresar las razones y fundamentos que pudieran informar el sentido del fallo, por lo que si no se da cumplimiento a cualquiera de los requisitos a que se contraen los artículos del 885 al 890, de la Ley Federal del Trabajo, ello implica necesariamente violación a las normas del procedimiento, que posteriormente puede ser combatido en amparo, en virtud de que tal situación se traduce en transgresión a las garantías individuales de las partes.

9. Laudo.

Así también tenemos que por último una de las partes más importantes dentro del procedimiento y a lo que se le denominaría como resultado final del juicio es el Laudo. Para empezar a abordar este tema primeramente el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo establece que deberá existir un proyecto de resolución el cual contendrá; un extracto de la demanda y de la con/estación, réplica y contra réplica, y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma, también el señalamiento de los hechos controvertidos, así como una relación de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados; las consideraciones que

fundadas y motivadas se deriven, en su caso de lo alegado y probado; y los puntos resolutivos.

Cabe hacer mención de que la Ley Federal del Trabajo, establece que el proyecto del laudo será formulado por el auxiliar, y de que se entregara una copia a cada uno de los miembros o representantes de la Junta, aclarando que en esta fase del procedimiento puede darse el caso que los representantes que integran la Junta, dentro de *los cinco* días siguientes al de *haber recibido la copia* del *dictamen soliciten el* desahogo de pruebas en virtud de que no se desahogaron por causas no imputables a las partes; y su recepción deberá ser dentro de un *término* de ocho días tal y como lo establece el artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo.

Concluido lo anterior el Presidente de la Junta fijará hora y fecha dentro de los diez días, siguientes para llevar a cabo la audiencia de discusión y votación del laudo.

El artículo 888 de la ley señala que la sesión en donde se ponga a discusión y votación el proyecto del laudo, se desarrollará conforme a las siguientes normas: Se dará lectura a1 proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones alegadas por las partes; el Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente *declarará* el resultado *final*, Si el proyecto de *resolución* fuera aprobado, *sin* adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. Si al proyecto se le hicieren modificaciones o adiciones, se ordenará al Secretario que de Inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado.

En este caso el resultado se hará constar en acta como lo establece el artículo 889 de la Ley Federal del Trabajo.

Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y una vez recabadas, turnará el expediente al Actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes como lo establece el artículo 890 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien tenemos que conforme a lo dispuesto por el artículo 840 de la Ley, el Laudo deberá contener varios requisitos como son lugar, fecha y Junta que lo pronuncie; nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; un extracto de la demanda y de su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta; extracto de los alegatos; las razones legales o de equidad; la Jurisprudencia y equidad que le sirva de fundamento; y los puntos resolutivos.

Por disposición expresa de la ley los Tribunales del Trabajo al momento de pronunciar el laudo deben cumplir con las normas siguientes: los laudos se dictarán a verdad sabida, buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoye conforme artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo. Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes, en la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio *oportunamente* de acuerdo al artículo 842, cuando se trate de prestaciones económicas, en el laudo se determinará el salario que sirva de base a la condena: cuantificándose del importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuáles deberá cumplirse con la resolución.

Por último tenemos que el objetivo del laudo en primer término es el estudio a conciencia de todas las etapas del procedimiento así como la valoración de las pruebas en base a lo que cada parte del conflicto mencionó y aportó, en segundo término es que mediante lo que se pudo acreditar en la secuela del procedimiento

la autoridad determine a quien le asiste la razón del derecho, con la finalidad de una aplicación correcta de *las* leyes y en consecuencia la dictaminación congruente y apegada a Derecho de una resolución justa para cada parte.

CAPÍTULO III LOS INCIDENTES

1. Concepto.

En la Ley Federal del Trabajo, el capítulo IX del Título Catorce es aquel que reglamenta los incidentes, los que atendiendo a su influencia en la tramitación, se dividen en:

a) Los que ponen obstáculo al curso de la demanda principal, que se substanciarán dentro del expediente principal, conforme al artículo 761 de la ley de la materia, salvo los casos previstos en la propia legislación y que se refieren a los incidentes de previo y especial pronunciamiento, que contempla el diverso 762 de la ley en comento.

b) Los que no ponen obstáculo a la prosecución de la demanda, que se substanciarán dentro del expediente principal y que se resolverá en el momento de analizarse el fondo, es decir, en el laudo, como es el caso de los incidentes de tachas.

En el primer caso se trata de incidentes de previo y especial pronunciamiento que obliga a suspender el juicio en lo sustancial, mientras se tramitan y resuelven por sentencia que no afecta el fondo del negocio.

En el segundo caso, se trata de incidentes que no tienen el carácter de previo y especial pronunciamiento, por lo que aún cuando se promuevan dentro de las etapas de ley, la substanciación y resolución de los mismos debe hacerse hasta después de dictada la resolución, en consecuencia podemos establecer una clasificación de la siguiente forma:

- 1.- Incidentes de Previo y Especial Pronunciamiento: e
- 2.- Incidentes en general.

En el primer supuesto, que son los que se relacionan con nuestro tema, se encuentran aquellos que suspenden el procedimiento, es decir, que impiden que el juicio siga su curso, mientras no se resuelva, por referirse a presupuestos procesales sin los cuales el proceso no puede ser válido y que se resuelven por sentencia interlocutoria que no puede afectar el fallo del juicio y que únicamente a ellos concierne y no por la definitividad en que se deciden las cuestiones litigiosas.

La Ley Federal del Trabajo en la actualidad no intenta una clasificación de los incidentes, en general, sino solo de aquellos que por su especial importancia deben tramitarse como de especial pronunciamiento y que específicamente en el artículo 762 de dicho ordenamiento señala.

En el segundo supuesto, en los incidentes en general, por llamarlos de algún modo, se encuentran todos aquellos que se presentan en la materia procesal laboral, siendo estos los siguientes:

- 1.- Declaración de inexistencia e imputabilidad de huelga.
- 2.- Calificación de huelga.
- 3.- Declaración de patrón sustituto.
- 4.- Ejecución de Fianzas.
- 5.- Liquidación.
- 6.- Responsabilidad Patronal.
- 7.- Liquidación de cumplimiento de laudo.
- 8.- Caducidad.
- 9.- Tachas a los testigos, etcétera.

Los incidentes generales representan todas aquellas incidencias que pueden presentarse en el procedimiento laboral que se tramita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los cuales se deben extraer aquellos que se consideran de previo y especial pronunciamiento, dados los efectos y

consecuencias que en un momento determinado pueden producir para la continuación de la secuela procesal.

Sobre este tipo de incidentes cabe señalar que se busca no suspender el procedimiento, pues atendiendo a su naturaleza no afectan el fondo del litigio, por ejemplo el incidente de declaración de inexistencia de huelga, que se suscita en la tramitación de un conflicto colectivo, existiendo también en los conflictos individuales, por ejemplo, el incidente de sustitución patronal, responsabilidad del patrón, ejecución de fianzas, liquidación del cumplimiento de un laudo, tacha de los testigos, etcétera; de esta manera podemos concluir que el procedimiento laboral tiene incidentes que en general son resueltos en su mayoría en la misma audiencia o diligencia, siempre escuchando a las partes para dar cumplimiento al artículo 14 de la Constitución General, en el que se consagra la garantía de audiencia: en este tipo de incidentes se busca la formalidad y continuidad del proceso para no ser afectado el laudo, donde se resuelve el asunto principal.

2. Incidentes de previo y especial pronunciamiento en la legislación laboral.

Es importante decir que dentro del concepto de previo, se entiende toda cuestión para resolver antes de continuar con el procedimiento, jurídicamente se pretende el depuramiento de algunas causas legales en cuanto a la forma del proceso, sin entrar al fondo de la acción, lo cual no afecta lo principal del litigio, ni sus accesorios, sino la forma del procedimiento, de otra manera la falta de estudio de las formas esenciales trae como consecuencia el resultado de un laudo equivocado, no en la pretensión de la acción, sino en la forma del procedimiento en una primera instancia, es por eso que al suspender el mismo se afecta en tiempo la resolución de la acción al interponer un incidente de previo y especial pronunciamiento, de ahí la idea del legislador en cuanto a lo previo; la substanciación por el órgano jurisdiccional de todo aquello que afecte el futuro en la etapa procesal y su solución a través de la vía incidental antes de entrar al procedimiento.

En cuanto a los incidentes en su clasificación de especial, es importante el concepto proveniente del legislador por diferenciar la existencia de varios tipos de incidentes según avanza el procedimiento, ya que no todos tienen la misma importancia jurídica en el proceso, como consecuencia una resolución inmediata por la autoridad y estando presentes las partes beneficiando a las acciones reclamadas en los conflictos individuales en las relaciones laborales.

La clasificación de especial es de acuerdo a la importancia de cada incidente, así, se entiende el planteamiento del legislador del concepto de personalidad, por ser una de las bases fundamentales del derecho de demandar una acción u oponerse a la pretensión, se debe estar legitimado ante la autoridad jurisdiccional, debiendo desde ahora diferenciar la personalidad de la legitimación, siendo que la primera es la facultad de comparecer a juicio por un mandato en nombre y representación de una persona física o moral y, la segunda, es la capacidad de ejercer un derecho que puede ser de manera activa o pasiva, en el primer caso, para el que demanda y en el segundo, para el demandado, debiendo en ambos casos acreditar su personalidad.

Para poner en funcionamiento al órgano jurisdiccional, no basta tener el derecho de ejercer una acción o estar legitimado, sino también se debe ver ante quién se puede demandar una pretensión para ser obligatoria, por ello es importante el órgano jurisdiccional y su competencia, teniendo en cuenta que en materia laboral la competencia puede darse por territorio tratándose de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje que se encuentran en las entidades federativas y por materia tratándose de las Juntas Especiales que se encuentran en el Distrito Federal.

El incidente de nulidad se puede originar a partir del emplazamiento, que se realiza a través de la notificación que debe contener los requisitos que establecen los preceptos constitucionales y aquellos a que se refiere la Ley Federal del Trabajo en su artículo 743, ya que de lo contrario se da origen a la nulidad de

actuaciones que debe ser reclamado mediante el incidente respectivo, cuya finalidad es dejar sin efecto dicha actuación, en el que al comparecer las partes deberán acreditar su personalidad por ser la base en un litigio.

Cabe señalar que es importante tener presentes los anteriores conceptos por ser fundamentales en el derecho procesal y aplicados a los problemas surgidos en los conflictos obrero patronales, la parte demandada siempre busca retardar su obligación y hasta desconocer los derechos del actor oponiendo excepciones y defensas contribuyendo la ley al dar otros instrumentos, así se tiene a los incidentes y siendo de especial pronunciamiento se obtiene el beneficio por llevar consigo la suspensión del procedimiento.

