

**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLAN**

**ASPECTOS PRÁCTICOS DE LOS INCIDENTES DE FALTA DE
PERSONALIDAD Y LIQUIDACIÓN EN EL DERECHO LABORAL A
LA LUZ DE LA JURISPRUDENCIA DEL PODER JUDICIAL
FEDERAL DEL 2005 AL 2007.**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO**

**PRESENTA:
CRISTINA RODRÍGUEZ OCAMPO**

ASESOR: LICENCIADO M. MARCIAL PÉREZ Y PÉREZ

Septiembre 2008



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.

A G R A D E C I M I E N T O S

A **DIOS**, por permitirme existir en este plano físico y material, por que haz puesto a las personas que he necesitado justo en el momento indicado, por que estas a mi lado en cada instante de mi vida, por lo mucho que me haz dado y por permitirme llegar hasta este momento tan importante para mi. GRACIAS Y SIGUE GUIANDO MIS PASOS.

A mis **PADRES**, por su amor incondicional, por ser mis guías, mi motor y por que gracias a sus valores y ejemplos de vida puedo lograr parte de mis sueños. GRACIAS, CON TODO MI AMOR, RESPETO Y ADMIRACIÓN.

A mis **HERMANOS**: ROMANCILLO, CONS, ISI, MART, ALEX Y OMARCITO: GRACIAS por toda su confianza y por creer en mí. Los AMO.

A mis **SOBRINOS**: CESARIN, ADY, PATY, BIBIS, MONTSE, JAVY, CALALY, NOECITO, LALITO, PAQUITO, ARTURITO, MOLLY; Por su amor diáfano. Los Adoro.

A **LUIS ISRAEL**, Por su apoyo e impulso incondicional, sabios consejos, por creer en mí y por su gran cariño. GRACIAS. TE ADMIRO, RESPETO Y AMO CON TODAS LAS FUERZAS DE MI CORAZÓN.

A mis **GRANDES AMIGOS**: ISABEL, ADELA, LUISA, JOSE, CINTHIA, LAURA, JOSÉ, GUSTAVO, LUIS ANTONIO, OMAR; Por esa amistad que desde muchos ayeres ha perdurado, esperando contar con ella por siempre. GRACIAS, los quiero y admiro muchísimo.

A mi **GRAN MAESTRO**: LIC. MARCIAL PÉREZ Y PÉREZ quien me encaminó por las sendas del derecho laboral y me hizo descubrir lo hermosa e interesante que es, por enseñarme que con disciplina, dedicación y esfuerzo todo se puede lograr, por ayudarme a hacer posible este gran reto. GRACIAS, con mucho afecto. LO ADMIRO Y RESPETO.

A mi **SUPER JEFE Y AMIGO**: Lic. MARCO ANTONIO GARCÍA MARTÍNEZ, por creer en mí, por sus palabras de aliento en los momentos más difíciles, por guiarme en las sendas del derecho Administrativo, por su gran sabiduría intelectual y emocional, por su gran corazón. GRACIAS y que DIOS LO BENDIGA POR SIEMPRE.

A la memoria del LIC. MARCOS ROJAS GONZÁLEZ; por tu valiosa amistad, por compartir conmigo momentos buenos y malos, por tu apoyo incondicional. QUE DIOS TE BENDIGA EN DONDE QUIERA QUE ESTES. †

Al LIC. JESÚS FLORES TABARES, catedrático de la Universidad. Por su cariño y apoyo incondicional, por transmitirnos sus conocimientos dentro y fuera del aula, por ser una gran persona. GRACIAS Y QUE DIOS LO BENDIGA.

A la LIC. MAGDALENA ESPINOSA, catedrática de la Universidad. Por ser tan estricta, recta y justa, por su sabiduría. GRACIAS.

A mi ALMA MATER: ANTES ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLAN: por albergar a ese tan selecto grupo de catedráticos que por amor a la carrera nos transmiten sus conocimientos de manera incondicional, por permitirme conocer la ciencia del Derecho, por ser parte de uno de mis más grandes sueños. GRACIAS.

ASPECTOS PRÁCTICOS DE LOS INCIDENTES DE FALTA DE PERSONALIDAD Y LIQUIDACIÓN EN EL DERECHO LABORAL A LA LUZ DE LA JURISPRUDENCIA DEL PODER JUDICIAL FEDERAL DEL 2005 AL 2007.

INDICE

	PAG.
AGRADECIMIENTOS.	
INTRODUCCIÓN. -----	1
CAPITULO I.- ANTECEDENTES Y GENERALIDADES	
1.- La evolución del Derecho Laboral en Europa -----	3
A) Época Antigua. -----	3
B) Edad Media. -----	3
C) Época Moderna. -----	4
a. Inglaterra. -----	4
b. Francia.-----	6
c. Alemania. -----	7
2.- La evolución del Derecho Laboral en México. -----	8
2.1. Los Aztecas. -----	8
2.2. La colonia. -----	11
2.3. México Independiente. -----	12
2.3.1. Miguel Hidalgo y Costilla. -----	12
2.3.2. José María y Morelos y Pavón. -----	12
3.- Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo de 1931. -----	13
3.1. Constitución de 1824.-----	13
3.2. Bases Orgánicas de 1843. -----	14
3.3. Estatuto Orgánico de Ignacio Comonfort. -----	14
3.4. Constitución de 1857. -----	15
3.5. Código Civil de 1870. -----	15
3.6. El Movimiento Obrero en México.-----	15
3.7. Constitución de 1917. -----	20
4.- La Ley Federal del Trabajo de 1931. -----	27
5.- Comparativo entre la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la Ley Federal del Trabajo de 1970. -----	29
5.1. Las Relaciones Individuales. -----	29
5.1.1 La Jornada de trabajo. -----	29
5.1.2. Del Trabajo de Mujeres. -----	31
5.1.3. Vacaciones y días de descanso obligatorios. -----	31
5.1.4. Salario. -----	32

5.1.5. Estabilidad en el Empleo. - - - - -	33
5.1.6. Concepto de Trabajador. - - - - -	35
5.1.7. Concepto de Trabajador de confianza. - - - - -	36
5.1.8. Concepto de Patrón. - - - - -	36
5.1.9. Concepto de Representante de Patrón. - - - - -	37
5.1.10. Concepto de Intermediario. - - - - -	37
5.1.11. Concepto de empresa. - - - - -	38
5.2. De las Libertades sindicales. - - - - -	40
5.3. El ejercicio del derecho de huelga. - - - - -	41
5.4. Los riesgos profesionales, su prevención y aseguramiento. - - - - -	43
5.5.1. Riesgo Profesional. - - - - -	44
5.6. Obligaciones del patrón en materia de prevención seguridad en el empleo. - - - - -	45
5.7. Trabajos Especiales. - - - - -	46
5.8. Procedimientos. - - - - -	47
5.8.1. Procedimiento Conciliatorio. - - - - -	48
5.8.2. Procedimiento General. - - - - -	49
5.8.3. Procedimientos para conflictos económicos. - - - - -	50
5.9. Comentarios a las Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970. - - - - -	51
6.- El derecho Procesal y sus ramas. - - - - -	55
7.- El Derecho Procesal Laboral. - - - - -	59
8.- Las características del Derecho Procesal Laboral.- - - - -	61
8.1. Público. - - - - -	62
8.2. Gratuito. - - - - -	62
8.3. Inmediatez. - - - - -	62
8.4. Oral. - - - - -	63
8.5. Instancia de parte. - - - - -	63
8.6. Economía. - - - - -	64
8.7. Concentración. - - - - -	64
8.8. Sencillez. - - - - -	65
8.9. Celeridad. - - - - -	65
8.10. Principio de suplencia. - - - - -	66
8.11. Principio Subsancionador.- - - - -	66
8.12. Principio tutelar o de equilibrio procesal. - - - - -	67
8.13. Legalidad. - - - - -	69
8.14. Consumación Procesal. - - - - -	69
8.15. Adquisición Procesal. - - - - -	69
8.16. Congruencia de laudos. - - - - -	70
8.17. In dubio Pro Operario. - - - - -	70
8.18. Paridad Procesal. - - - - -	71
8.19. Justicia Real y Equitativa. - - - - -	71
9.- La jurisprudencia del Poder Judicial Federal - - - - -	72
a) Procedimiento para su creación. - - - - -	72
b) Obligatoriedad.- - - - -	78
c) Importancia.- - - - -	81

CAPÍTULO II.- EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

1.- Diferencia entre Proceso y Procedimiento. -----	82
2.- La acción en el Derecho Procesal Laboral. -----	85
2.1 Clasificación de la acción -----	87
3.- Los diversos Procedimientos en materia del Trabajo. -----	89
3.1. Procedimiento Ordinario. -----	89
3.2. Los Procedimientos Especiales. -----	89
3.3. Procedimientos de los Conflictos colectivos de naturaleza económicos.-----	92
3.4. El Procedimiento de Huelga. -----	95
3.4.1. Requisitos legales para que sea procedente la huelga o suspensión de labores.	96
3.4.2. La Titularidad del derecho de huelga.-----	98
3.4.3. El inicio y los requisitos formales del procedimiento de huelga. -----	99
3.4.4. La audiencia de conciliación en el procedimiento de huelga. -----	102
3.4.5. Personal de emergencia. -----	103
3.4.6. Normas especiales que rigen el procedimiento. -----	104
3.4.7. Calificación legal de las huelgas. -----	105
3.4.8. Terminación legal de la huelga. -----	109
3.5. Los Procedimientos de Ejecución. -----	110
3.5.1. La etapa de embargo. -----	113
3.5.2. La etapa de remate. -----	116
3.6. Procedimientos de Tercerías y Preferencias de Crédito. -----	118
3.7. Los Procedimientos Paraprocesales y Voluntarios. -----	121
4.-La oralidad en el Derecho Procesal del Trabajo. -----	122
5.- El Juicio en materia del trabajo y sus fases.-----	124
5.1. Audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. -----	126
5.2. Audiencia de desahogo de pruebas y alegatos. -----	134
5.3. El Laudo. -----	135

CAPÍTULO III.- LOS INCIDENTES EN MATERIA LABORAL.

1.- Los incidentes en la Ley Federal del Trabajo. -----	138
2.- Características generales de los incidentes. -----	139
3.- Naturaleza jurídica de los incidentes. -----	144
4.- El procedimiento incidental en general. -----	146
5.- La personalidad como atributo de las personas. -----	148
5.1. Capacidad de ser parte. -----	152
5.2. La legitimación.-----	154
6.- La representación en materia laboral. -----	155
7.- Formalidades de las cartas poder, criterios jurisprudenciales -----	158
8.- La representación del Patrón en el Proceso Laboral, análisis de las tesis jurisprudenciales.-----	161
9.- El incidente de falta de personalidad. -----	169
10.- La tramitación del incidente de falta de personalidad. -----	172

11.- La audiencia incidental. -----	182
12.- Las pruebas en el incidente de falta de personalidad. -----	183
13.- La resolución interlocutoria. -----	185
14.- Comentarios a algunas tesis jurisprudenciales sobre el incidente de falta de personalidad. -----	188

CAPÍTULO IV.- EL INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN EN MATERIA LABORAL.

1.- El laudo y el significado de la determinación del salario que sirve de base a la condena a que se refiere el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo.-----	197
2.- La Procedencia del incidente de liquidación. -----	201
3.- El incidente de liquidación procede sólo por excepción, al tenor del artículo 843 de la ley Federal del Trabajo. -----	212
4.- La aclaración del laudo en materia procesal laboral. -----	214
5.- El incidente de Liquidación en materia laboral y civil, sus diferencias. -----	215
6.- ¿El incidente de Liquidación en materia laboral es parte de la etapa de ejecución de las resoluciones laborales? -----	218
7.- La naturaleza jurídica del incidente de liquidación. -----	221
8.- La procedencia del juicio de amparo indirecto ante la negativa de la Junta de Conciliación y Arbitraje a dar inicio al incidente de liquidación, o del recurso de Revisión a que se refieren los artículos 849, 850, 851 Y 852 de la Ley Federal del Trabajo. -----	225
9.- Comentarios a Diversas Tesis Jurisprudenciales sobre el incidente de liquidación. -	227
10.- La Jurisprudencia como fuente del Derecho que ha determinado diversas partes del proceso laboral.-----	230
CONCLUSIONES. -----	235
BIBLIOGRAFÍA. -----	241

INTRODUCCIÓN

Consideramos de suma importancia realizar un análisis pormenorizado de los incidentes, específicamente el de personalidad conocido en la práctica como de falta de personalidad, en razón de que es uno de los incidentes que por su naturaleza de previo y especial naturaleza trascienden de una manera definitiva el juicio ya que al no acreditar la personalidad hace que se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo con la única oportunidad para el demandado que ofrezca pruebas en sentido en contrario, de tal manera que, en el presente trabajo abordamos a la luz de la Jurisprudencia vigente, desde cómo las partes pueden legalmente acreditar su personalidad, los requisitos que deben reunir las documentales con las que pretendan hacerlo, el momento en que válidamente se puede promover éste incidente, la forma de hacerlo ya que describimos brevemente como se lleva a cabo una audiencia incidental y por último los recursos que proceden en contra de éste incidente y sus efectos; nuestra inquietud surgió a razón de que en practica profesional se observan diversidad de casos en donde a alguna de las partes les fue desconocida su personalidad en virtud de que los instrumentos notariales con los que pretendían hacerlo no estaban bien requisitados, es decir, que se pierden los asuntos por causas imputables a los Notarios y sin que ellos asuman la responsabilidad por esas situaciones, es por tales motivos que hacemos una propuesta de modificación a la Ley del Notariado del Distrito Federal en aras de que los Notarios sean más profesionales en su trabajo y no sólo sean profesionales sus honorarios.

Y el segundo incidente que analizamos es el de liquidación motivado por que hace unos diez años desde mi punto de vista no había suficiente material de consulta que pudieran disipar muchas dudas acerca de cómo tramitar el incidente de liquidación, de si éste tenía que ser ordenado desde el laudo para que legalmente procediera o no?, incluso las Juntas de Conciliación y Arbitraje específicamente las del Estado de México desconocían el trámite para acordar sobre su admisión así como para la celebración de la audiencia incidental, es por ello que nos avocamos al estudio de su

naturaleza jurídica, de cuál es el caso de excepción que señala el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo para su legal procedencia, sus diferencias con el incidente de liquidación en materia civil, plazo en que prescribe si no se promueve ese incidente, también se hace el planteamiento de que si el multicitado incidente forma parte del laudo o de la etapa de ejecución para que de ahí se desprenda el recurso que procede en contra de la interlocutoria y en general se analizan las tesis aisladas y jurisprudencias que sobre la materia se han emitido por el Poder Judicial Federal para llegar a una conclusión, que esperamos que tanto a los estudiantes de derecho como a los litigantes interesados en la materia laboral sea de utilidad.

CAPITULO I.- ANTECEDENTES Y GENERALIDADES.

1.- La evolución del Derecho Laboral en Europa

A) Época Antigua

La aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento indiscutible del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente; Sin embargo, creemos que no debemos buscar los orígenes del Derecho Laboral en la llamada "época antigua", en virtud de que ésta época se caracterizó por la esclavitud del hombre, en donde el esclavo carecía de personalidad jurídica, era un "hombre-cosa" y no podía disponer de su persona ni tener un patrimonio, por lo tanto, la institución de la esclavitud hacia imposible rescatar a los económicamente débiles del abandono jurídico en que se encontraban, impidiendo el nacimiento del derecho laboral, derecho que propugna, por sobre todas las cosas, la libertad del hombre que trabaja.

B) Edad Media

Esta época se caracterizó básicamente por tres rasgos 1.- La subsistencia de la economía artesanal; 2.- El nacimiento de las ciudades; y 3.- el tránsito de la economía familiar a la economía de la ciudad.

La caída de Roma en manos de los bárbaros trajo como consecuencia que se dispersara al población de dicho Estado. Con el tiempo surgió un régimen feudal, en el que los grandes señores con mayor fortuna y poder se aislaron y se establecieron en un castillo, lo que permitió que la población más desprotegida se agrupara en torno a ellos. Así, el señor feudal se comprometía a protegerlos a cambio del tributo y del apoyo militar. En los feudos operaba una economía de subsistencia, pues se producía lo que se consumía en el feudo y era un vínculo cerrado más por la distancia y la falta de comunicación entre un feudo y otro que por voluntad de los hombres, que se mantuvieron apartados de otras comunidades semejantes.

Dentro de esta época también se ubica al régimen corporativo, que consistía en la agrupación de pequeños talleres integrados por aprendices, oficiales y un maestro.

Las corporaciones contribuyeron al progreso cultural de las ciudades, cuya finalidad era defender su mercado de los extraños e impedir el trabajo a quienes no formaban parte de ellas y así evitar la libre concurrencia entre los maestros.

Los maestros tenían bajo su potestad a los aprendices y, en muchos casos, los primeros incluso recibían una retribución por enseñar. Los oficiales trabajaban a jornal o por unidad de obra; existió el concepto de salario justo, aunque no era su objetivo fijarlo de acuerdo con las necesidades de los trabajadores, se trataba de proteger a los talleres y a los propietarios de los mismos, evitando la libre concurrencia y el acaparamiento de la mano de obra.

En suma, las corporaciones formadas por los pequeños talleres pueden considerarse un antecedente histórico de las uniones patronales; sin embargo su origen y desenvolvimiento son distintos de las figuras existentes en nuestro días, dado que aquellas uniones de pequeños talleres tuvieron un lugar antes de que hubiera sindicatos de trabajadores. Las actuales uniones de patrones surgieron a raíz de la intensificación del sindicalismo.

C) Época Moderna

a. Inglaterra

Uno de los pensamientos que tuvo mayor influencia en la clase trabajadora de Europa fue el de C. Marx expuesto en su **Manifiesto Comunista**, publicado en el mes de febrero de 1848 en Londres, el cual como sabemos contiene numerosos principios e ideas: en primer término, *la explicación materialista de la historia, de la que fluye la ley fundamental de la lucha de clases; en segundo lugar, la tesis de que en el sistema de la propiedad privada, la contradicción entre las clases es inevitable; en tercer término, la*

teoría de la revolución, que enseñó a los trabajadores que solamente a través de ella podría ponerse fin a la lucha, así como también que la clase trabajadora estaba destinada por la historia a llevarla a cabo; en cuarto lugar, la visión de la sociedad socialista del futuro, en la que desaparecerían la propiedad privada sobre los instrumentos de la producción y la posibilidad de la explotación del hombre por el hombre; en quinto término, la idea que en esa misma sociedad del mañana moriría el estado, organización creada por las clases poseedoras para mantener a los trabajadores bajo su dominio.

Para Carlos Marx con la creación de la propiedad privada se divide a los hombres en propietarios y en los sin- tierras y consecuentemente aparecen dos clases sociales, conduciendo esto a la lucha de clases. Para Marx uno de los factores fundamentales para la iniciación de esa lucha fueron los primeros efectos de la **Revolución Industrial**, esto es el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo en una unidad económica pequeña, formada por el maestro - propietario de los útiles de trabajo y un número ilimitado de compañeros oficiales y de aprendices, a la producción de una fábrica, en donde existe una gran concentración de obreros. Fue ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia del gran número de accidentes.

El segundo factor que influyó en la lucha de clases es la aparición y el crecimiento del movimiento obrero; y un tercer factor fue el pensamiento de los escritores y polemistas de los más diversos sectores, de clases medias, y de diversos países que pugnaban por terminar con el sistema de la propiedad privada.

Cuando Hargreaves, en 1794, inventó la primera máquina de tejer, se produjo un descontento general de los trabajadores manuales, que sintieron la necesidad de defenderse "colectivamente" de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los desplazaba de sus actividades. La primera acción democrático revolucionaria de los trabajadores, conocida como la **Guerra cartista**, en virtud de la carta-petición en la que solicitaban del parlamento una estructura democrática que permitiera al trabajo hablar en aquella tribuna, inspirados en el pensamiento de Roberto Owen (quien llegó a la conclusión de que todos los males y vicios de la clase obrera eran consecuencia de su miseria, de ahí la urgencia

de elevar sus condiciones de vida), iniciaron una marcha hacia Londres que fue disuelta cruelmente por la policía y el ejército. A raíz de todo esto el parlamento Inglés concedió el derecho de asociación a los obreros, que así formaron los *Trade Unions* o sindicatos en 1824 y más tarde reclamaron una legislación obrera que pusiera fin a los males comunes de la clase trabajadora.

b. Francia

En Francia tenemos que, La *Ley Le Chapelier*, de junio de 1791, prohibía y sancionaba la reorganización de las corporaciones y coaliciones, así como la formación de nuevas asociaciones para defender los pretendidos intereses comunes. Y el Código Penal Francés de 1810, establece el delito de coalición.

La Revolución Francesa de 1848, trajo como resultado que en el Edicto de Turgot, promulgado en febrero de 1776, se suprimieran las corporaciones. Sin embargo, por presión de los maestros dueños de los talleres se reimplantaron.

La influencia del socialismo utópico (corriente representada principalmente por Saint Simón, Fourier, Cabet y Sismondi); quienes pretendían una sociedad organizada para el bienestar de los pobres, coincidiendo en la idea de que era imprescindible modificar el sistema cruel de la propiedad privada y transformar el orden económico a fin de evitar que la injusticia se perpetuara como la soberana de los hombres y de los pueblos. Y sobre todo, la fuerza de convicción del Manifiesto Comunista, llevaron al movimiento obrero a proponer un conjunto de principios en los que plasmó en todo su esplendor la idea del derecho del trabajo.

Francia esperó hasta el año de 1864 la derogación de las normas penales que sancionaban la formación de los sindicatos y las huelgas, para que los trabajadores pudieran asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin que el estado pudiera estorbar su formación, pero las reformas a las leyes penales y la consecuente libertad de

sindicación, no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas, razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar colectivamente las condiciones de trabajo. En 1884 el parlamento Francés reconoció a las asociaciones sindicales personalidad jurídica y en 1898 se expidió la Ley de accidentes de Trabajo, introductora de la *teoría del riesgo profesional*.

En el tratado de Versalles del 28 de junio de 1919, por primera vez se le atribuye importancia internacional al problema social del trabajo, y se intenta darle solución mediante recomendaciones a las naciones signatarias y el establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo.

c. Alemania.

En Alemania después de la primera Guerra Mundial se presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho europeo del trabajo: la creación de la *Organización Internacional del Trabajo* en el tratado de Versalles del 28 de junio de 1919 y la proclamación de la *Constitución Alemana de Weimar* el 11 de agosto de 1919; esta Constitución creó en Europa el *principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital*, y se fijaron las condiciones de trabajo entre los sindicatos y los patrones. Esta constitución reconoció como dos clases sociales a los trabajadores y a los patrones; Promulgó varios principios como el de la libertad de asociación; En cuanto a la obligatoriedad de las relaciones colectivas fue potestativo; En virtud de que los empresarios no estaban obligados a respetar las huelgas que producían la ruptura de contratos individuales de trabajo por incumplimiento; esto autorizaba al patrón a continuar las labores con los trabajadores no huelguistas. Tampoco estaba obligado a pactar con las asociaciones profesionales obreras ni celebrar contratos colectivos. Otro principio fue el de la independencia de las relaciones colectivas ante el Estado. El contrato colectivo era un acuerdo entre trabajadores y patrones. Por la vía legislativa el Estado podía imponer

condiciones generales de prestación de servicios, pero no tenía el poder para fijar el contenido de los contratos colectivos.

Por otra parte, la *Declaración de los derechos del trabajo*, cuya repercusión en Europa fue inmensa, en el cual, *el derecho colectivo* comprendía las libertades sindical, de negociación y contratación colectivas y de huelga, y además, *los consejos de empresa y económicos*, adoptados en varias naciones, y cuya función consiste en dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de las empresas. *El derecho Individual del trabajo* recogió todas las Instituciones básicas, lo que permitió al derecho alemán de aquellos tiempos constituir la legislación más progresista de su época. Y *la Seguridad Social* partió de la protección a la maternidad y de la educación y preparación del niño, para llegar a la preservación de la salud y de la vida y a la ayuda al hombre y a su familia cuando los riesgos de la actividad y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar.

2.- La evolución del Derecho Laboral en México.

2.1. Los Aztecas

La organización político social del imperio azteca se conformaba por una confederación de tribus (México-Tenochtitlan, Texcoco y Tlacopan), representado por un monarca o *tlatoani*, facultado para administrar y dictar las leyes para un buen gobierno. Paralelamente al *tlatoani* estaba el *cihuacóatl* que era un personaje de importancia y facultades casi iguales a las del *tlatoani*, y de quien afirma el Lic. Oscar Cruz Barney “representaba el gemelo femenino de la divinidad. Tenía atribuciones tales como la de ser juez supremo en lo militar y en lo criminal, organizar expediciones militares, premiar a soldados, etcétera.”¹

Después del *cihuacóatl* se encontraban los consejos. El consejo supremo estaba integrado por los miembros de los consejos menores, quienes auxiliaban al monarca y estaban a su lado en la resolución de asuntos difíciles e importantes. Tenían funciones no únicamente concejiles, sino también administrativas y jurisdiccionales. Dentro de los consejos menores el más importante era el *Teachcauh* quien, elegido entre los demás ancianos, tenía a su cargo la administración comunal del *calpulli*, así como del trabajo, los productos, el orden, la justicia y el culto.

Los Sacerdores requerían de una educación especial en el *calmecac* y de ahí al *tlamacazcalli*. Tenía derecho a la exención de impuestos y la facultad de ir a la guerra a obtener enemigos cautivos.

De igual importancia era la figura del *tecuhtli* o jefe militar del *calpulli*, quien era electo por un consejo de jefes. Dentro del grupo militar se encontraban los *pilli*, subordinados a cada *tecuhtil*.

El *calpullec* se encargaba de mantener el orden económico dentro del *calpulli*.

Otros funcionarios importantes eran los *calpizques* o *calpixques*, encargados de la recaudación del tributo. Los *tequitlatos*, que atendían la dirección del trabajo comunal; los sacerdotes y médicos hechiceros; el *tlacuilo* o escribano del grupo, y los *topiles*, que ejercían labores policiales.

Entre los comerciantes o *pochteca* también había principales o *pochtecatlatoque*, tributando a los principales de su *calpulli* o los principales del grupo *tenocha*, no en labores de labranza sino en trabajo de acuerdo con su oficio (albañiles, plateros, plumeros, etc.).

¹ Cruz Barney Oscar. Historia del Derecho en México. Primera Edición 1999. Editorial Oxford University Press México S.A. DE C.V. Pág 10.

Los artesanos, desempeñaban una labor muy apreciada dentro de la comunidad, especialmente por la nobleza, y constituían una de las fuentes económicas más importantes de México- Tenochtitlan.

Los *macehuales* o *macehualli* eran la gente común y constituía el mayor grupo de gente, tenían el derecho a la explotación de las parcelas de su *calpulli*, se dedicaban a la agricultura, y los productos les pertenecían.

Los esclavos, o *tlacolli*. Se utilizaban básicamente en el trabajo doméstico y, en ciertos casos, como fuerza de trabajo en tierras de propiedad privada.

Los *tlamemes*. Cargadores de oficio, se encontraban en el penúltimo escalón social. Acompañaban a las columnas militares y a las caravanas de comerciantes; recibían una retribución por su trabajo.

Los *mayeques*. Carecían de tierras y se dedicaban al trabajo de las tierras propiedad de la nobleza, gobernantes y guerreros destacados. Se consideraban ligados a la tierra, por lo que cuando un noble vendía una tierra, la donaba o fallecía, sus *mayeque* corrían la misma suerte que el predio.

Tenían la condición de esclavos aquellos que cometieran determinadas faltas como era el robo, la traición, que tuvieran alguna deuda, o fuesen personas ociosas, entonces la persona que resultaba ofendida o agraviada por los infractores tenían derechos sobre éstos y pasaban a ser esclavos de la persona perjudicada por el delito, sin llegar a pertenecer como una “cosa” a su amo. Otra de las modalidades era que el esclavo era libre para procrear la especie, tener esposa e inclusive formar un pequeño patrimonio cuya única medida era sus posibilidades de ahorro.

Dentro de la organización social de los Aztecas las personas se diferenciaban por su rango desde su nacimiento, pues unos nacían destinados a servir en las guerras, por lo tanto no eran gente común y no se iban a ocupar de labores de labranza o de oficios comunes, y otros que nacían destinados precisamente a esos oficios. Y estos rangos eran hereditarios, concluyendo que en ésta época no existió disposición alguna acerca del derecho del trabajo, debido a que su función estaba determinada en razón de su estatus social.

2.2. La Colonia

El 13 de agosto de 1521 se consuma la conquista de la Gran Tenochtitlán, al posesionarse los españoles de esa gran ciudad y sometiendo a todo el pueblo Azteca y cambiando el nombre de Tenochtitlán así como de todas las comunidades conquistadas por el de LA NUEVA ESPAÑA, nombre que conservó desde 1521 hasta 1821; Se da inicio al proceso de descomposición de la organización azteca, estableciéndose las **Encomiendas**, que consistían en dar al encomendero un determinado número de indios, a cambio de lo cual el encomendero debía darles buen trato e impartirles la doctrina cristiana.

En la época de la Colonia también se establecieron las Leyes de Indias cuyo contenido disponía asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, edad mínima para la presentación del servicio, descanso semanal, algunos días de descanso obligatorio, se estableció para los españoles la obligación de crear escuelas y hospitales para la educación y atención de los trabajadores, se reglamentó el trabajo peligroso, y el que se realizaba en lugares insalubres.

La reglamentación de los oficios existentes en la época, se realizó por medio de las **Ordenanzas** de los gremios, el Maestro Trueba Urbina cita a T. Esquivel Obregón quién afirma que estas ordenanzas "completaban sabiamente las instrucciones de Carlos

V, constituyendo el primer reglamento de trabajo en el nuevo continente."² De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por los maestros y artesanos, quienes monopolizaban la producción de oficiales, aprendices, mestizos, indios y negros.

2.3. México Independiente

2.3.1. Miguel Hidalgo y Costilla

El 15 de septiembre de 1810, Don Miguel Hidalgo y Costilla inicia el movimiento libertario de los mexicanos y el 6 de diciembre de ese mismo año declara abolida la esclavitud, por esa misma época se lleva a cabo la transformación del sistema político en España y en consecuencia es consagrada la Constitución de 1812 (Constitución de Cádiz), en la que queda abolido el tributo de los indígenas, los estancos de tabaco, nieve y naipes, la inquisición y los mayorazgos. Quedando abolidos los gremios es decir echaron por tierra las prácticas del antiguo régimen, derogando en parte las ordenanzas que operaban hasta ese entonces; dando libertad a todos para establecer fábricas y ejercer oficios sin sujetarse a las ordenanzas gremiales; esto es dado por medio de un decreto de 8 de junio de 1813.

2.3.2. José María y Morelos y Pavón

Don Miguel Hidalgo y Costilla encendió la antorcha de la redención que a su muerte, fue enarbolada por un digno sucesor, don José María Morelos y Pavón, quien con sus ideas sociales respecto a una mejor distribución de la riqueza y con un hondo sentido liberal y humano redacta un mensaje dirigido al Congreso de Chilpancingo denominado "Sentimientos de la Nación", de fecha 14 de septiembre de 1813, el párrafo 12 presenta su pensamiento social que dice:

² Trueba Urbina Alberto. Derecho Social Mexicano. Primera Edición. México 1978. Editorial Porrúa S.A.

"Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto".³

También determinó que "los empleos fueran sólo para los americanos, permitiendo la admisión de extranjeros capaces de instruir y libres de toda sospecha"⁴

Con los pensamientos de Don Miguel Hidalgo y Don José María Morelos quedó constituida la Constitución de Apatzingán 1814, primer estatuto fundamental mexicano. (aun cuando no tuvo efectos prácticos) Toda vez que en esta Constitución, no se consagró expresamente la libertad de trabajo, sino la libertad de industria, que no es más que la libertad del capital, con el propósito de integrar la industria nacional frente a la metrópoli.

3.- Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

3.1. Constitución de 1824

Consumada la independencia de México se expidió la Constitución de 1824 garantizando solamente la libertad de pensamiento, la libertad de prensa y la libertad individual. No encontrándose en esta constitución ninguna disposición relativa al derecho del trabajo.

3.2. Bases Orgánicas de 1843

Págs. 31 y 32.

³ Trueba Urbina A. op. cit. Pág. 45.

⁴ Briceño Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla S.A. de C.V. México 1990. Pág 80.

Las Bases Orgánicas de 12 de junio de 1843, sobre organización política de la República Mexicana, en el artículo 9, fracción XIII, al garantizar el derecho de propiedad, a su vez protege "el ejercicio de una profesión o industria que le hubiera garantizado la ley" a los habitantes de la República. Siendo este el único antecedente del derecho del Trabajo.

3.3. Estatuto Orgánico de Ignacio Comonfort

El estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, expedido por Ignacio Comonfort, Presidente sustituto de la República, el 15 de mayo de 1856, establece en la sección 5a, "Garantías Individuales".

"ART.33. Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin intervención de sus padres o tutores, y a falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje los padres, tutores o autoridad política en su caso, fijarán el tiempo que ha de durar, no pudiendo exceder de cinco años; las horas en que diariamente se ha de emplear el menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato, siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con menores, no provean a sus necesidades según lo convenido, o no los instituyan convenientemente.

ART. 62. Todo habitante de la República Mexicana tiene libertad para emplear su trabajo o profesión honesta que mejor le pareciere, sometiéndose a las disposiciones generales que las leyes establezcan para asegurar el buen servicio."⁵

3.4. Constitución de 1857

⁵ Trueba Urbina Alberto. Op. cit. Pág 48 y 49.

Con el Estatuto Orgánico de 1856 se pudieron advertir principios de Derecho Social como son la protección del trabajo de los menores, prevalece la libertad de trabajo y las ideas liberales; Estos principios fueron incluidos en la Constitución de 1857, pues en sus artículos 4 y 5 quedaron plasmadas las Garantías referentes a la libertad de profesión, industria o trabajo; y la de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva.

3.5. Código civil de 1870

Con la creación del Código Civil de 1870 en época de Don Benito Juárez, en nada remedió la situación de explotación en que vivían los obreros, pues no obstante que este Código trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no posee el carácter de cosa, y por lo tanto no podía compararse con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, sólo contuvo 2 capítulos el primero y el segundo del Título Décimo Tercero del libro III, que se refería el primero al servicio doméstico y el segundo al servicio por jornal, dejando al arbitrio del patrón la terminación del contrato sin responsabilidad alguna para él dejando también al arbitrio de las partes la duración de la jornada, y en la absoluta desprotección a la clase obrera mexicana.

3.6. El Movimiento Obrero en México

Como era de esperarse, a falta de reglamentación adecuada de las garantías constitucionales de libertad de profesión, industria o trabajo reconocidas en la Constitución de 1857, la explotación del hombre era más que aguda, esto sin tomar en cuenta que los salarios que percibían los trabajadores del campo y de las minas eran una miseria y que aun trabajando de sol a sol quedaban endeudados con sus patrones con raciones de maíz, frijol, tierra, y demás semillas que solicitaban para medio subsistir. Esta

situación orilló a que varios trabajadores formaran agrupaciones independientes y algunos de ellos hicieran denuncias públicas sobre las condiciones de trabajo costándoles la vida por considerar que eran movimientos políticos.

Para esa época se empezaron hacer publicaciones de periódicos y revistas como "El Socialista", "La Comuna", "La Huelga", "El Hijo del Trabajo", "La Internacional", "el Obrero Mexicano", "La Revolución Social", entre otros, cuyo contenido era poner de manifiesto las condiciones de trabajo imperantes. La publicación de estas revistas cuyos fundadores e impulsores entre otros eran Juan Nepomuceno Adormo, José Ma. González, Mata Rivera, trajo como consecuencia la creación del primer organismo de importancia llamado el "**EL GRAN CIRCULO DE OBREROS**". Y en 1871 se promueve la fundación de sucursales de este Gran Círculo de Obreros en fábricas del D.F., Valle de México, y toda la República mexicana llegando a tener para 1875 aproximadamente 28 sucursales en todo el país.