Los otros incidentes de previo y especial pronunciamiento son: los de acumulación y excusas, los cuales, sin demeritarlos, se pueden considerar de menor trascendencia, en tanto que se pueden resolver en el menor tiempo posible, ya que aun cuando por tratarse de incidentes de previo y especial pronunciamiento traen la consecuencia de suspender el procedimiento, pero su substanciación sería de una forma pronta; así sería el de acumulación, por tratarse de constancias de autos, al interponerse se debe exigir que las constancias que se exhiban sean en copia certificada, en virtud de que se trata de actuaciones de otro juicio y que, en su caso, existen con anterioridad; por lo que al momento de presentarse en el incidente, deberían ser valoradas con el carácter de documentales públicas con valor pleno dada su propia naturaleza.

Existen incidentes fundamentales para el procedimiento y otros que no cambian el curso del asunto, es el caso de las excusas, donde los integrantes del órgano jurisdiccional son los que deben declarar si existe algún interés jurídico, esto es, al momento de conocer del asunto o negocio a su cargo para su estudio, siendo un incidente de previo y especial pronunciamiento, para que exista la declaración de la autoridad es necesario suspender el procedimiento para después continuarlo.

Cabe señalar que el objetivo de los incidentes en cita, es dar una solución a la cuestión accesoria que en él se plantea, antes de continuar el procedimiento; por esta razón, por pronunciamiento, se entiende la resolución dictada por la autoridad jurisdiccional en la vía incidental, sin entrar al estudio de la pretensión de la acción, la cual se debe estudiar con todos sus elementos necesarios y dar resolución dentro del procedimiento, teniendo en cuenta la existencia de incidentes de tipo general que surgen en el desarrollo de las etapas procesales a través de su avance, mismos que no afectan directamente el procedimiento, ya que no lo suspenden.

Recapitulando, se puede decir que los incidentes de previo y especial pronunciamiento, son aquellos que impiden que el juicio siga su curso normal mientras no se resuelven, ya que se refieren a cuestiones o presupuestos procesales sin los que el proceso no puede continuar: sin embargo, la legislación laboral establece principios de prontitud procesal, a efecto de que no constituyan una larga paralización de la actividad jurisdiccional particularmente, teniendo tal carácter los siguientes:

- A.- Nulidad;
- B - Competencia;
- C.- Personalidad;
- D.- Acumulación y
- E.- Excusas

3. Trámite.

Cuando se promueva un incidente en audiencia o diligencia, se sustanciará y se resolverá de plano oyendo a las partes, debiendo continuar el procedimiento de inmediato.

Tratándose de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá lo conducente (artículo 763).

Aunado al principio de concentración en el proceso laboral, los incidentes que no tienen señalado trámite especial se resolverán de plano oyendo a las partes, es decir respetando la garantía de audiencia (artículo 765).

a) Personalidad.

1. Aspectos generales dentro del procedimiento laboral.

Como se precisó, la personalidad constituye un elemento fundamental y formal de la controversia y dada su relevancia se deben seguir los lineamientos establecidos en el artículo 692 así como los demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, en donde se prevé que las partes podrán comparecer a juicio de forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Sobre este tema, el maestro Juan B. Climent Beltrán, refiere que la llamada personalidad de los representantes apoderados, es en realidad un problema de personería, es decir, la calidad procesal para actuar en juicio a nombre de una persona física o de una persona moral.¹

Por su parte, el doctor Ignacio Burgoa Orihuela escribe que éste, no es la facultad o aptitud de comparecer por sí mismo, ni se identifica con la legitimación activa o pasiva, sino que entraña la cualidad reconocida por el juzgador a un sujeto que actúe en un procedimiento eficazmente, pero con independencia del resultado de su actuación.

A decir del autor, tener personalidad en un negocio judicial, entraña estar en condiciones de desplegar una conducta procesal dentro de él. Desde este punto de vista, la personalidad es un concepto opuesto al de "ser extraño o ajeno" a un

¹ Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia, Edit. Esfinge, México, 2000, p. 394

juicio determinado. Así, la personalidad puede existir originariamente o por modo derivado.

El primer caso comprende el sujeto que por sí mismo desempeña su capacidad de ejercicio al comparecer en juicio esté o no legitimado activa o pasivamente, en el segundo, la persona que la ostenta no actúa por su propio derecho, sino como representante legal o convencional de cualquiera de las partes procesales, independientemente de la legitimación activa o pasiva de estas.²

En materia procesal se considera a la personalidad desde dos puntos de vista; al primero, que deriva de lo antes expuesto y que es requisito para poder ser parte en un proceso o bien para ser tercero y, el segundo, consistente en la capacidad procesal que la ley reconoce para ejercer el derecho de acción procesal como parte formal sea o no material.

Así tenemos que la capacidad procesal se caracteriza por facultar a una persona para realizar actos procesales a nombre propio o bien a nombre de otra persona, manifestándose esta capacidad en tres formas:

- 1.- De autorización.- La cual se agota en una sola actuación.
- 2.- De asistencia.- Cuya finalidad es integrar la capacidad de la parte, teniéndose facultades tan sólo en lo que a la integración de la propia personalidad se refiere.
- 3.- De representación, la que subsistente durante todo el proceso.

Bajo este contexto, en los casos en que alguna de las partes falte a alguno de los elementos que integran la personalidad, la contraparte podrá denunciar tal irregularidad a través del incidente de falta de personalidad, con el cual se denuncia ante la autoridad responsable o competente, que dicha persona carece

² BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo, Edit. Porrúa, México, p. 338

de la calidad necesaria para comparecer a juicio, o sea, que no tiene capacidad procesal o bien que no acredita su representación procesal.

Ahora bien, cabe decir que las cuestiones relativas a la personalidad, en nuestra materia, se encuentran reguladas en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, donde se establece que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Asimismo, dispone que tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I.- Cuando el compareciente actúa como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

II.- Cuando el apoderado actué como representante de la persona moral deberá de exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III.- Cuando el compareciente actué como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial y carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de quien le otorga el poder esta legalmente autorizado para ello; y

IV.- Los representantes de los Sindicatos acreditaran su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato, es decir la "Toma de nota".

En el primer caso, la ley otorga extrema facilidad a la representación de persona física, bastando simplemente la atestiguación y firma de dos personas más, diversas a las que otorga el poder mediante la carta. En cambio si se actúa como apoderado de una persona moral, se requiere de testimonio notarial, y en otros casos, como en el previsto en la fracción III, se tendrá que comprobar que quien otorga el poder esta legalmente autorizado para ello. Por otro lado, debe

seguirse admitiendo la costumbre procesal consistente en que es posible conferir poder en los escritos que las dirijan a las Junta de Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo a la naturaleza social y antiformalista del proceso del trabajo y el rompimiento del principio de paridad procesal, el artículo 693 de la Ley de la Materia indica:

"Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada."

En cambio cuando se trata del patrón, este se encuentra obligado a acreditar su personalidad en los términos del artículo 692, antes citado.

PERSONALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORA. REQUISITOS QUE DEBE SATISFACER EL TESTIMONIO NOTARIAL RESPECTIVO, TRATÁNDOSE DE SOCIEDADES MERCANTILES. En términos de lo establecido en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, las partes en el juicio pueden comparecer al mismo de manera directa o por conducto de apoderado, señalando en su fracción III que cuando se trate del apoderado de una persona moral, éste podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder, precisándose los requisitos a los que la ley sujeta la validez de ésta última. Ahora bien, ante el vacío legislativo sobre los requisitos que debe cumplir ese testimonio, en el caso de las sociedades mercantiles, debe acudir a lo dispuesto en la Ley General de Sociedades Mercantiles, en específico a su artículo 10, conforme al cual será necesario que el instrumento respectivo conste la denominación o razón social de la sociedad, domicilio, duración, importe del capital social y objeto de la misma, las facultades que conforme a sus estatutos correspondan al órgano que acordó el otorgamiento del poder y, si el poder se otorgare por conducto de una persona distinta a los órganos de representación de la sociedad, deberá quedar acreditado que dicha persona tiene facultades para ello.

Contradicción de tesis 17/2000. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y de Trabajo del Cuarto Circuito y el Tercer Tribuna Colegiado del

Segundo Circuito, ahora Segundo Tribunal Colegiado en Materia Penal. 6 de septiembre del año 2000. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: María Dolores Omaña Ramírez.

Tesis de jurisprudencia 85/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de septiembre del año dos mil.

Por otra parte, e independientemente de las formas contempladas rígidas y flexibles para otorgar la personalidad, la reforma de la Ley (artículo 694), señala que los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los represente en cualquier autoridad del trabajo: la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma: asimismo, la ley laboral establece que el poder que otorgue el trabajador a su representante se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo; esta disposición favorece a los trabajadores y les evita perjuicios derivados de los anteriores criterios formalistas; sin embargo, es indispensable que dicho poder se confiere para demandar y tramitar todo el juicio, incluso para el de amparo, pero por criterio de las Juntas no será así, por lo que hace al desistimiento y recibo de valores, ya que esas facultades competarán, de manera personal únicamente al actor.

El Incidente de Personalidad esta considerando dentro del grupo de los que exigen un previo y especial pronunciamiento, pero que no requiere de la fijación de una audiencia especial, sino que debe resolverse de plano, como regla general, conforme al artículo 765 de la Ley de la materia y no por cuerda separada.

Sirve de apoyo a lo anterior la jurisprudencia 2a./J. 31/2001, sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que resultó de la contradicción de tesis 19/2001-SS, visible en la página 193 del Tomo XIV, Agosto de 2001 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, de rubro y texto siguientes:

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

No obstante lo anterior, existe una excepción en materia de huelga, según el artículo 928 fracción IV, donde se establece que en el período de prehuelga no se admitirá más incidente que el de falla de personalidad; con la particularidad de que el patrón deberá promoverlo en la contestación al escrito de emplazamiento, que debe presentarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, según el artículo 922; y esto es muy importante porque de no hacerlo en esa oportunidad. la excepción resulta extemporánea, y es prácticamente la única sanción que tiene el patrón por no haber contestado el pliego de peticiones, pues los efectos son no tener por aceptado el mismo, a diferencia de la falta de contestación a la demanda en el juicio individual, cuyos efectos son de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo.

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

Puede ser que el actor haya promovido por conducto de su apoderado la excepción, por consiguiente, opuesta por el demandado podría implicar, inclusive, la desestimación de la demanda si el apoderado no exhibe poderes adecuados en los términos del artículo 692, fracción I de la Ley Laboral; sin embargo, la situación más frecuente se plantea en sentido inverso esto es, cuando el demandado sobre todo si es persona moral, comparece por conducto de representante legal y se pone en duda que lo sea verdaderamente. Es evidente que si no acredita tener ese carácter, la condición de las partes en el proceso será totalmente distinta, pues no tendría sentido continuar el procedimiento presumiendo la normalidad si después, al resolver el incidente de falta de personalidad, se llega a la conclusión contraria. El desperdicio de esfuerzos iría en contra del principio de economía procesal.