De ahí en adelante se crearon más delegaciones en México cuyo objeto era promover la libertad, la exaltación y el progreso de las clases trabajadoras, etc, celebrándose en 1876 **EL PRIMER CONGRESO NACIONAL** del Círculo de Obreros de México, al que concurrieron Delegados de los diversos Estados de la República que por su gran número acordaron lanzar **SU PRIMER MANIFIESTO** el que como parte medular contiene los siguientes puntos:

"1.- La introducción de los obreros adultos y la enseñanza o educación obligatoria para los hijos de éstos.

2.- El establecimiento de talleres, en los cuales se proporcione trabajo al artesanado, con independencia del particular y del capitalista, para ponerlo a cubierto de la miseria, auxiliarlo en sus enfermedades, ampararlo en sus desgracias y alejarlo de la posibilidad de que sea deudor, porque el hambre avasalla muchas veces el decoro personal.

- 3.- El empeño eficaz de conseguir, que sea en todo tiempo verdad para el obrero, las garantías políticas y sociales, y que el servicio militar, no recaiga exclusivamente en ellos, sino que se distribuya de una manera equitativa por medio de una ley especial entre todos los hijos de la República, sabios o ignorantes pobres o ricos.
- 4.- El aseguramiento de la plena libertad en su elección de funcionarios públicos, la absoluta autonomía en su conciencia y en su culto; la defensa legal contra las exageraciones o desigualdades de que pudiera revestirse los impuestos, y un sistema de protección ilustrada para la industria y para las artes.
- 5.- El movimiento de procuradores generales de los obreros, encargados de gestionar y promover ante las autoridades Federales y de los Estados, todo aquello que pudiera ser provechoso o necesario para los mismos.
- 6.- La fijación del tipo de salario en todos los Estados de la República, según lo requieran las circunstancias de la localidad y del ramo de que se trate, o sea la valorización del trabajo por los mismos trabajadores, con el propio derecho que los capitalistas tienen a poner precio a los objetos que forman su capital.
- 7.- La creación de exposiciones industriales promovidas y sostenidas por los artesanos, donde se puedan premiar y vender las mercancías de los trabajadores, en períodos sucesivos sin necesidad de la acción gubernamental, despertando así el espíritu de iniciativa y de empresa entre los artesanos."⁶

Este documento, nos muestra una radiografía de las aspiraciones y directrices que marcaba el movimiento obrero mexicano, pero, debido a diversos conflictos internos en este organismo, la falta de madurez en los problemas que trae aparejada la cuestión social y la falta de una ideología precisa llevaron al fracaso y al exterminio al CÍRCULO DE OBREROS DE MÉXICO.

Sin duda una de las etapas más cruentas e indignantes para el obrero mexicano fue la dictadura del Gral Porfirio Díaz, quien a pesar de todo y contra todo reprimió los

movimientos de huelga de su época quedando en la Historia de nuestro México como las más sanguinarias masacres impunes como fueron la de Cananea Sonora el 1 de junio de 1906 y la de Río Blanco Veracruz el 7 de enero de 1907. Resolviendo Don Porfirio Díaz todas las huelgas a favor de los patrones. Para esa época uno de los más grandes ideólogos Liberales y fundador del periódico "**REGENERACION**" fue **Ricardo Flores Magón**, quien a través de este periódico ataca incansablemente al dictador tirano, convocando así mismo para la celebración del **PRIMER CONGRESO NACIONAL DE LOS LIBERALES** el día 5 de febrero de 1901.

El entonces **Partido Liberal Mexicano** cuyo presidente era **Ricardo Flores Magón**, publicó un manifiesto y programa que contenía las bases ideológicas que regían a ese partido así como las propuestas y aspiraciones que pretendía el partido en caso de ser favorecido por el pueblo mexicano, este manifiesto contenía entre otras propuestas las siguientes:

"1.- Reducción del período presidencial a cuatro años.

2.- Supresión de la reelección para el Presidente y los Gobernadores de los Estados. Estos funcionarios sólo podrán ser nuevamente electos hasta después de dos períodos del que desempeñan.

EN MATERIA DE CAPITAL Y TRABAJO QUEDARON LOS SIGUIENTES ARTICULOS:

21.- Establecer un máximo de 8 horas y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y el salario mínimo.

⁶ Araiza Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Tomo II. Segunda Edición. Ediciones Casa del

- 24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.
- 25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc, a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.
- 26.- Obligar a los patronos o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos, exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.
- 27.- Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- 28.- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.
- 29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.
- 30.- Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnizen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.
- 31.- Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.
- 32.- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores, sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros."⁷

Documento en cuyo contenido se encontraban delineados los más importantes principios e instituciones que iban a quedar más tarde contemplados en la declaración de derechos sociales, en el artículo 123 de la Constitución de 1917, y que en su momento iba a ser la base ideológica de la revolución Mexicana, aunque antes de que quedara promulgada ésta, ya existían en varios Estados de la República Mexicana diversas Leyes que contemplaban derechos a los trabajadores como son las siguientes:

Obrero Mundial. México D.F. Pág. 17 y 18.

- 1) La Ley de José Vicente Villada en el Estado de México en 1904. Ley sobre accidentes de trabajo.
- 2) La Ley de Bernardo Reyes del 9 de noviembre de 1906, donde establece responsabilidad civil del patrón por riesgos de trabajo.
- 3) Las consignas que hace Manuel M. Diéguez, en la legislación de Jalisco el 2 de septiembre de 1914, sobre descansos obligatorios, vacaciones y jornada de trabajo.
- 4) La Ley de Manuel Aguirre Berlanga en el Estado de Jalisco el 7 de octubre de 1914 donde menciona un concepto de trabajador, establece una jornada de trabajo de 9 horas, fija un salario mínimo general diario, prohíbe el trabajo a menores de 9 años.
- 5) En el Estado de Veracruz se expide el 4 de octubre de 1914 la Ley de Cándido Aguilar, consignando jornada de trabajo, salario y descanso, obliga a tener seguridad social para los trabajadores.
- 6) La Ley Agustín Millán, expedida en el Estado de Veracruz el 6 de octubre de 1915 reconoce a las asociaciones profesionales siendo éstas antecedentes de los sindicatos.
- 7) La Secretaría de Gobernación, el 12 de abril de 1915 elaboró el proyecto de Ley sobre el contrato de trabajo que se conoce como Ley Zubirán, donde señala la necesidad de una jornada máxima de 8 horas y los menores una jornada de 6 horas.
- 8) En Yucatán se expide, el 14 de mayo de 1915 la legislación del General Alvarado, que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y se reconoce la huelga como instrumento de defensa de la clase trabajadora.

3.7. Constitución de 1917.

Una vez que hubo triunfado la Revolución Mexicana con el derrocamiento de Porfirio Díaz, el Presidente en turno Venustiano Carranza promulgó, el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba a convocar a elecciones para un Congreso Constituyente quedando constituido el 1 de

⁷Araiza Luis Op. cit Tomo II Pág 89 y 90.

diciembre de ese mismo año en la ciudad de Querétaro, procediendo a llevar a cabo las reformas a la Constitución de 1857 no sin dejar intacto el espíritu liberal que contenía ésta; dando nacimiento a los derechos sociales en nuestra Constitución de 1917 como son los artículos 5, 27 y 123, quedando este último redactado de la siguiente manera:

"ART. 123. El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y a otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis años tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutará forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo

como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX ;

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivos. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en

todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de su profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que hayan traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión de trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

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

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII. Los créditos de los trabajadores que se les adeuden por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador y, en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI. *Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;*

XXVII. *Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato;*

a) *Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.*

b) *Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*

c) *Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.*

d) *Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.*

e) *Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.*

f) *Las que permitan retener el salario en concepto de multa.*

g) *Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.*

h) *Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;*

XXVIII. *Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.*

XXIX. *Se consideran de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada Estado*

deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social: las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas para ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

T R A N S I T O R I O

Quedan extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo hayan contraído los trabajadores hasta la fecha de esta Constitución, con los patronos, sus familiares o intermediarios.

Sala de Comisiones.- Querétaro de Arteaga, 23 de enero de 1917.- Francisco J. Múgica.- Enrique Recio.- Enrique Colunga.- Alberto Román.- L.G. Monzón. (Aplausos) (Diario de los Debates del Congreso Constituyente, tomo II, México)."⁸

Este fue el texto original del artículo 123 con sus subsecuentes reformas debido a la problemática en la aplicación del mismo como el que surgió desde el momento en que el constituyente de 1917 deja en libertad a los Estados para legislar en materia de trabajo, considerando que la situación de cada uno de ellos permitiría, dentro del marco de su soberanía política, ofrecer las mejores soluciones para regular las relaciones obrero patronales, tal como se había regulado en las leyes preconstitucionales, pero con la amarga experiencia de que en los casos de relación de trabajo prestada en diversos Estados de la República no se sabía cual de ellos era competente. Por lo que fue necesario ajustar todos estos desperfectos.

4.- La Ley Federal del Trabajo de 1931

Aun cuando en la Constitución de 1917 representó la concreción práctica de muchas de las más importantes reivindicaciones que la Revolución había reconocido a la clase

⁸ Trueba Urbina A. op. cit. pág. 196,197 y sig.

trabajadora y que sumariamente quedaron plasmadas en el artículo 123 de esa Constitución, todo ello no fue suficiente para la solución de la problemática laboral ello en virtud de que se había dejado libertad a los Estados para legislar en materia del trabajo, trayendo consigo grandes dificultades en virtud de que surgieron algunos conflictos colectivos y huelgas que se extendieron a dos o más entidades federativas y ninguna de ellas podía intervenir porque sus decisiones carecían de eficiencia fuera de sus fronteras; de la misma manera sucedía en el caso de algún trabajador que prestaba sus servicios en varios Estados, ya que cuando este era despedido no se sabía que Estado era competente para conocer de ese conflicto; A razón de esa problemática en 1929 se decide reformar la fracción X del artículo 73 y el epígrafe del 123, por lo que se Federalizó la materia laboral, quedando así expedito el camino para que el Congreso de la Unión pudiera legislar sobre la misma, contemplando una distribución de competencias locales y federales, derogando en su artículo 14 transitorio todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia del trabajo.

De ahí la urgencia de crear una Ley pues con ésta reforma habían quedado impedidos los Estados de emitir sus propias leyes de trabajo por lo que se empezó a discutir el proyecto de ley el 29 de enero de 1931, mismo que fue dirigido por Aarón Sáenz Secretario de Industria Comercio y Trabajo enviando la exposición de motivos el 4 de agosto del mismo año a la Cámara de Diputados; finalmente la Cámara aprobó el proyecto y el 13 de agosto fue aprobado por la Cámara de Senadores.

Entre los temas más importantes que se discutieron en las reuniones presididas por el entonces presidente Pascual Ortiz Rubio, se encuentra el relativo a la organización y funcionamiento de los sindicatos y la cuestión relativa al derecho de huelga, ya que se estimaba necesario reforzarlo, considerándose incluso la posibilidad de la huelga por solidaridad. Asimismo, se plantearon importantes cuestiones, tales como la jornada diurna y nocturna, las vacaciones, los descansos prenatales y postnatales, los accidentes de trabajo y las indemnizaciones correspondientes y la participación de los trabajadores en las

utilidades de las empresas; reafirmandose el principio consagrado en la Constitución en lo relativo a la libertad sindical, también se discutió el derecho del patrón a despedir al trabajador y, en general la estabilidad de éste en el empleo.

La Ley fue promulgada el 18 de agosto de 1931, originariamente quedó integrada por 685 artículos repartidos en once títulos aunque con posterioridad se adicionó con los artículos 100-A a 100-U que trataron de la participación obrera en las utilidades de las empresas y del 110-A a 110-L que versaron sobre el trabajo de las mujeres y de los menores y los relativos a tripulaciones aeronáuticas del 132-bis a 159-bis. Estos once títulos quedaron integrados de la siguiente manera:

- Título Primero: Disposiciones Generales.
- Título Segundo: Del contrato de trabajo.
- Título Tercero: Del contrato de aprendizaje.
- Título Cuarto: De los sindicatos.
- Título Quinto: De las coaliciones, huelgas y paros.
- Título Sexto: De los riesgos profesionales.
- Título Séptimo: De las prescripciones.
- Título Octavo: De las Autoridades del trabajo y de su competencia.
- Título Noveno: Del procedimiento ante las Juntas.
- Título Décimo: De las responsabilidades.
- Título Décimo primero: De las sanciones.

5.- Comparativo entre la Ley Federal de Trabajo de 1931 y la Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 tuvo el propósito de ser una reglamentación completa de las bases constitucionales, aunque el legislador alcanzó parcialmente este

objetivo pues algunos de los textos de la Carta Fundamental contenidos en el artículo 123 quedaron inéditos en la Ley secundaria no permitiendo establecer bases definitivas o adecuadas para la realización de algunas Instituciones importantes. Entre ellas cabe señalar las relativas a la participación de los trabajadores en la Utilidades de las empresas, que fue resuelta mediante la reforma Constitucional de 1962 y su consiguiente reglamentación; la instauración de un sistema de Seguridad Social y la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social, y la habitación para los trabajadores, que comenzó a tener aplicación y desarrollo a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y el funcionamiento a partir de 1972, del Instituto Nacional del Fondo para la Habitación de los Trabajadores.

En cambio, puede considerarse que la Ley Federal del Trabajo de 1931 contiene una amplia reglamentación de las bases constitucionales en lo referente al campo general de las relaciones de trabajo, tanto de las relaciones individuales como de las relaciones colectivas, y que en su gran mayoría esa reglamentación quedó sin modificación sustancial en la Ley Federal del Trabajo de 1970 como a continuación veremos.

5.1. Las relaciones individuales

Las relaciones individuales quedaron integradas en los siguientes puntos:

5.1.1. Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo quedó limitada a 8 horas, estableciéndose una jornada diurna, nocturna y mixta de 8 horas, 7 horas y 7 horas y media respectivamente, artículos 68, 69, 70 y 71; y que en la actualidad se conservan en la Ley Federal del Trabajo de 1970 en los artículos 60 y 61.

La jornada máxima de trabajo para los mayores de 12 años y menores de 16 se estableció de 6 horas (artículo 73), posteriormente en la Ley de 1970 queda prohibido el trabajo a los menores de 14 años (art. 23). Además de que la Ley de 1931 prohíbe el trabajo

nocturno industrial así como las labores insalubres o peligrosas a las mujeres y menores de 16 años y mayores de 12, modificándose esta disposición en la Ley de 1970 en donde las mujeres pueden desempeñar trabajos nocturnos a excepción de los menores para quienes queda prohibido. Junto con el principio de la jornada máxima de 8 horas, quedó establecida la posibilidad de la prolongación de la misma en casos excepcionales, mediante una remuneración adicional consistente en un pago doble por el tiempo comprendido dentro de la prolongación. Igualmente quedó reconocido el derecho de los trabajadores a disfrutar de un día de descanso por cada seis de trabajo, esto es, el descanso semanal. Quedando en los mismos términos en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En cuanto al concepto de jornada de trabajo éste se introduce hasta la Ley de 1970 después de una larga discusión pues los representantes de los empresarios insistían en el principio del trabajo efectivo, que consistía en que el trabajador destinará efectivamente su energía de trabajo durante el tiempo contratado, no pudiéndose liberar de esa obligación con el sólo transcurso del tiempo contratado; posteriormente se adopta el principio del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón. Quedando en el artículo 58 vigente hasta la fecha como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Con la introducción de éste concepto de jornada de trabajo se deja en claro que el único deber del trabajador consiste en poner su energía de trabajo a disposición de la empresa por el número de horas que se hubiese determinado, por lo tanto, la no utilización de esa energía de trabajo es un riesgo de la empresa que ella misma debe asumir.

5.1.2. Del Trabajo de las mujeres

Desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 ya se encontraban reconocidos algunos derechos laborales de las mujeres aunque con ciertas restricciones, como son la prohibición del trabajo nocturno industrial, y las labores insalubres o peligrosas,

posteriormente en la ley de 1970, hace referencia a estas restricciones en su artículo 166 que dice: “Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las 10:00 de la noche, así como en horas extraordinarias.”

En cuanto al descanso de mujeres embarazadas quedó regulado en el artículo 79 de la Ley de 1931, en donde les concedía 8 días de descanso antes del parto y un mes después del mismo, con el goce del salario integro, mejorando este derecho la Ley de 1970 en virtud de que establece 6 semanas de descanso antes y 6 después del parto con dos períodos de lactancia durante el día de media hora cada uno, de tal manera la Ley de 1970 protege en gran medida el trabajo de las mujeres incluso el Título Quinto regula especialmente el trabajo de éstas. (artículos 164, 165, 166, 167, 170, 171 y 172 de la LFT1970).

5.1.3. Vacaciones y días de descanso obligatorios

En relación a las vacaciones de los trabajadores éstos debían disfrutar un período anual de vacaciones que no podía ser menor a 4 días laborables el primer año y después de 2 años de servicios el período anual de vacaciones debía ser cuando menos 6 días laborables (artículo 82 LFT 1931); Esta disposición es superada por la Ley de 1970 al otorgar al trabajador por cada año laborable un período de vacaciones equivalentes a 6 días por el primer año y por cada año subsecuente aumentando a 2 días laborables hasta llegar a 12 días y posterior al 4 año aumenta 2 días por cada 5 años. En la Ley de 1970 también quedó consignado después de un largo debate una prima vacacional consistente en el pago del 25 % sobre el salario. En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se aumentaron de 3 días de descanso obligatorio al año a 8 días de asueto obligatorios al año.

5.1.4. Salario

En cuanto a la fijación de salarios el propósito de la Ley de 1931 fue asegurar a los trabajadores una percepción económica que otorgara a la familia obrera un mínimo de subsistencia decorosa y posibilidades de mejoramiento constante y progresivo. Traduciendo todo ello en un ingreso remunerador y justo. De aquí la idea de establecer un sistema de Salarios Mínimos cuyo monto debía fijarse en atención a las necesidades de la familia obrera, pudiendo las partes contratantes pactar cualquier cantidad que rebasara los mínimos establecidos, pero nunca debía esa cantidad ser inferior a la establecida como mínima. Junto con estas disposiciones quedaron incluidas algunas normas para dar efectiva protección al salario, haciendo obligatorio su pago en moneda del curso legal, con la prohibición del antiguo inicuo sistema de trueque. Así mismo determinó la nulidad del pago del salario efectuado en lugares de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda, excepto para los trabajadores que presten sus servicios en esos establecimientos. El salario desde ese tiempo no puede ser objeto de descuentos por concepto de multa, embargo o compensación. Finalmente, los salarios devengados por los trabajadores disfrutaban de una preferencia absoluta frente a todos los acreedores del patrón en caso de concurso o quiebra.

Para la elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 se vuelve hacer un análisis profundo del concepto de Salario tomando en cuenta los problemas surgidos a lo largo de aplicar los conceptos contenidos en la Ley de 1931, por lo que en la búsqueda de un nuevo derecho del trabajo se propuso que el salario debería considerarse como " la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo"; con esto se superaba la concepción contractualista de la Ley de 1931 al suprimir el concepto anterior que se refería a: " la retribución que se debe pagar por virtud del contrato de trabajo"; con esto la nueva Ley no sólo busca que el salario sea la cantidad que se pague a cualquier prestación de trabajo independientemente de que exista contrato de trabajo o no sino que además busca que las prestaciones adicionales en

especie cualquiera que sea ésta sean parte integrante del salario. De esta manera la Ley nueva sustituyó la antigua idea de salario por la de "salario es toda retribución, cualquiera que sea su forma e independientemente de la fuente de que proceda" , pudiendo ser por acuerdo del trabajador y el patrono, contratos colectivos, contratos- Ley, o la Ley misma. Además el salario en la Ley nueva abarcó tanto la retribución por las horas de la jornada ordinaria como las extraordinarias. Todos estos derechos quedan plasmados en la Ley Federal del Trabajo de 1970 (artículos 98, 99, 100 y demás relativos). Aunque a la fecha con suma tristeza podemos afirmar que aun no hemos alcanzado la finalidad de la Comisión redactora de proporcionar a la clase trabajadora un salario remunerador y justo.

5.1.5. Estabilidad en el Empleo

La fracción XXII del artículo 123 Constitucional estableció el principio de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, traducándose en la Ley de 1931, en las normas relativas a la duración del contrato de trabajo, en las cuales establecían que podían celebrarse contratos de trabajo por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada, y sólo a falta de estipulación en cuanto a duración debía extenderse por tiempo indefinido. Los casos de excepción eran los relativos al señalamiento de término o para obra determinada, en donde en esos casos el contrato debía subsistir si al vencer el término fijado perduran las causas que le dieron origen y la materia del trabajo contratado, o hasta la terminación de la obra convenida. Así mismo, consagraba que el trabajador que fuese despedido injustificadamente a su elección podría ser indemnizado con el importe de 3 meses de salario o cumplir el contrato por parte de la parte patronal; pues bien aun cuando ello había quedado consagrado en nuestra Carta Magna en la Ley de 1931 sólo reguló lo siguiente en cuanto a indemnizaciones: establecía diversas causas por las cuales el trabajador y el patrón podían rescindir el contrato sin su responsabilidad (art 121 y 123 LFT 1931), pero si es el patrón quien rescindía y no probaba tal rescisión el trabajador tenía derecho a que le pagaran los salarios vencidos desde la fecha en que presentara su

reclamación hasta la resolución definitiva (art. 122 LFT 1931), además de la indemnización por el despido injustificado, en cambio cuando el trabajador era quien rescindía el contrato de trabajo con motivos justificados tenía derecho a que el patrón le indemnizara con 3 meses de salario, sin perjuicio de otras prestaciones a que tuviere derecho (art. 124 LFT 1931). En este orden de ideas la LFT de 1931 en su artículo 601 disponía que cuando el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, ésta daría por terminado el contrato de trabajo, lo condenaría a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario y procedería a fijar la responsabilidad al patrón que resulte de ese conflicto, las responsabilidades de que hablaba ese artículo se encontraban sujetas a los parámetros que marcaba el artículo 602 que consistía en lo siguiente: cuando el contrato fuere por tiempo definido y no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el contrato por tiempo definido excediere de un año, en una cantidad igual al importe de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes del tiempo de prestación de servicios, si el contrato fuere por tiempo indefinido, la responsabilidad consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados. Estas responsabilidades operaban de la misma forma cuando el patrón tenía una condena de hacer alguna cosa y la quebrantaba. De esta manera quedaba protegido el contrato de trabajo que celebraban entre las partes.

La Ley de 1970 supera las disposiciones de la Ley de 1931, en razón de que no sólo regula el contrato de trabajo si no que también protege la relación de trabajo misma, siendo la misma indemnización por despido injustificado por parte del patrón o en caso de que el patrón se negare a reinstalarlo quedando sujeto a las indemnizaciones que establece el artículo 50 que son las mismas que establecía el artículo 602 de la Ley de 1931 así como al pago de salarios caídos hasta la cumplimentación del Laudo independientemente de la acción intentada y si se comprueba que fue una rescisión sin causa justificada por parte del patrón. De esta forma queda un poco más protegida la relación laboral con estas sanciones que establece la Ley de 1970, aunque en la práctica y a efecto de evitar juicios largos y

costosos las partes concilian sus intereses pagando el patrón mes y medio de salarios en vez de los 3 meses que es la indemnización constitucional además de las prestaciones a que tenga derecho el trabajador a la fecha del conflicto.

5.1.6. Concepto de Trabajador

Consideramos de la misma manera importante mencionar que desde la Ley de 1931 quedó definido uno de los elementos de la Relación Laboral como es el de trabajador, pero es la Ley de 1970 la que aclara y corrige este concepto en lo siguiente: La Ley de 1931 decía que "trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo", de la redacción de este concepto se deducía que tanto las personas físicas como morales que prestaran sus servicios se les consideraba trabajador, situación que vino a enmendar la Ley de 1970 estableciendo que "trabajador es la persona física que presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado", cambio que implica que únicamente la persona física, esto es, el hombre, puede ser sujeto de una relación de trabajo, aunque no todas las personas físicas son trabajadores. De ahí que el derecho del trabajo tuviera que señalar los requisitos que deben satisfacerse para adquirir esa categoría. De esta manera la Ley de 1970 se apartó de su predecesora en tres aspectos: a) la Ley de 1931 exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista que privaba en aquella legislación. En cambio, para la Ley nueva, es suficiente el hecho de la prestación de trabajo, para que se aplique automática e imperativamente el estatuto laboral; b) en segundo término la Ley de 1931 se refería a una prestación de servicios bajo la dirección y dependencia del patrono, substituyendo la Ley nueva este concepto por un trabajo subordinado, no sólo para el contrato de trabajo sino también para la relación laboral art. 20.; c) finalmente en el artículo 58 la Ley de 1970 refuerza el concepto de trabajador al afirmar que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. De ahí que la

subordinación de un trabajador hacia un patrón deberá atenderse al poder jurídico del patrono para disponer de la fuerza de trabajo del obrero, y la obligación legal de éste de obedecer al patrono de acuerdo al trabajo contratado suprimiendo la Ley nueva las frases bajo la dirección y dependencia del patrono, toda vez que puede existir una dirección real pero no una dependencia como lo contemplaba la anterior Ley.

5.1.7. Concepto de Trabajador de Confianza

Otra modificación en la Ley de 1970 fue el concepto de empleado de confianza por el de trabajador de confianza ello en razón de que se consideró que la Ley es unitaria y que no admite diferencias entre unos trabajadores y otros, por lo tanto no existen categorías de personas: trabajadores y empleados sino una sola, por lo tanto, se denominará trabajador de confianza sólo en función a la actividad que desempeñe dentro de la empresa o establecimiento. Esto es, funciones de dirección inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón... artículo 9.

5.1.8. Concepto Patrón

En cuanto al concepto de patrón la Ley de 1931 como ya dijimos, en su definición ratifica la concepción contractualista de la misma, toda vez que en su artículo 4 dice: "Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo."; mientras que en la Ley de 1970 corrobora la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica la legislación laboral independientemente que exista o no contrato de trabajo.

5.1.9. Concepto de representante de Patrón

En relación con los representantes del patrón éstos se encontraban contemplados en el párrafo segundo del artículo 4 de la Ley de 1931, posteriormente y casi con igual redacción pasan a la Ley de 1970 en su artículo 11 que dice: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores"; Así, obliga a los representantes del patrón en sus relaciones con los trabajadores, es decir, con esto tanto la Ley anterior como la nueva rompen definitivamente con los principios que rigen al derecho civil en materia de representación, toda vez que en materia de trabajo basta con que alguna persona ejerza funciones de dirección o administración dentro de la empresa o establecimiento para que se considere representante de la misma, protegiendo de esta manera la relación laboral que pudiera surgir con alguna de estas personas o un despido imputable a los mismos sin que puedan eximirse de responsabilidad por carecer de poder o mandato. Cabe hacer la aclaración que sólo para efectos de las relaciones laborales se reconocen como representantes del patrón, más no así para los efectos que establece la materia Civil.

5.1.10. Concepto de Intermediario

Otra importante figura en materia laboral es la de intermediario, que quedó definido desde la Ley de 1931 y se vuelve a retomar en el artículo 12 de la Ley de 1970 para quedar como sigue: "intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten servicios a un patrón." ; pero la Ley de 1970 previendo que las contrataciones entre intermediario-trabajador pudieran quedar desprotegidas por que el patrón a quien prestaran sus servicios fuera insolvente en perjuicio del trabajador establece en su artículo 13 que: "No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos

propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores." De esta manera si el intermediario cuenta con elementos propios y suficientes para asumir las obligaciones patronales no se le considerará intermediario sino patrón, pero en caso contrario, cuando una empresa se ostenta como patrón, pero que actúa como intermediario, si no cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones laborales con los trabajadores, hará extensiva solidariamente la responsabilidad de las mismas a los beneficiarios de las obras o servicios. Además en el artículo 14 de la Ley de 1970 y como ya se había mencionado con anterioridad que para la ley no existen categorías de trabajadores, por ello, en ese artículo se nivelan las condiciones de trabajo y derechos entre los trabajadores contratados por intermediario y los que se encuentran prestando sus servicios en esa empresa o establecimiento en igualdad de circunstancias, siendo aplicable íntegramente el contrato colectivo y demás principios vigentes en la empresa, quedando prohibido las retribuciones a los intermediarios con cargo a los salarios de los trabajadores.

5.1.11. Concepto de empresa

El concepto de empresa y establecimiento fue introducido en la Ley de 1970 en virtud de que la Ley de 1931 sólo hacía referencia a la empresa en las instituciones de derecho colectivo sin que diera alguna definición de la misma, por lo que a fin de evitar las divergencias de opinión que había producido por la falta de disposición expresa la Ley de 1970 en su artículo 16 define: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa." .

Como vemos, la Ley de 1970 contempla y define no sólo a la empresa sino también al establecimiento, cuyo origen dice el Lic. Juan B. Climent Beltran " que se debe a la expansión económica competitiva de la empresa en el régimen capitalista, que la lleva a superar la unidad productora centralizada en determinado lugar, para ramificarse en nuevas instalaciones o establecimientos ubicados en otras zonas geográficas, para la ampliación del mercado, actuando como unidades técnicas que forman parte integrante de la estructura general de la empresa." ⁹ En efecto, la creación de la figura del establecimiento responde a la exigencia práctica de diversificar las condiciones de trabajo, de acuerdo a las diferencias del costo de vida y circunstancias ambientales de los distintos lugares de trabajo, ya que no era posible aplicar las mismas condiciones de trabajo de la empresa a las diversas áreas geográficas donde se ubicaban nuevos establecimientos. De esta manera el legislador hace la distinción entre la unidad económica de producción y distribución, en donde se reúnen los elementos principales de funcionamiento, es decir, capital y trabajo, mientras que en el establecimiento sólo es la unidad técnica que forma parte de la persona moral, y que actúa con facultades delegadas de la empresa y contribuye a su mismo fin.

Así, consideramos al establecimiento como unidad técnica de distribución por que si bien es cierto que forma parte de la empresa y contribuye para el mismo fin general, el establecimiento para efectos laborales dispone de autonomía no sólo técnica sino económica y jurídica pues asume plenamente el carácter de patrón en las relaciones laborales surgidas, además de que tiene vida propia y diferente a los restantes establecimientos, pudiendo celebrar contratos colectivos por separado y con condiciones de trabajo distintas a las que rigen en otros establecimientos y aun en la empresa misma, teniendo sólo para efectos laborales personalidad patronal distinta e independiente de la propia empresa. Con ello no implica que se trate de un sujeto patronal distinto e independiente de la propia empresa, sino simplemente que esa sucursal ha llenado los requisitos de representación para contratar en nombre de la misma, pero sin afectar a la

⁹ Climent Beltran Juan B. Ley Federal del Trabajo. Quinta Edición . México 1992. Editorial Esfinge S.A. DE C.V. Pág 64.

unidad del sujeto patronal y a la personalidad jurídica de la empresa, ni la unidad en su régimen jurisdiccional.

En suma, los puntos anteriormente mencionados referente a las Relaciones Individuales de trabajo fueron los que causaron mayor controversia para ser aprobados en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

5.2. De las libertades sindicales.

La libertad sindical quedó consagrada por el constituyente en la fracción XVI del artículo 123, posteriormente se consolida en la Ley de 1931, ya que en su artículo 234 reconoce expresamente el derecho que tienen los trabajadores y patronos de formar sindicatos sin autorización previa, en tanto que el artículo 232 establece que el sindicato es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

También reconoce el derecho de los trabajadores y patronos a coaligarse, es decir, que sin formar un sindicato los patronos o trabajadores pueden agruparse en defensa de sus intereses comunes; de esta forma quedan reconocidos ambos derechos además de que ambas leyes establecen la cláusula de exclusión, así como quiénes pueden formar parte de los sindicatos, los requisitos para serlo, los requisitos para obtener el registro de los sindicatos ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la procedencia para la cancelación de su registro, la capacidad, y obligaciones de los sindicatos. Todo ello regulado en los artículos 232 al 258 de la Ley de 1931 y posteriormente queda regulado del artículo 354 al 385 en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Con la libertad sindical quedaba el camino abierto a los trabajadores para poder obligar al patrón a contratar colectivamente, pues la ley sólo permitía celebrarlo a través del

sindicato quedando regulados los contratos colectivos del artículo 42 al 67 en la Ley Federal del Trabajo de 1931 pasando de igual manera a la Ley de 1970 de los artículos 386 al 403, disponiendo los elementos que deberá contener, sus limitaciones, causas de terminación, etc.

La modalidad que trajo consigo la Ley de 1970 fue la celebración de contratos Ley, cuya finalidad es uniformar las prestaciones de algunas de las ramas de la industria en una o varias entidades Federativas, estableciendo los requisitos para su procedencia, revisión, etc. Siendo desde la ley de 1931 el contrato colectivo una de las Instituciones más importantes dentro del derecho del Trabajo, consolidándose la libertad de asociación en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Ley de 1931 regulaba los sindicatos gremiales, los de empresa, los industriales y los de oficios varios. En la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 se reguló también los sindicatos de industria que son los formados por los trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más entidades federativas. Contemplándose hasta esta fecha diversas clasificaciones de sindicatos.

5.3. El ejercicio del derecho de huelga.

En la Constitución de 1917 la Huelga pasó de ser un ilícito penal a un derecho legal contemplado en el artículo 123 fracc. XVII y XVIII, toda vez que reconoce como derecho de los obreros y patronos las huelgas y los paros, posteriormente quedó definida en la Ley Federal del Trabajo de 1931 de la siguiente forma:

“Artículo 259.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.”

Con ello la Ley de 1931 reconoce que la huelga debe llevarse a cabo por la coalición de trabajadores y la misma no termina sino solamente suspende temporalmente el contrato de trabajo. Una vez resuelto el conflicto el patrón queda obligado a recibir a sus trabajadores sin que pierdan sus derechos adquiridos. La Ley Federal del Trabajo de 1970 vuelve a retomar en esencia la misma definición, teniendo como objetivo desde entonces, conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción para armonizar los derechos del trabajo con los del capital, y uno de los medios para lograrlo es la contratación colectiva figura regulada desde la Ley de 1931.

La Ley de 1931 hace una clasificación de la Huelga, es decir, existente, inexistente, lícita e ilícita, adicionando la Ley de 1970 que una huelga puede declararse imputable al patrón y por consiguiente condenarlo a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes; También la Ley de 1970 introduce en este apartado de huelgas la libertad de los trabajadores de someter ésta al arbitraje siendo facultativo para los trabajadores y obligatorio para los patronos. La Ley de 1931 contempla la figura del recuento, es decir, someter a la decisión de la mayoría la Huelga, previniendo desde entonces que serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento; y no computándose los votos de los trabajadores de confianza, ni los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación de dicho escrito; Estos mismos preceptos quedaron contemplados en la Ley de 1970, aunque la misma dedica un capítulo especial que rige el procedimiento de huelga (Capítulo XX, artículos 920 al 938).

5.4. Los riesgos profesionales, su prevención y aseguramiento.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 incluyó un título dedicado a los riesgos profesionales, así Federalizó ésta materia, abarcando del artículo 284 al 327 de tal manera quedaron reglamentadas las fracciones XII, XIV Y XV del artículo 123 Constitucional, toda vez que, hasta entonces la emisión de las disposiciones sobre seguridad e higiene en

el trabajo correspondían a la competencia de las entidades federativas. En la exposición de motivos de la mencionada Ley, en primer término se explicó que para fijar el riesgo profesional y determinar la responsabilidad del patrón, en caso de accidentes o enfermedades de trabajo debía establecerse siguiendo otras legislaciones que ya se ocupaban de reparación de esos riesgos. En virtud del principio del riesgo profesional se responsabiliza al patrón de la reparación no sólo de los estragos causados por accidentes o enfermedades profesionales debidos a su culpa, sino también los que provienen de culpa no intencional del obrero, de caso fortuito o de una causa indeterminada. También hubo la necesidad de garantizar a los trabajadores que percibirían la reparación del daño, por medio de la indemnización.

También se explica que se considera como beneficiarios en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a todos los trabajadores vinculados por un contrato de trabajo de aprendizaje. En cuanto al promedio de base para fijar la indemnización se tomaba el salario que percibía el trabajador en el momento de acontecer el riesgo y, en caso del trabajo a destajo, el promedio del último mes.

En la Ley de 1931 también se contempló las causas excluyentes de responsabilidad para el patrón como la intencionalidad de la víctima, el encontrarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas enervantes al ocurrir el accidente. Para el caso de muerte del trabajador a consecuencia de un accidente laboral, sin haber testado, se incluyó la percepción de la indemnización, además de la esposa y de los hijos, a quienes dependían económicamente de la víctima del riesgo y no a los parientes de acuerdo con la sucesión legítima. Además que el proyecto de Ley consideró el capítulo de riesgos profesionales con el carácter de provisional, ya que reconoce el seguro como medio más eficaz para resolver el problema, por lo que el Ejecutivo Federal se comprometió a enviar al Congreso de la unión un proyecto de Ley sobre el Seguro Obligatorio, lo cual no se realizó sino once años después.

5.5. Riesgo Profesional

En los artículos 284 y 285 de la Ley de 1931 define los riesgos de trabajo y accidentes de trabajo, no limitando a este concepto sólo los accidentes de trabajo sino también las enfermedades que con motivo del mismo se originen, recogiendo en forma similar estos conceptos la Ley de 1970 en los artículos 473 y 474. Así desde la Ley de 1931 se creó una tabla de enfermedades profesionales para efectos de indemnización estableciéndose los efectos de los riesgos profesionales desde una incapacidad temporal, incapacidad parcial permanente hasta una incapacidad total permanente pasando de igual forma a la Ley de 1970.

La Ley de 1931 estableció que la realización de un riesgo profesional generaba para el trabajador el derecho a la asistencia médica, el suministro de medicamentos y material de curación, así como a la indemnización fijada en el título. El monto de la indemnización se determinaba según la clase de incapacidad permanente y total, la que consistía en una cantidad igual al importe de 918 días de salario; posteriormente en la Ley de 1970 se aumentó a 1095 días de salario. En caso de que fuere una incapacidad permanente y parcial, la indemnización estribaba en el pago del tanto por ciento que fijaba la tabla correspondiente. Cuando el riesgo laboral ocasionaba una incapacidad temporal la indemnización consistía en el pago del 65% del salario que dejare de percibir mientras existía la imposibilidad de trabajar; mejorando la indemnización la Ley de 1970 al pago del salario integro de acuerdo con los artículos 491, 492, 493 y 495.

En caso de muerte del trabajador como consecuencia del riesgo se determinó que la indemnización debía comprender un mes de sueldo por concepto de gastos funerarios y el pago de la cantidad equivalente al importe de 612 días de salario, ello sin deducir la indemnización que haya percibido el trabajador durante el tiempo que estuvo incapacitado; en la Ley de 1970 artículos 500 y 502, aumenta ésta indemnización a dos meses de

salario por conceptos de gastos funerarios y 730 días de salario sin deducir la indemnización que haya percibido durante el tiempo que estuvo incapacitado.

5.6. Obligaciones del patrón en materia de Prevención y Seguridad en el empleo.

Dentro de las obligaciones del patrón quedaron delineadas las siguientes: en caso de realización de riesgos, la de proporcionar inmediatamente los medicamentos y materiales para curación y asistencia médica que fuesen necesarios.

En caso de que el patrón tuviese de 100 a 300 obreros a su servicio se debía de establecer un puesto de socorros con el material necesario para su atención. Al pasar de 300 el número de obreros en un centro de trabajo, debía establecerse una enfermería u hospital a cargo de un médico. En la Ley de 1970 establece que cuando sean más de 100 trabajadores debe el patrón cubrir con ésta obligación.

También se contempló la posibilidad de que el patrón celebrase contratos con hospitales o sanatorios para la atención de sus obreros, en los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, cuando las industrias estuviesen situadas en donde hubiesen hospitales o sanatorios y el traslado fuese accesible.

Cuando el trabajador que sufría un riesgo, el patrón quedaba obligado a reponerlo en su posición en cuanto aquél estuviese capacitado, siempre y cuando no hubiese percibido indemnización por incapacidad total permanente, ni hubiese transcurrido un año a partir de la fecha en que quedó incapacitado. El patrón también quedaba obligado a proporcionar empleo al trabajador si este no podía desempeñar su posición primitiva, podía emplearlo en cualquier otra; Obligaciones que se vuelven a retomar en la Ley de 1970.

En cuanto a la prevención de los riesgos profesionales el artículo 111 de la Ley de 1931 estableció como obligaciones del patrón la instalación, de acuerdo a los principios de higiene, de las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos (fracción IV); en la fracción V del citado artículo prescribía la observación de las medidas adecuadas para prevenir accidentes de trabajo, así como la disposición de medicinas y útiles indispensables para proporcionar los primeros auxilios; en la fracción VII establecía la obligación del patrón de proporcionar los útiles, instrumentos y materiales de buena calidad. Además, la fracción XII señalaba el cumplimiento de las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo.

En los artículos 108 y 109 clasificó las labores insalubres, además de obligar a crear comisiones mixtas de seguridad compuestas por igual número de representantes del patrón y de los obreros, con objeto de investigar las causas de los accidentes, proponer medidas para prevenirlos y vigilar su cumplimiento; quedando esta comisión y estas obligaciones contempladas en la Ley de 1970.

5.7. Trabajos Especiales

El Dr. Mario de la Cueva, en su tratado "Derecho Mexicano del Trabajo", nos dice que el Derecho del Trabajo nació para el obrero, o sea, para el trabajador de la industria; y lentamente se fue extendiendo a otros grupos de trabajadores, a los empleados, a los artesanos, etc., de ahí la necesidad del legislador de ajustarse al artículo 123 Constitucional que es muy amplio obligándolo a considerar como sujetos de las relaciones de trabajo a personas que no estaban protegidas en legislaciones extranjeras. La naturaleza y los caracteres especiales de algunas actividades obligaron también al legislador mexicano a formular reglamentaciones particulares, pues no es posible aplicar las mismas normas para situaciones distintas, ni se puede juzgar con un criterio único a servicios tan diversos como son el doméstico y el ferrocarrilero.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 varios capítulos se encargaron del trabajo especial, sin denominarlo específicamente "trabajo especial". Así vemos que el XIV trató del trabajo de los domésticos; el XV, del trabajo en el mar y vías navegables; el XV Bis del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas; el XVI, del trabajo ferrocarrilero; XVII, del trabajo del campo; y el XVIII, de las pequeñas industrias, de la industria familiar y del trabajo a domicilio.

Posteriormente la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su Título Sexto dedicado a los trabajos especiales introduce además de los contemplados por la Ley de 1931, los trabajadores de confianza; Trabajadores de autotransportes; Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal; Agentes de comercio y otros semejantes; Deportistas profesionales; Trabajadores actores y músicos; Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos; Trabajos de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad; y Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley.

5.8. Procedimientos

En los años inmediatamente anteriores a la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 ya existía controversia en cuanto al ámbito de competencias de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En efecto, la jurisprudencia firme de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre 1917 y 1924 integró una jurisdicción laboral concurrente en la Juntas de Conciliación y Arbitraje y en los Tribunales Comunes, puesto que mientras las primeras tuvieron competencia para dirimir únicamente los conflictos de orden económico suscitados entre el capital y el trabajo, los segundos conservaron el imperio para resolver las controversias de orden jurídico entre trabajadores y patronos. La situación era muy controvertida y abundante, razón por la cual la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el

año de 1924 cambió su jurisprudencia y obedeciendo al clamor de la clase trabajadora, otorgó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje jurisdicción laboral completa para resolver, con imperio todo tipo de conflictos de trabajo. De esta manera se entendió que el procedimiento arbitral realizado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, paraba perjuicio a las partes y los laudos dictados por dichas Juntas habían de ser ejecutados por las mismas al través de sus Presidentes.

Una vez que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encontraban dotadas de plena Jurisdicción en la Ley Federal del Trabajo de 1931 solamente prevenía tres tipos de procedimientos: uno conciliatorio, propio de las Juntas de Conciliación Municipales o Federales, el otro, general para todos los conflictos de cualquier orden colectivo o individual, jurídico o de cualquier otra índole, y uno específico para conflictos colectivos económicos.

5.8.1. Procedimiento Conciliatorio

Para el procedimiento conciliatorio existían la Junta Municipal y una Junta Federal de Conciliación en donde la parte interesada acudía ante el Presidente Municipal o el Inspector Federal del Trabajo, según fuera el caso, es decir, si se trataba de competencia local se acudía ante el Presidente Municipal y en caso contrario ante el Inspector Federal de Trabajo ante quienes y una vez citado el demandado a una audiencia las partes personalmente exponían sus respectivas pretensiones quienes, llegando aun acuerdo se terminaba el conflicto pero en caso contrario la Junta los citaba dentro del tercer día a exponer su demanda y oponer sus excepciones y ofrecieran sus pruebas; la Junta dentro del tercer día debía redactar los considerandos en que fundaba su opinión como amigable componedora, posteriormente se notificaba a las partes para que manifestaran si aceptaban o no la opinión de la Junta, si no era aceptada su proposición dentro de las veinticuatro horas ésta Junta remitía el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje, emplazando a las mismas para

que acudieran ante la misma y señalaran domicilio para oír y recibir notificaciones dentro del lugar de su residencia. En este procedimiento si las partes no se presentaban a la audiencia de conciliación mencionada, se archivaba el expediente, pero si se presentaba alguna de las partes la Junta, después de oírla y de recibir las pruebas remitía el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje. En la etapa de conciliación era obligación de las partes comparecer personalmente sin hacerse acompañar de asesores, aunque en realidad no acudían los demandados a esta etapa de conciliación, en virtud de que la Ley no contemplaba ninguna sanción para el caso de no comparecer alguna de las partes, sino que sólo mandaba archivar el expediente hasta nueva promoción. Esta cuestión fue muy debatida en las reformas de 1980 pues actualmente es obligatorio para las partes agotar la etapa conciliatoria así como de comparecer personalmente las partes y para la Junta de igual manera es obligatorio agotar la etapa de conciliación y en caso de incomparecencia de las partes la Junta turna el expediente a la etapa de demanda y excepciones inmediatamente sin necesidad de promoción de alguna de las partes.

5.8.2. Procedimiento General

El Procedimiento General u ordinario, iniciaba una vez que se encontraba radicado el expediente en las Juntas Centrales o Federales de Conciliación y Arbitraje, éstas volvían a insistir en la conciliación de las partes y en caso de que las partes aceptaran la solución de la Junta se terminaba el conflicto de lo contrario se procedía al arbitraje, exponiendo la actora su demanda y la demandada su contestación y sus excepciones; en caso de que fuere necesario recibir el juicio a prueba se señalaba nueva fecha para la audiencia de recepción de pruebas, una vez desahogadas el auxiliar o el Presidente citaba a las partes para que presentaran sus alegatos por escrito que deberían ser entregados a la Junta dentro de las 24 horas; posteriormente la Junta dentro de las setenta y dos horas debía emitir el dictamen correspondiente y notificárselo a las partes.

En la actualidad el procedimiento de conciliación es obligatorio para la Junta agotarlo y para las partes comparecer personalmente a esta etapa, en caso contrario la Junta los deberá tener por inconformes con todo arreglo, turnando el expediente a la siguiente etapa de demanda y excepciones siendo obligatorio para las partes que en caso de no comparecer a la etapa de conciliación personalmente deberán hacerlo en la etapa de demanda y excepciones, pues en caso contrario a la demandada se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y a la actora ya no podrá replicar en relación a las excepciones de la demandada todo esto lo dispone el artículo 876 fracción I y VI de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

5.8.3. Procedimiento para Conflictos Económicos

El tercer procedimiento que contemplaba la Ley Federal del Trabajo de 1931 era para los conflictos económicos, en los cuales se ventilaban asuntos relacionados con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensiones o paros y que por su naturaleza no podían ser resueltos mediante el procedimiento ordinario; la tramitación de estos conflictos fundamentalmente consistía en una investigación a cargo de tres peritos y dos comisiones una de obreros y otra de patrones, otorgando la Junta a los peritos una amplia facultad para llevar a cabo un estudio completo del conflicto planteado, de sus causas y circunstancias, pudiendo practicar toda clase de inspecciones permitidas por la Ley en los establecimientos de las Industrias, recabar información de las autoridades, y hecho lo anterior todos ellos, emitían su informe y dictamen poniéndolo a la vista de las partes para que emitieran sus objeciones, posteriormente la Junta en base a ello podía disminuir o aumentar las condiciones de trabajo.

En la Ley de 1970 vuelve a quedar plasmado ese procedimiento, en general con las mismas particularidades que en la Ley de 1931, aunque en la primera de las mencionadas, contempla un procedimiento exclusivo para las Huelgas, mientras que en la Ley de 1931

tenía que tramitarse por medio del procedimiento para conflictos Colectivos de Orden Económico, contemplando de la misma manera nuestra actual Ley ese procedimiento, e introduciendo los procedimientos Especiales, un capítulo para incidentes, y dentro de los procedimientos de Ejecución el procedimiento de Embargo, Remates, Tercerías y Preferencias de Créditos y los procedimientos para procesales.

5.9. Comentarios a las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970

La Ley de 1931 había cumplido brillante y eficazmente la función a que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, hicieron posible que el trabajo empezara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.

Motivada en una sociedad de constante cambio y debiendo responder a las transformaciones sociales y económicas de la época, se reformó la Ley Federal del Trabajo de 1931, por lo que en el año de 1960, el presidente López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de ley del trabajo, quedando integrada por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y local del Distrito Federal, licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano y el licenciado Mario de la Cueva; el proyecto elaborado por estas personalidades sugirió que para poder adoptar las reformas a la Ley de 1931 exigía la previa reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, sin esto no se podría armonizar la legislación con la conciencia universal que exigía aumentar a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo, ni sería posible establecer un concepto más humano y más moderno

de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación, ni podría tampoco sustituirse el impracticable sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas; por otra parte la Suprema Corte de Justicia había dado una interpretación equivocada a los apartados relativos a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, error que era urgente corregir; finalmente había que definir con mayor precisión la línea divisoria de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. En el mes de diciembre de 1961 se envió al Poder Revisor de la constitución la iniciativa presidencial, la que quedó aprobada en el mes de noviembre del año siguiente. En el mismo año de 1962 el presidente de la República envió al Poder Legislativo la iniciativa para la reforma de la Ley del Trabajo de 1931.

Al iniciarse el año de 1967, el nuevo Presidente de la República licenciado Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, integrada por las mismas personas que mencionamos en el párrafo que antecede y con el licenciado Alfonso López Aparicio, a fin de que se preparara un segundo proyecto el cual fue concluido los primeros días de 1968. En el mes de diciembre del mismo año y después de haber tomado en cuenta las observaciones de los trabajadores y de los patrones y con las sugerencias que se habían recibido de otros sectores, la comisión redactó el proyecto final, al que hizo preceder de una Exposición de motivos, enviando el Presidente de la República a la Cámara de diputados la Iniciativa de nueva ley federal del trabajo, entrando en vigor el primero de mayo de 1970.

De entre las reformas que merecen destacarse; son la definición de jornada de trabajo que tuvo como propósito corregir los abusos que se cometían, y sobre todo, evitar que se prolongaran las horas de trabajo para compensar interrupciones no imputables a los trabajadores, introduciendo dentro de la definición el elemento subordinación; el reconocimiento que hizo la ley de la propina como parte del salario; el aumento de días de descanso obligatorio; la obligación de otorgar becas y de fomentar el deporte; la indemnización en los casos de reajuste de trabajadores; algunas reformas que fueron

objetadas por la clase patronal es la prima por trabajo en día domingo, desconociendo que esa actividad priva al trabajador de la compañía de sus hijos, que en ese día no concurren a la escuela y que pueden disfrutarlo en familia; se opusieron al pago de un salario doble adicional por el servicio extraordinario que se presta en el día de descanso, al aumento del período de vacaciones, al pago de una prima que les permitiera disfrutar sus vacaciones con independencia de sus gastos diarios; desecharon la idea de un aguinaldo anual; en el problema de las habitaciones opinaron que no debería reglamentarse la obligación constitucional; la interrupción de la jornada de trabajo durante media hora para tomar alimentos; la norma que establece que el salario se integra con todas las prestaciones que recibe el trabajador; la norma relativa a la obligación de los empresarios a preferir a los trabajadores que les hubiesen servido con anterioridad; en relación al empleo de confianza se hizo la aclaración que la ley no hace distinciones entre empleados y trabajadores por lo que serían considerados trabajadores de confianza las personas que desempeñen funciones de carácter general.

Respondiendo a las necesidades del momento en el año de 1972 se publican las primeras reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo de 1970, respecto a crear un sistema habitacional a base de aportaciones de los patrones, integrando un fondo nacional de vivienda, estableciendo un sistema de autofinanciamiento permitiendo créditos baratos; en ese mismo año también se reestructura el derecho de los trabajadores al servicio del Estado para obtener habitaciones. En 1976 se reforman los artículos 28, 97, 103 bis, 121, 122, 127, 154, 156, 600, 606, 664, 726, 748 y 777 de la Ley Federal del Trabajo, esto con objeto de señalar el procedimiento para proceder a los pagos adicionales de repartos de utilidades; para que Fonacot pudiera conceder créditos y éstos fueran deducibles del salario.

En el año de 1975 se elevó a rango constitucional la igualdad jurídica del hombre y la mujer plasmándola en el artículo 4 de la Constitución; esto obviamente repercutió en el ámbito laboral, como lo es en el trabajo nocturno, actividades que estuvieron prohibidas

para la mujer, dejaron de estarlo, asimismo se adicionó la fracción V del apartado "A" del artículo 123 Constitucional para proteger la salud de la mujer embarazada estableciéndose el descanso prenatal y postnatal; también se permite a la mujer la prestación de servicios en jornada extraordinaria.

En 1978 se reformó la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, así como la adición del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo con un capítulo III-Bis que comprende los artículos 153-A a 153-X y con la modificación de los artículos 3, 25, 132, 159, 180, 391, 412 y otros, se incorporó y reglamentó la obligación de las empresas para capacitar y adiestrar a sus trabajadores; también se adicionaron los artículos 512-A a 512-F, 527-A y 539-A a 539-F, para prever el establecimiento de las unidades administrativas encargadas de promover, controlar y evaluar la aplicación de esa obligación.

Otra de las importantes reformas fue la adición que se hizo a la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional en donde se declara que las industrias automotriz, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, productos químicos, farmacéuticos y medicamentos, así como empacado y enlatado de alimentos y bebidas envasadas pasaban a formar parte de la competencia federal, esta reforma se publica en 1975; También se adicionó la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional. por lo que se añadieron a la competencia federal la industria vidriera, tabacalera y maderera básica, además de que se declara de competencia exclusivamente federal a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento, higiene y seguridad, auxiliándose de autoridades estatales cuando se trate de ramas de jurisdicción local, estas reformas fueron publicadas en enero de 1978.

En ese mismo año se adiciona el proemio del apartado "A" con un párrafo inicial a fin de establecer para toda persona el derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Es hasta 1982 que se vuelven a llevar a cabo reformas a la ley laboral debido a la nacionalización de la banca, por lo que se adiciona la fracción XIII-bis al apartado "B" del artículo 123 Constitucional incorporando las relaciones laborales a las instituciones que prestan el servicio público de banca y crédito con sus trabajadores.

En 1986, se suprimen las Comisiones Regionales de Salarios Mínimos, unificándose el salario mínimo general para trabajadores urbanos y trabajadores del campo.

Por último en 1990 se modificó la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional para incorporar al régimen laboral a los trabajadores de la banca comercial; reformando también en ese mismo año la fracción XIII-bis del apartado "B" del ya mencionado artículo, en donde se dispone que todas las relaciones laborales que surjan de las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario serán reguladas por ese apartado. Siendo éstas las mas importantes reformas a la Ley Laboral de 1970.

6. El Derecho Procesal y sus ramas

Desde el derecho Romano ya existían diversos procedimientos judiciales por medio de los cuales se resolvían intereses particulares, siendo estos procedimientos ritos, reglas y formulismos que practicaban los juzgadores y las partes para dirimir esas controversias, pero en ningún momento se habló de un derecho procesal autónomo, es decir, que se desligara completamente un derecho sustantivo de un derecho objetivo; posteriormente los juristas se van percatando de la importancia de aquel arte de las formas procesales creando instituciones en el procedimiento, dejando de ser tan solo "actos de rutina", a partir de ello se comienzan a regular las acciones, las excepciones, las pruebas, etc; con todo esto se consagra una autonomía e independencia definitiva del derecho procesal.

Consideramos necesario a continuación hacer referencia a diversas definiciones de la figura jurídica denominada Derecho Procesal; así tenemos citado al maestro

Rafael De Pina, quien expresa:

"1.- Considerado como una rama de la enciclopedia jurídica, el derecho procesal es la disciplina que tiene por objeto el estudio del sistema de las instituciones mediante las cuales el Estado cumple una de sus funciones características, la función jurisdiccional. y,

2.- Considerado como una rama de la legislación, el derecho procesal es el conjunto de normas destinadas a regular el ejercicio de la función jurisdiccional, a la constitución de sus órganos específicos y a establecer la competencia de éstos."¹⁰

En su concepción general y unitaria, el derecho procesal se concibe como "un derecho de contenido técnico-jurídico, que determina las personas e instituciones mediante las cuales se atiende en cada caso, a la función jurisdiccional y al procedimiento que en ésta ha de observarse."¹¹

El Jurista Ovalle Favela define al derecho procesal como: " al conjunto de normas y principios jurídicos que regulan tanto al proceso jurisdiccional como a la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en el mismo" y que también, "es la ciencia Jurídica que estudia dicho conjunto de normas y principios"¹²

Por su parte el maestro Eduardo Pallares dice que es: " El conjunto de normas jurídicas relativas al procedimiento jurisdiccional"., afirmando que Carnelutti lo define como el conjunto de normas que establecen los requisitos y efectos del proceso" y agrega,

¹⁰ De Pina Rafael. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Décimo Quinta Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1982. Pág. 18.

¹¹ Merkel. Enciclopedia Jurídica. Pág 79.

¹² Ovalle Favela José. Teoría General del Proceso. México 1994. Editorial Harla. Págs. 40 y 43.

que también "recibe el nombre de derecho formal porque la reglamentación que hace del proceso, se realiza mediante formas"¹³

De las definiciones antes anotadas podemos concluir que el derecho procesal es el conjunto de normas jurídicas que van a regular la actividad jurisdiccional del Estado, es decir, regulan la actividad y conducta que las partes y el órgano judicial deben tener en el proceso para cumplir una finalidad y que ésta es la de "Decir el Derecho", comúnmente en favor de alguna de las partes.

Es decir, el derecho procesal va a marcar las reglas de proceder u operar del Juez para hacer que se observe el derecho sustancial; de ahí que también se le conozca como derecho instrumental o formal, ya que sólo sirve de medio para hacer cumplir un fin que es el derecho sustancial, y formal, ya que en si mismo no regula el goce de un bien sino que establece las formas de las actividades que se deben realizar para obtener del Estado la garantía de aquel goce. Y para cumplir con la finalidad de garantizar la norma primaria, así como las garantías consagradas en la norma suprema, fue necesario crea una diversidad de procesos en virtud de la diversa naturaleza de las normas jurídicas sustantivas, conteniendo estos determinadas características especiales según la rama jurídica de que se trate, por lo que sólo de manera enunciativa más no limitativa se hace referencia a las siguientes ramas del derecho procesal.

a) Derecho Procesal Civil: "Es el conjunto de las actividades necesarias para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional civil, o sea el conjunto de las actividades de los órganos jurisdiccionales y de las partes necesarias para la declaración de certeza o para la realización coactiva de los intereses tutelados por las normas jurídicas en caso de falta de certeza o de inobservancia de esas mismas normas."¹⁴

¹³ Pallares Eduardo: Diccionario de Derecho Procesal Civil. Décimonovena Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1990 Pág. 245.

¹⁴ Rocco Ugo. Tratado de Derecho Procesal Civil Y. Editorial Temis de Palma. Buenos Aires 1976. Pág 114.

Por lo tanto, el derecho procesal civil es el conjunto de normas de derecho público por medio de las cuales el Estado va a cumplir su actividad jurisdiccional, tutelando las normas de derecho privado en materia civil y mercantil, ya que ambas materias se rigen por el principio dispositivo, es decir a instancia de parte, distinguiéndose desde luego del procedimiento laboral.

b) Derecho Procesal Penal: "Es una serie de actos solemnes, mediante los cuales el juez natural, observando formas establecidas por la ley conoce del delito y de sus autores, a fin de que la pena se aplique a los culpables."¹⁵

González Bustamante J.J. nos proporciona otra definición que dice: "El Procedimiento Penal está constituido por un conjunto de actuaciones sucesivamente ininterrumpidas y reguladas por las normas del Derecho Procesal Penal, que se inicia desde que la autoridad tiene conocimiento de que se ha cometido un delito y procede a investigarlo y termina con el fallo que pronuncia el Tribunal."¹⁶

Entonces el derecho procesal penal es el conjunto de normas que se aplican cuando algún sujeto de derecho a infringido una norma y esta conducta constituye un delito y se sanciona imponiendo una pena.

c) Derecho Procesal Administrativo es el conjunto de actos jurídicos coordinados y regulados por medio de los cuales se va a desempeñar la función administrativa, y sólo cuando esta función afecte los intereses jurídicos o legítimos de los particulares podrán éstos acudir ante el órgano jurisdiccional correspondiente ha hacer valer sus derechos en la vía contenciosa administrativa, y en donde la administración pública va a formar parte de una litis y se pondrá en práctica las normas jurídicas que regulen ese procedimiento contencioso administrativo.

¹⁵ Jofre Tomás. Manual de Procedimiento Civil y Penal. Quinta Edición. Tomo II- Buenos Aires 1941. Pág 12.

¹⁶ Colín Sánchez Guillermo. Derecho Mexicano de Procedimientos Penales. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1990. Pág 50.

7.- El Derecho Procesal Laboral.

Con la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 reglamentaria del artículo 123 constitucional, dio nacimiento a una nueva rama del DERECHO PROCESAL, es decir el nuevo DERECHO PROCESAL LABORAL con cuya aplicación se hacen efectivos una diversidad de derechos entre patrones y obreros. A continuación damos a algunas definiciones del mismo y tenemos a:

a) Francisco Ross Gámez:

"Es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia se las relaciones obrero patronales"¹⁷

b) Miguel Bermúdez Cisneros:

"El Derecho Procesal del Trabajo es una nueva rama de la ciencia jurídica, surgida y estructurada en los últimos años, pero dotada de un vigor que sólo se obtiene de la cuestión social que lo propicia. Su fin es la reglamentación de toda la secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos derechos sustantivos consignados en los códigos laborales."¹⁸

c) Nestor De Buen Lozano:

¹⁷ Ross Gámez Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. 1a. Edición. Editado por el Lic. Fco. Ross Gámez. México 1978. Pág. 20

¹⁸ Bermúdez Cisneros Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. 1a. reimpresión. Editorial Trillas S.A. DE C.V. México 1991. Pág. 19

"Es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo"¹⁹

d) Mario Salinas Suárez:

"Derecho Procesal del Trabajo pertenece al Derecho público y estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los Tribunales Laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivo y económicos en que intervienen trabajadores, patrones o sindicatos."²⁰

e) Dr. Miguel Borrell Navarro:

"EL Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas legales que regulan el procedimiento a seguir ante las autoridades del Trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el Capital y el Trabajo y que tienden a darle efectividad al Derecho Laboral Sustantivo, especialmente cuando éste es violado por los dos factores de la producción o por uno solo de ellos."²¹

De las anteriores definiciones se desprende que el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas tendientes al desenvolvimiento de la actividad jurisdiccional de los Tribunales Laborales a fin de solucionar conflictos entre trabajador-trabajador, patrón-trabajador, patrón-patrón, sean estos económicos o jurídicos, individuales o colectivos. Otra característica del Derecho Procesal Laboral es que es un conjunto de normas jurídicas de derecho público ya que es de observancia general e incumbe al Estado vigilar su cumplimiento, por que con la creación de esta nueva rama del derecho Adjetivo se trata de garantizar que los derechos sustantivos consignados en la Ley

¹⁹ De Buen Lozano Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1990. Pág.38

²⁰ Salinas Suárez del Real Mario. Práctica Laboral Forense. Primera Edición. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1980. Pág.4.

²¹ Dr. Borrell Navarro Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta Edición. Editorial Sista S.A. DE C.V. México 1996. Pág. 496.

Laboral de 1931 y 1970 sean obligatorios para el sector patronal, con normas acordes a la naturaleza de estos derechos tutelando su observancia.

8.- Las Características del Derecho Procesal Laboral.

La creación del derecho está basada en diversos principios, siendo éstos máximas o verdades universales que valen en sí mismas y que son principios que rigen al derecho en general; El Derecho Procesal Laboral dado que es eminentemente proteccionista para la clase trabajadora le rigen varios principios especiales y particulares para darle verdadera autonomía e independencia.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 consagra los principios que rigen al procedimiento laboral, mismo que a continuación se transcribe:

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.

De dicho precepto se desprenden los siguientes principios: publicidad, gratuidad, intermediación, oralidad, iniciación a instancia de parte, economía, concentración y sencillez. Otros principios comprendidos en el párrafo segundo, son los de subsanar la demanda incompleta del trabajador, y aclaración de la demanda; principios que a continuación se definen:

8.1. Público

La publicidad se relaciona en el sentido de que cualquier persona que ejercite su derecho de acción pone en práctica el derecho procesal laboral sin que exista distinción alguna de personas; es decir que a cualquier individuo que le sean transgredidos sus derechos puede poner en movimiento todo el órgano laboral (Tribunales laborales), y este procedimiento se lleva a cabo a la vista del público presente a la hora de las diligencias y audiencias, salvo que estas requieran por su propia naturaleza de cierta privacidad.

8.2. Gratuidad

Este principio tiene su fundamento en el párrafo final del artículo 17 de la Constitución Política Mexicana, así como en lo dispuesto por el artículo 19 de la Ley Laboral, en cuanto a que no pueden cobrarse costas por las actividades jurisdiccionales de los tribunales del Trabajo.

8.3. Inmediatez

El principio de inmediatez lo encontramos en la obligación que tienen los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje estar en contacto inmediato con las partes del juicio laboral. Es decir que en todo el desarrollo de las audiencias en el litigio, las partes se comuniquen directamente, incluso el Presidente de la Junta encargada de resolver el conflicto se comunique directamente con éstos, así como con las demás personas que intervienen en el proceso; Todo esto con la finalidad de que el Presidente de la Junta reciba las pruebas directamente y no por intermediarios y así darles el justo valor probatorio al resolver.

8.4. Oral

Este principio se refiere a que en el procedimiento laboral predomina la palabra hablada sobre la escrita, con esto no quiere decir que no exista nada escrito sino que de todo lo expresado oralmente tiene que existir constancia, pues en éstas se basará el Juzgador para emitir su resolución. La oralidad dentro del procedimiento laboral implica una mayor fluidez en el procedimiento ya que las partes tienen que fundar sus réplicas, contrarréplicas y objeciones de viva voz, de lo contrario se tendría que diferir las audiencias o diligencias para hacerlo, por lo que la oralidad contribuye a la concentración y economía en el procedimiento.

8.5. Instancia de parte

Dentro del procedimiento laboral opera este principio en cuanto a que si bien sabemos todo proceso es un organismo sin vida propia, que avanza justamente en virtud de los actos del procedimiento, pero para esto necesita de una fuerza externa es decir un impulso para que éste pueda entrar en movimiento, por lo que el impulso les corresponde a las partes dentro del procedimiento y se estaría hablando del sistema dispositivo; pero el sistema laboral se va más allá del sólo impulso de las partes ya que la misma ley faculta al propio tribunal para que, sin que exista instancia de parte, dicte medidas pertinentes a la prosecución del proceso siguiendo con esto el sistema inquisitivo, donde también el tribunal puede ordenar que se practiquen todas aquellas actuaciones y diligencias necesarias para resolver los autos.

8.6. Economía

Este principio, se traduce en la eliminación de audiencias incidentales, pudiéndose resolver de plano en la mayoría de los casos, así como de la ausencia de recursos en materia laboral y la concentración de actos en una audiencia como es la de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. La segunda audiencia es la de desahogo de pruebas y alegatos y por último es dictar el laudo tendiendo a economizar el procedimiento laboral.

8.7. Concentración

Este principio tiene estrecha relación con la economía procesal, pues ambas tratan de evitar actuaciones inútiles dentro del proceso, así como también en el caso de que existan varios juicios en donde sea promovido por las mismas partes y sean iguales acciones proceda la acumulación evitando resoluciones contrarias y que puedan ser contrarias a las partes por lo que tiene que concentrarse en la resolución de un mismo juzgador.

Dentro de la concentración en el proceso cabe señalar los incidentes ya que estos por regla general se tramitan dentro del expediente y sólo por excepción se tramitan por cuerda separada, simplificando con esto algunas actuaciones procesales.

Con esto se tiende a acelerar el proceso, a eliminar los trámites que no resulten indispensables para concentrar una visión precisa de la litis con la finalidad de que el juzgador tenga una idea clara y precisa de las actuaciones para que a su vez el laudo refleje fielmente el resultado del juicio en el menos tiempo posible.

8.8. Sencillez

La sencillez en el procedimiento se refiere a la ausencia de formalismos, ya que expresamente el artículo 687 de la Ley Laboral dispone: En las comparencias, escritos, promociones o alegaciones, **no se exigirá forma determinada**; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios. Este principio también se denota en el contenido del artículo 712 de la Ley vigente ya que dice que cuando el trabajador ignore el nombre del patrón, la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa; de esta manera el procedimiento trata de ser un tanto proteccionista para el trabajador en virtud de que existen varias disposiciones que obligan a la Junta a suplir las deficiencias de la demanda del trabajador tornándose más sencillo para esta parte; pero de ninguna manera sencillez en las actuaciones, pues en realidad el procedimiento laboral es extremadamente más formalista que otros procedimientos, ya que si no se realiza determinada actuación en la etapa procesal correspondiente precluye su derecho para hacerlo aunque haga manifestaciones en la etapa siguiente, por lo que en ese sentido no puede considerarse sencillez en el procedimiento.

8.9. Celeridad

El procedimiento laboral está estructurado de tal manera que pueda llevarse con la mayor rapidez posible para poder declarar el derecho, ya que conjuntamente con la oralidad dentro del procedimiento permite que las partes en el mismo instante de las audiencias puedan hacer sus manifestaciones sin tener que dar términos para ello y con esto retardar los procedimientos, así mismo en la materia laboral evita interponer recursos que en un momento dado retardarían el procedimiento en perjuicio del trabajador, por lo que con la supresión de todo esto se procura que se haga la declaración del derecho así como su ejecución con la mayor prontitud posible tutelando con ello las garantías de la clase trabajadora.

8.10. Principio de Suplencia

Consiste en que cuando en la demanda no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo a la ley deriven de la acción intentada por el trabajador, la Junta al momento de su admisión subsanará éstas, precisando que prestaciones le corresponden por ley a dicho trabajador, y que este olvidó u omitió.

8.11. Principio Subsancionador

De acuerdo con el artículo 873, en relación con el 685 de la Ley, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta señalará los defectos u omisiones en que hayan incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias fijará un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades.

Respecto a estos dos últimos principios transcribimos la siguiente tesis Jurisprudencial:

"DEMANDA, ACLARACIÓN DE LA. DE OFICIO LA JUNTA DEBE PREVENIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA EFECTUÉ. El artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación del tribunal laboral de mandar aclarar de oficio los defectos y omisiones que contenga el escrito inicial de demanda, previniendo al actor para que lo subsane en un término de tres días, luego, es indudable que si la Junta se aparta de dicho principio procesal, vulnera en perjuicio del quejoso las reglas esenciales del procedimiento laboral, actualizándose la fracción XI de la Ley de Amparo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 512/90.- José Luis Pacheco y otro.- 4 de diciembre de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Arnoldo Nájera Virgen.- Secretario: Nelson Loranca Ventura.

Amparo directo 133/93.- Genaro Silva Romero o Genaro Silva Rivera.- 22 de abril de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Tarcicio Obregón Lemus.- Secretario: Nelson Loranca Ventura.

Amparo directo 586/93.- María Magdalena Pérez López.- 19 de enero de 1994.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario: José Mario Machorro Castillo.