Expuesto lo anterior, solo resta decir que el incidente de personalidad tiene la finalidad de plantear cualquier irregularidad originada por el incumplimiento de las disposiciones que norman la forma de acreditar la personalidad de las partes en el proceso.

2. Incidente de falta de personalidad.

El incidente de falta de personalidad tiene perfiles distintos de los demás superincidentes. Está considerado en el artículo 762 en el grupo de los que exigen un previo y especial pronunciamiento, pero no requiere de la fijación de una audiencia especial. Quiere decir, que debe resolverse de plano y no por cuerda separada.

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

Puede resultar que el actor haya promovido por conducto de apoderado, la excepción consiguiente, opuesta por el demandado podría implicar, inclusive, la desestimación de la demanda si el apoderado no exhibe poderes adecuados en los términos del artículo 692 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

La situación más frecuente, sin embargo, se plantea en sentido inverso, esto es, cuando el demandado, sobre todo si es persona moral, comparece por conducto de representante legal y se pone en duda que lo sea verdaderamente. Es evidente que si no acredita tener ese carácter, la condición de las partes en el proceso será totalmente distinta. No tendría sentido continuar un procedimiento, presumiendo la normalidad si después, al resolver el incidente de falta de personalidad, se llega a la conclusión contraria.

b) Nulidad.

1. Aspectos generales dentro del procedimiento laboral.

La nulidad es la invalidez de un acto procesal que se ha realizado sin las formalidades que la ley exige para su celebración.

En el campo del derecho, la nulidad aparece como una medida de seguridad jurídica, puesto que con sus efectos se obtiene la invalidez de todos aquellos actos jurídicos procesales que no reúnen los requisitos formales establecidos en la Ley.³

³ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, op. cit. p. 179

Por su parte, el maestro Eduardo Pallares, señala que el acto nulo es aquel que no se realiza de acuerdo con los preceptos que lo rigen, y, por ende, constituyen una violación de la norma jurídica.⁴

Para el maestro Néstor de Buen, es un estado patológico del acto jurídico o, en esta materia del acto jurídico procesal. No impide generalmente que el actor produzca ciertos efectos y en ocasiones, si no es tocado oportunamente el acto afectado de nulidad puede llegar a ser efectivamente válido.⁵

Al respecto el maestro Cipriano Gómez Lara indica que la nulidad es la sanción por la cual la ley priva a un acto jurídico de sus efectos normales cuando en su ejecución no son guardadas las formas prescritas para ello, la función específica de la nulidad no es propiamente asegurar el cumplimiento de las formas, sino de los fines asignados a estas por el legislador.⁶

Asimismo, Alberto Trueba Urbina, sobre el tema señala que las nulidades procesales no son de pleno derecho, sino que deben combatirse por medio de la solicitud de parte interesada, y en último término, las Juntas de oficio pueden hacer la declaración correspondiente.⁷

En general la nulidad deriva de que el acto no haya cumplido alguno o todos los requisitos establecidos por la Ley para su constitución; o por no existir su presupuesto legal, no proceden los efectos jurídicos que debiera producir o solo los produce provisionalmente.

En la doctrina se han establecido dos tipos de nulidad como son la nulidad relativa y la nulidad absoluta; en donde la nulidad relativa existirá cuando un acto este afectado de infracciones que no son de suma gravedad, puesto que no

⁴ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, Edit. Porrúa, México, 2001, p. 95

⁵ DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 2001, p. 393.

⁶ GÓMEZ LARA, Cipriano. op. cit. p. 277.

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado de Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México, p. 367

vulneran normas consideradas de orden publico o las buenas costumbres, sino que se trata de simples errores de procedencia, ocurridos durante la substanciación o decisión del proceso, que pueden, sin embargo, causar perjuicio a las partes al restringírseles indebidamente su defensa. En el caso de la nulidad absoluta se va a presentar en un acto que a pesar que reúne un mínimo de los elementos que le den realidad jurídica las omisiones o transgresiones que al mismo causa son de tal gravedad que su vida en cierto modo, puede reputarse precaria, ya que solo durara hasta el momento en que se produce la resolución interlocutoria que lo invalida.

A pesar de estar viciados tales actos conservan su eficacia, y producen normalmente sus efectos sino se les impugna por los medios jurídicamente establecidos hasta el momento en que opere la declaración judicial de invalidez. Esta categoría de nulidad se da con mayor frecuencia en materia procesal.

Así, en el procedimiento laboral se cuentan con dos clases de nulidades: la de notificaciones y la de actuaciones.

La primera, es aquella que recae sobre notificaciones que son practicadas sin reunir las formalidades a que se refiere el Capítulo Séptimo del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

Por su parte, la nulidad de actuaciones es el efecto que produce la práctica de alguna diligencia o la celebración de una audiencia en día hábil diverso al señalado o bien en inhábil, al igual que en el caso de que se verifiquen estando corriendo término procesal para tales efectos y en general en todos los casos que contravengan las disposiciones señaladas en el Capítulo Quinto del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

En ambos casos es necesario que la nulidad se plantee en la actuación inmediata posterior a aquella que la originó, ya que de lo contrario el incidente

será desechado de plano al igual que en el caso previsto en el artículo 764 de la ley laboral, el cual ordena el desechamiento de la solicitud de nulidad si la parte que la promueve se manifiesta sabedora de la resolución afectada de nulidad, no obstante que esta se le hubiere comunicado a través de una notificación mal hecha, surtiendo así sus efectos la resolución.

Una vez que se ha planteado el incidente, lo cual siempre será a petición de parte, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la Junta deberá señalar día y hora para la celebración de la audiencia incidental en la que se resolverá una vez que sean oídas las partes y desahogadas las pruebas que ofrezcan.

Este tipo de incidente se considera de previo y especial pronunciamiento en los casos en que existen deficiencias generadas por la falta del emplazamiento, por la no citación para absolver posiciones y en los casos de falta de citación para el reconocimiento de documentos.

En términos generales el incidente de nulidad deberá formularse en el escrito de contestación de la demanda en el caso de que se denuncie la falta de emplazamiento o bien, si el demandado no contesta la demanda y el juicio es llevado en rebeldía, mediante escrito dirigido al juez que dicte la sentencia definitiva y, en los casos de nulidad por falta de citación para absolver posiciones o para reconocimiento de documentos mediante un escrito que se presentará en la actuación inmediata posterior, siendo regla general en el caso de la nulidad aquella que ordena que esta se deberá plantear en el acto procesal subsecuente al que la originó, ya que de lo contrario el acto procesal afectado de nulidad quedará automáticamente subsanado.

2. Incidente de nulidad.

Este incidente, es una forma procesal que puede derivar en la declaración de nulidad de un determinado acto, pero que no es la única vía para lograrla; en

general, los incidentes de nulidad tienen por objeto que se declare la invalidez de una actuación y, por regla general, de las subsecuentes por defectos de: a) competencia; b) actuación en día inhábil, c) falta de formalidades en una actuación, d) actuación fuera de término y e) notificación incorrecta.

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

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

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

Cabe señalar que, como se precisará en su oportunidad, los efectos de la constatación de la nulidad se traducirán en la declaración de ineficacia de la actuación y de sus consecuencias directas. Es pertinente aclarar que una actuación nula no afecta a otras posteriores si estas tienen una vida independiente. Es el caso específico de diligencias separadas de desahogo de pruebas en las que la nulidad de una no deberá afectar, en principio, a las demás.

c) Competencia.

1. Aspectos generales dentro del procedimiento laboral.

La competencia ha sido definida por diversos actores procesalistas, entre ellos Pallares, quien dice que es la porción de la jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen al mismo orden Jurisdiccional.⁸

Miguel Bermúdez, citando a Lascano señala que la competencia es la capacidad del órgano del Estado para ejercer la función jurisdiccional que se le ha encomendado.⁹

El tema de competencia va íntimamente ligado al tema de la jurisdicción en el que ésta es la función del estado, indivisiblemente como tal, y la competencia. Es por naturaleza divisible (por materia, territorio, grado. etc.), se trata básicamente de un problema de distribución de trabajo, motivado por los incrementos de los conflictos a partir del desarrollo social.

En resumen y tomando el concepto de Guillermo Cabanellas, se puede decir que la competencia es la facultad que los jueces poseen para conocer de ciertos pleitos o causas en atención a la naturaleza de estos, a su cuantía o a su lugar; mientras la jurisdicción, es la potestad de administrar justicia: El Juez, por

⁸ PALLARES, Eduardo. op. cit. 144

⁹ Cfr. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, op. cit. p. 54

serio cuenta con el poder de juzgar; pero solo actúa eficazmente en los procedimientos en que es competente.¹⁰

Hecha la anterior precisión, se puede señalar que son múltiples las clases de competencia, sin embargo, algunos de los criterios de competencia de mayor uso en cualquier sistema judicial:

A) Competencia por materia.- Atiende a la naturaleza jurídica del conflicto, objeto de litigio, o por razón de la naturaleza de la causa, o sea de las cuestiones jurídicas que constituyen la materia litigiosa del proceso. Este criterio de distribución del quehacer judicial toma en consideración la necesidad creciente del conocimiento especializado, respecto de las normas sustantivas que tutelan juzgamiento; así encontramos órganos que conocen de materia civil, penal, laboral, fiscal, etc.

En razón de la materia se comprende a la competencia constitucional, la cual se rige por lo dispuesto en la fracción XXXI el artículo 123; apartado "A" de la Constitución General de la República, que a su vez contempla el diverso 527 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo contenido deja en manos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento de los conflictos generados en las ramas de la actividad económica reservada a la competencia constitucional; de manera análoga es competencia exclusiva de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje los conflictos que se relacionan con las materias concernientes a capacitación, adiestramiento y seguridad e higiene.

B) Competencia por grado.- Atiende a la jerarquía del órgano jurisdiccional. Habitualmente los sistemas judiciales aceptan diversos grados o instancias, fundamentalmente para garantizar una solución imparcial; de esta manera, la competencia por razón de grado deriva de la ubicación del órgano jurisdiccional dentro de la jerarquía del orden jurídico de la administración de justicia, siendo

¹⁰ CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Ameba, México, 1983, p. 135

este tipo de competencia la que demarca las instancias de los órganos jurisdiccionales.

C) Competencia por territorio.- La división territorial simple o eventual, la que sustentan los sistemas federales determina que se atribuya en exclusiva a determinados órganos jurisdiccionales, la facultad de conocer de los conflictos que se producen en ciertos territorios. El concepto de territorio entendido desde la óptica jurídica, no se restringe a la "costra terrestre", sino que abarca el subsuelo, la superficie terrestre una columna de espacio aéreo hasta los límites que los recientes descubrimientos recomienden.