Amparo directo 174/94.- Guillermo Silva Vázquez.- 10 de agosto de 1994.- Unanimidad de votos.- Ponente: Humberto Cabrera Vázquez.- Secretario: Enrique Baigts Muñoz.

Amparo directo 139/95.- María del Rosario Salamanca Hernández.- 19 de abril de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente Clementina Ramírez Moguel Goyzueta.- Secretario Nelson Loranca Ventura.

8.12. Principio tutelar o de Equilibrio procesal

Aquí la Junta tiene la obligación de oficio de subsanar la demanda incompleta, en virtud de que la aclaración de la demanda oscura e irregular corresponde al trabajador, por ello se dice que se nivela la situación jurídica en el proceso. Esto de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 685, 873 último párrafo y 878 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo, y sirven de apoyo a estos preceptos las contradicciones de tesis que a continuación mencionamos:

“ DEMANDA LABORAL. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE MANDAR PREVENIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA CORRIJA O ACLARE CUANDO SEA IRREGULAR O INCURRA EN OMISIONES.- De la recta interpretación de lo dispuesto en los artículos 685, 873, último párrafo y 878, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran obligadas, en acatamiento al principio de tutela procesal, a prevenir al trabajador o, en su caso, a sus beneficiarios, para que corrijan, aclaren o regularicen su demanda cuando ésta sea oscura, irregular u omisa, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que derive de la acción intentada; y, por otro lado, a aplicar esa tutela general previniendo al trabajador para que proporcione los datos relativos a los hechos de la demanda, cuando de ellos dependa la claridad y congruencia de la acción deducida, como las características relativas al tiempo, modo y lugar del despido, sin que ello signifique que la Junta sustituya al actor en perjuicio de la contraparte y con desdoro de la imparcialidad, porque en tales hipótesis la Junta no proporciona por sí esos datos, sino que se concreta a hacer notar la irregularidad de que adolece el escrito inicial con el propósito de que sea subsanada en los términos que el actor estime oportunos.

Contradicción de tesis 7/98.- Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito.- 30 de abril de 1999.- Unanimidad de cuatro votos.- Ausente: Mariano Azuela Güitrón.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretaria: Maura Angélica Sabrina Martínez.

Tesis de jurisprudencia 75/99.- Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del treinta de abril de mil novecientos noventa y nueve.

²² Gaceta Laboral No. 54 Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre, Diciembre/1995. Editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Pág. 92.

Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: X. Julio de 1999. Página: 188. Materia. Laboral Jurisprudencia.

DEMANDA LABORAL. LA OMISIÓN DE REQUERIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA ACLARE O CORRIJA CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE, AMERITA LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL SUPUESTO DE QUE AFECTE LAS PRETENSIONES DEL ACTOR Y TRASCIENDA EL RESULTADO DEL FALLO.- Cuando la demanda del trabajador o sus beneficiarios tiene defectos u omisiones, la junta debe examinar integralmente el ocurso y las demás constancias de autos para saber qué acciones se vienen deduciendo, pero cuando ni siquiera de esa relación puede superarse el defecto, debe requerir la aclaración. De lo contrario, el silencio de la Junta de señalar los defectos u omisiones en que hubiera incurrido el trabajador o sus beneficiarios en el ocurso de demanda, y de prevenirlos para que los subsanen, constituye una violación al procedimiento análoga a las que establece el artículo 159 de la Ley de Amparo, que reúne las características esenciales determinadas en los artículos 107, fracción III, inciso a), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 158 de la ley de la materia, en tanto que afecta sus pretensiones y trasciende al resultado del fallo, pues si queda incompleta o con errores, no podrá después la Junta resolver sobre acciones que no se hicieron valer, por lo que en esas hipótesis se debe conceder el amparo y protección de la Justicia Federal para el efecto de que la autoridad jurisdiccional responsable deje insubsistente el laudo reclamado y reponga el procedimiento con la finalidad de reparar la infracción que cometió y, posteriormente, dicte el nuevo laudo conforme a derecho proceda.

Contradicción de tesis 68/98.- Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, Primer Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito, Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito y Segundo Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito. 5 de noviembre de 1999.- Cinco votos.- Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.- Secretaria: Lourdes Margarita García Galicia.

Tesis de Jurisprudencia 134/99.- Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de noviembre de mil novecientos noventa y nueve.

Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la federación y su Gaceta. Tomo: X. Diciembre de 1999. Página 189. Materia: Laboral Jurisprudencia.”²³

8.13. legalidad

Este principio es aplicable en todos los procedimientos y específicamente en el procedimiento laboral obliga a las Juntas a fundar y motivar sus resoluciones conforme a los artículos 14 y 16 Constitucionales. (artículo 841 actual de Ley Laboral).

8.14. Consumación Procesal

Consiste en que los derechos y cargas procesales se extinguen una vez que se hayan ejercitado. (cabe advertir que este principio tiene excepciones: atañe a la preclusión, comprendido en el de economía procesal, y tuvo una expresión típica en el artículo 479 de la Ley de 1931, el cual disponía que cuando hubiera varias acciones en contra de una misma persona sobre un mismo asunto, deberían intentarse en una sola demanda todas las que no fueren contrarias, y por el ejercicio de alguna de ellas quedaban extinguidas las otras. Tal precepto se suprimió significativamente en la Ley de 1970, lo que implica que actualmente no hay impedimento procesal para que se presente más de una demanda en contra del mismo patrón, basada por ejemplo en el despido, donde se ejerciten nuevas acciones siempre que no estén prescritas.)

8.15. Adquisición Procesal

A virtud de este principio las pruebas rendidas por una de las partes aprovechan a todas las demás, que equipara a la instrumental de actuaciones (artículo 835 y 836 de la Ley vigente). Al respecto transcribimos la jurisprudencia siguiente:

"ADQUISICIÓN PROCESAL. LAS PRUEBAS DE UNA DE LAS PARTES PUEDE BENEFICIAR A LAS DEMÁS, SEGÚN EL PRINCIPIO DE.- Conforme al principio de adquisición, las pruebas de una de las partes pueden resultar benéficas a los intereses de la contraria del oferente, así como a los del coligante de ahí que las Juntas estén obligadas a examinar y valorar las pruebas que obran en autos, a fin de obtener con el resultado de esos medios de convicción, la verdad histórica que debe prevalecer en el caso justificable.

²³ Gaceta Laboral No. 62 Agosto 21 de 1999, Febrero 29 de 2000. Editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Págs. 112 y 113.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 269/91.- Rafael García Rojas.- 23 de octubre de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez.- Secretario: Antonio Valdivia Hernández.

Amparo directo 145/92.- Ferrocarriles Nacionales de México.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.- Secretario: Eugenio Isidro Gerardo Partida Sánchez.

Amparo directo 198/92.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 17 de junio de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez.- Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Amparo directo 472/92.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 9 de septiembre de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Andrés Cruz Martínez.- Secretario: Miguel Angel Regalado Zamora.

Amparo directo 531/92.- Efrén Aguilar Orozco.- 30 de septiembre de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez.- Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación número 59, noviembre de 1992, pág. 59."²⁴

8.16. Congruencia de los laudos

Los Laudos deben ser claros, precisos y congruentes no sólo consigo mismos, sino con la litis (artículo 842 de la Ley vigente).

Otros principios que se derivan de la misma Ley son los siguientes:

8.17. In dubio pro operario

El artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo dispone que en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración la finalidad de un equilibrio y justicia social entre patrones y trabajadores. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

8.18. Paridad procesal

La paridad procesal la vamos a entender como la igualdad de las partes ante la ley; es decir las mismas oportunidades de acciones o defensas para las partes en el proceso, se coloca a las partes en el litigio en condiciones equiparables para que puedan hacer valer sus derechos y provocar la prestación de la actividad jurisdiccional para la impartición de justicia, además de que es una de las obligaciones que tiene el Estado como órgano encargado de velar por el orden social nivelando las clases sociales ante la Ley para así poder impartir justicia y mantener la paz social.

8.19. Justicia Real y Equitativa

Consiste en que en la impartición de justicia obrero patronal debe de tomarse en cuenta la equidad como una fuente de importante categoría aparte de que en todo momento debe prevalecer la verdad material sobre la verdad formal esto en virtud de que la ley les permite a las autoridades juzgadoras no sujetarse a determinadas reglas sobre la valoración de pruebas para que sus resoluciones las dicten en conciencia y a verdad sabida, debiendo con esto apreciar los hechos en conciencia pero a la hora de resolver deberán expresar los motivos y aspectos legales en que se haya apoyado el juzgador para hacerlo, con esto se denota una vez más la clara idea del Legislador de que el derecho laboral sea un derecho tutelador de la clase trabajadora. O lo que es lo mismo, Dictar Laudos a Verdad Sabida Y Buena Fe Guardada.

Como hemos visto, en el procedimiento laboral existen una gran suma de principios que lo rigen y que por tales le otorgan a dicho procedimiento una autonomía total con relación a otros procedimientos, ya que ni siquiera por analogía se pueden aplicar a éste proceso otras normas de derecho en caso de alguna laguna en la Ley Federal del Trabajo,

²⁴Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Informe de Labores de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. México 1992. Pág. 60.

sino que para que se resuelva se tendrán que tomar muy en cuenta los principios que ya mencionamos.

9.- La Jurisprudencia del Poder Judicial Federal.

a) Procedimiento para su creación.

De conformidad con los artículos 94 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 192 párrafo segundo, 193 párrafo segundo; 194 párrafo primero y 197 párrafo cuarto de la Ley de Amparo; 10, 15, 21, 37, 177, 186 fracción IV, 232 a 237 y décimo quinto transitorio de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, y 42, 43, 59 y 72 de la Ley Reglamentaria de las fracciones I y II del artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los sistemas legales de integración de la jurisprudencia obligatoria en México son: **1) por reiteración, 2) por unificación de criterios y, 3) en materia de controversias constitucionales y acciones de inconstitucionalidad.**

- 1) La jurisprudencia por reiteración se forma cuando se dictan varias sentencias para resolver casos distintos que entrañen un fondo similar, pues debe existir semejanza en el criterio derivado de ellos para que se vuelva obligatorio al convertirse en jurisprudencia, así lo prevé el artículo 192 párrafo segundo de la Ley de Amparo que establece:

“ Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario...”

Y señala enseguida los requisitos de votación, actualizados por el artículo décimo quinto transitorio de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en el sentido de que,

en el caso del Pleno de la Suprema Corte de Justicia, se requiere que "... lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por ocho Ministros". Entonces la jurisprudencia por reiteración se forma por lo resuelto en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, que hayan sido aprobadas al menos por ocho Ministros, cuando se trate de la establecida en Pleno, y por cuatro, en el caso de las Salas.

Por otra parte, el segundo párrafo del artículo 193 de la Ley de Amparo especifica que las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito serán jurisprudencia, cuando lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los Magistrados integrantes de cada Tribunal Colegiado.

Por lo tanto, de lo anterior y del contenido de los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo se desprende que la jurisprudencia por reiteración se forma al cumplirse cuatro requisitos que a saber son:

- a. Que se trate de resoluciones de la Suprema Corte de Justicia __ en Pleno o Salas__ o de los Tribunales colegiados de Circuito, en asuntos de su competencia exclusiva.
- b. Que el órgano emisor sea terminal.
- c. Que sustenten un criterio en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario.
- d. Que tales sentencias alcancen una votación de ocho votos, si son de Pleno, cuatro si son de Sala y unanimidad si son de Tribunales Colegiados de Circuito.

2) La Jurisprudencia por Unificación de criterios es la derivada de contradicciones de tesis. Este sistema pretende preservar la unidad de la interpretación del orden jurídico nacional, al decidir los criterios que deben prevalecer cuando existe oposición entre los

sustentados por las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o los Tribunales Colegiados de Circuito, en torno a un mismo problema legal, sin que se afecten situaciones jurídicas concretas derivadas de los juicios en los que se hubiesen emitido dichos criterios. Esta forma de integrar jurisprudencia está prevista en la fracción XIII del artículo 107 constitucional, y en los diversos 192 último párrafo, 197 primer párrafo y 197-A de la Ley de Amparo.

De conformidad con el artículo 197 primer párrafo de la Ley de Amparo, cuando las Salas de la Suprema Corte de Justicia sustenten tesis contradictorias en los juicios de amparo de su competencia, cualquiera de dichas Salas o los Ministros que las integren, el Procurador General de la República o las partes que intervinieron en los juicios donde tales tesis hubieren sido sustentadas, podrán denunciar la contradicción ante la propia Suprema Corte de Justicia, que decidirá en Pleno qué tesis debe observarse.

En cuanto a los Tribunales Colegiados de Circuito, el artículo 197-A de la Ley de Amparo prevé que pueden denunciar la existencia de una contradicción de tesis los ministros de la Suprema Corte de Justicia, el Procurador General de la República, los propios Tribunales Colegiados de Circuito o los Magistrados que los integren, o las partes que intervinieron en los juicios donde tales tesis hubieran sido sustentadas.

Para denunciar una contradicción de tesis según la Suprema Corte de Justicia deben reunirse los siguientes supuestos:

- “a. Que al resolver los negocios jurídicos se examinen cuestiones jurídicas esencialmente iguales y se adopten posiciones o criterios jurídicos discrepantes.
- b. Que la diferencia de criterios se presente en las consideraciones, razonamientos o interpretaciones jurídicas de las sentencias respectivas; y
- c. Que los distintos criterios provengan del examen de los mismos elementos.”²⁵

Ahora bien, según el artículo 10 fracción VIII de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, los órganos competentes para resolver contradicciones de tesis son el Pleno y las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; siendo que al resolverse una contradicción de tesis, las sentencias se limitarán a fijar cuál de los criterios discrepantes prevalecerá con el carácter de jurisprudencia, sin que se afecten las situaciones jurídicas derivadas de los juicios que las originaron.

3) La Jurisprudencia en materia de controversias constitucionales y acciones de inconstitucionalidad su regulación constitucional y legal la encontramos en las fracciones I y II del artículo 105 de la Constitución Federal y la Ley de amparo en sus títulos II y III, el cual el primero de los mencionados a la letra dispone:

“Artículo 105.- La Suprema Corte de Justicia de la Nación conocerá, en los términos que señale la ley reglamentaria, de los asuntos siguientes:

I. De las controversias constitucionales que, con excepción de las que se refieran a la materia electoral, se susciten entre:

- a) La Federación y un Estado o el Distrito Federal;
- b) La Federación y un municipio;
- c) El poder Ejecutivo y el Congreso de la Unión; aquél y cualquiera de las Cámaras de éste o, en su caso, la Comisión Permanente, sean como órganos federales o del Distrito Federal;
- d) Un Estado y otro;
- e) Un Estado y el Distrito Federal;
- f) El Distrito Federal y un municipio;
- g) Dos municipios de diversos Estados;
- h) Dos Poderes de un mismo Estado, sobre la constitucionalidad de sus actos o disposiciones generales;
- i) Un Estado y uno de sus municipios, sobre la constitucionalidad de sus actos o disposiciones generales;
- j) Un Estado y un municipio de otro Estado, sobre la constitucionalidad de sus actos o disposiciones generales; y
- k) Dos órganos de gobierno del Distrito Federal, sobre la constitucionalidad de sus actos o disposiciones generales.

²⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación. La Jurisprudencia, su Integración. Segunda Edición. Primera

Siempre que las controversias versen sobre disposiciones generales de los Estados o de los municipios impugnadas por la Federación, de los municipios impugnadas por los Estados, o en los casos a que se refieren los incisos c), h) y k) anteriores, y la resolución de la Suprema Corte de Justicia las declare inválidas, dicha resolución tendrá efectos generales cuando hubiera sido aprobada por una mayoría de por lo menos ocho votos.

En los demás casos, las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia tendrán efectos únicamente respecto de las partes en la controversia.

II. De las acciones de inconstitucionalidad que tengan por objeto plantear la posible contradicción entre una norma de carácter general y esta Constitución.

Las acciones de inconstitucionalidad podrán ejercitarse, dentro de los treinta días naturales siguientes a la fecha de publicación de la norma, por:

a) El equivalente al treinta y tres por ciento de los integrantes de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, en contra de las leyes federales o del Distrito Federal expedidas por el Congreso de la unión;

b) El equivalente al treinta y tres por ciento de los integrantes del Senado, en contra de leyes federales o del Distrito Federal expedidas por el Congreso de la Unión o de tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano;

c) El Procurador General de la República, en contra de leyes de carácter federal, estatal y del Distrito Federal, así como de tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano;

d) El equivalente al treinta y tres por ciento de los integrantes de alguno de los órganos legislativos estatales, en contra de leyes expedidas por el propio órgano, y

e) El equivalente al treinta y tres por ciento de los integrantes de la Asamblea de Representantes del Distrito Federal, en contra de leyes expedidas por la propia Asamblea.

f) Los partidos políticos con registro ante el Instituto Federal Electoral, por conducto de sus dirigencias nacionales, en contra de leyes electorales federales o locales; y los partidos políticos con registro estatal, a

través de sus dirigencias, exclusivamente en contra de leyes electorales expedidas por el órgano legislativo del Estado que les otorgó el registro.

La única vía para plantear la no conformidad de las leyes electorales a la Constitución es la prevista en este artículo.

Las leyes electorales federal y locales deberán promulgarse y publicarse por lo menos noventa días antes de que inicie el proceso electoral en que vayan a aplicarse, y durante el mismo no podrá haber modificaciones legales fundamentales.

Las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia sólo podrán declarar la invalidez de las normas impugnadas, siempre que fueren aprobadas por una mayoría de cuando menos ocho votos.”

De lo anterior se desprende que, los razonamientos jurídicos formulados por el Máximo Tribunal en Pleno, en sentencias aprobadas por un mínimo de ocho Ministros, son obligatorios para los órganos jurisdiccionales de menor jerarquía, tanto del Poder Judicial de la Federación como del orden común.

Y según la tesis jurisprudencial 1a./J.2/2004, lo establecido en el artículo 177 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y los artículos 43 y 73 de la de la Ley reglamentaria, relativos a las sentencias emitidas en resolución de controversias constitucionales y acciones de inconstitucionalidad, las razones contenidas en los considerandos que funden los resolutivos de las sentencias aprobados por ocho votos, cuando menos, tienen el carácter de jurisprudencia, por lo que son obligatorias para las Salas, Tribunales de Circuito, Juzgados de Distrito, Tribunales Militares, Agrarios y Judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y Administrativos y del Trabajo, sean estos Federales o locales. Por lo tanto, los Tribunales Colegiados de Circuito son competentes para conocer de asuntos a los que sea aplicable un criterio obligatorio con el carácter de jurisprudencia, derivado de la resolución que la Corte haya dado a controversias constitucionales y acciones de inconstitucionalidad aun cuando no se haya elaborado tesis de jurisprudencia relativa a una acción de inconstitucionalidad en cuya resolución se declaró la invalidez de determinadas disposiciones legales, los

Tribunales Colegiados de Circuito deben aplicar el criterio sostenido en ella, pues el artículo 43, en relación con el diverso 73, ambos de la ley reglamentaria, prevén que las sentencias pronunciadas en acciones de inconstitucionalidad, aprobadas al menos por ocho votos son de observancia obligatoria.

b) Obligatoriedad.

Su obligatoriedad está prevista en los artículos 94 octavo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 192 primer párrafo y 193 primer párrafo de la Ley de Amparo; 235 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; y 42, 43, 59 y 72 de la Ley Reglamentaria de las Fracciones I y II del artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por lo tanto, del artículo 192 de la Ley de Amparo, la jurisprudencia plenaria de la Corte obliga a las Salas que la integran, así como a los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales. Por lo que hace al Tribunal Electoral, el artículo 235 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación lo constriñe a acatar la jurisprudencia del Pleno de la Corte cuando se refiera a la interpretación directa de un artículo constitucional.

En el caso de las Salas de la Suprema Corte de Justicia, su jurisprudencia es obligatoria para los Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito, los Juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados del Distrito Federal, y los Tribunales Administrativos y del trabajo, locales o federales.

En cuanto a la jurisprudencia derivada de la resolución de acciones de inconstitucionalidad y controversias constitucionales, cabe hacer mención que como ya

dijimos, según la tesis jurisprudencia 1a./J.2/2004, lo establecido en el artículo 177 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y los artículos 43 y 73 de la Ley Reglamentaria de las Fracciones I y II del artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las razones contenidas en los considerandos que funden los resolutivos de las sentencias aprobados por ocho votos, cuando menos, tienen el carácter de jurisprudencia, por lo que son obligatorias para las Salas, Tribunales de Circuito, Juzgados de Distrito, Tribunales Militares, Agrarios y Judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y Administrativos y del Trabajo, sean éstos federales o locales. Esta circunstancia se presenta aunque no se haya publicado tesis de jurisprudencia relativa a una acción de inconstitucionalidad o u una controversia constitucional, en cuya resolución se declaró la invalidez de determinadas disposiciones legales. En este caso, los Tribunales Colegiados estarán obligados a aplicar el criterio sostenido en la tesis, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 43, en relación con el diverso 73, ambos de la Ley Reglamentaria de las fracciones I y II del artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ahora bien, la jurisprudencia que establezcan los Tribunales Colegiados de Circuito es obligatoria para los Tribunales Unitarios, los Juzgados de Distrito, los Tribunales militares y judiciales del fuero común de los Estados y del Distrito Federal, y los Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales o federales de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 193 primer párrafo de la Ley de Amparo; sin embargo, el más alto Tribunal a definido que: “aunque el artículo 193 de la Ley de Amparo obligue a los Juzgados de Distrito a acatar la jurisprudencia de los Tribunales Colegiados, la hipótesis contenida en el numeral citado sólo se actualiza cuando no existe un criterio contrario sustentado por otro de esos tribunales, porque entonces el *a quo* aplicará la tesis que más se adecue a su opinión jurídica, ya que, como ambas le son obligatorias según el artículo indicado y no pueden aplicarse simultáneamente dada su contradicción, su fallo debe ajustarse al criterio más acorde con su opinión. Esto no acarrea inseguridad jurídica para el justiciable, pues el artículo 197 de la Ley citada permite que la Suprema Corte

de Justicia de la Nación resuelva las contradicciones entre tesis discrepantes sustentadas por los Tribunales Colegiados.”²⁶

Por último para que válidamente se invoque una tesis Jurisprudencial que se presuma sustentada por la Suprema Corte de Justicia, sin que se refleje en una tesis aprobada y publicada formalmente, el tribunal respectivo deberá verificar, por conducto de la Dirección General de la Coordinación de compilación y Sistematización de Tesis, lo siguiente:

- a. la existencia del criterio jurídico;
- b. que haya sido reiterado en cinco sentencias ininterrumpidas por otra en contrario, o bien que haya dilucidado una contradicción de tesis;
- c. si se trata de jurisprudencia por reiteración, que las resoluciones que la integran hayan sido aprobadas por lo menos por voto de ocho Ministros si aquéllas fueron emitidas por el Pleno, y por cuatro Ministros tratándose de las pronunciadas por las Salas;
- d. en el caso de la Jurisprudencia por unificación, que el criterio jurídico haya sido el que resolvió el punto de contradicción entre las tesis contendientes, no otro que, aun cuando esté contenido en la resolución, se refiera aun aspecto relacionado, pero diverso del tema de fondo;
- e. que el criterio jurisprudencial se encuentre vigente, es decir, que no haya sido interrumpido, modificado o que exista otra jurisprudencia posterior en sentido diverso.

Agotadas las fases anteriores, el Tribunal Colegiado de Circuito determinará la aplicabilidad de la Jurisprudencia al caso concreto sometido a su conocimiento.

²⁶ La Jurisprudencia, su integración. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Segunda Edición 2005. Editada por la Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Pág. 77.

Cabe hacer mención que ningún ordenamiento legal prevé sanción alguna para el caso de inaplicabilidad de las Jurisprudencias, sin embargo, consideramos que es completamente válido en razón de que la Jurisprudencia es sólo el resultado de la interpretación de la ley y el constreñir al Juzgador a aplicarla de una manera coercitiva propiciaría el surgimiento de nuevos criterios perdiendo su esencia la Jurisprudencia.

c) Importancia

La jurisprudencia jurídicamente ha sido definida como una fuente del derecho derivada de la interpretación constitucional y legal que, con fuerza obligatoria crean determinados órganos jurisdiccionales al resolver los asuntos sometidos a su conocimiento, con el propósito de fijar el correcto sentido y alcance de las normas jurídicas y adecuar su contenido a la dinámica de la vida en sociedad, a fin de mantener la seguridad jurídica en las esferas pública y privada; por lo tanto, su expedición asegura la armonía en las relaciones sociales al recurrir a un sistema de interpretación para que los preceptos legislativos se adapten a la modernidad de la ciencia jurídica como a la dinámica de la vida, es por ello que la interpretación gramatical o letrista de la ley no basta para resolver controversias no contempladas cuando la ley se publicó, de ahí la importancia de la jurisprudencia, pues esta suple las lagunas que pueden tener las leyes actualizando los supuestos de ésta de forma exégetica.

CAPITULO II.- EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

1. Diferencia entre Proceso y Procedimiento

Es indispensable hacer una distinción entre la palabra PROCESO y PROCEDIMIENTO ello en virtud de que en la práctica del Derecho solemos utilizar dichas palabras en una forma indistinta, por lo que es necesario mencionar la raíz etimológica de cada una de ellas y a este efecto, el diccionario de la Lengua Española las define de la siguiente manera:

"Proceso: del Latín processus.- Acción de ir hacia adelante.- Conjunto de fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial. y;

Procedimiento: Etimológicamente, indica la idea de una marcha a seguir (procedere avanzar). Acción de proceder: método de ejecutar algunas cosas."²⁷

De estas definiciones se desprende que proceso es la culminación de un conjunto de actos, etapas, fases, etc, concatenadas y sucesivas para poder observar determinado fenómeno natural o artificial, pudiendo ser fuerzas internas o externas que motiven ese proceso; en cambio el procedimiento nos marca la pauta, normas, o reglas del cómo ejecutar esos actos, etapas, fases, etc, para la obtención de un resultado.

Ahora bien, pasando al estudio de este término desde el punto de vista procesal diversos tratadistas del derecho han formulado los siguientes conceptos de Proceso:

a) Para Ugo Rocco , "es el momento dinámico de cualquier fenómeno, es decir, de todo fenómeno en su devenir. Tenemos así un proceso físico, un proceso químico, un

²⁷ García Gómez Emilio y otros. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima primera Edición. España 1992. Editorial Espasa. Calpe S.A. págs 1184, 1185.

proceso fisiológico, un proceso patológico, modos todos ellos de decir que sirven para representar un momento de la evolución de una cosa cualquiera."²⁸

b) Para Salvatore Satta "Proceso es un término de la vida común que indica el devenir de un hecho. El proceso por antonomasia, en el que se concreta la voluntad de la ley (processus iudicii), es el modo necesario por el cual esa concretación se produce; y desde que su producción es y no puede ser sino obra de algunos sujetos, el proceso se presenta exteriormente como una serie de actos llevados a cabo por esos sujetos, ligados uno y otro por un nexo de coordinación a un fin."²⁹

c) Dice Piero Calamandrei, "Proceso es la serie de actividades que se deben llevar a cabo con el propósito de obtener la providencia Jurisdiccional."³⁰

Ahora tenemos diversos conceptos de Procedimiento:

Hugo Alsina dice que "el tercer aspecto de la función jurisdiccional, no es otra cosa que el conjunto de formalidades a que debe someterse el Juez y las partes en la tramitación del proceso."³¹

Rafael Tena y Hugo Ítalo afirman que "el procedimiento es la realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso"³².

²⁸ Rocco Ugo. Tratado de Derecho Procesal Civil. Tomo I. Argentina 1976. Editorial Temis y Editorial Palma. Pág 113.

²⁹ Satta Salvatore. Colección Ciencia del Proceso. Manual de Derecho Procesal Civil. Volumen I. Ediciones Jurídicas Europa- América. Buenos Aires. Pág 197.

³⁰ Calamandrei Piero. Derecho Procesal Civil. Ediciones Jurídicas Europeas, América. Buenos Aires 1962. Pág. 317.

³¹ Alsina Hugo. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Volumen I. Segunda Edición. Argentina 1963. Editorial Ediar S.A. Pág. 46.

³² Tena S. Rafael e Ítalo M. Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición. México 1995. Editorial Trillas. Pág 16.

El Maestro Eduardo Pallares dice que: " El procedimiento es el modo de como se va desenvolviéndose el proceso, los trámites a que está sujeto, la manera de substanciarlo, que puede ser ordinaria, sumaria, sumarísima, breve o dilatada, escrita o verbal, con una o varias instancias, con período de prueba o sin él, y así sucesivamente."³³

En suma, el proceso, es el conjunto de todos los actos que se realizan para resolver jurisdiccionalmente un conflicto jurídico, así es fácil comprender que no en todo proceso se ejecutan los mismos actos procesales; sino que según sea la clase de proceso que se desarrolle, así serán los actos que deban ejecutarse, como lo son, el proceso, penal, civil, administrativo, fiscal, etc; por lo tanto, el proceso en sus diferentes instancias o grados exige diferentes actos procesales, por lo que, la selección y combinación de los diferentes actos que constituyen un proceso determinado, es lo que se le llama procedimiento. Conviene, sin embargo, evitar la confusión entre ellos, porque si bien todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso. El proceso se caracteriza por una finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, se reduce a ser una coordinación de actos en marcha relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso. Ambos conceptos coinciden, en su carácter dinámico, reflejado en su común etimología, de proceder, avanzar, pero el proceso, además de un procedimiento como forma de exteriorizarse, comprende los nexos, constituyan o no, relación jurídica que entre sus sujetos se establecen durante la substanciación del litigio.

Se entiende por proceso jurisdiccional, el conjunto de normas generales, principios y procedimientos que se llevan a cabo ante los órganos jurisdiccionales, cuya interacción tiene como única finalidad la compositiva de litigio. Comprende igualmente los procesos que se tramitan ante los Tribunales que integran el Poder Judicial Local y Federal, así como los Administrativos esto es, las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2. La acción en el Derecho Procesal Laboral

³³ Pallares Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Decimanovena Época. Editorial Porrúa S.A

Diversos procesalistas han definido a la acción como:

" El poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho a acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión."³⁴;

“ acción procesal puede concebirse como el poder jurídico de provocar la actividad de juzgamiento de un órgano que decida los litigios de intereses jurídicos.”³⁵;

Carnelutti afirma "que la acción es un derecho público subjetivo que tiene el individuo como ciudadano para obtener del Estado la composición del litigio; esto es un derecho público del procedimiento judicial en general, pero no a la sentencia justa."³⁶; y

De las definiciones anteriormente anotadas se desprende que, el derecho de acción comprende únicamente a la facultad de cualquier sujeto de derecho de desplegar la actividad del órgano jurisdiccional; Y procesalmente hablando según el Doctor Gómez de Lara se pueden mencionar tres acepciones distintas, que a saber son:

- a) Como sinónimo de derecho.- Que es el sentido que tiene el vocablo cuando se dice “ el actor carece de acción”,o sea, se identifica a la acción con el derecho de fondo o sustantivo o, en todo caso, se le considera una prolongación del derecho de fondo al ejercitarse ante los tribunales.
- b) Como sinónimo de pretensión y de demanda.- La acción en este supuesto se interpreta como la pretensión de que se tiene un derecho válido y en razón del

México 1990. Pág. 639.

³⁴ Cortes Figueroa Carlos. Introducción a la Teoría General del Proceso. Segunda Edición. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México D.F. Pág. 36.

³⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Decimacuarta Edición. Editorial Porrúa S.A. de C.V.. México. Pág. 31.

³⁶ Ross Gámez Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición. Editado por el Lic. Francisco Ross Gámez. México 1978. Pág. 141.

cual se promueve la demanda respectiva. De ahí que se hable de demanda fundada e infundada.

- c) Como sinónimo de facultad de provocar la actividad de la jurisdicción.- Se alude, entonces, a un poder jurídico que tiene todo individuo como tal, y en cuyo nombre es posible acudir ante los jueces en demanda de amparo de su pretensión.

Por lo tanto, la acción en el derecho procesal laboral, es la facultad que tiene cualquier sujeto de una relación obrero-patronal de acudir ante las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje, ha hacer valer un derecho material que considera le ha sido violado o desconocido. También hemos observado que en materia laboral suele denominarse acción, al derecho material que se reclama mediante las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje; Lo anterior se corrobora con el texto del segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que en su parte conducente dice:

“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...”; Así mismo, los artículos 516 y 517 dicen: “ Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, ...” y “ Prescriben en un mes: I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.”;

Por lo tanto, en el presente trabajo sólo estudiaremos a la acción procesal atendiendo las siguientes clasificaciones.

2.1. Clasificación de la acción

La clasificación de las acciones se ha formulado en atención a lo que pide el demandante, en la forma siguiente:

a) Acciones de condena: son aquellas que tienen por objeto obtener, en contra del demandado, una sentencia por virtud de la cual se le constriñe a cumplir una obligación de hacer, de no hacer, o de entregar una cosa. Las acciones de condena, por regla general, son al mismo tiempo acciones declarativas porque se obtiene mediante ellas la declaración de la obligación cuyo cumplimiento se exige.

b) Acciones rescisorias: la rescisión es una forma de terminar los contratos de trabajo, es decir, esa terminación surge posteriormente a la existencia misma de los actos del contrato o bien en este caso de una relación de trabajo, si uno de los contratantes no cumple, el otro está en condiciones de no cumplir y, en consecuencia, el que cumple debe invocar la rescisión del contrato sin su responsabilidad, es decir, el que ha cumplido no se encuentra en condiciones de cumplir frente al que no ha cumplido con lo pactado.

El patrón o el trabajador pueden rescindir en cualquier tiempo el contrato de trabajo o la relación de trabajo por causa justificada, sin responsabilidad.

c) Acciones constitutivas o modificativas: estas se dirigen a modificar un estado jurídico existente (firma y revisión total o parcial de un contrato colectivo de trabajo, el cambio de salarios o prestaciones de un contrato colectivo de trabajo, o bien la firma de un contrato individual de trabajo u otorgamiento de contrato).

d) Acciones declarativas: tienden a obtener con la eficacia de la sentencia firme, la declaración de la existencia de una determinada relación jurídica o de un derecho nacido de esa relación jurídica, es decir, la sentencia elimina la incertidumbre para prevenir el daño.

e) Acciones cautelares: cautelares o preservativas son aquellas que tienen el poder jurídico de lograr una medida de seguridad en el proceso. Se consideran como tales, la de arraigo personal o, el embargo precautorio o provisional, el depósito judicial, etc., dichas acciones tienen por objeto conseguir una resolución judicial provisional que garantice la efectividad del derecho sustancial.

f) Acciones ejecutivas: Son aquellas que tienden a obtener coactivamente lo que es debido de acuerdo con lo que indica el laudo condenatorio.

Clasificando estas acciones de materia laboral tenemos:

- a) Reinstalación
- b) Indemnización Constitucional (3 meses de salario)
- c) Cumplimiento de contrato individual (en cuanto a las condiciones convenidas)
- d) Pago de prestaciones devengadas (salario, aguinaldo, vacaciones, primas, etc.)
- e) Reconocimiento de antigüedad
- f) Reconocimiento de derechos escalafonarios
- g) Prórroga de contrato (subsistencia temporal del contrato)
- h) Indemnización por riesgo de trabajo
- i) Otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado
- j) Rescisión de la relación de trabajo (patrón y trabajador)
- k) Ejecución de laudos (para hacer efectivo el fallo dictado)
- l) Acciones de capacitación y adiestramiento
- m) Acciones de seguridad social (acción de los derecho - habientes inscritos en el IMSS)
- n) Acciones colectivas, que son las ejecutadas por un sindicato de trabajadores para la obtención de un derecho o cumplimiento, revisión de un contrato colectivo de trabajo.

3.- Los diversos Procedimientos en materia del trabajo.

3.1. Procedimiento Ordinario

El procedimiento ordinario se encuentra regulado en los artículos 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo, por medio de este procedimiento se tramitan conflictos tanto individuales como colectivos, siempre y cuando sean de naturaleza jurídica, es decir, que se trate de la aplicación o interpretación de disposiciones legales al caso concreto y que no tengan señalada en la Ley Federal del Trabajo una tramitación especial, haciéndolo con ello el procedimiento que se utiliza con mayor frecuencia en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El estudio a detalle del presente procedimiento se hará en otro apartado, por lo cual en el presente sólo se enuncia a que casos concretos es aplicable.

3.2. Los Procedimientos Especiales

Los procedimientos especiales son procedimientos legales cuyo fundamento se encuentra en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, de los cuales se refiere en los siguientes términos:

" Todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un período breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien por que las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas. Tal es la razón de los procedimientos especiales que se consignan en los artículos 782 a 788 (artículos 892 al 899 de la Ley vigente).

El procedimiento se desarrolla en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, de ofrecimiento y rendición de pruebas y de resolución. El artículo 787 (896 actual), emplea intencionalmente

los términos *actor y promovente*, porque se consideró que, en ocasiones, no se intenta una acción contra persona determinada, como puede ocurrir en los riesgos de trabajo." ³⁷

Se denominan procedimientos especiales atendiendo a su naturaleza u objeto de la pretensión deducida la que determina la especialidad procesal. Se tramitan mediante procedimientos sumarios, es decir, un procedimiento corto, pequeño, por medio del cual se tramitan únicamente conflictos económicos o jurídicos que por su naturaleza u objeto de la pretensión particular o especial deducida, es necesario una resolución pronta, de esta manera el procedimiento tiende a concentrarse en una sola audiencia de demanda y excepciones, pruebas y resolución; que como ya se dijo se establecieron en la Ley de 1970. Están previstos en los artículos 892 al 899 de la Ley Federal del Trabajo reformada en 1980. Del contexto de esos preceptos se desprende por la índole de los asuntos, la agilidad y rapidez en el trámite que caracterizan esos procedimientos; El artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo reformada menciona de una manera enunciativa pero no limitativa algunos de los conflictos que se pueden solucionar por esta vía:

- 1.- La referida en la fracción III del artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, cuando exista una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva.
- 2.- De acuerdo con la fracción III del artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, el escrito que contenga las condiciones de trabajo, cuando el trabajador mexicano vaya a prestar servicios fuera de la República Mexicana.
- 3.- Lo referente al artículo 151, con relación a las habitaciones que el patrón dé en arrendamiento a sus trabajadores.
- 4.- De acuerdo con el artículo 153 fracción X de la LFT, las acciones individuales y colectivas que deriven de la capacitación y el adiestramiento.

³⁷Climient Beltrán Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición. México 1989.

5.- En lo relativo al artículo 158 de la LFT, lo que se refiera a la determinación de la antigüedad del trabajador y a la impugnación de su señalamiento.

6.- De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 204-IX, 209-V y 210 LFT lo relativo a la repatriación de los trabajadores de buques e importe de salarios e indemnizaciones.

7.- Lo estipulado en las fracciones II y III del artículo 236 de la LFT, lo relativo al pago de gastos a los tripulantes y sus dependientes y a la repatriación de los tripulantes de aeronaves que se destruyan o inutilicen.

8.- De acuerdo con el artículo 389 y 418, sobre la titularidad del contrato colectivo y la pérdida de la mayoría de los trabajadores, así como del contrato Ley.

9.- En relación con el artículo 424 fracción IV, cuando se trate de subsanar o revisar el Reglamento Interior de trabajo.

10.- En relación con las fracciones I, III y V del artículo 434, cuando se trate de la terminación colectiva y de las relaciones de trabajo por causa de fuerza mayor y otras, señaladas en las citadas fracciones.

11.- De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 439, cuando se trate de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo por la implantación de maquinarias o procedimientos nuevos de trabajo.

12.- De conformidad con las fracciones I y II del artículo 427, cuando se pretenda la suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo por fuerza mayor, o caso

fortuito, incapacidad del patrón, falta de materia prima, o la falta de la ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a la empresa.

13.- En relación con el artículo 503, lo referente al pago de indemnizaciones por la muerte del trabajador por riesgo de trabajo.

14.- En relación con el artículo 509, cuando los trabajadores impugnen la designación por el patrón de los médicos de la empresa.

15.- Y, los conflictos en relación con el cobro de prestaciones que no excedan del importe de 3 meses de salarios.

En la tramitación de estos procedimientos se observarán las disposiciones de los capítulos correspondientes a las pruebas y al procedimiento ordinario en lo que sean aplicables de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 899 de la Ley Federal del Trabajo.

3.3. Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se refiere a la clasificación de los conflictos en términos que siguen siendo aplicables en la Ley reformada de 1980; siguiendo dos criterios para la clasificación de los conflictos de trabajo, de acuerdo al primero de ellos se dividen en individuales y colectivos, según que los intereses en juego sean los de uno o varios trabajadores, individualmente determinados, o bien, se trate de intereses de los grupos de trabajadores, esto es, que afecten los intereses generales de las comunidades obreras. La segunda clasificación comprende también dos tipos de conflictos, unos de naturaleza jurídica y otros de naturaleza económica: los primeros son los que se refieren a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas

vigentes en la relación con casos concretos, en tanto los conflictos económicos son los que tienden a la creación o modificación de las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento. (artículo 900 LFT).

Los conflictos que deben tramitarse bajo este procedimiento son:

A. La suspensión de las condiciones colectivas en los siguientes casos:

I. Exceso de producción (artículo 427 fracc. III LFT).

II. Incosteabilidad temporal (artículo 427 fracc. IV LFT).

III. Falta de fondos (artículo 427 fracc. V LFT).

B. Terminación de las relaciones colectivas motivadas por:

I. Incosteabilidad total (artículo 434 fracc. II LFT).

C. Modificación de las condiciones colectivas de trabajo por:

I. circunstancias económicas y aumento del costo de vida que origine desequilibrio entre el capital y el trabajo (artículo 426).

Y cuando algún conflicto de huelga los trabajadores lo someten a decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica según el caso, de acuerdo a lo que dispone artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo.

Según lo dispuesto por el artículo 902 de la LFT el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, promovidos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito su aceptación en someter el conflicto a la decisión de la Junta. (la Ley Federal del Trabajo excluye la huelga por solidaridad).

Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por el sindicato o sindicatos gremiales de trabajadores titulares del contrato colectivo de trabajo, por la mayoría de los trabajadores, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patrones involucrados.

Este procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda con sus copias en la Oficialia de Partes de la Junta de Conciliación y Arbitraje el que deberá contener: a) las generales del promovente y su personalidad, así como el nombre y domicilio del demandado y de el actor; b) las causas que originaron el conflicto; y, c) los puntos petitorios.

A la demanda se debe anexar los documentos que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa y todas aquellas pruebas con las que se pretenda demostrar lo solicitado. Así mismo, se deberá anexar las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte. (Art. 904 LFT).

Una vez radicada la demanda, la Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, desahogadas las pruebas la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para formular sus alegatos, transcurrido el término se cierra la instrucción para dictar la resolución que en derecho proceda.

En los procedimientos colectivos de naturaleza económica en cualquier estado del procedimiento antes del Laudo, las partes pueden llegar a un convenio el que una vez aprobado por la Junta tendrá todos los efectos inherentes a un laudo.

La resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica se fundamenta esencialmente en antecedentes, bases, requerimientos y consideraciones económicas, financieras y de justicia social, y no jurídicas o de derecho.

A la resolución que tiene el carácter de laudo se le denomina *Sentencia Económica Colectiva*.

Una vez formulado y firmado el citado laudo y engrosado a su expediente el Actuario lo notificará personalmente a las partes, aunque este laudo es de naturaleza económica y no jurídica, contra el mismo se podrá establecer el juicio de amparo por la indebida apreciación o aplicación de la Ley o por cualesquiera de las violaciones al procedimiento que señala la Ley de amparo, o a los derechos o garantías consagrados en la Constitución.

3.4. El procedimiento de Huelga

El Derecho de Huelga que reconoce nuestra Constitución General de la República en sus fracciones XVI, XVII, XVIII, y XIX del apartado "A" de su artículo 123, así como el procedimiento legal para llevarla a cabo, se encuentran contenidos en el Título Octavo de la Ley Federal del Trabajo vigente, en cuanto a derecho sustantivo, que sólo contiene dos capítulos, y en cuanto a derecho adjetivo, en el Título Décimo Cuarto, Capítulo XX, que se denomina Procedimiento de Huelga.

Se define de la siguiente manera: "*La Huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores*"³⁸, siendo considerados para los efectos de la huelga a los sindicatos de trabajadores como coaliciones permanentes; la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

3.4.1. Requisitos legales para que sea procedente la huelga o suspensión de labores

Para que la suspensión del trabajo llevada a cabo por un sindicato o una coalición mayoritaria de trabajadores se ajuste a las disposiciones legales sobre la materia, se requiere que se cumplan con los requisitos de fondo, forma y mayoría que la propia Ley señala:

De fondo: que el objeto de la huelga sea alguno o algunos de los señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

De mayoría: es decir que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o sea, por la mitad más uno de los laborantes.

De forma: que consiste en que se cumpla previamente con todos los requisitos formales señalados en el artículo 920 de la LFT. Estos requisitos de forma son los referidos al escrito que se dirige al patrón por conducto de la Junta, consignando lo que se reclama y anunciando el propósito de ir a la huelga si no le son satisfechas las peticiones, debiéndose cumplir además con las formalidades señaladas en la Ley.

La Junta, de oficio, no dará trámite al procedimiento de huelga en cualquiera de los tres casos siguientes:

³⁸ Climent Beltrán Juan. Ley Federal del Trabajo. Quinta Edición 1992. Editorial Esfinge S.A DE C.V.

a) Cuando el escrito petitorio no reúna los requisitos de forma señalados en el artículo 920 de la Ley Procesal Laboral como son:

I. Presentarlo en la Junta con copia para el patrón donde se hacen las peticiones, se avisa que se declarará la huelga si no son satisfechas, señalando concretamente el objeto de la misma y el día y hora en que se estallará la Huelga.

II. Presentarse por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito puede presentarse ante la autoridad del trabajo más próxima, o la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

III. Darse el aviso por lo menos con seis días de anticipación o con diez días si se trata de empresas de servicios públicos.

b) Cuando sea presentado por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo o administrador del contrato-ley; y

c) Si se pretende la firma de un contrato colectivo cuando ya existe uno en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo prevé que no se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga, entre otros casos, cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo no obstante de existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que es claro que el hecho motivador de la negativa debe constatarse de manera previa al inicio de la tramitación del procedimiento de huelga, máxime que el propio dispositivo señala que el Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de

cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Sobre la oportunidad procesal para negar trámite al escrito de emplazamiento a huelga, la ejecutoria del Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en materia del trabajo establece:

“HUELGA. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO SE PRETENDE EXIGIR LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO, NO OBSTANTE EXISTIR YA UNO DEPOSITADO EN LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMPETENTE.- El invocado precepto dispone que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, entre otros, cuando se da el supuesto en el rubro mencionado; sin embargo, no se contraría tal disposición, si ya iniciado el trámite del emplazamiento, se advierte la existencia del aludido pacto colectivo, pues por razones de orden práctico y económico, resulta prudente y justa la decisión de no continuar con dicho trámite. De otra manera se llegaría al extremo de que, a pesar de la existencia del contrato, cuya firma se pretende por la vía de la huelga, sobrevenga la suspensión de labores con sus consecuencias inherentes, que es precisamente lo que el legislador quiere evitar en el citado artículo 923.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 171/97

Sindicato Nacional de Trabajadores de Autotransportes, Similares y Conexos de la República Mexicana “CROC”.- 3 de abril de 1997.- Unanimidad de Votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.”³⁹

3.4.2. La titularidad del derecho de huelga

El titular del derecho de huelga no es el trabajador individualmente considerado, ni el sindicato, sino la coalición de trabajadores, la que deberá ser mayoritaria, según prescribe la Ley. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 450 de la Ley Laboral, sólo en los casos de las fracciones I, V y VI de dicho precepto, es que podrá la coalición emplazar a huelga, es decir cuando se trate de:

³⁹ Gaceta Laboral Número 58 de Febrero- Septiembre /1997. Editada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Pág. 182.

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones sobre reparto de utilidades; y,

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores señaladas en el artículo 450 de la Ley Laboral, es decir, apoyar otra huelga por solidaridad.

Es necesario ser Titular del Contrato Colectivo o Administrador del Contrato-Ley, para reclamar la revisión de los salarios contractuales, o el cumplimiento del contrato, y el único titular del contrato colectivo o administrador del contrato Ley es el sindicato y no la coalición de trabajadores.

Es por eso que la Ley considera a los sindicatos de trabajadores como coaliciones permanentes para los efectos de la huelga.

La mayoría de los trabajadores deben coaligarse en forma fehaciente con el propósito de declarar la huelga si no son satisfechas sus peticiones, por lo que resulta procedente que levanten un acta en que conste tal coalición y deseo y la firme la mayoría de los trabajadores y así quedará configurada lo que la Ley denomina coalición y acreditado su carácter mayoritario.

3.4.3 El inicio y los requisitos formales del procedimiento de huelga.

El procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego petitorio al patrón, con emplazamiento a huelga, el que deberá reunir los siguientes requisitos legales:

a) Se establecerá siempre por escrito dirigido al patrón, con copia a la Junta de Conciliación y Arbitraje, ante quien se presentará y la que hará la notificación al patrón.

b) En dicho escrito se formularán las peticiones, por eso se le denomina pliego petitorio y se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas. Se expresará concretamente el objeto de la misma, que deberá ser necesariamente, uno de los consignados en el artículo 450 de la Ley Laboral; señalándose el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de prehuelga.

c) Si la empresa o establecimiento se encuentra ubicado en lugar distinto al de la Junta, podrá presentarse ante la autoridad del Trabajo o política de mayor jerarquía de la localidad.

d) Tanto el presidente de la Junta como las autoridades señaladas anteriormente, bajo su responsabilidad, deberán, dentro de las 48 horas de recibido el pliego petitorio, hacer el emplazamiento al patrón; si se trata de alguna de las autoridades antes mencionadas, deberán remitir dentro de las 24 horas siguientes de hecho el emplazamiento, a la Junta, el expediente correspondiente.

e) El aviso para la suspensión de labores, deberá darse con seis días de anticipación por lo menos, si se trata de empresas privadas y de diez días si se trata de empresas de bienes o servicios públicos, los que serán contados a partir del día y hora de la notificación al patrón.

El patrón tiene 48 horas desde la notificación del pliego petitorio, con emplazamiento a huelga para contestarlo y si no lo contesta en ese término, perderá por preclusión el derecho a objetar la personalidad del sindicato.

A partir del día y hora en que el patrón es notificado del pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, se inicia el período de prehuelga que termina en el momento en que se estalle la huelga.

El término del aviso se computa de momento a momento, y la huelga debe estallar precisamente en el día y hora señalados, de manera que de no suceder así, la huelga queda sin efectos; en virtud de que, no puede quedar el patrón con la incertidumbre acerca de la suspensión de las labores, puesto que necesita tomar providencias relacionadas con la interrupción en la actividad de la empresa.

En el segundo párrafo del artículo 921 de la Ley Laboral dispone que el patrón desde el momento de la notificación y emplazamiento a huelga queda como depositario de la empresa con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, desprendiéndose la medida cautelar para proteger el ejercicio del derecho de huelga, a fin de evitar que durante el término del aviso pudiera el patrón sustraer del local de la empresa los bienes de la misma, quedando en insolvencia para asumir las responsabilidades de la huelga, en caso de que le fuera imputable. Una vez estallada la huelga, el patrón cesa en sus funciones de depositario.

Otro de los efectos de la notificación con emplazamiento a huelga es que desde ese momento se suspenden todas las ejecuciones de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias de desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de asegurar los derechos del trabajador, créditos al Instituto Mexicano del Seguro Social, aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y créditos fiscales.

3.4.4. La audiencia de conciliación en el procedimiento de huelga.

El artículo 926 de la LFT dispone que la junta deberá citar a las partes a una audiencia de conciliación, sin que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esa audiencia podrá diferirse sólo a petición de los trabajadores por una sólo vez; Del citado artículo no se desprende que exista término alguno para señalar la audiencia de conciliación entre las partes, pero, debemos tomar en cuenta que debe quedar comprendida dentro del lapso de tiempo que exista entre la notificación del emplazamiento a huelga y el día señalado para su estallamiento tomando en consideración que la Junta precisamente señala la audiencia de conciliación para evitar el estallamiento de la misma, pudiendo diferirse por una sola vez y sólo a petición de los trabajadores.

La conciliación en el procedimiento de huelga tiene modalidades propias que atañen unas al aspecto formal y otras al sustancial. Entre las primeras está que los representantes de las partes, cuando se trata de personas morales, no están sujetos a los requisitos de la comparecencia personal, aplicables al procedimiento ordinario artículos 876 y siguientes de la LFT; toda vez que el artículo 927 en su fracción I dispone "que se observarán las normas consignadas para el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables". Es decir, en el procedimiento de huelga las personas morales si podrán comparecer por conducto de su representante legal o apoderado, y no como en el procedimiento ordinario que es limitativo ya que atendiendo al contenido del artículo 876 en el sentido de que las partes deberán comparecer a la conciliación personalmente sin abogados, patronos asesores o apoderados. En tal virtud notamos marcadas diferencias por las cuales no son aplicables las normas para la conciliación en el procedimiento ordinario, como en la conciliación para el procedimiento de huelga. Esta diferencia se denota también en los distintos efectos de la incomparecencia a la audiencia de conciliación pues se invierten las sanciones aplicables a las partes, ya que en el procedimiento ordinario la incomparecencia del trabajador no reporta sanción alguna, pues

se le tiene por reproducido su escrito inicial de demanda, mientras que en el procedimiento de huelga su incomparecencia trae como consecuencia que no corra el término para la suspensión de labores lo que implica quedar sin efecto el emplazamiento de huelga; en cuanto a la comparecencia de la demandada en el procedimiento ordinario su incomparecencia trae como consecuencia se le tenga por contestada en sentido afirmativo, en cambio en el procedimiento de huelga se le tiene por no aceptados los puntos petitorios de ese pliego.

Otra diferencia sustancial entre la conciliación en los procedimientos de huelga y los procedimientos ordinarios, reside en que en éstos no cabe la transacción porque contraría la irrenunciabilidad de derechos, en tanto que en los conflictos de huelga la transacción caracteriza la solución conciliatoria de los mismos.

3.4.5. Personal de emergencia

Una de las diligencias más importantes en relación con la huelga, consiste en la designación del personal de emergencia, que de conformidad con el artículo 935 de la LFT, deberá fijar antes del estallamiento de huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes.

La designación del personal de conservación o de emergencia, a que se refiere el artículo 935 de la LFT, tiene su justificación en la esencia misma del derecho de huelga, que se contrae a la presión ejercida mediante la suspensión de labores sin que pueda llegar a lesionar la vida de la empresa, cuya continuidad debe preservarse como fuente de trabajo con vistas a la terminación de la huelga, de acuerdo con el principio contenido en el artículo 443 de la LFT, de que " la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo". Ahora bien, ese personal de emergencia debe ajustarse a la finalidad del mencionado precepto, asignándose los trabajadores indispensables para evitar los perjuicios

indicados en el mismo, sin que pueda incurrirse en el desarrollo de las actividades normales de la empresa que quebrantarían el carácter de la huelga.

En caso de que, habiéndose designado el personal de emergencia y éstos se negaran a prestar sus servicios el patrón podrá utilizar los servicios de otras personas previa la autorización de la Junta.

3.4.6. Normas especiales que rigen el procedimiento

a) No son aplicables en materia de huelga las reglas generales de notificación ya que surten sus efectos desde el día y hora en que quedan realizadas. (Art. 928 fracc. II LFT)

b) Como consecuencia de lo anterior, en el procedimiento de huelga todos los días y horas son hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes todos los días del año para tal efecto. Los términos en éste procedimiento son fatales, es decir, que corren de momento a momento.

c) No se admiten más incidentes que el de personalidad que deberá promoverse precisamente en el escrito de contestación al pliego de peticiones. El sindicato, dentro de las 48 horas siguientes de que tenga conocimiento de la objeción, deberá formular la contestación que estime pertinente.

Haciendo notar que según la fracción IV del artículo 928 de la LFT dispone que no se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, no obstante que la calificación de la huelga se tramita mediante un incidente, entendiendo con ello que en la etapa de prehuelga es donde es aplicable esta fracción.

d) Los miembros de la Junta no son denunciables ni recusables, a efecto de evitar la dilación del procedimiento.

e) En el procedimiento de huelga no puede promoverse cuestiones de incompetencia. La Junta, una vez realizado el emplazamiento, deberá declararlo de oficio y, los trabajadores, en el plazo de 24 horas, deberán designar a la Junta que consideren competente, conservando su validez todas las actuaciones anteriores; con excepción del término para la suspensión de labores, que correrá de nueva cuenta a partir de la fecha en que la Junta competente notifique al patrón la continuación del conflicto.

f) El Presidente de la Junta deberá intervenir personalmente en las siguientes actuaciones procesales:

- a. Falta de personalidad.
- b. Incompetencia.
- c. Terminación de huelga.
- d. Excepciones en el trámite del emplazamiento.
- e. Trabajos de emergencia.
- f. Calificación de huelga.

3.4.7. Calificación legal de las huelgas

Una vez estalladas las huelgas, de acuerdo a la Ley laboral pueden ser declaradas o calificadas como:

a) Existentes e Inexistentes

Legalmente *Existentes*, son las huelgas que satisfacen los requisitos de forma y mayoría y persiguen uno o varios de los siete objetivos señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, debiéndose considerar como tal, si dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo no se promueve la declaración de inexistencia, aunque debemos de tener presente que la *huelga legalmente existente*, no obliga a considerarla por ese solo hecho como imputable al patrón, pues ello no significa que se cumplieron por los trabajadores con los requisitos de fondo, forma y mayoría, pero eso es independiente de que en el fondo las causas de suspensión de labores, resulten o no imputables al patrón; ya que puede suceder que se cumplan con los requisitos de fondo, forma y mayoría y a pesar de esas circunstancias en el juicio respectivo, se compruebe que la huelga no es imputable al patrón.

Inexistentes son las huelgas que no cumplen ni reúnen las formalidades y los requisitos a que se refieren los artículos 450, 459 y 920 de la Ley Laboral. Las Juntas no pueden de oficio, declarar la inexistencia de la huelga.

La declaración de inexistencia de una huelga podrá pedirse por los trabajadores, los patronos y por los terceros interesados, tramitándose como incidente, acción que pueden ejercitar conjunta o separadamente del patrón. Si dentro del término de 72 horas después de declarada la huelga no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga se considerará existente para todos los efectos legales.

La petición de inexistencia de la huelga deberá solicitarse por escrito con copias para cada uno de los patronos emplazados o de los sindicatos o coaliciones emplazantes, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por no haberse cumplido con algunos de los requisitos de fondo, forma o mayoría que para la procedencia de la huelga señala la Ley, consignándose asimismo las causas y fundamentos legales para tal solicitud, la que una vez

admitida, la junta correrá traslado a cada una de las partes involucradas y se citará a una audiencia que se efectuará dentro del término no mayor de cinco días. En esta audiencia se oirá a las partes y también se ofrecerán y desahogarán las pruebas propuestas y admitidas, a excepción de la del Recuento y otras pruebas que por su propia naturaleza no puedan desahogarse en la misma audiencia. Desahogadas las pruebas, la Junta, dentro de las 24 horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia de la huelga.

Al respecto opina el Dr. Miguel Borrell Navarro que "las Juntas de Conciliación y Arbitraje no declaran los movimientos de huelga existentes, sino solamente si se reclama la inexistencia y si ésta es infundada, se resuelve que "no hay lugar a declararla inexistente", pues se considera ocioso declarar una huelga estallada como existente, pues desde que se declara, no sólo se presume, sino que es una realidad tangible la existencia de la huelga"⁴⁰.

La resolución de inexistencia deberá dictarse con citación de los representantes de los trabajadores y de los patrones y en ella se fijará un término de 24 horas a los trabajadores para reincorporarse al trabajo, con el apercibimiento de que de no regresar al trabajo, sin causa justificada, terminará su relación laboral, debiendo también dicha resolución contener las medidas que se considere convenientes para que pueda efectuarse la reanudación de los trabajadores.

b) Lícitas o Ilícitas.

Las *huelgas lícitas* son aquellas que reúnen los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Las *ilícitas* son aquellas huelgas en que la mayoría de los trabajadores cometen actos violentos contra el patrón, sus familiares o la empresa o, en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

⁴⁰ Borrell Navarro Miguel. Op. Cit. Pág. 640.

Aunque puede una huelga ser lícita y también ilícita, sería el caso en que habiéndose cumplido con los requisitos de fondo, forma y mayoría, después los trabajadores cometen los actos a que nos referimos anteriormente.

c) Justificadas o Imputables al Patrón o no Imputables al Patrón

Las huelgas *justificadas* son aquellas que previo al procedimiento legal correspondiente son declaradas *imputables* al patrón; y *no imputables al patrón*, cuando la coalición o sindicato emplazante no justifica o cumple con los requisitos formales y legales establecidos al efecto, o no prueba la procedencia de sus peticiones. En ambos casos la Junta deberá estudiar los motivos y antecedentes que produjeron la huelga, la factibilidad de las peticiones obreras y la actitud fundada o infundada de la parte patronal al negarse a concederlas.

Cuando la Junta declara la huelga imputable al patrón, lo condenará a satisfacer las peticiones de los trabajadores si son procedentes y al pago de los salarios vencidos durante todo el tiempo que dure la huelga.

La tramitación de la solicitud de la *imputabilidad*, deberá efectuarse, según el caso, por la vía jurídica del procedimiento ordinario laboral o la vía del procedimiento colectivo de naturaleza económica. Es decir, si se trata de la interpretación o cumplimiento del contrato, se tramitará por la vía jurídica, y si se trata de la celebración o revisión de un contrato, deberá utilizarse la vía económica, ya que los conflictos de orden económico, son los que se refieren al nacimiento, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo.

Cuando la solicitud abarque ambos aspectos al mismo tiempo, deberá tramitarse por la vía jurídica, por lo que hace a la interpretación y cumplimiento del contrato, y por lo que hace a su celebración o revisión, en cuerda separada, por la vía económica.

3.4.8. Terminación de la huelga

Según el artículo 469 de la LFT la huelga terminará:

- a) Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos. A este efecto, debe tenerse presente lo dispuesto en la Ley en cuanto a que por tratarse de cuestiones de carácter colectivo, no podrán afectarse derechos o intereses individuales de los trabajadores. Este acuerdo de las partes deberá regir únicamente para el futuro, respetándose en caso de reajuste de personal el derecho de antigüedad y el escalafón que se encuentre establecido en la empresa.
- b) Si el patrón se allana en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.
- c) Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- d) Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

3.5. Los procedimientos de Ejecución:

El procedimiento de ejecución tiene la finalidad de hacer cumplir el laudo pronunciado por la Junta, es decir hacer efectivo lo juzgado, ya que no basta que se constituyan derechos en favor de algún sujeto de derecho, sino que tiene que observarse su cumplimiento mediante la ejecución forzada cuando éstos no se cumplen voluntariamente.

De ahí que la intervención de los órganos Jurisdiccionales no concluye en el momento de dictar sentencia que resuelve la controversia, sino que, abarca a todos los actos necesarios para cumplimentar el fallo, es decir, la Jurisdicción comprende "la fuerza vinculativa", mediante la posibilidad de realizar medios de coacción para poder reestablecer la vigencia de la norma abstracta violada o desconocida por la parte que ha sido condenada en juicio.

Por lo que en la Ley Federal del Trabajo en su Título Quince Capítulo I regula el procedimiento de ejecución, el cual va a regir la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; siendo también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas.

La ejecución de los laudos corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanentes, a los de las de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, debiendo dictar las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

Cuando algún laudo deba ser ejecutado por el Presidente de otra Junta, entonces se girará un exhorto con los insertos necesarios y se le facultará para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución. El Presidente exhortado no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes.

El artículo 943 de la LFT establece que:

Si al cumplimentarse un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído previamente por el Presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. Otorgada la fianza, se devolverá el exhorto al Presidente exhortante.

Los gastos que se originen por la ejecución del laudo, serán a cargo de la parte que no cumpla.

El cumplimiento de un laudo deberá observarse dentro de las 72 horas a partir de que surta efectos la notificación dice el artículo 975 LFT, pudiendo las partes convenir en las modalidades de su cumplimiento. Una vez que haya transcurrido el término para cumplir voluntariamente con un laudo sin que la demandada lo haya hecho, la parte que obtuvo podrá solicitar su cumplimiento por la vía de Ejecución, en virtud de que ésta no procede de oficio. De la misma manera, se hace la aclaración de que frecuentemente al hacer la solicitud de la Ejecución de laudo una vez transcurrido el término legal para que voluntariamente cumpla el laudo la demandada, las Juntas o en este caso el Presidente Ejecutor acuerdan que por no haber transcurrido el término para interponer el amparo no es procedente la solicitud o esperan hasta que fenezca el término para el amparo, considerando desde nuestro punto de vista que esos criterios son ilegales toda vez que la Ley Federal del trabajo en su artículo 945 es muy clara al establecer que: " Los laudos deben cumplirse **dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación...**", más no que previamente deberá certificar la interposición del amparo por la parte condenada, de ser así atenta contra todas las garantías de seguridad jurídica de la parte que obtuvo al prolongar mayormente el tiempo de espera para hacer efectivo su derecho si no se cumplió voluntariamente dentro del tiempo establecido. Ahora bien, debemos tomar en cuenta que el derecho laboral se rige por sus propias normas y sus propios principios y no es aplicable el Derecho Procesal Civil en cuanto a Ejecución de sentencias, en donde para que proceda

la Ejecución de Sentencias es necesario que la misma haya causado *Ejecutoria*, es decir, que sea cosa juzgada no admitiendo recurso alguno, para posteriormente en vía de Ejecución de Sentencia se le otorga a la demandada un término para que voluntariamente cumpla la Sentencia y si aun así no cumple procede el embargo; situación que en materia laboral no es aplicable, por las razones expuestas y por que si la demandada pretende interponer amparo es ahí donde deberá solicitar la suspensión y garantizar la subsistencia del actor por un lapso de 6 meses para que no proceda la Ejecución o proceda parcialmente según el caso y no como pretenden las autoridades suplir y beneficiar a la demandada frecuentemente en perjuicio del trabajador.

También dice la Ley que la ejecución de un laudo deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por ésta, la cuantificada en el mismo, o aquella, siempre que del laudo se infiera el monto de la liquidación, aun cuando no esté expresado numéricamente; ello en virtud de que la misma ley establece que sólo por excepción se ordenará abrir incidente de liquidación.

Cuando un patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de 3 meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y
- IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162 LFT.

Pero cuando la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta sea por parte del trabajador, se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 último párrafo de la fracción III de la LFT.

Al momento en que se vaya a ejecutar un laudo y siempre que en ésta deba entregarse una suma de dinero o sea el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente cuidará que se le otorgue personalmente. Sólo para el caso que la parte demandada radique fuera del lugar de la residencia de la Junta, se girará exhorto al Presidente de la Junta de conciliación Permanente, al de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo a su domicilio, para que se cumplimente la ejecución del laudo.

El procedimiento de ejecución consta de dos etapas que son:

- A. La del embargo, y;
- B. El remate.

3.5.1. La etapa de embargo:

Esta etapa dará inicio una vez que transcurra el término que establece la ley para que voluntariamente se cumpla un laudo, es decir 72 horas, con un escrito de la parte que obtuvo laudo favorable solicitará se dicte auto de ejecución por determinada cantidad, debiendo el Presidente Ejecutor de la Junta dictar un auto de requerimiento y embargo, hecho lo anterior se procederá a la diligencia de requerimiento de pago y embargo en el domicilio en donde se presta o se prestaron los servicios, o en el nuevo domicilio del deudor.

Corresponde exclusivamente al actuario, en el momento de la diligencia de embargo y tomando en consideración lo que expongan las partes, determinar los bienes que deben ser objeto de embargo, prefiriendo los que sean de más fácil realización, es decir, los que se puedan enajenar sin mayores obstáculos. Respecto de los bienes a embargar se procederá de la siguiente manera:

Si el embargo recae sobre bienes que se encuentre fuera del lugar donde se practique la diligencia, el actuario se trasladará al local donde se localicen y previa identificación de los bienes, practicará el embargo.

En el caso de que los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables en el acto, el actuario trabará embargo y los pondrá a disposición del Presidente de la Junta, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor.

Cuando el embargo recaiga sobre bienes muebles, se pondrán en depósito de la persona que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo; el depositario tendrá la obligación de informar al Presidente Ejecutor el lugar en que el depósito haya sido constituido.

Si los bienes embargados son créditos, frutos o productos, se notificará al deudor o inquilino, que el importe del pago lo haga al Presidente Ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia.

En ese orden de ideas, el actuario requerirá al demandado para que les proporcione los documentos y contratos respectivos, haciendo constar el acta de las condiciones estipuladas, para evitar simulación de actos en contra de la parte que obtuvo. Si llega a asegurarse el título mismo del crédito, se designará un depositario que lo conserve en guarda, quien estará obligado a hacer todo lo necesario para que no se altere ni menoscabe el derecho que el título represente, y a intentar todas las acciones y recursos que la ley concede para hacer efectivo el crédito, quedando sujeto, además, a las obligaciones que impongan las leyes a los depositarios.

Si el embargo fuere un crédito litigioso, se notificará el embargo al Juez o autoridad que conozca de juicio respectivo, a efecto de que se le reconozca personalidad al

depositario designado con documentación idónea, para que pueda en carácter de apoderado, por su propio derecho o por interpósita persona continuar con el trámite del procedimiento.

Cuando el secuestro recaiga en un bien inmueble, precisada su ubicación y colindancia; se ordenará dentro de las 24 horas siguientes la inscripción en el Registro Público de la Propiedad.

Para el caso de que el embargo recaiga en finca urbana y sus productos o sobre éstos solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador.

Durante esta etapa de ejecución procede la ampliación del embargo cuando ocurran los siguientes casos:

- I. Cuando no basten los bienes embargados para cubrir las cantidades por las que se despachó ejecución, después de rendido el avalúo de los mismos; y
- II. Cuando se promueva una tercería.

El Presidente Ejecutor podrá decretar la ampliación si a su juicio concurren las circunstancias a que se refieren las fracciones anteriores, sin ponerlo en conocimiento del demandado.

Para el supuesto de que sean practicados diversos embargos sobre los mismos bienes, deberá observarse lo siguiente:

- I. Si se practican en ejecución de créditos de naturaleza laboral, se pagarán en el orden sucesivo de los embargos.
- II. El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la Junta de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, siempre que se hubiesen practicado previamente al financiamiento del remate.

Cuando el Presidente Ejecutor conozca la existencia de otro embargo, comunicará a la autoridad que lo practicó, que los bienes embargados quedan sujetos a la preferencia del crédito de trabajo, debiéndose continuar el procedimiento para hacer efectivo el pago al trabajador.

El saldo liquido que resulte se pondrá a disposición de la autoridad embargante.

III. Una vez trabado el reembolso se continuará con la ejecución del laudo o convenio, pero rematados los bienes, se pagará al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos.

3.5.2. La etapa de Remate

Concluidas las diligencias de embargo; se inician las de remate de los bienes. En el derecho procesal, la palabra "rematar" tiene dos significados:

"a) La adjudicación que se hace a una persona del bien embargado que sale a venta en subasta o almoneda.

b) La diligencia misma de la subasta o almoneda. Rematar un bien significa, por tanto, no sólo ponerlo en venta pública por orden y con la intervención de una autoridad judicial o administrativa, sino, también adquirirlo en dicho acto."⁴¹

Con esto, entendemos el remate no sólo la venta pública de un bien ordenado por una autoridad judicial si no que también comprende su adjudicación en la misma diligencia.

Antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, el deudor podrá liberar los bienes embargados, pagando todas las cantidades adeudadas y los gastos de ejecución en efectivo.

En los bienes embargados se seguirán las siguientes normas:

A. Si son bienes muebles:

I. Se efectuará su avalúo por la persona que designe el Presidente de Ejecutor.

II. Servirá de base para el remate el monto del avalúo; y

III. El remate se anunciará en los tableros de la Junta y en el Palacio Municipal o en la oficina de gobierno que designe el Presidente Ejecutor.