Así, este tipo de competencia se desprende de las disposiciones señaladas al efecto para determinar la competencia de las juntas según se presenten las siguientes situaciones:

En el caso de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, existe la triple opción para que el actor escoja entre la Junta del lugar de prestación del servicio; si estos se presentaron en varios lugares en la Junta de cualquiera de ellos; la Junta del lugar de celebración del contrato de trabajo y, la Junta del domicilio del demandado.

Cabe mencionar que para los conflictos colectivos de Jurisdicción Federal, será competente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y para los de jurisdicción local, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del lugar donde se encuentre la empresa o establecimiento.

Tratándose de la cancelación del registro de un sindicato, será competente la Junta donde se registró.

En los conflictos interpatronales o Interobreros, la Junta del domicilio del demandado, todo lo anterior en los términos establecidos en el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo.

D) Competencia por cuantía.- Se determina desde el punto de vista del valor económico que pueden revestir los negocios judiciales.

Este tipo de competencia se prevé en la fracción IV del artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, según el cual una Junta de Conciliación podrá erigirse en Junta de Conciliación y Arbitraje cuando conozca de asuntos cuya cuantía no sea mayor a tres meses de salario.

E) Competencia objetiva y subjetiva.- Es importante determinar la competencia del órgano, (que en nuestra materia corresponde a la Junta), pero también la del sujeto que tiene a su cargo la función jurisdiccional. Existe todo un conjunto de reglas que tiende a evitar que un sujeto juzgador que presumiblemente pueda tener interés personal en el asunto que se planea, deba resolverlo. Veremos después el problema de las excusas.

No todas las clases de competencia antes citadas se producen en los mismos términos en el campo del derecho procesal del trabajo, lo cual obedece a varias cuestiones, una de las más importantes responde a la pretensión uninstancial del procedimiento laboral, que no admite recurso salvo que se trate de la revisión de actos del ejecutor (Art. 849-856). No obstante, no puede dejar de considerarse la clara tendencia a constituir el juicio de amparo en una instancia superior de casación.

Ahora bien, cabe decir que en la Ley Federal del Trabajo solo se establece la incompetencia por declinatoria y es característica procesal que se debe hacer valer por el demandado en vía de excepción dilatoria al contestar la demanda y se resuelve en un incidente llamado de previo y especial pronunciamiento.

No obstante la incompetencia se puede hacer valer de oficio, es decir, sin que haya petición de parte, y la Junta oficiosamente deberá declararse incompetente en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando los elementos del expediente lo justifiquen.

INCOMPETENCIA. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PUEDEN DECLARARLA HASTA ANTES DE LA AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS, SIN NECESIDAD DE PROMOCIÓN DE PARTE INTERESADA. El artículo 701 de la Ley Federal del Trabajo establece claramente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán declararse incompetentes de oficio en cualquier estado del procedimiento, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que justifiquen ese proceder, por lo que nada impide que después de fijar fecha y hora para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas tales Juntas declinen su competencia, siendo falso, a la luz de ese numeral, que en esa hipótesis tenga necesariamente que haber promoción de parte interesada.

Primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito. Amparo en revisión 519/85. Apolinar Trejo González, en representación de Jorge Ismael Matus Camacho. 2 de septiembre de 1986. Ponente: Luis Alfonso Pérez y Pérez. Secretario: Antonio Zúñiga Luna.

INCOMPETENCIA, IMPROCEDENCIA DE LA DECLARATORIA OFICIOSA DE, CUANDO LAS JUNTAS LABORALES LA PLANTEAN EN CONTRAVENCIÓN A LO ESTABLECIDO POR EL ARTÍCULO 701 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO El artículo 701 de la Ley Federal del Trabajo establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden declarar su incompetencia oficiosamente, siempre que lo hagan antes de la audiencia de desahogo de pruebas y que en el expediente existan elementos que la determinen; por tanto, debe declararse improcedente la declaratoria de incompetencia que haga una Junta con posterioridad a tal oportunidad.

Competencia 213/87. Junta Especial No. 4 de la Local de Conciliación y Arbitraje y Tercera Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. 9 de mayo de 1988. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Carlos Ronzón Sevilla.

El artículo 878 fracción V, indica que la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia, y si no lo

hiciera y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada a la demandada.

Asimismo, es importante señalar que en las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980 se corrigió el error de la Ley Federal del Trabajo de 1970, pues ahora si se determina quien debe dirimir un conflicto de competencia y así, en el artículo 705 se previene que la competencia se decidirá.

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

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

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

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

- a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.*
- b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.*
- e) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.*
- d) Juntas Locales o Federal de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional. "*

Definida la excepción de incompetencia como incidente de previo y especial pronunciamiento, a efecto de comprobar la incompetencia del Tribunal para conocer del negocio o conflicto laboral sometidos a su conocimiento, debe, decirse que el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo es el que da carácter a dicha excepción, la cual debe oponerse ante el Tribunal Laboral en la Audiencia de Ley

en la Etapa de Demanda y Excepciones, para el efecto de que al concluir esa etapa, la Junta de Conciliación y Arbitraje del conocimiento tramite el artículo respectivo, como un incidente dentro del juicio laboral; en donde la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes señalará día y hora para la audiencia incidental, en donde se oirá a las partes, quienes podrán ofrecer sus pruebas y alegar lo que a su derecho corresponda respecto de dicho incidente.

Desahogadas las pruebas y formulados los alegatos respectivos la junta deberá dictar su resolución, contra la cual no procede ningún recurso laboral, pero si el juicio de garantías en la vía indirecta.

2. Incidente de competencia.

La diferencia entre la competencia constitucional y la jurisdiccional, consiste en que aquélla es la capacidad de un tribunal de determinado fuero, para juzgar de ciertas materias y la jurisdiccional es también la capacidad de un determinado órgano perteneciente a un tribunal, para intervenir en ciertos asuntos en forma exclusiva y, así, la carencia de la primera tiene por consecuencia que ningún órgano del tribunal puede intervenir y la segunda que el asunto debe juzgarse no por el órgano jurisdiccionalmente Incompetente, sino por el que está capacitado para ello, perteneciente al mismo tribunal.

De esta manera, en los casos en que lo cuestionado sea la competencia constitucional, se dirimirán a través del juicio de amparo, en tanto que lo que se transgrede es un derecho reconocido a nivel de garantía constitucional; por otra parte, si lo que se considera violentado es la competencia jurisdiccional, en este caso, se dirimirá por los medios legales conocidos en el derecho procesal, en el caso de nuestra materia, la laboral, vía declinatoria, como se advierte del artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo, que es del tenor siguiente:

"Artículo 703. Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria."

Con independencia de que más adelante se detallará el incidente de competencia, conviene decir que los órganos de competencia, es decir, aquellos a quienes la ley les encomienda la resolución de tales cuestiones, conforme al artículo 705 de la ley laboral, son:

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

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

B.- 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 si recíprocamente.

C.- La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:

- a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
- c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.
- d) Juntas Locales o Federal de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

Como puede apreciarse, la fracción III del artículo 705, inciso d) de la Ley Federal del Trabajo, reservaba a la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la facultad de solucionar todos los conflictos competenciales suscitados entre las "Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional"; al respecto cabe señalar que la Segunda Sala, nuestro máximo órgano de justicia determinó que debido a la reestructuración orgánica de

ese alto tribunal, derivada de las reformas constitucionales publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1994, la disposición legal citada debía relacionarse con la Segunda Sala.

El asunto debe juzgarse, no por el órgano jurisdiccionalmente Incompetente, sino por el que está capacitado para ello, perteneciente al mismo tribunal.

d) Acumulación.

1. Aspectos generales dentro del procedimiento laboral.

La palabra acumulación, a decir de Willebardo Bazarte Cerdan es derivada del latín "*cumulus*", montón, significa en su sentido general, la acción y efecto de añadir o aumentar una cosa a otra o reunir o sumar cosas que guardan cierta relación.¹¹

Ahora bien, debe decirse que en la Ley Federal del Trabajo de 1970 no estaba prevista la acumulación, pues solo se refería a los casos de litispendencia en donde mas que acumulación se trataba de unidad del proceso.

Mas tarde, la Ley Federal del Trabajo reformada de 1980, en el Capítulo X del Título XIV reglamentó y autorizó la acumulación de diversos expedientes, para evitar laudos contradictorios, sobre cuestiones conexas o sobre un mismo litigio en beneficio de la economía en el procedimiento, la uniformidad y la congruencia en la resolución ya que sería ilógico ventilar varias demandas en diferentes laudo referidos en un mismo juicio.

En efecto, con la acumulación se pretende que un juicio iniciado anteriormente se acumule al que se está promoviendo, con la finalidad de que

¹¹ BAZARTE CERDAN, Willebardo. Los Incidentes en el Procedimiento Civil Mexicano, Librería Carrillo Hermanos e Impresores, S.A., México, 1982, p. 63

ambos juicios sean resueltos en un solo laudo, evitando así diversos o contradictorios laudos.

1.- Existen dos tipos de acumulación: de acciones y de autos.

a) Acumulación de Acciones.- Se presenta cuando en una sola demanda se ejercen dos o mas acciones, en un mismo juicio con causa común. En materia laboral es obligatorio ejercer en una misma demanda las acciones que se tengan en contra de una misma persona y respecto de un mismo asunto, siempre que no sean contradictorias (conexidad de la causa), a efecto de obtener unidad y congruencia procesal.

b) Acumulación de Autos.- consiste en reunir varios autos o expedientes para sujetarlos a una tramitación común y resolverlos en un mismo laudo.

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

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

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

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

La primera hipótesis se refiere a una acumulación de acciones porque actúan las mismas partes; a veces el actor promueve por si mismo y después inconsciente de las cargas de trabajo promueve una nueva demanda por conducto

de apoderado legal, reclamando las mismas prestaciones a los mismos demandados.

En el segundo caso se trata de acumulación por razones subjetivas, identidad de demandados, aunque las pretensiones sean diferentes (disparidad de objetos), siempre y cuando deriven de una misma relación de trabajo (identidad de causa) o del mismo hecho generador.

La fracción III del ordenamiento legal antes invocado, contempla una acumulación de autos, pues se trata de una situación de pluralidad de partes, sin que se precise si hay unidad de causas. Por ello la Ley establece el litis consorcio, como se desprende del artículo 697 que señala que siempre que dos o más personas ejerzan la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio deben de litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos. Asimismo, si se trata 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; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a la que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hiciere los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiéndolo entre los propios interesados, como lo dispone el párrafo segundo del artículo 697 de la Ley Federal del Trabajo.

El último supuesto se trata en rigor de una válvula de escape para evitar situaciones no previstas exactamente en la Ley, que por sus características puedan originar resoluciones contradictorias, lo que implica la conveniencia de acumular procesos diversos.