⁴¹ Tena Suck y otro. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición. México 1995. Editorial Trillas. Pág. 208.

B. Si son bienes inmuebles:

- I. Se tomará como avalúo el de un perito valuador legalmente autorizado, que será designado por el Presidente de la Junta;
- II. El embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad, de 10 años anteriores a la fecha en que ordenó el remate. Si en autos obrare ya otro certificado, sólo se pedirá al Registro, el relativo al periodo o periodos que aquél no abarque; y
- III. El proveído que ordene el remate, se fijará en los tableros de la Junta y se publicará; por una sola vez, en la Tesorería de cada Entidad Federativa y en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes, convocando postores.

Se citará personalmente a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes, a efecto de que hagan valer sus derechos.

El artículo 970 de la LFT establece que la postura legal es la que cubre las dos terceras partes del avalúo. La persona que concurra como postor, deberá presentar por escrito su postura y exhibir en un billete de depósito de la Nacional Financiera, S.A. el importe del 10% de su puja.

Por disposición expresa en la Ley Federal del Trabajo si no se presentan postores, podrá el actor pedir que se le adjudiquen los bienes por el precio de su postura o solicitar la celebración de nuevas almonedas con reducción de un 20 por ciento en cada una de ellas. El adjudicatario deberá exhibir dentro de los tres días siguientes el total de la postura y, de no hacerlo, la cantidad exhibida quedará a favor del actor, señalándose fecha para la celebración de la almoneda. Si se exhibe el importe total del precio de la adjudicación, el presidente declarará fincado el remate, cubriendo de inmediato su importe al actor y a los demás acreedores por su orden. Si se trata de bienes raíces el anterior propietario entregará al Presidente de la Junta la documentación respectiva, debiendo firmar la escritura dentro de los cinco días siguientes a la

notificación que le haga el notario designado a estos efectos y, si no lo hace el presidente de la Junta lo hará en su rebeldía.

3.6. Procedimientos de las Tercerías y Preferencias de crédito:

La tercería en el sentido restringido significa la intervención de un tercero en determinado proceso en el que hace valer sus derechos de propiedad o de preferencia a efecto de evitar que el remate de los bienes embargados pueda causarle perjuicios irreparables.

Así las tercerías en materia laboral pueden ser:

EXCLUYENTE DE DOMINIO: Es la que consiste o se encamina al levantamiento de un embargo practicado en bienes propiedad de un tercero, es decir, el ejercicio de esta tercería tiene por objeto obtener de la Junta o Tribunal se declare que el tercero es titular de los bienes o derechos que han sido afectados en el juicio en que se promueve y que se levante el embargo recaído sobre los mismos y se condene a los que lo tengan a devolvérselos al Tercerista.

DE PREFERENCIA DE CRÉDITOS: Consiste en que con el producto de los bienes embargados se paga preferentemente un crédito. A la acción ejercitada a este fin se le denomina también tercería excluyente de preferencia, en la que el actor tiene que demostrar plenamente que sobre los bienes en litigio, se constituyó con anterioridad el embargo trabado por el ejecutante o simplemente el carácter de preferencia de su crédito sobre el de los demás.

El incidente de tercería se inicia con el escrito o demanda del tercerista en el que acompañará sus pruebas en que justifiquen la propiedad de los bienes embargados o de preferencia de su crédito sobre el de los demás, proponiendo en su caso los medios de

pruebas encaminados a tal fin. Este incidente se tramita por cuerda separada para no interrumpir la tramitación del juicio principal pero si suspende el acto del remate o el pago del crédito si se trata respectivamente de una Tercería excluyente de Dominio o de Preferencia de Crédito.

Cabe mencionar que las Tercerías se tramitarán y resolverán por el Pleno, por la Junta Especial o por la de Conciliación que conozca del juicio principal.

La Junta, dentro de los 10 días de presentada la demanda incidental citará a las partes a una audiencia en la que después de oírlos y desahogar las pruebas propuestas y admitidas, dictará la resolución que corresponda.

Si se declara procedente la tercería, la Junta ordenará el levantamiento del embargo y, en su caso, ordenará se pague el crédito declarado preferente.

Para el caso de que el embargo se hubiere practicado fuera del lugar de la Junta, el tercerista deberá presentar su demanda ante la autoridad exhortada, señalando domicilio dentro de la jurisdicción de la Junta exhortante, para que le hagan las notificaciones personales, ya que si no lo hace las notificaciones se le harán por boletín. Quedando obligada la Junta exhortada al devolver el exhorto a remitir la demanda de tercería.

En cuanto a las Tercerías de Preferencia de Crédito y especialmente con lo que establece nuestra Carta Magna en su artículo 123, Fracción XXIII, apartado "A" en donde la misma otorga un lugar preferente, es decir, el primero por sobre cualquier otro tratándose de créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, esto es corroborado con lo dispuesto por el artículo 113 de la LFT que dice:

Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

Así en tal situación, los trabajadores no necesitan entrar en concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión, ya que la Junta de Conciliación y Arbitraje es la que previa

solicitud procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

De esta forma la Ley Federal del Trabajo trata de proteger gradualmente al trabajador para que se les pague sus salarios devengados en primer lugar, aunque éstos sólo sean por el último año; y para hacer efectivo este derecho veamos lo que dispone el artículo 979 de la LFT:

Cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar a la Junta, para los efectos del artículo 113, que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que se pretenda hacer efectivos créditos en contra del patrón, para que, antes de llevar a cabo el remate o adjudicación de los bienes embargados, notifique al solicitante, a fin de que esté en posibilidad de hacer valer sus derechos.

Si los bienes embargados resultan insuficientes para cubrir los créditos de todos los trabajadores, se harán a prorrata dejando a salvo sus derechos.

La preferencia de crédito se sustanciará conforme a las reglas siguientes.

I. La preferencia deberá solicitarse por el trabajador ante la Junta en que trámite el conflicto en que sea parte, indicando específicamente cuáles son las autoridades ante quienes se sustancian juicios en los que puedan adjudicar o rematar bienes del patrón, acompañando copias suficientes de su petición, para correr traslado a las partes contendientes en los juicios de referencia;

II. Si el juicio se tramita ante la autoridad judicial, la Junta la prevendrá haciéndole saber que los bienes embargados están afectos al pago preferente del crédito laboral y que por lo tanto, antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón, deberá notificar al trabajador a fin de que comparezca a deducir sus derechos; y

III. Tratándose de créditos fiscales, cuotas que se adeuden al Instituto Mexicano del Seguro Social, o aportación al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda por los Trabajadores, bastará con que la Junta remita oficios a la autoridad que corresponda, indicándole la existencia de juicios laborales, cuyas prestaciones están pendientes de cubrirse para que antes de adjudicar o rematar los bienes del patrón se proceda conforme al artículo anterior.

Cuando en el juicio laboral se haya dictado laudo que determine cantidad líquida o se hubiese aprobado la liquidación correspondiente, la Junta le comunicará a la autoridad

judicial o administrativa prevenida, remitiéndole copia certificada del laudo, a fin de que sea tomado en consideración al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados. Si el patrón antes del remate hubiese efectuado el pago para librar sus bienes, deberá cubrirse preferentemente el importe de los créditos laborales.

3.7. Los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios

Los procedimientos paraprocesales o voluntarios son semejantes al de la jurisdicción voluntaria en materia civil, que no son propiamente contenciosos, si no al contrario, la Jurisdicción Voluntaria se ejerce siempre por una solicitud o petición de la parte interesada, por la naturaleza del asunto o por disposición expresa de la ley laboral.

Estos procedimientos fueron establecidos por primera vez en nuestra legislación del Trabajo, por las reformas procesales de 1980 y la Ley Federal del Trabajo se refiere a ellos en sus artículos 982 al 991.

Dice el artículo 982 de la LFT:

Se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requiera la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo deberá tramitarse a través de estos procedimientos, entre otras, las siguientes cuestiones:

- 1.- La recepción de declaraciones o exhibición de cosas o documentos.
- 2.- El otorgamiento de depósito o fianza, así como la cancelación de ésta o la devolución de aquél.
- 3.- La solicitud del patrón para suspender el reparto adicional de utilidades cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores modifique el ingreso global gravable declarado por el causante y éste último impugne la resolución respectiva.

- 4.- La aprobación y ratificación de los convenios o liquidaciones de los trabajadores formulados fuera del juicio.
- 5.- La autorización para trabajar a los mayores de 14 años pero menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria.
- 6.- La solicitud de los trabajadores para que el patrón les expida, cada 15 días, constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido.
- 7.- La comparecencia del trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación; y
- 8.- La solicitud del patrón para notificar y entregar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causa o causas de rescisión de la relación laboral.

En estos procedimientos el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

La Junta acordará dentro de las 24 horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende (artículo 983 LFT).

Una vez terminado el trámite se manda guardar como asunto concluido.

4.- La oralidad en el Derecho Procesal del Trabajo

En la Ley de 1970 se acentúan los principios de oralidad e inmediatez que generalmente se encuentran vinculados, artículo 685 de la LFT. Su origen en realidad es muy antiguo y solamente la compleja evolución de los procedimientos civiles y mercantiles con los últimos siglos, hizo prevalecer marcadamente el procedimiento escrito, y por ende el relativo distanciamiento entre los juzgadores y las partes. De aquí la finalidad del Derecho del Trabajo de tratar que en el proceso laboral debe predominar la oralidad e

inmediatez, ya que tales principios simplifican el curso de los juicios y permiten a los tribunales apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor de las pruebas desahogadas. Sin embargo en la práctica se conserva el sistema mixto por lo conveniente para dar firmeza a la secuela del procedimiento y para que, en el caso de impugnación de las resoluciones por la vía de amparo, los tribunales competentes dispongan de expedientes bien integrados, lo cual les permite conocer claramente el desarrollo del proceso.

La oralidad en el procedimiento laboral, además de implicar una mayor fluidez en el desenvolvimiento del proceso, presupone la presencia física de las partes en los diversos actos que integran el mismo, con lo que permite a la Junta conocer los aspectos humanos del proceso, a través del contacto directo con las partes y con los testigos, peritos, etc. Otra finalidad de la oralidad en el procedimiento es que las partes en cualquier etapa del juicio hasta antes de cerrada la instrucción pueden llegar a un arreglo conciliatorio. Este principio está sustentado por el Tribunal Colegiado ha emitido la siguiente jurisprudencia:

"ORALIDAD, PRINCIPIO DE.- El procedimiento laboral es predominantemente oral, lo que lo reviste de naturaleza especial; requiere de la comparecencia de las partes por sí mismas o por conducto de sus representantes, a las audiencias que se celebren durante la tramitación del mismo; en consecuencia, si uno de los contendientes no asiste personalmente ni por conducto de su apoderado a la audiencia de ofrecimiento o desahogo de pruebas y la Junta del conocimiento le tiene por perdido el derecho para ofrecerlas o desahogarlas, la Junta no comete violación alguna en contra de dicha parte, aunque ésta haya hecho su ofrecimiento por escrito, pues ello sólo es válido cuando el contenido de ese escrito se reproduzca o ratifique, en su caso, oralmente en la audiencia respectiva.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 46/89.- Leticia González Quiroz.- 8 de noviembre de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez.- Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Amparo directo 25/90.- Alejandro Hernández Hernández y coagraviados.- 14 de febrero de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo.- Secretario: Antonio Hernández Lozano.

Amparo directo 139/90.- Restaurante Bar García S.A de C.V.- 13 de junio de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez.- Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Amparo directo 224/90.- Daubert, S.A.- 12 de septiembre de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo.- Secretario: Antonio Hernández Lozano.

Amparo directo 66/92.- Arnulfo Calvario Salgado.- 20 de mayo de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Andrés Cruz Martínez.- Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora." ⁴²

5.- El juicio en materia del trabajo y sus fases:

El desenvolvimiento del procedimiento en general (procedimiento ordinario) se inicia con la presentación de la demanda ante la Oficialía de partes de la Junta Local o Federal según corresponda, debiendo la parte actora anexar los juegos de copias necesarias considerando el número de personas demandadas en su escrito inicial, posteriormente y una vez que haya sido turnada a la Junta Especial competente ésta dictará un acuerdo respecto a la radicación de la demanda, en donde podrá prevenir a la actora en caso de que hubiere alguna irregularidad en su demanda para que en un término de tres días la subsane, tal como lo dispone el artículo 873 de la LFT que impone la obligación a la Junta cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios y ésta notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro del término de 3 días. Del artículo 873 y 878 fracción II se desprenden los principios de suplencia y subsanador para la parte trabajadora, en donde establece que las Juntas están obligadas a requerirles que aclaren sus demandas y concederles término de tres días para ello, pues en caso contrario, la Junta responsable incurre en violaciones al procedimiento en perjuicio del trabajador; O en su caso, deberá admitir la demanda señalando día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, demanda excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que de acuerdo a la Ley deberá señalarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda, ordenando en el mismo acuerdo se notifique personalmente a las partes y emplace a las demandadas cuando menos con diez días de anticipación a la audiencia mencionada, con los apercibimientos de tenerlos por inconformes con todo arreglo, por

⁴² Gaceta Laboral Número 51 de Marzo- Abril- Mayo- Junio- Julio- Agosto /1994. Editada por la Junta

contestada la demanda en sentido afirmativo, por perdido su derecho a ofrecer pruebas si no comparecen a la audiencia señalada.

Cuando se haya notificado y emplazado a la demandada con diez días de anticipación a la audiencia de Conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas se debe celebrar esta audiencia a menos que sean varias demandadas y alguna se encuentre pendiente de notificar o bien se encuentre corriendo término, es decir que no se le haya notificado con diez días de anticipación, por lo que la Junta de oficio señalará nuevo día y hora para la celebración de la mencionada audiencia quedando subsistentes los apercibimientos decretados en el acuerdo de radicación, ordenando se notifique personalmente a las demandadas pendientes de emplazar la nueva fecha de audiencia y por boletín laboral a las que les esté corriendo término y no comparecieron; también puede suceder que de las personas demandadas que se encuentren pendientes de notificar o les esté corriendo término se desistan de ellas al entero perjuicio de la actora, llevándose a cabo la audiencia señalada, con aquéllas que se encuentren presentes y debidamente notificadas.

La audiencia de Conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas constará de 3 etapas.

5.1. Audiencia de Conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas

Primera etapa: de Conciliación

Es obligación para la Junta agotar la etapa de conciliación en el procedimiento laboral, independientemente de que las partes en el juicio comparezcan o no a ella, toda vez que el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo prevé el caso de que las partes deberán concurrir personalmente a la citada audiencia, en donde la Junta procurará un arreglo conciliatorio y en caso contrario, es decir, que las partes comparezcan por conducto de apoderado se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y para el caso de que las partes no concurran a la mencionada audiencia la Junta los tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio, debiendo pasar a la siguiente etapa; de tal manera que podemos concluir que abrir la etapa conciliatoria es obligatoria para la Junta, más no así agotarla las partes, porque según el artículo 876 fracción I y VI las partes pueden comparecer o no a la mencionada audiencia, ya que la única sanción que representa para las partes por su incomparecencia es tenerlo por inconforme con todo arreglo, mientras que la Junta deberá dictar el acuerdo respectivo en esta etapa, debiendo mencionar si las partes llegaron aun arreglo o si no comparecieron, declararlos inconformes con todo arreglo, cerrando la etapa conciliatoria y mandando abrir la etapa de demanda y excepciones. De no suceder así, es decir, que la Junta no agotara la etapa respectiva incurriría en graves violaciones al procedimiento pues la Ley no contempla que la etapa conciliatoria sea opcional para Junta, aunque si para las partes.

La etapa de conciliación es obligatoria en los juicios laborales, ya que la misma Ley señala en su artículo 876 que debe agotarse ésta antes de poder continuar a la etapa de demanda y excepciones, disponiendo que las partes tienen que concurrir personalmente, si se trata de persona moral, deberá concurrir su representante legal con el debido poder especial notarial para acreditar su personalidad, las partes deberán comparecer sin abogados patronos, asesores o apoderados, excepto las personas morales como ya se mencionó anteriormente.

De no concurrir ninguna de las partes a esta primera etapa la única sanción que establece la Ley Federal del Trabajo, es que, se les tenga por inconformes con la conciliación y se pasará a la segunda etapa. Aún con la incomparecencia de las partes, se llevarán a cabo las audiencias.

La etapa de conciliación se podrá suspender por una sola vez y a petición de ambas partes, en ese caso se citará de nuevo a los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley.

También puede ocurrir que en esta etapa las partes lleguen a un acuerdo celebrándose convenio en donde la Junta de no existir inconvenientes lo aprobará elevándolo a la categoría de Laudo y dará por terminado el conflicto. Si las partes no llegan a ningún arreglo, la Junta los tendrá por inconformes pasando a la siguiente etapa.

Segunda etapa: Demanda y Excepciones

Dice la Ley Federal del Trabajo que en esta etapa el Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes a un arreglo conciliatorio y si estas persistieren en su actitud dará la palabra al actor para la exposición de su demanda (artículo 878). Con lo anterior queda claro que no obstante de haberse agotado la etapa de conciliación y abierta la etapa de demanda y excepciones, la Junta tiene la obligación nuevamente de exhortar a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio, denotándose con ello, uno de los principios que son característicos del procedimiento laboral como lo es el de inmediatez, el cual consiste en la obligación que tienen los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje estar en contacto inmediato con las partes del juicio laboral para efecto de que, en todo momento pueda procurar un arreglo conciliatorio.

La audiencia se llevará a cabo aun con la inasistencia de las partes; quedando perfectamente establecido que si es el demandado el que no concurre, la demanda del actor se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, de acuerdo a lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, y si es el actor el que no comparece a esta etapa, la Junta tendrá por ratificada su demanda.

En relación con la comparecencia de las partes en esta etapa, la Ley no dispone obligatoriedad para que ambas comparezcan personalmente por lo que pueden hacerlo por conducto de su apoderado legal, debiendo acreditar su personalidad en términos del artículo 692 de la Ley Laboral.

En esta etapa pueden ocurrir tres supuestos: a) que el actor ratifique su escrito inicial de demanda; b) lo aclare; o c) lo modifique; al respecto dice la fracción II del artículo 878 LFT que: *"El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento"*; En el primer caso, después de ratificada la demanda por el actor, el demandado la contestará y entregará copia al actor. En su contestación el demandado tienen la obligación procesal de referirse y contestar por separado todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda incluyendo las aclaraciones o modificaciones si las hubiere, afirmándolos o negándolos; En el segundo supuesto ocurre cuando la Junta advierte alguna irregularidad en la demanda y el actor no haya cumplido con los requisitos omitidos o que no haya subsanado las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, entonces la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento, de lo contrario la Junta incurriría en graves violaciones al procedimiento tal como lo señalan las Jurisprudencias que al respecto se citan:

“ DEMANDA LABORAL. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE MANDAR PREVENIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA CORRIJA O ACLARE

CUANDO SEA IRREGULAR O INCURRA EN OMISIONES.- De la recta interpretación de lo dispuesto en los artículos 685, 873 último párrafo y 878 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que las juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran obligadas, en acatamiento al principio de tutela procesal, a prevenir al trabajador o, en su caso, a sus beneficiarios, para que corrija, aclaren o regularicen su demanda cuando ésta sea oscura, irregular u omisa, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que deriven de la acción intentada; y, por otro lado, a aplicar esa tutela general previniendo al trabajador para que proporcione los datos relativos a los hechos de la demanda, cuando de ellos dependa la claridad y congruencia de la acción deducida, como las características relativas al tiempo, modo y lugar del despido, sin que ello signifique que la Junta sustituya al actor en perjuicio de la contraparte y con desdoro de la imparcialidad, porque en tales hipótesis la Junta no proporciona por sí esos datos, sino que se concreta a hacer notar la irregularidad de que adolece el escrito inicial con el propósito de que sea subsanada en los términos que el actor estime oportunos.

Contradicción de tesis 77/98.- Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito.- 30 de abril de 1999.- Unanimidad de cuatro votos.- Ausente: Mariano Azuela Guitrón.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez.

Tesis de jurisprudencia 75/99.- Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del treinta de abril de mil novecientos noventa y nueve.

Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo X. Julio de 1999. Página: 188. Materia: Labora Jurisprudencia.

DEMANDA LABORAL. LA OMISIÓN DE REQUERIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA ACLARE O CORRIJA CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE, AMERITA LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL SUPUESTO DE QUE AFECTE LAS PRETENSIONES DEL ACTOR Y TRASCIENDA EL RESULTADO DEL FALLO. Cuando la demanda del trabajador o sus beneficiarios tiene defectos u omisiones, la Junta debe examinar integralmente el ocurso y las demás constancias de autos para saber qué acciones se vienen deduciendo, pero cuando ni siquiera de esa relación puede superarse el defecto, debe requerir la aclaración. De lo contrario, el silencio de la Junta de señalar los defectos u omisiones en que hubieran incurrido el trabajador o sus beneficiarios en el ocurso de demanda, y de prevenirlos para que los subsanen, constituye una violación al procedimiento análoga a la que establece el artículo 159 de la Ley de Amparo, que reúne las características esenciales determinadas en los artículos 107, fracción III, inciso a), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 158 de la ley de la materia, en tanto que afecta sus pretensiones y trasciende al resultado del fallo, pues si queda incompleta o con errores, no podrá después la Junta resolver sobre acciones que no se hicieron valer, por lo que en esas hipótesis se debe conceder el amparo y protección de la Justicia Federal para el efecto de que la autoridad jurisdiccional responsable deje insubsistente el laudo reclamado y reponga el procedimiento con la finalidad de reparar la infracción que cometió y, posteriormente, dicte el nuevo laudo conforme a derecho proceda.

Contradicción de tesis 68/98.- Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, Primer Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito, Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito y

Segundo Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito. 5 de noviembre de 1999.- Cinco votos.- Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.- Secretaria: Lourdes Margarita García Galicia.

Tesis de Jurisprudencia 134/99.- Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de noviembre de mil novecientos noventa y nueve.

Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo X. Diciembre de 1999. Página: 189. Materia: Laboral Jurisprudencia.”⁴³

El tercer supuesto que puede ocurrir en esta etapa es, que la parte actora modifique su escrito de demanda; Por lo tanto, cuando las modificaciones hechas por la parte actora fueren substanciales a juicio de la Junta y el demandado en uso de la palabra solicita término para contestarlas, la Junta dictará un acuerdo concediendo término para contestarlas, pero, esto no implica que el demandado no tenga obligación de contestar la demanda por aquellos hechos que no fueron modificados, razón por la cual si el demandado en su contestación no impugna y niega todas y cada una de las aclaraciones o modificaciones formuladas por el actor, la Junta, a petición del actor las tendrá por contestadas en sentido afirmativo en perjuicio del demandado; esto en virtud de que es en la contestación de la demanda en donde la demandada tiene la oportunidad procesal de alegar todas las defensas y oponer las excepciones que estime convenientes, pues con ello quedará fijada la litis. Al respecto se cita la siguiente ejecutoria:

“ DEMANDA LABORAL Y SU AMPLIACIÓN. EL MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA CONTESTARLA ES EL DE LA AUDIENCIA DE LEY EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, PREVIAMENTE A LA SOLICITUD DE SUSPENSIÓN Y DIFERIMIENTO DE LA AUDIENCIA EN LA FASE ALUDIDA.- El momento procesal oportuno para contestar la demanda laboral es antes de que el demandado solicite la suspensión y diferimiento de la audiencia de ley en la etapa de demanda y excepciones, con motivo de la ampliación o modificación de la demanda inicial, pues considerar que la suspensión y diferimiento de la audiencia, en la fase señalada, es para contestar tanto la demanda inicial como su ampliación, implicaría la extensión injustificada del plazo previsto en la Ley Federal del Trabajo para dar contestación a la demanda, con violación al principio de equidad procesal establecido en el artículo 17 de la mencionada ley, pues no existe precepto legal en el código laboral que así lo establezca; por lo anterior, no es aplicable la jurisprudencia 4a./J.27/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación número 59, del mes de noviembre de 1992, página 26, sustentada por la entonces Cuarta Sala

⁴³ Gaceta Laboral Número 62 de Agosto 21 de 1999 y Febrero 29 de 2000. Editada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Págs. 112 y 113.

de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, bajo la voz: “AUDIENCIA LABORAL, EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. PUEDE SUSPENDERSE CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA.”, pues ésta no determina que el aplazamiento de la audiencia laboral en el período aludido, sea para contestar la demanda y su ampliación, sino que de las consideraciones que la sustentan se desprende que la razón fundamental para que pueda suspenderse la audiencia de ley en la fase precedida, es que al demandado se le respete su garantía de audiencia respecto de los nuevos hechos y acciones de la ampliación de la demanda, para que puedan contestarlos y ofrecer las pruebas que considere pertinentes.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 168/97; Luis Alfonso Ochoa en lo personal y como apoderado de Skyway de México. S.A. DE C.V.- 9 de mayo de 1997.- Unanimidad de votos.- Ponente: Ángel Gregorio Vázquez González.- Secretaria: Natalia López López.
Semana Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo VI, agosto de 1997, p. 707.”⁴⁴

En cuanto a la introducción de nuevos elementos en la demanda tenemos la siguiente contradicción de tesis cuyo rubro dice:

“AUDIENCIA LABORAL. SUSPENSIÓN POR INTRODUCCIÓN DE NUEVOS ELEMENTOS.- La circunstancia de que exista aclaración o ampliación de demanda, no libera a la demandada de dar contestación al escrito inicial, ya que la suspensión de la audiencia con motivo del ejercicio de nuevas acciones, al ampliar la petición, sólo conlleva a que el día y hora que se fije para la continuación de la misma, el contrario haga valer las excepciones y defensas que mejor le convengan, pero únicamente en cuanto a la aludida adición en las pretensiones.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 11245/96; Fundación Antonio Hagenbeck y de la Lama (Institución de Asistencia Privada) y Protectora de Animales, A.C.- 21 de noviembre de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Constantino Martínez Espinoza.- Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo V, abril de 1997, P. 221.”⁴⁵

⁴⁴ Gaceta Laboral Número 59 de Octubre- Diciembre /1997; Y Enero-Marzo/1998. Editada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Págs. 117.

⁴⁵ Gaceta Laboral Número 58 de Febrero- Septiembre /1997. Editada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Págs. 155 y 156.

Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. Una vez contestada deberá ratificarla en todas y cada una de sus partes para los efectos legales correspondientes, en caso de omisión de esta frase sacramental la Junta tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo. Cuando la parte demandada en vía de contestación de demanda oponga la excepción de incompetencia, deberá de cualquier manera contestar la demanda ya que esta excepción no lo exime de la omisión de su contestación, en caso contrario, si la Junta se declara competente se tendrá por confesada la demanda, lo anterior de acuerdo a lo dispuesto por la fracción V del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo. (También, es en esta etapa en donde las partes pueden promover el incidente de falta de personalidad tal como lo establece la fracción III del artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo y que más adelante entraremos a su estudio).

Posteriormente se le concede el uso de la palabra primero a la actora para replicar y después a la demandada para contrarreplicar debiendo quedar constancias de ello toda vez que esto también forma parte de la litis.

Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; Aunque en la práctica lo más común es que se señale nueva fecha para audiencia no dentro de los cinco días, si no después de mes y medio o dos meses aproximadamente en el mejor de los casos. Una vez que se concluya esta etapa en la que queda fijada la **litis** y consignado así en el acta de la audiencia, la Junta dictará el acuerdo donde se tiene por celebrada, turnándola de inmediato a la siguiente etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Tercera etapa: Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

En esta etapa tiene en primer lugar el uso de la palabra la parte actora, la cual deberá ofrecer las pruebas que a su representada corresponda, debiendo relacionarlas con todas y cada uno de los hechos controvertidos, hecho lo anterior, ratificará el ofrecimiento de pruebas. Inmediatamente después, la parte demandada ofrecerá sus pruebas ratificándolas, procediendo a objetar todas y cada una de las pruebas ofrecidas por la acto ratificando lo manifestado. Posteriormente, tiene el uso de la palabra la parte actora para objetar las pruebas de la parte demandada debiendo ratificar lo manifestado.

Esta etapa es sumamente importante, ya que si las partes no ofrecen pruebas en el momento procesal oportuno u objeten pruebas se tendrá por precluído su derecho para hacerlo.

Para el caso de que alguna de las partes no haya comparecido a la etapa de demanda y excepciones podrá en el mismo orden mencionado, comparecer a ofrecer sus pruebas en contrario; Tal como lo establece el artículo 879 parte in fine de la Ley Federal del Trabajo que dice: “ *Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.*”

Las partes solo podrán ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando se relacionen con las ofrecidas por su contraria; Asimismo, la parte actora en caso de que necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para realizarse a los 10 días siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos; concluido el ofrecimiento de pruebas la Junta dictará el acuerdo correspondiente en relación a las pruebas que admita la misma siempre y cuando reúnan los requisitos a que se refiere el capítulo de pruebas de la Ley Federal del Trabajo, desechando las que no cumplan con los requisitos; La Junta en ese mismo acuerdo señalará día y hora para la

celebración de la audiencia de desahogo de pruebas. En este acuerdo la Junta ordenará girar todos los oficios que sean necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, dictando todos los apercibimientos de ley a fin de que no quede prueba sin preparar para su desahogo.

La Ley Federal del Trabajo dispone que solamente podrán admitirse las pruebas que se refieran a hechos supervenientes o de tachas después de concluida la etapa de ofrecimiento de pruebas.

Con esta etapa se concluye la primera audiencia del procedimiento ordinario continuando con la segunda audiencia que es la de desahogo de pruebas y alegatos.

5.2. Audiencia de desahogo de pruebas y alegatos

La audiencia de desahogo de pruebas deberá celebrarse dentro de los 10 días siguientes a la anterior audiencia, lo cual no ocurre en la práctica debido al exceso de trabajo en la Junta. Abierta la audiencia se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor e inmediatamente después las del demandado; en el caso de que no puedan practicarse todas en la fecha señalada, la Junta, de acuerdo con su naturaleza podrá extender el período de desahogo de pruebas que no deberá exceder de 30 días.

Si alguna prueba no se hubiere desahogado por causas imputables a su oferente, se le harán efectivos los apercibimientos decretados en autos; en caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o informes que hayan solicitado las partes a alguna autoridad, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dicha autoridades o funcionarios

no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al Superior jerárquico para que se apliquen las sanciones correspondientes.

Desahogadas todas las pruebas, se pasará a la siguiente etapa dentro de la misma audiencia, es decir la de alegatos, en virtud de que así lo señala la fracción IV del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: “ *Desahogadas la pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.*”

Una vez formulados los alegatos por las partes, el auxiliar de oficio, certificará en autos que no existen pruebas pendientes que desahogar, así como que las partes formularon sus alegatos o en su caso que renunciaron a su derecho de formularlos, declarando cerrada la instrucción, Dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo.

5.3. El Laudo

Dentro de los diez días siguientes de haber cerrado la instrucción el auxiliar formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, el cual deberá contener:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición 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.

Respecto al contenido de los laudos y de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, se cita la siguiente Jurisprudencia:

“ LAUDO MATERIA DEL .- La junta, en sus laudos, tiene que resolver lo procedente en relación con las acciones intentadas y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el juicio, ya que de lo contrario, falta al principio de congruencia que exige el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, lo que se traduce en violación de las garantías contenidas en los artículos 14 y 16 de la Constitución General de la República.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 189/90; Textiles Miguel, SA.- 13 de junio de 1990. Unanimidad de votos.- Ponente: José Galván Rojas.- Secretario: Armando Cortés Galván.

Amparo directo 23/91; José Guadalupe Mendoza Pérez y otra.- 29 de enero de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario: Alberto González Álvarez.

Amparo directo 132/95; Mutualidad Nacional de Trabajadores Textiles de la Rama del Algodón.- 26 de abril de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta.- Secretario: Gonzalo Carrera Molina.

Amparo directo 406/96; Manuel Pérez García y otro.- 19 de septiembre de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta.- Secretario: Gonzalo Carrera Molina.

Amparo directo 540/96; Ferrocarriles Nacionales de México.- 16 de octubre de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta.- Secretaria: Laura Ivón Nájera Flores.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo IV, noviembre de 1996, p. 358.”⁴⁶

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

Los miembros de la Junta, tienen la facultad de solicitar que se practiquen las diligencias o se desahoguen las pruebas que no se hubiesen llevado a cabo y que consideren convenientes para llegar al más cabal conocimiento de la verdad, o que no se hayan practicado por causas ajenas a las partes dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción del proyecto de laudo. La Junta con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro del término de 8 días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo para la práctica de las diligencias solicitadas.

Dentro de los 10 días siguientes al en que haya concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectiva, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma para la discusión y votación.

Si el proyecto fuese aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de Laudo, debiendo cumplir con las formalidades a que se refiere el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta; en cambio si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el Laudo, de acuerdo con lo aprobado.

Engrosado el Laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron el negocio, y una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el Laudo a las partes. Una vez notificadas las partes, éstas tienen un término de tres días para solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, ya sea para corregir errores o para precisar algún punto. La Junta dentro de ese mismo plazo resolverá sobre la solicitud de aclaración de las partes, pero por ningún motivo podrá variar el sentido de la resolución.

CAPITULO III.- LOS INCIDENTES EN MATERIA LABORAL

⁴⁶ Gaceta Laboral Número 58 de Febrero- Septiembre /1997. Editada por la Junta Federal de Conciliación

1.- Los incidentes en la Ley Federal del Trabajo:

En el Título 14, capítulo IX de la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 761 al 765 regula los incidentes en materia laboral mencionando específicamente en su artículo 762 algunos de los que por su importancia tienen que resolverse de previo y especial pronunciamiento, es decir, que la cuestión planteada en los incidentes deberán resolverse antes del principal suspendiendo éste en razón de economía de esfuerzos por tratarse en la mayoría de los casos de presupuestos procesales, sin embargo ello no quiere decir que sean los únicos incidentes que se puedan promover y que contemple esa Ley, pues veamos, el artículo 762 establece lo siguiente:

“ Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

- I. Nulidad;
- II. Competencia;
- III. Personalidad;
- IV. Acumulación; y
- V. Excusas. “

Y por su parte el artículo 763 de esa misma ley solo prevé en general la forma de substanciar el procedimiento de los incidentes pero no menciona ningún otro incidente en ese artículo ni en los subsiguientes de ese capítulo, sin embargo, haciendo una análisis tenemos que la Ley Federal del Trabajo si contempla otros incidentes como son los que a continuación se mencionan de manera enunciativa pero no limitativa:

- a) El de Excusas regulado del artículo 707 al 711 LFT;
- b) El de Reposición de autos contemplado en el artículo 725 LFT;
- c) El de Tercería Excluyente de Dominio regulado en los artículos del 976 al 978 LFT;
- d) El de Tercería de Preferencia de Créditos que contempla el artículo 979 al 981 LFT;

y Arbitraje. Págs. 189 y 190.

- e) Las providencias cautelares reguladas del artículo 857 al 864 LFT;
- f) El de Inejecución de laudo que se desprende del artículo 519 fracción II LFT, y;
- g) El de Patrón Substituto o responsabilidad patronal que se deriva del artículo 41 LFT;
- h) El de liquidación previsto en el artículo 843 LFT;
- i) El de tacha de testigos contemplado en el artículo 818 LFT.
- j) El de ejecución de fianzas;
- k) El de desistimiento tácito de la acción a que se refiere el artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo, y;
- l) El de insumisión al arbitraje que se deriva del contenido del artículo 947 LFT.

Con la enunciación de éstos incidentes se aclara que, ello no quiere decir que sean todos los que se puedan promover en la práctica, ya que sólo en la práctica se amplía la visión de la aplicación del derecho y no obstante que en la ley Federal del Trabajo no prevea un incidente con un nombre determinado la Junta debe darle trámite (verbigracia. El incidente de inejecución de Laudo, pues en ninguna parte de la legislación laboral lo prevé con este nombre), debiéndose estar a lo dispuesto por el artículo 763 primera parte LFT en cuanto a que su trámite deberá substanciarse y resolverse de plano oyendo a las partes.

2.- Características generales de los incidentes

Es importante hacer notar que en materia laboral el legislador consignó tres reglas genéricas aplicables a los incidentes como son:

- 1).- Que los incidentes se tramitaran dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en la ley, artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo,

2).- Que cuando se promueva un incidente dentro de la audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano oyendo a las partes, continuándose el procedimiento de inmediato, artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo;

3).- Que los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en la Ley se resolverá de plano oyendo a las partes, artículo 765 de la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior se desprende que la ley Federal del Trabajo no intenta una clasificación de los incidentes en general sino solo de aquellos que por su especial importancia deben tramitarse como de previo y especial pronunciamiento.

El concepto de previo y especial pronunciamiento tradicionalmente en materia incidental se ha interpretado que la cuestión planteada deberá ser resuelta antes del principal, precisamente en función de la economía de esfuerzos para el caso de su procedencia no se inicie un procedimiento inútil por la falta de un presupuesto procesal, teniendo en cuenta que éstos últimos son los requisitos o condiciones indispensables que deben cumplirse para la iniciación o desarrollo válido de un proceso, o en su caso para que pueda pronunciarse la resolución de fondo.

La Ley es muy concreta al establecer los trámites de los incidentes, pero la misma en algunos casos se presta a confusiones; como regla general la Ley señala que: *“ cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, continuándose el procedimiento de inmediato.”* (Artículo 763 primera parte LFT). Lo anterior significa que planteado el incidente la Junta se avocara a su resolución inmediata, suspendiendo la audiencia o diligencia solo por el tiempo necesario para oír a las partes y resolver de inmediato para continuar con el procedimiento enseguida. Esta regla no es absoluta porque puede ocurrir como lo prevé el mismo artículo 763 LFT que no sea una audiencia sino una diligencia donde se produce el incidente y se promueve y si la diligencia está a cargo del actuario, resulta

evidente que carecería de facultades para resolver y tendrá que dar cuenta con el a la Junta, de tal manera que esa sería la excepción a la regla general.

En cuanto a los casos de nulidad, competencia, acumulación y excusa, la ley señala que dentro de las 24 horas siguientes se señalara día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá (artículo 763 in fine LFT), como se advierte de lo expuesto, es evidente que se desprende que debe suspenderse el procedimiento al promoverse cualquiera de éstos incidentes, y al día siguiente dictar acuerdo para la celebración de una audiencia incidental, en la que se resolverá el incidente planteado, sin embargo, debido a la carga de trabajo que tienen la Juntas, señalan la audiencia en la fecha más cercana posible. Estos incidentes además de ser de los especiales por que la ley prevé que se señalará día y hora para celebrar la audiencia incidental, se clasifican como aquellos de previo y especial pronunciamiento; También es importante aclarar que en la práctica la regla general de éste último grupo por lo que hace a señalar día y hora para la audiencia incidental, tiene su excepción si se trata del incidente de nulidad, donde los casos mas frecuentes son por falta o defecto de la notificación a que se refiere el artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo, pues la Junta, al advertir esa irregularidad en los autos resuelve de plano oyendo a las partes e incluso decreta la nulidad de oficio, cuando no se haya notificado personalmente el emplazamiento a juicio tal como lo previene el artículo 742 en su fracción I de la Ley Federal del Trabajo, aún después de haberse señalado la primera audiencia ello con la finalidad de corregir esa irregularidad a efecto de regularizar el procedimiento de conformidad con el artículo 686 del ordenamiento legal anteriormente citado.

En la Ley Federal del Trabajo los incidentes se pueden plantear aún sin haberse producido la oposición a la pretensión ya que solo respecto del incidente de incompetencia la ley indica que no releva de la carga de contestar (artículo 878 fracción V), aunque, inclusive, solo permitiría abstenerse de hacerlo con el riesgo de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo de resolverse procedente el

incidente de incompetencia, o bien la Junta está facultada para declararse incompetente de oficio y sin tener que oír a las partes, antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando exista en el expediente datos que lo justifiquen.

Por lo que hace a la acumulación el artículo 766 LFT dispone que procede de oficio o a instancia de parte.

En las excusas el artículo 762 de Ley Federal del Trabajo prevé que éstas se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento y la Segunda parte del artículo 763 señala que dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá, en cambio el artículo 711 de ese mismo ordenamiento legal dispone que el procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la excusa, por lo tanto, toda vez que este incidente si tiene prevista una tramitación especial tal como se aprecia en los artículos 707 al 711 LFT deberá estarse a la disposición particular ya que ésta excluye a la general, es decir, que éste incidente no suspenderá el procedimiento principal.

De lo expuesto en los casos en comento se advierte que es una obligación de la Junta para el caso de incidentes que no tengan señalada una tramitación especial substanciarlos y resolverlos de plano oyendo a las partes y sólo puede ser potestativo el señalamiento de una audiencia incidental y resolver sobre algunos de los incidentes que se le planteen en los casos de excepción mencionados en el artículo 763 última parte de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al incidente de personalidad el artículo 762 LFT lo clasifica como de aquellos que se tramitarán de previo y especial pronunciamiento, es decir, que deberán resolverse antes que el principal y al no encontrarse dentro de los casos especiales de acumulación, nulidad, competencia y excusa, entonces su tramitación deberá regirse por la regla general tal como lo prevé la primer parte del artículo 763

LTF que establece: “ *Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato.* “; por ende, el incidente de personalidad se substanciará y resolverá de plano oyendo a las partes, siendo aplicables la regla 1, 2 y 3.

El incidente de liquidación previsto en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo tampoco tiene prevista una tramitación especial por lo que se seguirán las reglas generales, es decir, se tramitará dentro del expediente principal y se substanciará y resolverá de plano oyendo a las partes, sin embargo, por ser un incidente que se tramita posterior al laudo la única manera de promoverlo es por escrito ante la Junta y ésta deberá acordar sobre su admisión y en ese mismo acuerdo señalar día y hora para la celebración de la audiencia incidental.

Derivado de lo anterior, podemos mencionar algunas características generales de los incidentes:

- a) Todo incidente surge con motivo del desenvolvimiento de la acción principal, ya que no puede ser aislado.
- b) Aún cuando los incidentes pueden surgir en cualquier etapa del juicio, no son procedentes en cualquiera de ellas.
- c) Por regla general todos se tramitarán dentro del expediente principal, sólo por excepción se tramitarán por cuerda separada.
- d) Generalmente se promueven por las partes interesadas en el principal, y sólo por excepción algún tercero interesado (Tercerías).
- e) Generalmente se resuelven antes del Laudo, salvo aquéllos que se promuevan en ejecución de sentencia.
- g) Los incidentes son accesorios, siguen la suerte de lo principal.

3.- Naturaleza jurídica de los incidentes

Vayamos en primer lugar a los diversos significados de la palabra incidente:

" La palabra **incidente** dice Emilio Reus (Ley de enjuiciamiento civil, 2-285), deriva del Latín, *incido incidens* (acontecer, interrumpir, suspender) significa en su acepción más amplia lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera del principal, y jurídicamente, la cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal ... "47

Algunos autores como el Maestro Rafael Tena Suck definen el incidente como:

" todas aquellas eventualidades que sobrevienen accesoriamente en el principal de algún negocio. También podemos decir que son todos los acontecimientos adicionales o imprevistos originados en un asunto y que han de ser resueltos previa o simultáneamente, según constituyan o no un obstáculo para la continuación del proceso."48

A su vez Rafael de Pina dice refiriéndose a los incidentes en el proceso laboral que:

"Generalmente se entiende por incidente toda cuestión accesoria que sobreviene o se forma durante el curso del negocio o acción principal. Con la palabra incidente, bien se estima derivada del *latín incido, incidens* (acontecer, cortar, interrumpir, suspender) o del verbo *cadere* y de la preposición *in* (caer en, sobrevenir) se expresa la cuestión que surge de otra considerada como principal, que evita ésta, la suspende o interrumpe y que cae en o dentro de esta otra o que sobreviene con ocasión a ella."49

⁴⁷ Pallares Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Decimonovena Edición. México 1990. Editorial Porrúa S.A. Pág. 410.

⁴⁸ Tena Suck Rafael y otro. Op. cit. Pág. 102.

⁴⁹ Climent Beltran Juan B. Elementos de Derecho... Op. cit. Pág. 131.

Para José Becerra Bautista, los incidentes “son pequeños juicios que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo que tienen relación inmediata y directa con el asunto principal,” y como la actividad jurisdiccional concluye hasta satisfacer a la parte que obtuvo laudo favorable, los incidentes pueden plantearse hasta en el procedimiento de ejecución.

En suma, los **incidentes** son, los acontecimientos o sucesos accesorios que no se encuentran previstos dentro del proceso, y que generalmente debido a su importancia pueden o no suspender el mismo, en virtud de que aun cuando son cuestiones accesorias pueden traer grandes repercusiones en la cuestión principal, ya que surgen por motivo de la substanciación de ésta última; o también podemos decir que, los incidentes son alteraciones procesales que tienen su origen en cuestiones que no pertenece al tema lógico normalmente establecido, sin embargo, cuentan con ciertas reglas y exigen por lo tanto, en un orden creciente de intensidad, que se trate de cuestiones que surjan durante la pendencia de un proceso; que se relacionen con el tema básico del litigio, sin formar parte integrante de él, y; que imponga por naturaleza una resolución desligada, por lo menos conceptualmente, de la decisión que recaiga sobre el ámbito normal de litigio.

De tal manera que en segundo lugar podemos concluir que la naturaleza jurídica de los incidentes en general es paralizar los procedimientos por plantear situaciones jurídicas adjetivas al procedimiento principal que por su importancia pueden trascender el resultado de éste, por lo tanto, se suspende el procedimiento hasta en tanto no sea resuelta la situación planteada en el mismo, pero en materia laboral de acuerdo a su importancia habrá dos supuestos generales: aquéllos incidentes que suspendan completamente el procedimiento por plantear situaciones del previo y especial pronunciamiento que como anteriormente mencionamos deberán ser resueltos antes que el principal por tratarse de situaciones que en caso de ser procedentes trascienden al resultado del procedimiento principal y a contrario sensu, habrá otros que no paralizan el

procedimiento principal y pueden ser resueltos simultáneamente con el principal, por lo tanto, de estos supuestos generales tendrán la modalidad de que algunos se tramitarán dentro del mismo expediente, otros por cuerda separada, algunos se substanciarán de una forma especial que la propia ley prevé y otros se substanciarán y resolverán de plano oyendo a las partes.

4.- El procedimiento incidental en general.

En cuanto a la substanciación de los incidentes y de acuerdo a la interpretación lógica jurídica de los artículos 763 y 765 de la Ley Federal del Trabajo que dicen respectivamente:

“ Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que resolverá.

Y,

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

Se infiere que existen dos reglas para hacerlo, la general y la especial, en donde la primera será aplicable a la substanciación de todos los incidentes que no tienen señalada una forma especial para hacerlo y por lo tanto se resolverán de plano oyendo a las partes debiéndose continuar con el procedimiento de inmediato además de que se tramitarán dentro del expediente principal y la segunda regla que precisamente es la que contempla la segunda parte del artículo 763 transcrito que prevé que tratándose del incidente de nulidad, competencia, acumulación y excusas dentro de las 24 horas siguientes la Junta deberá señalar día y hora para la audiencia incidental.

De aquí obtenemos que es obligación de la Junta oír a las partes y en caso de promoverse cuestiones relativas a nulidad, competencia, acumulación y excusas señalar dentro de las 24 horas día y hora para la audiencia incidental, siendo ilegal que al momento de promover el incidente la Junta lo deseche por improcedente; a menos que se trate de un incidente de nulidad de notificación y la promovente se manifieste sabedora de la misma, por lo que dicho incidente se desechará de plano.

En cuanto a la audiencia incidental actualmente y a groso modo se desarrolla de la siguiente manera: el actor incidentista ratifica su incidente cualquiera que sea éste, promovido con antelación, ofreciendo las pruebas que de su parte corresponda ratificándolas; posteriormente el demandado incidentista en uso de la palabra contesta el incidente ofreciendo las pruebas que de su parte corresponda ratificándolas; hecho lo anterior el demandado incidentista en uso de la palabra contesta el incidente ofreciendo sus respectivas pruebas y, todavía en uso de la palabra puede objetar las pruebas de su contraparte; a la postre, la parte actora incidentista solicita el uso de la palabra para objetar las pruebas de la demandada incidentista, finalmente, la Junta dictará un acuerdo en donde se tiene por celebrada la audiencia incidental, admitiendo y desechando la pruebas que así procedan, y sólo para el caso de que se requiera preparar alguna prueba, entonces se ordenará su preparación y se señalará nueva fecha para su desahogo, en caso contrario se resolverá en su caso sobre la procedencia o improcedencia del mismo, en la práctica lo más común es que la Junta dicte el acuerdo en que se tiene por celebrada la audiencia incidental se reserve para posteriormente dictar la resolución incidental, debiendo notificar a las partes personalmente sobre el mismo, dando por concluido en trámite incidental.

En caso de que haya sido un incidente de previo y especial pronunciamiento una vez notificada la resolución personalmente a las partes seguirá su curso el juicio principal con los efectos jurídicos inherentes al incidente.

La Importancia de la Jurisprudencia en materia incidental.

Como hemos notado que en el capítulo relativo a los incidentes de la Ley Federal del Trabajo solo marca los lineamientos muy generales respecto la tramitación de aquellos, por lo tanto ha sido de vital importancia que el Poder Judicial Federal prevea mediante la emisión de Jurisprudencia la forma de tramitarlos dado que existen muchas lagunas en la ley y por supuesto la interpretación de la legislación es muy variada conllevando a que día a día cambien los criterios jurisprudenciales, sin embargo, al crearse la Jurisprudencia con la resolución de casos prácticos, es la que en definitiva nos marca la pauta a seguir respecto de la promoción de los incidentes, como es el caso del incidente de falta de personalidad que en la actualidad contra su resolución admite amparo indirecto situación que antaño era improcedente, además de señalar el momento oportuno de su interposición, la formalidad para acreditar correctamente la personalidad, etc; En el caso del incidente de insumisión al arbitraje o la reinstalación, son figuras que solo podemos conocer más a través de la Jurisprudencia dado que la Ley de la materia solo refiere estas figuras en sus artículos 49 y 947; Por otro lado, hoy en día, es improcedente el juicio de amparo indirecto contra la resolución que ordena reponer el procedimiento por falta de emplazamiento, directrices que solo podemos encontrar como hemos mencionado en la jurisprudencia.

5.- La Personalidad como atributo de las personas.

En el campo del derecho el concepto de persona según Hans Kelsen es un centro de imputaciones, es decir, un sujeto titular de derechos y obligaciones.

Para el maestro García Máynez el concepto de persona es el siguiente:

"se da el nombre de sujeto, o persona, a todo ente capaz de tener facultades y deberes."⁵⁰

Así que sólo debemos entender por *persona* al ente titular de derechos y obligaciones. Es decir, un centro de imputación.

Ahora bien, tenemos que las personas jurídicas se dividen en dos grupos: *las físicas y las morales* y ambas son sujetos de derecho, o bien titulares de derechos y obligaciones. Las personas físicas como las morales (o colectivas que también se les llaman) tienen varios atributos que les reconoce nuestro sistema positivo mexicano, o mejor dicho uno de los requisitos legales que debe reunir la persona para que se pueda hablar de su existencia legal es la *Personalidad*.

La personalidad se adquiere de diferente manera según sea el ente del que se trate, llámese persona física o persona moral, a continuación se hace un análisis de cómo adquiere cada una de ellas su *personalidad*.

a) Personas Físicas.

La personalidad jurídica en las personas físicas se adquiere con el nacimiento del individuo; toda vez que nuestro Código Civil vigente en el D.F., Título Primero *de las personas físicas* dice:

Artículo 22.- La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la Ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente código.

⁵⁰ García Máynez Eduardo. Introducción al estudio del Derecho. Cuadragésima Edición. México 1989. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 271

Del contenido de dicho artículo se desprende que la Ley reconoce como personas físicas a los concebidos y a los nacidos, reconociéndoles *personalidad* desde su nacimiento, siempre y cuando hayan nacido vivos y viables; aunque también en la parte in fine del citado artículo hace la aclaración de que al individuo concebido entra bajo la protección de la Ley, teniéndolo por nacido, de esta manera prácticamente se le está reconociendo personalidad jurídica, y sólo para el caso de que nazca no viable, o muera dentro de las 24 horas siguientes perderá su personalidad.

Al respecto el maestro Rojina Villegas opina lo siguiente.

"... En cambio, si afirmamos que el concebido es persona, pero que su personalidad está sujeta a una condición resolutoria negativa; que no nazca viable, quedará perfectamente explicado que fue persona desde el momento de la concepción, extinguiéndose su personalidad con efecto retroactivo (como ocurre en el caso de que se cumpla la condición resolutoria), si nace no-viable, es decir, si se realiza justamente ese hecho futuro e incierto (que nazca no-viable) y que funge como condición resolutoria. Si no se realiza dicha condición, será evidente que la personalidad existió desde la concepción y no desde el nacimiento."⁵¹

De esta manera la personalidad como atributo de las personas, es la capacidad jurídica que la Ley reconoce tanto a los concebidos como a los nacidos viables, nada más que esta capacidad jurídica de las personas se encuentra dividida en 2: ***la capacidad de Goce y la capacidad de Ejercicio***

Capacidad de Goce: es la idoneidad, que nuestra ley reconoce a todo hombre desde el momento de su nacimiento, incluso desde su concepción, para ser sujeto de derechos.

⁵¹ Rojina Villegas Rafael. Compendio de Derecho Civil I, introducción, Personas y Familia. Duodécima Edición. México 1976. Editorial Porrúa S.A. Pág 161.

Capacidad de Ejercicio: es la idoneidad, que la ley reconoce a quien haya cumplido una determinada edad (18 años), para proveer con su voluntad el ejercicio de sus propios derechos, es decir, hacerlos valer por sí mismo.

Podemos concluir que las personas físicas menores de 18 años, sólo han adquirido la capacidad de goce y su personalidad se encuentra restringida por lo que hace a su capacidad de ejercicio hasta en tanto no adquiriera la mayoría de edad, es decir 18 años, por lo que una vez cumplidos tendrá plena capacidad de goce y de ejercicio sin restricciones a su personalidad, siendo sujeto de derechos y obligaciones

b) Personas morales o colectivas:

La teoría más difundida acerca de las personas colectivas es la de la ficción, cuyo representante más ilustre es el jurista alemán Savigny quien llega a la conclusión de que las personas morales "son seres creados artificialmente, capaces de tener un patrimonio."

Estos Entes son creados por medio de una ficción jurídica, en donde las personas físicas les dan vida con independencia a la suya, con una nacionalidad, domicilio, capacidad, denominación o razón social y patrimonio propios distintos a los de las personas físicas que las crean. Según Roberto de Ruggiero citado por Rojina Villegas personas morales son:

"La persona jurídica puede ser definida como toda unidad orgánica resultante de una colectividad organizada de personas o de un conjunto de bienes y a los que, para la consecución de un fin social durable y permanente, es reconocida por el Estado una capacidad de derechos patrimoniales."⁵²

⁵² Rojina Villegas Rafael. Op. cit. Pág 155

Las personas morales adquieren plena capacidad jurídica una vez que hayan quedado constituidas legalmente, teniendo personalidad jurídica independiente a la de sus socios desde ese momento.

5.1. Capacidad de ser Parte.

Los sujetos de una relación procesal pueden ser todas las personas físicas y colectivas, que puedan ser sujetos de relaciones jurídicas en general, esto es, todos aquellos (hombres o entidades) que tengan, según el derecho sustancial, la capacidad jurídica.

Ello en virtud de que inclusive los incapaces o menores de edad pueden ser parte en un juicio, aunque no puedan ejercitar por sí mismos sus derechos pero sí por conducto de sus representantes legales al igual que las sociedades o personas morales.

Es sumamente importante hacer la distinción entre la **capacidad de ser parte** y la **capacidad procesal**, refiriéndose la primera a todas las personas físicas y morales que tengan capacidad jurídica, y la segunda, es la aptitud, o facultad que tienen los sujetos de hacer valer por si mismos sus derechos, es decir, poseer plena capacidad para comparecer a juicio por si mismo, perteneciendo sólo a las personas físicas, pues las personas morales no pueden ejercitar por sí mismas sus derechos, sino sólo a través de sus representantes legales.

En materia del trabajo el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo prevé:

“ Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les corresponda.”

De una correcta interpretación de éste artículo tenemos que desde el momento en que un mayor de catorce años y menor de dieciséis que preste un servicio cumpliendo con el requisito de obtener la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la Autoridad Política serán sujetos de derecho y por ende tendrá la capacidad de ser parte en un juicio por encontrarse dentro del supuesto que prevé la norma que autoriza a los menores de edad a prestar sus servicios y con mayor razón serán sujetos de derecho y tendrán capacidad de ser parte los mayores de dieciséis al señalar la ley que éstos pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en las mismas.

Por otro lado, en cuanto a la capacidad procesal de los menores de edad podemos observar el contenido del artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo que dispone:

“ Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.”

Sin lugar a dudas éste artículo es expreso al contener claramente que los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, es decir, que por sí mismos podrán hacer valer sus derechos traduciéndose en que tienen capacidad procesal ya que no necesitan de terceras personas para hacerlo, no obstante lo anterior, en la parte in fine de ese artículo menciona que cuando se trate de menores de dieciséis años la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante, por ende, la Ley les reconoce capacidad procesal

no solo a los mayores de 16 años de edad sino también a los menores de dieciséis años pero siempre requerirán éstos últimos que se les designe un representante de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

De lo anterior se obtiene que sólo los menores de dieciséis años necesitan la autorización de sus padres o tutores y en su caso al sindicato al que pertenezcan, La Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la Autoridad Política para poder prestar sus servicios libremente y que aún cuando no necesita la autorización de ninguno de ellos para hacer valer sus derechos en juicio, es obligación de la Junta solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que le designe un representante.

5.2. La legitimación.

Además de la capacidad de ser parte y la capacidad procesal, otro de los presupuestos procesales lo es la *legitimación*, refiriéndose principalmente a la titularidad de derecho de acción o del derecho de excepción, es decir, a la calidad específica de actuar en un juicio determinado.

" *La legitimación*. Expresa Burgoa que si la capacidad es una aptitud *general* para comparecer y actuar en juicio; la legitimación es una *calidad específica* para actuar en un juicio determinado, vinculándose a la causa remota de la acción. O sea - estimamos-, una calidad específica que confiere aptitud para ejercitar una determinada acción como sujeto activo de la misma, o para estar en la posición de demandado, como sujeto pasivo."⁵³

De ahí que el actor o demandado estarán legitimados activa o pasivamente, en sus respectivos casos, si son sujetos reales de la relación sustantiva que implica la mencionada

⁵³ Climent Beltrán Juan. Op. cit. Pág. 104.

causa. Por consiguiente, si el que ejercita una acción o una excepción, no tiene o no demuestra su calidad de sujeto en dicha relación, no se encontrará legitimado activa ni pasivamente.

La *legitimación puede ser de fondo, es decir causal*, y la posee quien tiene un interés directo en el juicio y a quien en un momento dado le beneficia o perjudica una sentencia; se le conoce como ***Legitimación ad causam***

De aquí también se deriva la ***Legitimación ad processum*** y la poseen aquellos sujetos válidamente facultados o autorizados para actuar por sí o en representación de otros en un juicio en especial.

6.- La representación en materia laboral.

La representación es una institución de muy amplia significación y aplicación, la cual entraña la posibilidad de que una persona realice actos jurídicos por otra, ocupando su lugar o actuando por ella.

Nestor de Buen la define de la siguiente manera: "la representación es una institución jurídica en virtud de la cual los actos realizados por un persona surten efectos sobre la persona y el patrimonio de otra."⁵⁴

La representación puede ser legal o convencional; *la representación legal* es la que el derecho establece con carácter imperativo como por ejemplo: los padres que ejercen la patria potestad sobre sus menores hijos, los tutores sobre los adoptados, los que se deriven de la curatela, etc., en las personas morales para poder quedar constituidas deberán designar en esa misma acta los nombres de los representantes legales. La representación convencional o voluntaria es de origen personal, de libre aceptación por el representado,

concretada a determinados negocios jurídicos, esencialmente revocable, sujeta a las instrucciones del representado.

En consecuencia, una adecuada y correcta representación es un requisito indispensable para que las partes puedan actuar válidamente en juicio. Podríamos decir que la capacidad de ejercicio se perfecciona con una correcta representación, en los casos de aquellos que no pueden o no quieren actuar por sí mismos, designando a un Representante legal y estaríamos hablando que éste representante cuenta con una *personería* que es la facultad de comparecer a nombre de una persona física o moral.

En relación a la representación de las personas morales el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo menciona lo siguiente:

Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Del sentido literal de este artículo se desprende que todas las personas que ejerzan funciones de dirección en la empresa serán representantes de ésta, es decir, que pueden contraer derechos y obligaciones a nombre de ello con la salvedad que solo por lo que hace a las relaciones laborales, esto a diferencia del contenido de éste artículo el primer párrafo del artículo 2 de la Ley General de Sociedades Mercantiles dice:

Las sociedades mercantiles inscritas en el Registro Público de Comercio, tienen personalidad jurídica distinta de la de los socios.

De donde observamos que en esta materia se delimita muy bien la personalidad de la persona moral de la de sus socios a diferencia de la materia laboral que en su artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo no se refiere a la representación legal

⁵⁴ De Buen Lozano Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. México 1990. Editorial Porrúa.

de la persona moral en el proceso (*personería*), sino a la representación patronal dentro de la organización interna de la empresa, esto en virtud de proteger a los trabajadores para que los actos de sus "representantes" obliguen al patrón sin que éste pueda invocar la falta de mandato.

Los representantes legales de las personas morales en el juicio laboral, podrán serlo todas las personas que lo acrediten como tales, es decir, desde un primer término se debe analizar la naturaleza de la persona moral y estudiar los alcances genéricos de la sociedad, así como la escritura constitutiva y estatutos que la integran, para establecer cuáles son los órganos que la representan, qué facultades pueden ejercer mediante actos personales o por medio de terceros, y determinar de esta manera *si en el negocio correspondiente, la persona que deberá concurrir tiene la calidad de representante*, de acuerdo con la delegación de facultades, ya que si el mandatario está impedido de asistir a la diligencia inicial, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, y para el momento en que pueda intervenir el mandatario jurídico, habrá concluido la etapa procesal correspondiente y en consecuencia por precluído su derecho, y sólo podrá ofrecer pruebas de su parte en sentido contrario, por ello es importante que tanto las personas físicas y morales no solo acrediten su personería si no que además a efecto de que la Junta les tengan por acreditada su *personalidad* se ajusten a los lineamientos contenidos en el artículo 692 de la Ley Federal de Trabajo.

La fracción IV del artículo 692 de la Ley dispone que los representantes de los sindicatos acreditaran su personalidad de la siguiente manera:

Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extiendan la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

Las personas físicas podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, de lo que se deriva que la representación es una consecuencia de los poderes otorgados; la forma que prevé la Ley en su artículo 692, fracción I, es mediante un poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ratificación ante la Junta.

Como observamos, en materia laboral la representación de las partes es muy peculiar, ello en razón de que el legislador al tomar en consideración de que se trata de una rama del derecho netamente protectora de la clase trabajadora, establece en la Ley Federal del Trabajo, tanto en su parte sustantiva como adjetiva formas muy simples de representar a las partes, sin embargo, esa sencillez a traído múltiples interpretaciones a las disposiciones relativas a ésta materia empezando desde los requisitos que deben reunir las cartas poder, los de los poderes notariales, incluso la excepción que hace la Ley en su artículo 693 respecto de los representantes de los trabajadores o sindicatos ya que pueden hacerlo sin que se sujeten a las reglas que prevé el artículo 692 de la Ley de la materia; por otro lado, así como han surgido diversos criterios jurisprudenciales que rigen las formalidades que se deben reunir para delegar una adecuada representación, también han surgido diversas respecto al momento procesal oportuno en que se debe impugnar esa personalidad sin que se le tenga por precluído al accionante, dado lo anterior, analizaremos los criterios jurisprudenciales vigentes al 2007.

7.- Formalidades de las cartas poder.

En el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que las partes podrán comparecer a juicio personalmente o por conducto de apoderado legalmente autorizado, por consiguiente, para que opere esta representación es necesario que la persona facultada para ello extienda carta poder, la cual de acuerdo a lo consignado por la fracción I del

artículo antes aludido, no tendrá más requisitos que estar firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta; Sin embargo de la experiencia profesional nos encontramos que dicha carta poder deberá reunir además con los siguientes requisitos formales: nombre de la ciudad, estado, fecha de expedición; así como el nombre de la Autoridad a quien va dirigida (Presidente de la Junta Especial Local o Federal), datos de identificación del juicio, la mención de estar "Otorgando Poder" a determinada persona para que intervenga en dicho juicio, los nombres y firmas del poderdante y apoderado, así mismo, y la jurisprudencia ha tenido gran importancia en este rubro pues actualmente prevé que sólo deberán anotarse los nombres y firmas de dos testigos, sin necesidad de ser ratificado ante la Junta atendiendo al principio de buena fe.

Por lo anterior, La misma ley establece en su artículo 696, que aun cuando en el poder o carta poder que otorgue el trabajador no mencione las facultades para demandar, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan. Lo que si es indispensable para que surta efectos la carta poder es el nombre y firma de los testigos, pues a falta de ello sería un acto inexistente y por ende no puede surtir efectos jurídicos, atendiendo al contenido de la siguiente Jurisprudencia que sigue firme y a la letra dice:

" PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. SI SE ACREDITA MEDIANTE CARTA PODER, DEBEN HACERSE CONSTAR LOS NOMBRES DE LOS TESTIGOS ANTE QUIENES SE OTORGA. Del contenido del artículo 692 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, que regula las formas de comparecencia en el procedimiento laboral, se concluye que la carta poder que se exhibe en el juicio laboral, en la que se hace constar el otorgamiento de un mandato para representar a alguna de las partes en el procedimiento, debe contener, además de la rúbrica, los nombres de los testigos que comparecen al acto jurídico, pues si bien es cierto que dentro del procedimiento laboral rigen los principios laborales fundamentales de sencillez e informalidad que establecen los artículos 685 y 687 del propio ordenamiento legal, también es verdad que sólo cumpliendo con este requisito se facilita la comparecencia por representación de las partes en el proceso, sin desdoro de la expeditéz procesal y seguridad jurídica; ello, aunado al hecho de que el artículo 693 de la ley de la materia contiene una regla más favorable para los trabajadores en cuanto señala que las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o de los sindicatos, sin sujetarse a las reglas que establece el ya mencionado artículo 692.

Contradicción de tesis 67/97. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 4 de febrero de 1998. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez.

Tesis de jurisprudencia 19/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de cuatro de febrero de mil novecientos noventa y ocho.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo IX, marzo de 1992, tesis 4a. VII/92, página 49, de rubro: "CARTA PODER EN JUICIO LABORAL. EL NOMBRE DE LOS TESTIGOS ES REQUISITO INDISPENSABLE."⁵⁵

Es muy frecuente en la práctica que en la carta poder otorgada al apoderado se omite la firma del poderdante o de los testigos, por lo que a la hora de comparecer y acreditar personalidad en la primera audiencia y máxime si no acude la parte legitimada en la causa, la Junta deberá tener por no acreditada la personalidad y por ende no compareciendo a la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, por precluído su derecho para contestar y ofrecer pruebas en su caso, en virtud de que no es subsanable dicha omisión, a menos que en dicha audiencia comparezca personalmente la parte interesada y en ese mismo acto otorgue poder a su apoderado en términos de los artículos 692, 694 y 696 de la Ley Federal del Trabajo, o que sea aplicable el último párrafo del artículo 879 del ordenamiento legal invocado.

Por otro lado, desde nuestro punto de vista y no obstante el criterio que sustenta la Jurisprudencia antes transcrita que establece que, para que haga constar un mandato para representar en un procedimiento laboral no basta sólo las rúbricas de los testigos sino además sus nombres, considerando necesario incluir además de los requisitos ya mencionados las copias de sus identificaciones oficiales, ello atendiendo a que si bien la Ley Federal del Trabajo trata de equilibrar la relación procesal entre patrón y trabajador también consideramos que se debe establecer como obligatorio ese requisito con la finalidad de tener plenamente identificadas a las personas que intervengan en ese acto jurídico y así como para tener la certeza del mismo, sin que ello

⁵⁵ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Segundo Tribunal Colegiado en materia Civil y del Trabajo del Segundo Circuito. Tomo V Mayo 1997. Pág. 658.

afecte ese equilibrio porque al tratarse de una simple carta poder incluyendo ese requisito no le implica al trabajador gasto alguno para su economía y por el contrario, si se demuestra su buena fe al tratar de reunir la mayor formalidad en el acto de mandato, por ende, darle plena certeza a la relación procesal.

8.- La representación del Patrón en el Proceso Laboral.

Consideramos que la Representación de la parte patronal es la más riesgosa en el procedimiento laboral y es uno de los temas de los que ha surgido cantidad de jurisprudencia y los criterios han ido cambiando día a día puesto que se ha interpretado desde que requisitos debe reunir una carta poder cuando delega personalidad el patrón, como los requisitos que deberán contener instrumentos notariales para ser válidos, por tanto debemos tener muchísima precaución en cumplirlos para delegar facultades adecuadamente sin que exista el riesgo de que nos tengan por no acreditada, de donde es menester tener presente el contenido del criterio Jurisprudencial cuyo rubro y contenido rezan:

"SOCIEDADES, REPRESENTACION DE LAS. REQUISITOS DE LOS PODERES.-
En los poderes que otorgue una sociedad, el testimonio respectivo debe contener entre otros requisitos, la transcripción de los documentos relativos a la existencia legal de la sociedad y de las cláusulas que demuestran que el otorgante del poder se encuentra facultado por el órgano de la misma que tiene competencia para ello; sin que sea suficiente que el fedatario haga constar que el poderdante está autorizado para otorgar poderes, pues las transcripciones son indispensables para que el tribunal que conoce el asunto pueda juzgar, por sí mismo, acerca de la comprobación fehaciente de la personalidad dado que la fe pública notarial no comprende la facultad de reconocer la personalidad de un representante, para todos los efectos legales.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO

Amparo directo 60/91.- Molino Harinero San Luis, S.A. de C.V.- 13 DE MARZO DE 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Pablo Antonio Ibarra Fernández.- Secretario: Abdón Ruiz Miranda.

Amparo directo 221/91.- Bebidas Purificadas S.A. de C.V.- 3 DE JULIO DE 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Pablo Antonio Ibarra Fernández.- Secretario: Abdón Ruiz Miranda.

Amparo directo 387/91.- Jesús Mendiola López.- 4 de diciembre de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Nabor González Ruiz.- Secretario: Sergio I. Cruz Carmona.

Amparo directo 85/92.- Ramón Alberto de la Cruz Jiménez.- 11 de marzo de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Lucio Antonio Castillo González.- Secretaria: María de los Angeles Peregrino Uriate.

Amparo directo 431/94.- Servando Lizárraga Méndez y otra.- 27 de octubre de 1994.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alicia Rodríguez Cruz.- Secretaria: María de los Ángeles Peregrino Uriate."⁵⁶

Del criterio jurisprudencial transcrito con anterioridad se desprende que no basta con que el fedatario mencione que si se posee la facultad para delegar poderes, sino que, además tendrá que transcribir **tanto los documentos relativos a la existencia legal** de la sociedad como las **cláusulas de donde se desprenden esas atribuciones**, es decir, que se demuestre que el otorgante del poder se encuentra facultado por el órgano de la empresa que tiene competencia para ello, lo anterior en base al principio jurisprudencial que establece que. “La personalidad no se presume, se prueba”.