Es importante señalar que en materia de Trabajo, la acumulación puede decretarse de oficio o a instancia de parte, lo que puede ser:

a) Por litispendencia, en los términos de la fracción I del artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo, que establece como procedente la acumulación en los casos de juicios promovidos por el mismo actor en contra del mismo demandado en los que se reclamen las mismas prestaciones;

b) Por conexidad de causa, en los términos de la fracción II del preindicado numeral, que prevé la acumulación cuando sean las mismas partes litigantes aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo.

c) Por litisconsorcio, cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores en contra del mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho generador derivado de la relación de trabajo, tal y como lo prevé la fracción III de la norma en consulta.

d) Conforme a la última fracción del artículo 766, en los casos que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas y los hechos que las motivaron puedan originar laudos contradictorios.

Una vez planteada la acumulación, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la Junta señalará día y hora para que tenga verificativo la audiencia incidental, en la que se resolverá, no siendo necesaria la intervención personal del presidente de la Junta en la resolución.

La acumulación puede surtir efectos sobre la tramitación del proceso, obligando a que se ventilen todas las pretensiones en uno solo, lo que implica la nulidad de lo actuado en el juicio o juicios acumulados, como puede inferirse del contenido de la fracción I del artículo 769 de la Ley Federal del Trabajo, o bien solo afecta a la resolución final, de manera que las diferentes pretensiones puedan tramitarse individualmente pero resolverse conjuntamente, como se advierte de la fracción I del artículo 766 de la ley en consulta.

Así, declarada procedente la acumulación, el juicio o los juicios más recientes se acumularán al más antiguo, los que surtirán efectos exclusivamente en una resolución.

2. Incidente de acumulación.

Se puede decir que la acumulación es la figura jurídica mediante la cual dos o más juicios se deciden en una misma sentencia, a fin de evitar los probables riesgos de que se dicten fallos contradictorios en procesos ligados entre sí por estrechas conexiones, tramitados por separado.

Cabe decir que puede distinguirse entre acumulación de autos y acumulación de acciones, en el primer caso, se presenta cuando se da la posibilidad de reunir diversos expedientes en una tramitación común y resolverlos en un solo fallo; en esta hipótesis, se identifican bajo la expresión de conexidad de autos y tiene por objeto unidad y celeridad procesal de juicios que pueden originar resoluciones contradictorias; en tanto que en la acumulación de acciones se presenta cuando en una sola demanda se ejercen varias acciones.

Los artículos 766 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, se refieren a las reglas de acumulación para evitar laudos contradictorios sobre cuestiones conexas o sobre un mismo litigio en beneficio de la economía en el procedimiento, la uniformidad y la congruencia en la resolución, pues resultaría ilógico ventilar varias demandas en diferentes laudos referidos a un mismo juicio.

c) Excusas

1. Aspectos generales dentro del procedimiento laboral.

La característica primordial de todo Juzgador es la de absoluta independencia respecto del litigio planteado por las partes, en consecuencia, cuando por cualquier circunstancia el juzgador que tiene interés tanto en el

negocio como en su relación con alguna de las partes debe dejar de conocer al respecto, y para ello ante situaciones de interés presunto por parte de quien debe juzgar, se determina la necesidad de su apartamiento del proceso, para lo cual los sistemas jurídicos han creado medios adecuados tanto para que aquellos dejen de conocer por mutuo propio los negocios, como para el caso en que a pesar de su parcialidad, insistan en juzgar y en tal sentido existe la excusa.

En efecto, la excusa se presenta cuando el juzgador sabe que no puede conocer de un conflicto o negocio determinado, porque podría incurrir en parcialidad, teniendo la obligación de abstenerse del conocimiento del mismo. Ello puede hacerse, bien por decisión propia, no sujeta a calificación por parte de otra autoridad, bien mediante una solicitud dirigida al órgano competente para su previa calificación de las razones, le autorice dejar de cumplir el deber primordial del Juzgador de conocer y resolver la controversia.

Al respecto Bermúdez Cisneros, señala que las excusas constituyen la razón o motivo que hace valer el presidente de la Junta, el secretario o los representantes, para inhibirse del conocimiento de un juicio. Designa también el acto mismo de inhibirse. Las excusas son circunstancias de hecho que constituyen un obstáculo para que el funcionario de que se trate tenga imparcialidad e independencia, sin las cuales no puede desempeñar rectamente sus funciones.¹²

Las excusas se basan en la presunción legal respecto a la falta de imparcialidad del Juzgador, considerando como tales:

- a) El interés en el negocio mismo;
- b) Por lazos familiares o de parentesco;
- c) Por amistad o enfermedad; etc.

¹² BERMUDEZ CINEROS, Miguel. op. cit. p. 178

Ciertamente los sujetos que asumen la calidad de órganos o que son titulares de la función son personas físicas que, como tales viven dentro del conglomerado social y son, por consiguiente, sujetos de derechos, de intereses con relaciones humanas sociales y familiares, titulares de bienes propios de ellos, situaciones de vida personal, etc., abstracción hecha de la calidad que asumen como órganos del Estado.

Aunque la designación de los funcionarios jurisdiccionales esté rodeada por una serie de garantías, de modo que teóricamente esté asegurada la máxima idoneidad del sujeto para el cumplimiento de la función encomendada, puede ocurrir que por circunstancias particulares que revisten situaciones de excepción, aquel que desempeña la función no sea la persona más apropiada para cumplir dicha función respecto de una litis determinada.

Esto proviene del hecho de que las garantías de que está rodeada la designación de tales sujetos físicos se contemplan en abstracto, en relación con la función que ha de ejercerse en general y no en concreto, respecto de la función considerada en relación con determinada causa.

Se suele hablar, por tanto, de una inidoneidad del juez para juzgar, porque no está provisto de los requisitos de imparcialidad indispensables para juzgar según justicia.

Estas razones contingentes de inidoneidad constituyen una forma particular de incapacidad de los sujetos llamados a asumir la calidad de órgano de la función jurisdiccional del Estado, o de titulares de las funciones jurisdiccionales.

Se trata, en sustancia, de una serie de condiciones que el sujeto físico debe llenar para que pueda cumplir las funciones a él encomendadas y ejercer la jurisdicción de que está investido, que constituyen una verdadera capacidad procesal especial de los sujetos.

Por el contrario, la falta de estas particulares condiciones y cualidades en el sujeto produce en éste una incapacidad procesal, pues dicho sujeto, aun habiendo sido designado como funcionario o encargado judicial, no posee, frente a determinada litis, tales cualidades y condiciones.

No se trata, pues, de una incapacidad del órgano o del oficio, sino de una incapacidad propia y personal de los sujetos que asumen la calidad de órganos o que desempeñan la función jurisdiccional.

En consecuencia, el ejercicio de la función jurisdiccional se ve limitada, por un lado, por la competencia propia del órgano; por otro, por lo que a la persona del juzgador se refiere, ésta se encuentra limitada objetivamente por los requisitos legales que debe satisfacer para ser designado Juez y subjetivamente por todas esas relaciones personales que permiten presumir parcialidad si tuviera que juzgar a ciertas personas o situaciones a las cuales le unen vínculos de afecto o de rechazo, e incluso un interés directo en el negocio.

Cualquiera de tales circunstancias dan lugar a lo que se conceptúa como conflicto de intereses, por pugnar el interés público que conlleva el ejercicio de la función jurisdiccional con el interés personal de quien debe ejercerla, en determinado caso concreto.

Pues bien a todas esas relaciones e intereses personales que permiten presumir parcialidad en el juzgador se les denomina genéricamente impedimentos la existencia de uno o varios de estos impedimentos hacen presumir razonablemente, que el juzgador no está en aptitud de resolver con imparcialidad e independencia; así, la legislación laboral establece que el juzgador debe manifestarse la existencia de dichos impedimentos para, consiguientemente dejar de conocer la causa en donde se motiva; a la manifestación de un impedimento por parte del juzgador es lo que se denomina excusa.

En efecto, la excusa se plantea con base en los impedimentos señalados en el artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los auxiliares, estarán impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

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

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

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

IV. Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario 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;

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

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

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

El procedimiento de la excusa se encuentra regulado en el artículo 709 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se señala que se calificarán de plano y en su tramitación se observarán las normas siguientes:

I.- La instruirán y decidirán:

El presidente de la Junta, cuando se trata del presidente de una Junta Especial o del auxiliar o del representante de los trabajadores o de los patronos.

El secretario del Trabajo y Previsión Social, tratándose del presidente de la Junta Federal y del gobernador del estado o del jefe 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 señaladas en la fracción anterior, dentro de las 48 horas siguientes a la que se tenga conocimiento del impedimento. Al solicitarse lo acompañaran las pruebas que lo justifiquen.

III.- La autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tengan para ello o podrá señalar día y hora para que después de oírlo y recibir pruebas, de inmediato dicte resolución.

IV. Si la excusa se declara improcedente, la autoridad competente podrá sancionar, al que se excuso con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia en el mismo asunto será destituido.

Una primera aproximación del incidente de excusa a la vista de los artículos 708 y 709 de la Ley de la Materia, permite advertir que en el caso del incidente debe ser promovido no por las partes, sino por el mismo representante que quiera excusarse, alegando motivos bastantes.

Cabe distinguir entre este tipo de excusas y aquellas derivadas por denuncia del impedimento por alguna de las partes, en cuyo caso se requerirá una audiencia en donde se oiga a los interesados, y se reciba las pruebas de los mismos de conformidad con lo establecido en el artículo 710 de la Ley Laboral.

En ambos casos será necesaria la promoción por escrito con la modalidad de que en ningún caso se suspenderá el procedimiento mientras se tramita la excusa, salvo disposición en contrario de la Ley, según lo dispone el artículo 711 de la Ley Federal del Trabajo y con señalamiento especial de audiencia en términos del artículo 763 del ordenamiento legal invocado.

Debe decirse que si bien es cierto que el impedimento planteado en contra del representante del gobierno, o de los trabajadores, o de los patrones ante la Junta o del auxiliar; y la excusa que estos plantean, tiene como finalidad, que alguna de dichas autoridades se abstengan de conocer o dejar de conocer un asunto; cierto es también que el impedimento debe plantearse por alguna de las partes contendientes en el juicio laboral de acuerdo con el artículo 710 de la Ley Federal del Trabajo, y la excusa, por los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante la Junta, y los auxiliares, conforme al artículo 708 de la misma Ley, cuando éstos estimen que se encuentran dentro de los casos de impedimento previstos en el artículo 707 de la propia ley laboral.

2. Impedimentos y excusas.

Las excusas constituyen la razón o motivo que hace valer el presidente de la Junta, secretario o los representantes, para inhibirse del conocimiento de un juicio. Designa también el acto mismo de inhibirse.

Las excusas son circunstancias de hecho que constituyen un obstáculo para que el funcionario de que se trate tenga imparcialidad e independencia, sin las cuales no puede desempeñar rectamente sus funciones.

La ajeneidad en el manejo de los juicios laborales es una garantía de seguridad jurídica de las partes; de ahí que se prohíba, de forma determinante, que los integrantes de los tribunales laborales intervengan en un asunto en el que se dé alguna de las siguientes hipótesis:

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

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

III. Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio

IV. Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario 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;

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

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

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

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

3. Recusación.

Se trata de una institución ligada a la independencia de los jueces respecto al problema planteado y a las partes litigantes. Cuando el juez tiene interés tanto en el negocio, como vínculos con cualquiera de las partes litigantes, debe de dejar de conocer la controversia porque el interés, los vínculos familiares o religiosos, la amistad y la enemistad, o la dependencia económica impiden a cualquier ser humano ser imparcial en sus juicios, y como la parcialidad trae como consecuencia la injusticia, se trata de evitar que una persona parcial administre justicia en un caso concreto.

Es el deber de los jueces abstenerse del conocimiento de un negocio en el cual se presenta alguna de las causas que la ley considera presuntivas de parcialidad.

Sin embargo, cuando el juez que tiene una causa para excusarse no lo hace, las leyes procesales conceden a las partes el medio legal para pedir al juez, que estiman parcial, deje de conocer del negocio y remita los autos a quien la legislación considere competente subjetivamente para conocer de ese negocio.

Por extensión, la recusación se aplica también a los secretarios, a los árbitros y a los peritos nombrados por el juez.

La recusación sin causa se conservaba en la legislación mexicana tanto en la procesal mercantil como en la procesal civil del Distrito Federal únicamente en favor del demandado hasta el momento de contestar la demanda.

La recusación sin causa en el Código de Comercio se admitía en favor de cada parte, para cada magistrado, juez o secretario por una sola vez.

Desde el punto de vista procesal, debe consultarse la legislación positiva para determinar la legitimación para hacer valer la recusación por las partes, cuando éstas actúan en forma individual y cuando en un negocio intervengan varias personas a través de representante común o en forma aislada, así como las reglas que deben seguirse en los juicios universales. En forma casuística las legislaciones positivas prohíben la recusación cuando se trata de determinados actos procesales limitan el tiempo en el cual puede hacerse valer y la forma en que debe interponerse, así como los requisitos para su admisión y su trámite.

Un efecto característico de la recusación con causa es la suspensión de la jurisdicción del magistrado o juez recusados y la suspensión de las funciones del secretario hasta que el órgano jurisdiccional competente resuelva sobre la

procedencia o improcedencia en la recusación. Normalmente el mismo tribunal del que forma parte el magistrado recusado se integra para resolver el problema, con otro miembro del tribunal que suple al recusado. La recusación de los jueces la tramitan y resuelven las salas del tribunal superior al que están adscritos y las recusaciones de los secretarios, los jueces o salas con quienes actúan.

Cuando se declara procedente la recusación termina la jurisdicción del magistrado o juez para conocer de ese negocio, y la intervención del secretario; debiéndose aplicar las normas de la ley orgánica respectiva que establecen la sustitución de las personas impedidas para conocer de un determinado negocio.

Como los árbitros realizan funciones que entrañan el conocimiento y resolución de los negocios sobre los cuales emiten un laudo que debe ser también justo, se aplica la legislación positiva para determinar la procedencia, trámite y resolución de la recusación, que siempre debe ser con causa.

La recusación de los secretarios se justifica por la íntima relación que tienen con los magistrados y jueces con quienes actúan, siendo determinante su intervención en un negocio concreto.

4. Incidente de excusa.

Es importante señalar que conforme al artículo 708 de la ley laboral, 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 esa Ley.

Dichas excusas se instruirán y decidirán por el presidente de la Junta cuando se trate del presidente de una Junta Especial de Conciliación, del auxiliar o

del representante de los trabajadores o de los patrones; el secretario del Trabajo y Previsión Social, tratándose del presidente de la junta Federal Gobernador del Estado o el Jefe del Gobierno del Distrito Federal, cuando se trate del Presidente de la Junta Local.

La excusa se deberá promover por escrito y bajo protesta de decir verdad ante las autoridades señaladas en el párrafo anterior, dentro de las 48 horas siguientes a la en que se tenga conocimiento del impedimento. Al solicitarse se acompañarán las pruebas que lo justifiquen.

Asimismo, la autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas, de inmediato dicte resolución y si la excusa es declarada improcedente, la autoridad competente podrá sancionar, al que se excusó con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia en el mismo asunto, será destituido.

Debe decirse que si bien es cierto que el impedimento planteado en contra del representante del gobierno, o de los trabajadores, o de los patrones ante la Junta o del auxiliar; y la excusa que estos plantean, tiene como finalidad, que alguna de dichas autoridades se abstengan de conocer o dejar de conocer un asunto; cierto es también que el impedimento debe plantearse por alguna de las partes contendientes en el juicio laboral de acuerdo con el artículo 710 de la Ley Federal del Trabajo, y la excusa, por los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante la Junta, y los auxiliares, conforme al artículo 708 de la misma Ley, cuando éstos estimen que se encuentran dentro de los casos de impedimento previstos el artículo 707 de la propia ley laboral.

CAPÍTULO IV
DERECHO COMPARATIVO EN MATERIA LABORAL CON ALGUNAS
LEGISLACIONES DE HABLA HISPANA Y LEGISLACIÓN MEXICANA EN
RELACIÓN A LOS INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL
PRONUNCIAMIENTO.

Primeramente, creo necesario nuevamente volver a mencionar que los incidentes de previo y especial pronunciamiento son aquellos que impiden que el juicio siga su curso mientras no se resuelven, ya que se refieren a cuestiones o presupuestos procesales sin los que el proceso no puede continuar, sin embargo, la legislación laboral establece los principios de prontitud procesal, a efecto de que no constituyan una larga paralización de la actividad jurisdiccional, particularmente son incidentes de éste género los siguientes: nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas. Una vez expuesto lo anterior, tenemos que en el presente capítulo haremos referencia a la manera en cómo son regulados este tipo de incidentes en otras naciones, tales como:

a) Nicaragua. El Capítulo III del Código del Trabajo establece los siguientes lineamientos normativos, respecto a los incidentes, a saber:

- Las cuestiones accesorias al juicio principal que requieran pronunciamiento especial con audiencia de las partes, se tramitarán como incidente.
- El juzgador, si lo considera conveniente, podrá rechazar el incidente.
- Salvo que el Código del Trabajo autorice expresamente un trámite especial, todo incidente se resolverá en la sentencia, con excepción de los incidentes de ilegitimidad de personería e incompetencia de jurisdicción, que deberán resolverse de previo.
- Procede la acumulación:
 - a)** Cuando las acciones de dos o más trabajadores se refieran a derechos y obligaciones comunes y se funden sobre los mismos

hechos o en el mismo reglamento interno de trabajo, orden de servicio, contrato o convención colectiva;

b) Cuando se trate de varias demandas interpuestas por el mismo empleador contra trabajadores de una misma empresa y ejercite en ellas idénticas acciones.

- La acumulación se puede decretar de oficio o a petición de parte.
- La acumulación de autos y acciones, cuando proceda, tiene el efecto de discutirse en un mismo proceso y de resolverse en una sola sentencia.
- Pedida la acumulación, se mandará oír a la otra parte por veinticuatro horas, para que exponga sobre ella. Expirado el término de la audiencia con o sin respuesta y con vista de los expedientes pedidos, la autoridad laboral resolverá si ha lugar o no a la acumulación.
- Son causales de impedimento, excusa y recusación además en la señalada en el Código de Procedimiento Civil:
 - a)** El hecho de que la autoridad laboral viva en la misma casa con alguna de las partes; y
 - b)** El hecho que alguna de las partes sea comensal o dependiente de la autoridad laboral o ésta comensal o dependiente de aquella.

b) Colombia. En esta nación sudamericana, los incidentes de previo y especial pronunciamiento se regulan de la siguiente manera:

- Los incidentes sólo podrán proponerse en la primera audiencia de trámite; se sustanciarán sin interrumpir el curso del proceso y se decidirán en la sentencia definitiva, salvo aquellos que por su naturaleza o sus fines requieran una decisión previa.
- Propuesto en tiempo un incidente, el Juez, dentro de la misma audiencia, resolverá si lo admite o rechaza. Si hubiere hechos que probar y no se hubieren presentado las pruebas en el acto, se señalará el día y la hora para una nueva audiencia con el fin de practicar las

pedidas y decretadas, y se decidirá allí mismo o en la sentencia, según corresponda.

c) Ecuador. En el Código del Trabajo de la República de Ecuador, los incidentes de previo y especial pronunciamiento se norman de la siguiente manera:

- La Corte Suprema y las cortes superiores conocerán de las controversias del trabajo en virtud de los correspondientes recursos, de conformidad con las disposiciones del ordenamiento laboral y las del Derecho común.
- Los jueces del trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad.
- En cuanto a los requisitos para el nombramiento y el ejercicio de la judicatura, organización de ésta, funciones, atribuciones y deberes, y la subrogación de unos jueces por otros, se estará a lo que dispone la Ley Orgánica de la Función Judicial.
- En los juicios de trabajo, la incompetencia del Juez podrá alegarse sólo como excepción.
- No podrá proponerse juicio de recusación contra los jueces del trabajo o quienes los subroguen pero tales funcionarios en los casos de impedimento o excusa legal, mandarán el proceso al que deba subrogarles, expresando los motivos de la excusa. Aceptada ésta, el subrogante avocará conocimiento y mandará notificar a las partes esta providencia.
- Las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por el Código laboral, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe.
- En los juicios de trabajo es admisible la reconvencción conexa, la que será resuelta en sentencia, sin que por ello se altere el trámite de la

causa. En la audiencia, el actor podrá contestar la reconvencción. De no hacerlo, se tendrán como negados sus fundamentos.

- En los juicios relativos a reclamaciones por prestaciones o indemnizaciones provenientes de la relación de trabajo, inclusive las concernientes a riesgos no será motivo de nulidad el hecho de que en cualquier estado de la tramitación se presentaren otros derechohabientes, pidiendo ser tomados en cuenta en el reparto; ni por esa solicitud el demandado podrá suscitar incidente alguno.
- En tal caso, una vez consignado el monto de las prestaciones o indemnizaciones, el Juez resolverá, si fuere preciso el trámite sumario, sobre la distribución correspondiente.

d) Guatemala. En Guatemala, de acuerdo con la legislación laboral vigente, los incidentes de previo y especial pronunciamiento se regulan de la siguiente manera:

- Sólo podrán promoverse incidentes en los casos en los cuales la Ley prevea expresamente este trámite.
- El escrito en que se interpone un incidente no requiere formalidad especial. Bastará con que se indique con claridad lo que se pide, los hechos en que se funde y las pruebas que se acompañan aduzcan.
- Todo incidente se tramitará en el cuaderno principal, salvo el de recusación o cualquier otro previsto expresamente en la Ley.
- Si el incidente fuese manifiestamente improcedente, el Juez lo rechazará sin más trámite. La resolución que se dicte es irrecurrible, pero el superior podrá, al conocer de la apelación de la sentencia de la primera instancia, examinar lo resuelto y si encontrare que con ello se ha afectado el derecho de defensa de las partes, revocará lo resuelto y dispondrá lo conveniente para que, sin causar dilación en el proceso, se subsane lo actuado.

- Salvo disposición en contrario, los incidentes pueden proponerse hasta tres días después de contestada la demanda y su sustanciarán sin interrumpir el curso del proceso.
- En caso de que las pruebas obren en el expediente principal basta con que el incidentista las identifique, sin necesidad de que sean aportadas en el cuaderno de incidente. No obstante ello, el Juez puede tomar en cuenta cualquier prueba que repose en el expediente principal aunque no haya sido identificado o señalada por las partes.
- Salvo que el Código del Trabajo autorice expresamente un trámite especial, el incidente se resolverá en la sentencia. Una vez interpuesto, se le correrá traslado al opositor dándole un término de tres días.
- Si hubiere hechos que probar y no se hubieren acompañado las pruebas, éstas se practicarán en la audiencia del asunto principal. En caso de que no haya pruebas, se resolverá de plano.
- El Juez podrá ejercer las facultades de decretar la práctica de pruebas de oficio, en el propio incidente o en el momento de fallar el proceso principal, según estime conveniente.
- Todos los incidentes cuyas causas existan simultáneamente deberán promoverse a la vez. Los que se promueven después serán rechazados de plano.
- El Tribunal al cual se dirija una demanda para cuyo conocimiento no sea competente, dictará a continuación un auto en que se expresará:
 1. Las razones en virtud de las cuales se abstiene de conocer del proceso, con cita de las disposiciones legales correspondientes.
 2. El tribunal de trabajo al cual compete el conocimiento. El auto que se dicte en este caso no es susceptible de recurso alguno.

- Dictado este auto, será notificado al demandante, y la demanda se enviará al tribunal designado, el cual la acogerá sin más formalidad, si estuviere conforme con lo resuelto.
- El Juez que reciba el expediente no podrá declararse incompetente, cuando el proceso le sea remitido por su superior jerárquico.
- Si el tribunal designado como competente rehusare también avocar el conocimiento del proceso, lo expresará así por medio de una resolución con cita de las respectivas disposiciones legales, y remitirá el expediente al Superior para que dirima el conflicto.
- Los conflictos de competencia se decidirán con vista de lo actuado. Sin embargo, los funcionarios afectados pueden suministrar los elementos que consideren convenientes. La decisión que recaiga no es susceptible de recurso alguno.
- Pueden acumularse dos o más procesos:
 1. Cuando las acciones se refieran a derechos y obligaciones comunes, y se funden sobre los mismos hechos o en el mismo reglamento interno de trabajo, orden de servicio, o pacto, contrato o convención colectiva, aunque las partes sean diferentes.
 2. Cuando se trate de varios procesos propuestos por un mismo empleado contra trabajadores de la misma empresa, y se ejerciten en ellos idénticas acciones.
 3. Cuando la resolución que haya de dictarse en un proceso deba producir los efectos de cosa juzgada en el otro.
 4. Cuando no haya discusión sobre los hechos sino sobre la interpretación o aplicación de unas mismas normas jurídicas, aunque haya diversidad de causa de objeto y de demandantes, siempre que sean unos mismos los demandantes frente a todos y cada uno de los actores.
- En estos casos, el Juez podrán decretar la acumulación, siempre que se trate de procesos de igual procedimiento. Ello se hará de

oficio o a solicitud de quien sea parte en cualquiera de los procesos, siempre que se encuentren en la misma instancia.

- Si las demandas radicasen en dos o más tribunales de trabajo con sede en el mismo lugar, de igual manera puede acordarse la acumulación de todas ellas a petición de parte, y ante el tribunal que hubiere conocido de cualquiera de ellas con anterioridad a las demás.
- Las demandas se acumularán en el juzgado donde haya quedado radicada la que se presentó primero, de acuerdo con el libro de reparto.
- La acumulación de procesos, cuando proceda, tiene el efecto de discutirse en un mismo proceso y resolverse en una sola sentencia las cuestiones planteadas en los procesos acumulados.
- La resolución de los Jueces sobre acumulación de procesos no admite ningún recurso.
- La solicitud de acumulación se presentará antes del señalamiento de la audiencia de la demanda cuya acumulación se pretende. La prueba debe ser siempre preconstituida.
- Es parte legítima para solicitar la acumulación, todo el que hubiere sido admitido como parte litigante en cualquiera de los procesos cuya acumulación se pretende. Siempre que tenga lugar la acumulación, el curso de los procesos que estuvieren más avanzados se suspenderá hasta que todos lleguen a un mismo estado. Sin embargo, la acumulación no incluirá aquellos procesos en los cuales se hubiere evacuado el trámite de audiencia.
- Pedida la acumulación, se dará traslado por tres días a la otra parte para que se exponga sobre ella. Al mismo tiempo se dirigirá oficio al tribunal que conozca del otro expediente para pedirle su remisión. Expirado el término del traslado, haya o no respuesta, y con vista de los expedientes pedidos, resolverá el tribunal si hay lugar o no a la acumulación.

- El tribunal al cual, se pida el proceso de que conozca, debe remitirle inmediatamente, previa citación de los que sean partes en el proceso, suspendiéndose, en consecuencia, el curso de la causa y por lo mismo la jurisdicción del tribunal.
- Ningún Juez o magistrado podrá conocer de un asunto en el cual esté impedido.
- Son causales de impedimento:
 1. El parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad entre el Juez o Magistrado, su cónyuge, y alguna de las partes.
 2. Tener interés directo o indirecto debidamente explicado en el proceso, el Juez o Magistrado, su cónyuge o alguno de sus parientes en los grados expresados en el ordinal anterior.
 3. Ser el Juez o el Magistrado, o su cónyuge, adoptante o adoptado de alguna de las partes; o depender económicamente una de las partes del Juez o Magistrado.
 4. Habitar el Juez o Magistrado, su cónyuge, sus padres, o sus hijos, en casa de alguna de las partes, o comer habitualmente en la mesa de dicha parte, o ser arrendador o arrendatario de ella.
 5. Ser el Juez o Magistrado o sus padres, o su cónyuge, o alguno de sus hijos, deudor o acreedor de alguna de las partes.
 6. Ser el Juez o Magistrado, o su cónyuge, curador o tutor de alguna de las partes.
 7. Haber recibido el Juez o Magistrado, su cónyuge, alguno de sus padres de sus hijos, donaciones o servicios valiosos de algunas de las partes dentro de los seis meses anteriores al proceso o después de incoado el mismo, o estar instituido heredero o legatario por alguna de las partes, o estarlo su mujer o alguno de sus ascendientes, descendientes o hermanos.
 8. Haber recibido el Juez o Magistrado, su cónyuge, alguno de sus padres o de sus hijos, ofensas que constituyan o puedan constituir

delito que le haya inferido alguna de las partes dentro de los dos años anteriores a la iniciación del proceso.

9. Tener alguna de las partes, proceso o denuncia pendiente contra el Juez o Magistrado, su cónyuge, sus ascendientes, descendientes o hermanos.

10. Haber intervenido el Juez o Magistrado, su cónyuge o alguno de sus parientes dentro de los grados indicados, en el proceso como Juez, Agente del Ministerio Público, testigo, perito, depositario, auxiliar de la jurisdicción, apoderado o asesor, o haber dictaminado por escrito respecto a los hechos que dieron margen al mismo.

11. Ser el superior pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad del inferior cuya resolución tiene que revisar.

12. La amistad íntima o la enemistad entre el Juez o Magistrado y una de las partes.

- Son causales de nulidad.
 1. La de distinta jurisdicción, la cual es absoluta, y puede ser alegada por cualquiera de las partes como incidente. El Juez la declarará de oficio en el momento en que la advierta.
 2. La falta de competencia.
 3. La ilegitimidad de la personería.
 4. La falta de notificación o emplazamiento.
 5. El no celebrarse la audiencia, cuando la Ley así lo dispone.
- La nulidad se decretará cuando sea absolutamente indispensable para evitar indefensión o afectación de derechos de terceros. No prosperará si es posible reponer el trámite o subsanar la actuación.
- Las resoluciones que nieguen la nulidad de todo o parte del proceso, o que la rechacen de plano, así como aquellas que ordenen reponer un trámite o subsanar una actuación, no admiten apelación. El superior deberá, al conocer del proceso para pronunciarse en cuanto al fondo, ordenar que se repongan los procedimientos o se

practiquen las diligencias que estime necesarias o indispensables para la validez del proceso.

e) España. En este país, los incidentes de previo y especial pronunciamiento se regulan de la siguiente manera:

- La competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social se extenderá al conocimiento y decisión de las cuestiones previas y prejudiciales no pertenecientes a dicho orden, que estén directamente relacionadas con las atribuidas al mismo.
- Las cuestiones previas y prejudiciales serán decididas en la resolución judicial que ponga fin al proceso.
- La decisión que se pronuncie no producirá efecto fuera del proceso en que se dicte.
- Hasta que las resuelva el órgano judicial competente, las cuestiones prejudiciales penales suspenderán el plazo para adoptar la debida decisión sólo cuando se basen en falsedad documental y su solución sea de todo punto indispensable para dictarla.
- La suspensión de la ejecución por existencia de una cuestión prejudicial penal sólo procederá si la falsedad documental en que se base se hubiere producido después de constituido el título ejecutivo y se limitará a las actuaciones ejecutivas condicionadas directamente por la resolución de aquélla.
- Si los órganos jurisdiccionales se estimaren incompetentes para conocer de la demanda por razón de la materia o de la función, acto seguido de su presentación dictarán auto declarándolo así y previniendo al demandante ante quién y cómo puede hacer uso de su derecho.
- Igual declaración deberán hacer al dictar sentencia, si se estimasen incompetentes, absteniéndose de entrar en el conocimiento del fondo del asunto.

- La declaración de oficio de la incompetencia en los casos de los dos párrafos anteriores requerirá previa audiencia de las partes y del Ministerio Fiscal en plazo común de tres días.
- Contra el auto de declaración de incompetencia podrán ejercitarse los recursos previstos en el Código laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El derecho del trabajo en el transcurso de la historia ha ido moldeando su percepción en cuanto a su ubicación dentro de la ciencia jurídica; así, en primer lugar considerado en el sector del Derecho Privado. El mismo nació a la vida jurídica con lineamientos propios, doctrinas y principios. En razón de que sus normas que lo contienen, deben de cumplirse estrictamente sin que opere la autonomía de la voluntad del patrón trabajador, avanzado su naturaleza jurídica que en la época moderna ya no se le puede concebir bajo el rubro del Derecho Público, sino que es parte de otro gran grupo denominado Derecho Social.

SEGUNDA.- Los incidentes son las cuestiones accesorias que surgen durante la substanciación de la cuestión principal que es el objeto del proceso, que resuelven situaciones de carácter adjetivo relacionadas con el asunto principal y que dada su naturaleza, se extienden a todos los aspectos vinculados con la tramitación del juicio; así, dada la función que cumplen, son clasificados en: de previo y especial pronunciamiento y aquellos que se conocen como generales: en el primer supuesto, se distinguen porque ponen obstáculo al curso de la demanda principal, se substancian dentro del expediente principal, conforme al artículo 761 de la ley de la materia; en el segundo supuesto: se diferencian de los primeros, porque no ponen obstáculo a la prosecución de la demanda, se substancian dentro del expediente principal y se resuelven en el momento de analizarse el fondo, es decir, en el laudo como es el caso de los incidentes de tachas.

TERCERA.- A lo largo del tiempo se ha visto reflejado en aquellos que constituyeron nuestros ordenamientos en materia laboral, la importancia que dio el legislador a, la figura de los incidentes, al contemplarlos y desarrollarlos como instrumentos necesarios para purgar las anomalías presentarlas durante el trámite del procedimiento ventilado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CUARTA.- El procedimiento laboral, como institución creada por el Estado a fin de que patrones y trabajadores puedan acudir a defender sus derechos, se basa en principios fundamentales, entre otros, inmediatez del proceso, economía y sencillez.

QUINTA.- Los incidentes, en muchas de las ocasiones, lejos de promoverse con el objeto por el que fueron creados por el legislador, con el fin de subsanar irregularidades presentadas durante la tramitación del juicio, son utilizados por las partes como medios para retardar el normal desarrollo del procedimiento.

SEXTA.- Dada la naturaleza de los incidentes en materia laboral, respecto a la cuestión de nulidad, se estima conveniente una modificación en el sentido de que la misma puede hacerse valer de oficio por la autoridad que esté conociendo del asunto, en ejercicio de la facultad que la Ley Federal del Trabajo otorga a la autoridad laboral en el artículo 685, donde se estatuye, entre otras cuestiones, la obligación de las Juntas de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso; debería entonces preverse la posibilidad de que cuando la autoridad que conozca del asunto advirtiera la posible nulidad de determinada actuación, entrar al análisis de la misma para determinar la validez jurídica de la misma, en su caso, la nulidad de que esté afectada, con la finalidad primordial de no retardar el procedimiento para el caso de que dicha nulidad fuera invocada más adelante y declarado nulo todo lo actuado con posterioridad.

SÉPTIMA.- En lo referente a la personalidad, la normatividad en materia de trabajo en la actualidad no establece una temporalidad determinada para hacer valer el incidente por falta de, lo que, igualmente, atenta contra el principio de economía procesal, así como la garantía de prontitud en la administración de justicia; por lo cual, debería establecerse en la legislación laboral el periodo dentro

del cual debería hacerse valer el incidente de falta de personalidad, buscando siempre hacer efectivo el principio de economía procesal.

OCTAVA.- En cuanto a la competencia y acumulación, una medida que se considera viable para evitar que con esos incidentes se perturbe el desarrollo normal de los procedimientos laborales y hacer efectiva la garantía de prontitud en la administración de justicia sería implementar un mecanismo que permitiera turnar de las demandas a aquellas Juntas que estuviera conociendo de un diverso juicio que se relacionara con las mismas, con el objeto de concentrar procedimientos, para que un solo órgano jurisdiccional sea quien los resuelva, a fin de aprovechar el conocimiento obtenido y evitar resoluciones contradictorias de una Junta a otra.

NOVENA.- También, con relación a la acumulación, es importante decir que no debe olvidarse que dicha figura puede decretarse de oficio o a instancia de parte y puede operar en cualquier etapa del juicio hasta antes de dictarse la resolución en el fondo; en el primer caso, la Junta puede decretar la acumulación de aquellos juicios que se sigan en la misma, sin necesidad de abrir y tramitar el incidente de acumulación respectivo, pues en esta hipótesis no se trata de una cuestión incidental, sino de una determinación de la autoridad que no requiere la tramitación eje tal incidente.

DÉCIMA.- Finalmente, con relación a la excusa, cabe señalar que el efecto que trae consigo el hecho de declararla procedente deviene en insuficiente para el fin que con la interposición se persigue; en tanto que en ningún momento se contempla que el asunto pueda ser turnado a diversa Junta, para que sea esta quien conozca del juicio y no la misma en la que labora el funcionario que fue declarado impedido, ya que este último puede influir en la consecución o en la resolución de un conflicto, ello en virtud de su influencia por jerarquía de quien lo sustituya en el conocimiento del asunto, así como en la de los demás colaboradores.

PROPUESTA.

De acuerdo a lo expuesto en lianas anteriores y bajo una opinión personal, creo que los llamados incidentes de previo y especial pronunciamiento, deben en forma general y no como obscura y vagamente hace referencia el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, resolverse de plano escuchando las partes, es decir, la parte que promueva algún incidente ya sea de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusa, deberá de aportar ante la Autoridad que conozca del trámite del juicio respectivo, todos y cada uno de los medios de prueba que estime convenientes y que estén a su alcance, a efecto de que la cuestión planteada, sea resuelta de plano y/o por cuerda separada esto para no dilatar o entorpecer el procedimiento, perjudicando en este caso a alguna de las partes, por lo anterior se debe de atender a los principios de economía, concentración y sencillez que rigen al Derecho Procesal del Trabajo a efecto de que con esto se beneficie y favorezca a alguna de las partes.

Por estos motivos es conveniente reformar el artículo antes citado, ya que el mismo cae en contradicción con algunos otros artículos de la Ley Federal del Trabajo, respecto a los incidentes de prueba y especial pronunciamiento, por citar algunos de ellos, el artículo 701, 765, 766 etc., esto por lo siguiente, por lo que respecta a la competencia al ser una cuestión de orden público y por tanto irrenunciable dado que una junta de Conciliación y Arbitraje debe de declararse incompetente en cualquier estado del proceso, cuando existan en el expediente datos que los justifiquen, es claro que un tribunal de esta naturaleza puede declinar su competencia en otro, por lo anterior la Autoridad respectiva, debe de declarar su incompetencia de oficio, tan pronto lo viertan de la constancia de los autos respectivos, esto hasta antes de la audiencia del desahogo de pruebas, ya que si esto acontece con posterioridad se estaría violando el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, que prohíbe a las Autoridades la revocación de sus propias determinaciones.

Por lo que respecta a la personalidad las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden por tener acreditada la personalidad de cualquiera de las partes, sin sujetarse a las normas legales, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la persona interesada.

En ambos casos se llega a la conclusión de que si bien es cierto que tanto el incidente de personalidad como el de competencia son de previo y especial pronunciamiento, atento a lo dispuesto por el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo; también lo es que una recta interpretación de los preceptos 698, 700, 701, 703, 704 y 706 del mismo ordenamiento legal, permite establecer que en la hipótesis en que esos temas se hagan valer uno por el actor y otro por el demandado, la razón y la lógica indican que debe darse prelación al problema competencial porque ningún órgano jurisdiccional que carezca de ella puede decir sobre los demás asuntos sometidos a su potestad no pena de nulidad; más aún si se considera que la competencia es un presupuesto procesal que debe abordarse de oficio por las Juntas y no esperar a que lo planteen las partes; de tal manera que si, en casos como el presente, uno de los contendientes propone ese tema, es concluyente que la autoridad de referencia debe ocuparse en primer término de él y una vez declarada su competencia, examinar la cuestión de personalidad planteada por la otra parte.

Bajo esta orden de ideas con el presente trabajo se insiste en la Reforma al artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en la práctica algunos litigantes en materia laboral, promueven los incidentes de previo y especial pronunciamiento a efecto de dilatar o entorpecer el procedimiento, sin que en algunas ocasiones prosperen los mismos, y sin hacerse acreedores a alguna sanción económica, por plantearlo sin fundamento legal alguno con el simple hecho de retrasar el procedimiento.

BIBLIOGRAFÍA

1. ARMIENTA CALDERÓN, Gonzalo M. Teoría General del Proceso, "Principios, Instituciones y Categorías Procesales", Edit. Porrúa, México, 2003.
2. BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. Principios Básicos del Derecho del Trabajo, 4ª ed., Pac, México, 2001.
3. BAZARE CERDAN, Willebaldo. Los Incidentes en el Procedimiento Civil Mexicano, Librería Carrillo Hermanos e Impresores, S.A., México, 1982.
4. BUEN, Néstor de. Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I, 6ª ed., Edit. Porrúa, México, 1998.
5. BUEN, Néstor de. Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Edit. Porrúa, México, 2001.
6. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo, Edit. Porrúa, México, 2000.
7. CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Ameba, México, 1983.
8. CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo, Edit. El Ateneo, Buenos Aires, Argentina, 1970.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica, Trillas, México, 1994.
10. CLIMENT BELTRÁN, Juan. Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo, 3ª ed., Edit. Esfinge, México, 2001.
11. COLÍN SÁNCHEZ, Guillermo. Derecho Mexicano de Procedimientos Penales. 16ª ed., Edit. Porrúa, México, 1998.
12. CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, 3ª ed., Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 2003.
13. CONTRERAS VACA, Francisco José. Derecho Procesal Civil, Volumen 1, Edit. Oxford, México, 1999.

14. DELGADO MOYA, Rubén. Antología de Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Sista, México, 2002, p. 1974
15. DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1998.
16. GARCÍA RAMÍREZ, Sergio. Elementos de Derecho Procesal Agrario, 3ª ed., Edit. Porrúa, México, 2000.
17. GARCÍA SÁMANO, Federico. Derecho Procesal del Trabajo Edit. Themis, México, 2003.
18. GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, Edit. UNAM, México, 1989.
19. PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil, 13 ed., Porrúa, México, 1989.
20. PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, Edit. Porrúa, México, 2001.
21. OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil, 5ª ed., Edit. Harla, México, 1992.
22. TRIGO, Octavio. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Miguel Ángel Porrúa, México, 1990.
23. TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado de Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 2000.

LEGISLACIÓN.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2005.

Ley Federal del Trabajo, 2005.

Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia, Edit. Esfinge, México, 2000.

OTRAS FUENTES.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Española, Tomo 4, 22ª ed., Edit. Espasa, México, 2001.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Novena edición, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1993, pág. 81.

Diccionario de Derecho Privado, Tomo I, Editorial Labor, S.A., Barcelona, España, 1982.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Sexta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Quinta parte LXXX, p. 13. Amparo directo, 8259/62, Pedro J. Matar y coagraviados, 3 de febrero de 1964, cinco votos, ponente: Ángel Carvajal.