Por otro lado, en cuanto a los requisitos que el testimonio notarial debe contener, los más altos Tribunales después de diversas controversias a la fecha han definido que si bien el artículo 692 fracción III de la Ley Federal del Trabajo no los establece, entonces se deberá estar a los requisitos de validez contenidos en el artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles como lo son: a) Que se protocolice ante notario la parte del acta de asamblea en que conste el acuerdo relativo a su otorgamiento; b) Que el notario haga constar en el instrumento correspondiente, mediante relación, inserción o agregado al apéndice, la denominación o razón social de la sociedad, su domicilio, duración, importe del capital social y objeto de la misma; c) Las facultades que conforme a sus estatutos correspondan al órgano que acordó el otorgamiento del poder; y d) Si el poder se otorgare por conducto de una persona distinta a los órganos de representación de la sociedad, en adición a la relación o inserción indicadas en el inciso b), se deberá dejar acreditado que dicha persona tiene facultades para ello. Siendo que en el

⁵⁶ Gaceta Laboral. Número 53 de enero, febrero, marzo, abril, mayo de 1995. Editada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

año 2002 se exigía no solo cumplir los requisitos que prescribía el citado artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, sino además los requisitos que prevé cada Ley del Notariado de la entidad en que se expida el testimonio notarial, sin embargo, el más alto Tribunal sostuvo el criterio que si la Ley del Trabajo no preveía dichos requisitos en sus diversos 692, 693 etc, por tanto, los poderes notariales sólo habían de cumplir con los requisitos que dispone el ya tan mencionado artículo 10, así se sostuvo en la contradicción de tesis vigente desde el año 2003 y que se transcribe a la letra:

“ PERSONALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL TRATÁNDOSE DE PERSONAS MORALES. ANÁLISIS QUE DEBE EFECTUARSE EN RELACIÓN CON EL TESTIMONIO NOTARIAL CON QUE SE PRETENDE ACREDITAR (INTERRUPCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA PUBLICADA BAJO EL RUBRO: "PERSONALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. DEBE EXAMINARSE, COMO REQUISITO PREVIO A SU ANÁLISIS, SI EL INSTRUMENTO NOTARIAL QUE SE EXHIBE, EN TRATÁNDOSE DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE UNA SOCIEDAD MERCANTIL, REÚNE LOS REQUISITOS QUE EXIGE LA LEY PARA SU VALIDEZ."). Una nueva reflexión sobre el tema relativo a los requisitos que debe satisfacer el testimonio notarial, tratándose de sociedades mercantiles, para acreditar la personalidad en el procedimiento laboral, conduce a este Tribunal Colegiado a apartarse del criterio sustentado en la tesis de jurisprudencia número XXI.4o. J/2, de rubro: "PERSONALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. DEBE EXAMINARSE, COMO REQUISITO PREVIO A SU ANÁLISIS, SI EL INSTRUMENTO NOTARIAL QUE SE EXHIBE, EN TRATÁNDOSE DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE UNA SOCIEDAD MERCANTIL, REÚNE LOS REQUISITOS QUE EXIGE LA LEY PARA SU VALIDEZ.", publicada en la página 1091 del Tomo XV, de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, correspondiente al mes de mayo de 2002, en la que se señala como requisito previo al análisis de la representación legal de una sociedad mercantil, si el instrumento notarial que se presenta reúne para su validez los requisitos que exige la ley del notariado de la entidad federativa en que se expide; para establecer que ante el vacío legislativo que presenta el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, sobre los requisitos que debe cumplir ese testimonio, deberá acudir a lo dispuesto en la Ley General de Sociedades Mercantiles, en específico a su artículo 10, conforme al cual será necesario que en 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 éste 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; por lo que no hay razón legal para exigir al tribunal laboral el análisis de un requisito de validez previo relacionado con la forma del testimonio notarial, que no exige ni el texto literal del artículo 692 de la ley de la materia, ni la jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que lo interpreta, lo cual no impide se analicen los requisitos de forma exigidos por la ley del notariado de la entidad, si se advierte de oficio la falta de alguno de ellos o existe impugnación expresa de parte interesada, una vez analizados los elementos esenciales o

de existencia del acto a que se refiere el artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles antes citada.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO

Amparo en revisión 107/2003. 10 de abril de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Guzmán López. Secretaria: María Guadalupe Gutiérrez Pessina.

Amparo en revisión 177/2003. 15 de mayo de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Guzmán López. Secretario: Abel Aureliano Narváez Solís.

Amparo en revisión 200/2003. 5 de junio de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Guzmán López. Secretaria: María Guadalupe Gutiérrez Pessina.

Amparo en revisión 215/2003. 5 de junio de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Jesús Rafael Aragón. Secretaria: Martha Alicia López Hernández.

Amparo en revisión 253/2003. 26 de junio de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Jesús Rafael Aragón. Secretario: José Salvador Cervantes Olvera.

Nota: Esta tesis interrumpe el criterio sustentado en la jurisprudencia XXI.4o. J/2, del propio tribunal, de rubro: "PERSONALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. DEBE EXAMINARSE, COMO REQUISITO PREVIO A SU ANÁLISIS, SI EL INSTRUMENTO NOTARIAL QUE SE EXHIBE, EN TRATÁNDOSE DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE UNA SOCIEDAD MERCANTIL, REÚNE LOS REQUISITOS QUE EXIGE LA LEY PARA SU VALIDEZ, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, mayo de 2002, página 1091." ⁵⁷

Y solo por mencionar, existe tesis aislada del 2007 en la que prevé que si bien, para los testimonios notariales para representar a las persona morales deben reunir los requisitos que señala el artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, cuando se trata de un organismo descentralizado por ser de naturaleza diversa, sólo deberán satisfacer los que en términos generales requiera una mandato en la legislación laboral. Tesis visible en el Registro número 172,175; de la Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXV, Junio de 2007; Tesis: I.6o.T.330 L; Página: 1126. Criterio de que concluimos que efectivamente no puede contener todos los requisitos que prevé el artículo 10 de Ley General de Sociedades Mercantiles dada su naturaleza, ya que su creación debe ser ordenada por Ley y quien se encuentre facultado para representar ese organismo o institución sólo deberá acreditar su facultades con su nombramiento

⁵⁷ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Tomo: XVIII, Agosto de 2003; Tesis: XXI.4o. J/3; Página: 1609

o acuerdo en que lo nombran o designan como tal para así poder delegarlas, sin que ello implique tengan que reunirse los requisitos indispensables para las personas jurídicas colectivas de carácter privado.

En esa tesitura, en de suma importancia que los Notarios Públicos pongan especial interés en la elaboración de los Testimonios Notariales ya que por su negligencia de no reunir todos requisitos de existencia y de validez en los mismos, en materia laboral pueden ocasionar inclusive el cierre de una empresa derivado de una condena por haber sido mal representada, por tal situación consideramos que a efecto de evitar más errores por parte de los Notarios se adicione a la Ley del Notariado para el Distrito Federal y muy específicamente en su artículo 228 relativo a las causas de suspensión del ejercicio de la función notarial la fracción VI que actualmente dice: **“Artículo 228.-** Se sancionará con suspensión del ejercicio de la función notarial hasta por un año:... IV. Por provocar, en una segunda ocasión por culpa o dolo, la nulidad de algún instrumento o testimonio;” para quedar: “Provocar en segunda ocasión por culpa o dolo, al nulidad de algún instrumento notarial o testimonio, o en su caso el desconocimiento de la personalidad en juicio en perjuicio de persona física o moral por error en aquellos.”; esto con la finalidad que pongan más precaución en la elaboración de los testimonios notariales y en aras de que constantemente se actualicen los Notarios en todas las ramas del derecho; haciendo hincapié en que la mencionada fracción se aplique con independencia de las acciones civiles o penales que pudieran surgir por los daños y perjuicios causados, ya que no puede ser posible que los notarios se sigan construyendo a elaborar poderes con formatos o “machotes” sin que exista la debida la precaución en cada caso concreto a efecto de que se cumpla cabalmente con los requisitos que señala el artículo 10 de la Ley de Sociedades Mercantiles además de los requisitos que ordene su propia ley del notariado ya que se olvidan en muchas ocasiones de las transcripciones relativas a la existencia de las sociedades, así como de las atribuciones que posee quien delega facultades, ello en perjuicio de las sociedades y de la economía del país al llevar a la quiebra empresas por una deficiente representación.

Por otro lado, en cuanto a la representación de una persona moral mediante carta poder se debe ser muy meticuloso en su elaboración ya que, es menester que en la misma lleve inserto el nombre de la persona moral y el carácter que ostenta dentro de la sociedad la persona que otorgó esa carta poder y en ese sentido, si no existe claridad y precisión solo será justificable si de autos existen elementos que administrados unos con otros se pueda llegar a la convicción de que quien otorgó poder si tenía facultades para hacerlo se tendrá por válida, así, el Poder Judicial Federal no ha variado el criterio establecido en la Jurisprudencia que prevé:

“ PERSONALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI SE PRETENDE ACREDITAR EN LOS TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN III DEL ARTÍCULO 692 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CON CARTA PODER, EL NOMBRE DE LA PERSONA MORAL Y EL CARÁCTER CON QUE SE OTORGA DEBE CONSTAR EN ELLA, O BIEN DESPRENDERSE DE AUTOS. En términos de la fracción III del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, las personas morales pueden concurrir a juicio por conducto de apoderados, los cuales podrán acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o a través de carta poder; en este último caso, la carta poder deberá contener el nombre de la persona moral y el carácter de quien la otorgó, para verificar si está legalmente autorizado para ello, por elementales razones de claridad y precisión del acto; sin embargo, la omisión de esos requisitos en dicho documento queda subsanada si en autos hay otros elementos, datos o pruebas que, administrados, permitan llegar al mismo conocimiento.

Contradicción de tesis 93/2004-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo del Tercer Circuito, Sexto del Primer Circuito, ambos en Materia de Trabajo y Segundo del Sexto Circuito, actualmente Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Sexto Circuito. 3 de septiembre de 2004. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Arnulfo Moreno Flores.

Tesis de jurisprudencia 135/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diez de septiembre de dos mil cuatro.

Nota: Esta tesis aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, septiembre de 2004, página 229; por instrucciones de la Segunda Sala se publica nuevamente con el precedente correcto.”⁵⁸

⁵⁸ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Tomo: XX, Noviembre de 2004; Tesis: 2a./J. 135/2004; Página: 70

De tal manera que con lo anterior, se corrobora que para que la Junta pueda válidamente reconocer la personalidad de quien comparece por la persona moral no obstante de que en la carta poder no se haya anotado el nombre y tampoco el carácter que ostenta dentro de la empresa la persona que delega facultades, debe contar con elementos, datos o pruebas en autos que adiniculados le permitan acreditar que quién otorga el poder posee facultades para hacerlo, en caso contrario deberá tener por no acreditada la personalidad del compareciente, en virtud de que en cada asunto las partes están obligadas a acreditar su personalidad exhibiendo la documentación que así lo haga, aunado a que, deberán reunir los requisitos mencionados con antelación bajo el riesgo de que se les tenga por no acreditada en caso contrario.

La Ley Federal del Trabajo artículo 692 fracción II prescribe que cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir testimonio que lo acredite, es decir que, deberá exhibir el instrumento notarial en el cual se desprenda que posee facultades para actuar como representante de la persona moral; sin embargo, la fracción III del mismo artículo prevé que cuando el compareciente actúe como apoderado de la persona moral puede acreditar su personalidad ya sea mediante testimonio notarial o carta poder previa comprobación de que quien otorga el poder esta legalmente facultado y no obstante lo anterior, es menester que el testimonio notarial deba ser presentado en original o copia certificada y si así lo desean copia simple con la finalidad de que la Junta se cerciore de la veracidad del documento a fin de brindar seguridad jurídica a la partes que intervienen en juicio y así con plena certeza agregar a los autos copia cotejada del documento aludido y ordenar la devolución del original a su interesado, en caso contrario, fundadamente la Junta le desconocerá la personalidad, así como cuando quien comparece como apoderado de persona moral exhiba copia de su testimonio notarial solicitando se coteje con la copia certificada que ya obre en otro juicio puesto que su obligación es exhibir original o copia certificada en cada juicio tal como lo dispone el artículo 695 del ordenamiento legal

citado, y también así lo prevé la tesis Jurisprudencial vigente que a continuación se cita:

“ PERSONALIDAD DEL APODERADO O REPRESENTANTE EN EL JUICIO LABORAL, DOCUMENTOS QUE OBLIGATORIAMENTE DEBEN EXHIBIRSE PARA ACREDITARLA.-Conforme a lo dispuesto en los artículos 692 y 695, contenidos en el capítulo II, del título catorce, de la Ley Federal del Trabajo, quienes comparezcan por las partes contendientes en un juicio laboral, para acreditar su personalidad deben exhibir en cada una de las controversias, el original o copia certificada del mandato o poder; pueden asimismo exhibir copia fotostática simple de cualquiera de esos documentos, para que una vez cotejada por la autoridad laboral, esta última se agregue a los autos para constancia, lo que regula adecuada e íntegramente el aspecto jurídico de que se trata. De ahí que deba desconocerse la personalidad del compareciente si al juicio se aporta solamente copia fotostática simple del documento en donde consta la representación y, con fundamento en el artículo 798 del citado código laboral, se solicita su cotejo con la copia certificada que obre en diverso expediente laboral. Ello es así, porque en primer lugar la Junta no está facultada para acudir a diverso expediente de aquel en el cual se actúa, puesto que la personalidad debe acreditarse en cada juicio y, tampoco tiene obligación de aplicar en forma prácticamente supletoria, las disposiciones contenidas en el capítulo XII, del referido título catorce de la ley en cita, dado que en él se regula un diverso aspecto del procedimiento laboral, como lo es el ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración de pruebas.

Contradicción de tesis 44/2000-SS. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito. 11 de agosto del año 2000. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Pablo Rabanal Arroyo.

Tesis de jurisprudencia 80/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciocho de agosto del año dos mil. “⁵⁹

De donde se desprende que en caso de que no se exhiba el documento original que acredita la personalidad de quien comparece, la Junta válidamente podrá desconocerla puesto que es obligatorio exhibir originales para el cotejo con las copias que también se anexen en cada juicio no obstante que los juicios se lleven en una misma Junta.

Ahora bien, el representante legal de la demandada al momento de la comparecencia puede en ese mismo acto otorgar poder a diversa persona para que lo represente en juicio, siempre y cuando acredite su calidad de representante legal en los términos que

⁵⁹ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena época. Instancia: Segunda Sala. Tomo XII septiembre de 2000. tesis: 2a./J. 80/2000. Página 96

anteriormente mencionamos, y sin más trámite que la simple comparecencia y previa identificación.

En el caso de que la parte demandada lo sea una persona física ésta podrá otorgar poder notarial o una simple carta poder a su apoderado firmada por ambos y por dos testigos, quienes además deberán anotar su nombre y de acuerdo a nuestro punto de vista deberán anexar copias simples de sus identificaciones.

9.- El incidente de falta de personalidad.

El incidente de falta de personalidad lo pueden promover cualquiera de las partes en el proceso laboral, cuando se considere que la persona que acude a comparecer a nombre de alguno de los interesados carece de representación jurídica o que la legitimación que esa representación jurídica otorga se encuentra viciada, tal como lo menciona la tesis jurisprudencial que se mencionó en el punto número 8 de este capítulo cuyo rubro es “SOCIEDADES, REPRESENTACIÓN DE LAS. REQUISITOS DE LOS PODERES.-“.

El incidente de falta de personalidad es uno de los que se clasifican de previo y especial pronunciamiento, es decir, aquéllos que paralizan el procedimiento, por lo que deben resolverse de plano, como regla general conforme a los artículos 763 y 765 de la Ley Federal del Trabajo. La única excepción de este incidente de no suspender el procedimiento es cuando se promueve en materia de huelga, ya que según el artículo 928 fracción IV de la Ley antes citada, en el período de prehuelga no se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad; con la particularidad de que el patrón deberá promoverlo en la contestación al escrito de emplazamiento, que debe hacerse dentro de las 48 horas siguientes, según el artículo 922 de la Ley Federal del Trabajo; siendo de extrema importancia porque de no hacerlo en esa oportunidad, ya es extemporánea la excepción, 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 los de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo.

El incidente de falta de personalidad procede cuando una de las partes considera que su contrario no acredita su personalidad conforme lo establece el artículo 692 de La Ley Federal del Trabajo que dispone:

Artículo 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

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

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

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

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

Y de acuerdo a los requisitos que específicamente se han señalado para cada caso en concreto.

Por otro lado, aun cuando las partes tienen expedito su derecho para impugnar la personalidad de su contraria en la etapa de demanda y excepciones, también es cierto que, las Juntas deberán examinarla de oficio por tratarse la personalidad de un presupuesto procesal, así lo ha determinado el Tribunal Colegiado en la siguiente contradicción de tesis:

"PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LAS JUNTAS PUEDEN VALIDAMENTE EXAMINARLA DE OFICIO.- Si los presupuestos procesales son los requisitos sin los cuales no puede iniciarse, tramitarse, ni resolverse con eficacia jurídica un procedimiento, y entre dichos presupuestos se halla la personalidad de las partes, ha de considerarse que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen atribuciones para examinar, aún oficiosamente, la personalidad de quien comparece por cualquiera de las partes a fin de cerciorarse de que efectivamente está legitimado para ello; tal consideración se halla confirmada, lógicamente, por varios preceptos legales, entre otros, los artículos 685, 692, 713, 840, 842, 873 y 875, de la Ley Federal del Trabajo, que dan por supuesta esa facultad; de lo contrario, tendría que admitirse el extremo antijurídico de que la autoridad jurisdiccional se viera obligada a aceptar como representante de una de las partes, a cualquiera que se ostentara como tal, sin necesidad de acreditarlo, con grave perjuicio para la congruencia del proceso y del laudo.

Contradicción de tesis 75/91.- Entre el Primero y Sexto Tribunales Colegiados en materia de Trabajo del Primer Circuito.- 18 de enero de 1993.- Cinco votos.- Ponente: Carlos García Vázquez.- Secretaria: Guadalupe Cueto Martínez.

Tesis de Jurisprudencia 18/93.- Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del dieciocho de enero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 65, mayo de 1993, p. 17."⁶⁰

Del contenido de esta Jurisprudencia se desprende la facultad de la Junta para examinar de oficio la personalidad, no obstante lo anterior, en la práctica las partes deben analizar minuciosamente los documentos con los que pretenda acreditar la personalidad su contraria y hacerlo notar a la Junta a fin de que no le sea reconocida la personalidad, pues en la mayoría de las ocasiones la Junta no es tan meticulosa para su estudio, en razón de que si bien es cierto que es obligatorio para ellas revisarla de oficio también es cierto que la Ley Federal del Trabajo no impone sanción alguna para el caso que indebidamente la reconozcan.

Por otro lado, en cuanto al momento procesal oportuno para impugnar la falta de personalidad del contrario, hasta la fecha sigue discutiéndose esa posición ya que algunos litigantes la hacen valer en ocasiones antes de ratificar su escrito de demanda, o posterior a ello, otros antes de contestar la demanda o la postre de la contestación de

⁶⁰ Gaceta Laboral Número 49 de mayo- octubre /1993. Editada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Pág. 221.

demanda, inclusive en la réplica y contrarréplica, por lo tanto, en ocasiones la demandada incidentista se avoca a la redargüir del incidente y cuando es la demandada en el principal se olvida de dar contestación a la demanda con el riesgo de que precluya su derecho para hacerlo, de tal manera que nos avocaremos a analizar cuál es el criterio que el más alto Tribunal tiene al respecto a efecto de evitar sanciones procesales lamentables.

10.- La tramitación del incidente de falta de personalidad.

En cuanto a la tramitación de incidente de falta de personalidad haciendo un análisis sistemático de los artículos 761, 762 y 763 de la Ley Federal del Trabajo, estimamos importante aclarar que es a toda luces ilegal que las Juntas actualmente ordenen la apertura de una audiencia incidental señalando día y hora cuando se promueve el incidente de falta de personalidad, toda vez que la ley es muy clara al establecer que éste es uno de los que se deben tramitar como de previo y especial pronunciamiento, es decir que, paralizan el procedimiento hasta que no se haya resuelto, pero también, al no tener señalada una tramitación especial deberá substanciarse y resolverse de plano, oyendo a las partes, debiéndose continuar el procedimiento de inmediato, así expresamente lo señala la primer parte del artículo 763 del ordenamiento legal aludido y no se encuentra en los casos de excepción que señala ese mismo precepto en su segunda parte que dispone que: “ ... Cuando se trate de nulidad, competencia, acumulación y excusas dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá.” Lo anterior cobra sentido al tomar en consideración que si la personalidad es uno de los presupuestos procesales, es irrelevante demorar el procedimiento cuando las Juntas suspenden el procedimiento y señalan otro día y hora para la audiencia incidental siendo esto en menoscabo de los principios de concentración y economía procesal, aunado a que quienes comparecen a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y

admisión de pruebas, en representación de personas físicas o morales, deben acreditar la personalidad con que se ostentan, y en el incidente que se tramite con motivo de la objeción a la personalidad del compareciente, sólo se podrá analizar si con la documentación exhibida al momento de comparecer, es decir, en la audiencia en que se objetó el carácter de quien manifestó ser representante, se acreditó esa personalidad, porque si bien es cierto que las partes en el juicio laboral, actor y demandado, tiene derecho a concurrir en forma personal o por medio de un apoderado legalmente autorizado, lo es también que, para que a la persona que manifieste tener la representación de una de ellas se le considere con tal calidad es necesario que al comparecer al juicio acredite con el documento o documentos respectivos, si no es nombrada mediante comparecencia directa del actor o del demandado ante la Junta, que le fue conferido ese carácter, a fin de que de esa manera se pueda concluir que interviene en nombre del que afirma representar; por ello, en caso de que la documentación exhibida en el momento de comparecer no sea suficiente para tener por demostrada la calidad de mandatario o representante que el compareciente asevera poseer no se podrá estimar que la parte respectiva haya concurrido a la audiencia de que se trate, aun cuando al proponerse pruebas en el incidente o con posterioridad, se exhiba otro documento que sí pruebe fehacientemente la representación, pues ésta ya no puede ser tomada en cuenta para establecer que el primer momento en que compareció demostró tener la calidad con que se ostentó, ya que en todo caso con este nuevo documento sólo se podría considerar acreditada la personalidad a partir del día en que el mismo hubiese sido presentado, sin importar que la fecha en que se confirió la representación sea anterior a la de la primera comparecencia, porque aun cuando se posea la calidad de apoderado o representante, si no se acredita dicho carácter al momento de presentarse ante la autoridad que conozca del juicio, debe desconocerse y, consecuentemente, aplicarse las sanciones que la ley prevea para la hipótesis de incomparecencia de las partes, siendo por de más ilegal que el Juzgador señale día y hora para la audiencia incidental cuando tiene que substanciar y resolver el incidente de inmediato con los elementos que existan en el expediente, sin que haya necesidad de otorgar oportunidad al impugnado de que subsane las omisiones en audiencia incidental posterior, por lo anterior, desde nuestro

punto de vista ésta practica debería ser sancionada porque no solo da oportunidad de ofrecer otras pruebas a la parte impugnada, sino que además retardan el procedimiento por meses sin que el litigante pueda hacer nada al respecto y en perjuicio de la economía de las partes, no obstante que en la actualidad existe Jurisprudencia expresa en este sentido como lo es:

“ 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 en consideración que de conformidad con la interpretación armónica de lo 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 sea promovido dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá 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 procedimientos, 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.

Contradicción de tesis 19/2001-SS. Entre las sustentadas por el entonces Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y de Trabajo del Cuarto Circuito, ahora Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo circuito. 29 de junio de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Arnulfo Moreno Flores.

Tesis de jurisprudencia 31/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del tres de agosto de dos mil uno.”⁶¹

Sin embargo, en la práctica sigue prevaleciendo el hecho de acordar por parte de la Junta la reserva de la resolución que corresponde al incidente, demorando con ello el procedimiento y pasando por alto no solo el contenido de la jurisprudencia que

⁶¹ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Novena Época Instancia: Segunda Sala; Tomo: XIV, Agosto de 2001; Tesis: 2a./J. 31/2001; Página: 193

anteriormente se ha transcrito, violando las Juntas flagrantemente los contenidos de los principios de inmediatez y concentración procesal que rigen esos procedimientos, además el contenido del artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo que expresamente señala que los incidentes se substanciaran y resolverán de plano oyendo a las partes, por lo que desde nuestro punto de vista si debería existir una sanción para la Junta que siga desacatando esta disposición.

Ahora bien, en cuanto al momento procesal oportuno para impugnar la personalidad de lo establecido en el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo y de acuerdo al criterio Jurisprudencial actual, se colige que la fase de réplica y contrarréplica ocurre en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia prevista por el artículo 873 de la propia ley; por lo tanto, antes de esa fase inmediatamente después de que se contesta la demanda, la parte actora puede válidamente interponer el incidente de falta de personalidad, ya que previo a ese momento sólo se concede intervención a la parte actora para que ratifique o modifique su demanda, precisando los puntos petitorios y, en su caso, cumpla con los requisitos que hubiera omitido o subsane las irregularidades que se le hayan señalado respecto del planteamiento de las adiciones a la demanda; situaciones que son previas a que se dé intervención a la parte demandada, que es cuando la actora puede oponerse a que se conceda validez a dicha intervención, por considerar que quien se ostenta como representante no tiene ese carácter, ya que de prosperar su objeción, y ante un eventual desconocimiento, acarrearía la pérdida del derecho de dicha parte para que se le tenga contestando la demanda; de tal suerte que resulta válida y oportuna la promoción de dicho incidente en la fase previa a la réplica, puesto que aún se encuentra en la etapa de demanda y excepciones, que es el momento procesal adecuado para interponer esa objeción de acuerdo a la interpretación de los diversos criterios del Poder Judicial, pues mientras no exista un perjuicio para el actor, esto es, un acto que realice su contrario, no está obligado a objetar su personalidad, pudiendo hacerlo cuando ya se haya presentado, lo que generalmente ocurre cuando contesta la demanda y en caso de no hacerlo entonces sí, se

tendrá por precluído su derecho, tal como lo prevé la tesis jurisprudencial que a continuación se transcribe:

"PERSONALIDAD. OBJECION ANTE LAS JUNTAS.- El momento procesal oportuno para que una de las partes objete la personalidad del representante de su colitigante, es en el período de demanda y excepciones, pero si concluye esta etapa y la Junta ordena pasar a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, y hasta ese momento es cuando se hace la impugnación de la personalidad del representante de la contraparte, dicha objeción resulta inoportuna.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 41/81.- Jesús Mejía Zepeda.- 26 de abril de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Martínez Delgado.- Secretaria: Norma Fiallega Sánchez.

Amparo en revisión 741/87.- Marcela Alejandra Reynoso O'farril.- 26 de mayo de 1988.- Unanimidad de votos.- Ponente: Roberto Gómez Argüello.- Secretario: Gilberto León Hernández.

Amparo en revisión 461/90.- Mauricio Enrique Santiago Echaury.- 24 de mayo de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Roberto Gómez Argüello.- Secretario: Ángel Salazar Torres.

Amparo en revisión 931/90.- María del Rocío Jiménez Sánchez.- 27 de septiembre de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Amparo directo 2421/95.- Miguel Ángel Martínez Rueda.- 30 de marzo de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo I, mayo de 1995, p. 277."⁶²

Otra Jurisprudencia que afirma que el incidente de personalidad se debe promover dentro de la etapa procesal correspondiente, es decir en la de demanda y excepciones y para el caso de no hacerlo deviene como consecuencia de ello la preclusión a su derecho, es la que cuyo contenido prevé:

“ PERSONALIDAD. OPORTUNIDAD PROCESAL. EN MATERIA LABORAL, PARA IMPUGNAR LA. Atendiendo a lo que prevé el Capítulo IX de la Ley Federal del Trabajo, que regula lo relativo a los incidentes que se pueden hacer valer, entre los que se cuenta el relativo a la personalidad de las partes, y de conformidad al sistema establecido en el Derecho Procesal del Trabajo, cuyo presupuesto imperativo, consiste en que cada acto dentro del procedimiento se debe efectuar en su fase correspondiente y en caso de omisión deviene como consecuencia la preclusión del derecho correspondiente de la parte que no actuó como debió hacerlo, dentro del período procesal respectivo, lo cual no podrá posteriormente hacerlo valer, resulta que la falta de personalidad, de alguna de las

⁶² Gaceta Laboral Número 54. Op. cit. pág. 95

partes que se pretende impugnar, debe hacerse en el momento procesal oportuno (en la etapa de demanda y excepciones) y mediante el correspondiente incidente que prevé la fracción III, del artículo 762, del propio código laboral, por lo que si de autos no consta se haya tramitado dicho incidente en el juicio laboral, es incuestionable que no se le dejó en estado de indefensión al quejoso, pues la violación procesal hecha valer al respecto, no trascendió al resultado del fallo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 306/93. Librado Hilario Pérez. 27 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Martiniano Bautista Espinosa. Secretario: Juan Manuel Cárcamo Castillo.

Amparo directo 296/94. Inocencia de los Santos Victoriano y coagraviado. 22 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Martiniano Bautista Espinosa. Secretario: Eusebio Avila López.

Amparo directo 412/94. Federico Rodríguez Salvador. 5 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Agustín Raúl Juárez Herrera. Secretario: Javier Fuentes Adame.

Amparo directo 444/94. Raúl Jordán Torreblanca. 26 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: René Silva de los Santos. Secretario: Isael Bello Cuevas.

Amparo directo 23/95. Antonio Valdez Contreras. 9 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: René Silva de los Santos. Secretario: José Martínez Guzmán.⁶³

Así bien, el Poder Judicial Federal en la actualidad sólo ha determinado que efectivamente el incidente de falta de personalidad debe promoverse en la etapa de demanda y excepciones sin que especifique en qué momento de la etapa de demanda y excepciones, por ende, se deduce que válidamente puede promoverse en la fase de réplica o contrarréplica toda vez que se encuentra dentro de la etapa de demanda y excepciones aunado a que el desconocimiento de la personalidad de alguna de las partes en ese momento ya les traería consecuencias jurídicas graves, esto de acuerdo a la interpretación de la Jurisprudencia que a la letra dispone:

“PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LAS OBJECIONES, SALVO CASOS DE EXCEPCIÓN, DEBERÁN HACERSE EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. - La segunda sala de la suprema corte de justicia de la nación al resolver las contradicciones de tesis 19/2001-ss y 43/2005-ss, sostuvo que la objeción de falta de personalidad en el juicio laboral, por regla general, debe plantearse en la audiencia de ley, específicamente en la etapa de demanda y excepciones, porque en ella se fija la controversia laboral al exponerse las pretensiones y las excepciones de las partes, además de que por una sola vez pueden replicar y contrarreplicar, ya que de lo contrario, deberá entenderse que los contendientes se reconocieron mutuamente la personalidad con la que acuden al juicio; sin embargo, en el caso de la designación de

⁶³ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Tomo: I, Marzo de 1995; Tesis: XXI.2o. J/1; Página: 52.

nuevos apoderados o la sustitución de los existentes de alguna de las partes con posterioridad a esa etapa, la contraparte podrá plantear la objeción correspondiente en el plazo de 3 días, conforme al artículo 735 de la ley federal del trabajo, debiéndose ajustar la tramitación correspondiente a lo dispuesto por los artículos 761 y 762 del ordenamiento legal mencionado y resolver lo conducente una vez que hayan sido escuchadas las partes.

Contradicción de tesis 83/2007-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito, el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el entonces Segundo Tribunal Colegiado (ahora Segundo en Materias Civil y de Trabajo) del Vigésimo Primer Circuito. 30 de mayo de 2007. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Arnulfo Moreno Flores.

Tesis de jurisprudencia 110/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del treinta de mayo de dos mil siete.”⁶⁴

De donde sólo por excepción cuando se trate de sustitución de apoderados o de nuevos apoderados el término que se tiene para impugnar su personalidad será el término general de tres días que prescribe el artículo 735 de la Ley Federal del trabajo, es decir el de tres días, por lo que de no hacerlo dentro de ese plazo se tendrá por precluido.

De tal manera que una de las sanciones procesales es la preclusión que opera precisamente cuando las partes no hacen valer sus derechos en el tiempo otorgado o en la etapa procesal oportuna y éstos se pierden, es por ello que los colitigantes deben estar muy al pendiente del momento en que deben impugnar la personalidad, para lo cual vamos a describir de una forma breve cómo se debe tramitar el *incidente de falta de personalidad*:

El primer supuesto es que la parte actora sea quien pretenda objetar la personalidad de la demandada la cual deberá hacerlo en el momento procesal oportuno, que como ya lo dijimos puede ser válidamente hasta en la réplica y contrarréplica por estar comprendidas dentro de la etapa de demanda y excepciones, sin embargo, también puede suceder

⁶⁴ Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Novena Época; Materia(s):Laboral; Tomo: XXV, Junio de 2007; Instancia: Segunda Sala; Jurisprudencia; Tesis: 2a./J. 110/2007; Página: 335.

que la actora “ *mañosamente* “ una vez aclarada, modificada o ratificada su demanda de inmediato promueva el incidente de personalidad para que cuando se le conceda el uso de la palabra a la demandada conteste primero el incidente y omita contestar la demanda por lo que de no ser procedente el incidente planteado habrá perdido su derecho a contestar la demanda si la Junta declaró agotada esa etapa y por consecuencia operado en su perjuicio la figura de la preclusión actualizándose el criterio jurisprudencial que dispone:

“ PRECLUSION, NATURALEZA DE LA. En el sistema procesal de un juicio de carácter laboral, rige como presupuesto el de que cada acto de procedimiento debe realizarse en la fase que le corresponda, con la consecuencia de que, de no llevarse a cabo, surja la figura jurídica de la preclusión, conforme a la cual, la parte que no actúa como debe hacerlo dentro del período correspondiente, pierde el derecho de hacerlo con posterioridad.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 366/89. Ignacio Covarrubias Langarica. 22 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 167/90. José Francisco Tavares Saldívar y otros. 22 de agosto de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 241/90. Fidel Eliseo Ramírez Martínez. 3 de octubre de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 274/90. Laminadora Atlas, S. A. de C. V. 21 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 5/91. Mónica Yazmina Lomelí Oliva. 6 de marzo de 1991. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis III.T.J/19, Gaceta número 41, pág. 87; Semanario Judicial de la Federación, tomo VII-Mayo, pág. 108. ”⁶⁵

Preclusión cuyos efectos jurídicos son: la extinción del derecho procesal otorgado, es decir, fenecida la oportunidad procesal para ejercer un derecho ya sea por que no se hizo valer en tiempo; por que se hizo valer un derecho por otro o por que ya hizo valer una vez ese derecho, tal como lo prescribe la jurisprudencia que a continuación se transcribe:

⁶⁵ Octava Época. Primera Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VII, Mayo de 1995. Pág 575. Tesis III.T.J/19.

“ PRECLUSIÓN. ES UNA FIGURA JURÍDICA QUE EXTINGUE O CONSUMA LA OPORTUNIDAD PROCESAL DE REALIZAR UN ACTO. La preclusión es uno de los principios que rigen el proceso y se funda en el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a momentos procesales ya extinguidos y consumados, esto es, en virtud del principio de la preclusión, extinguida o consumada la oportunidad procesal para realizar un acto, éste ya no podrá ejecutarse nuevamente. Además doctrinariamente, la preclusión se define generalmente como la pérdida, extinción o consumación de una facultad procesal, que resulta normalmente, de tres situaciones: a) de no haber observado el orden u oportunidad dada por la ley para la realización de un acto; b) de haber cumplido una actividad incompatible con el ejercicio de otra; y c) de haber ejercitado ya una vez, válidamente, esa facultad (consumación propiamente dicha). Estas tres posibilidades significan que la mencionada institución no es, en verdad, única y distinta, sino más bien una circunstancia atingente a la misma estructura del juicio.

Amparo directo 4398/87. Agustín González Godínez y otra. 15 de diciembre de 1987. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: María Estela Ferrer Mac Gregor Poisot.

Inconformidad 60/2000. Contralor General del Distrito Federal. 26 de abril de 2000. Cinco votos. Ponente: Juan N. Silva Meza. Secretario: Roberto Javier Sánchez Rosas.

Inconformidad 339/99. Fausto Rafael Pérez Rosas. 17 de mayo de 2000. Cinco votos. Ponente: Juventino V. Castro y Castro. Secretario: Roberto Javier Sánchez Rosas.

Reclamación 2/2000. Luis Ignacio Ayala Medina Mora y otra. 17 de noviembre de 2000. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Juan N. Silva Meza. Secretario: Manuel González Díaz.

Contradicción de tesis 92/2000-PS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo, Tercero, Séptimo y Décimo Segundo, todos en Materia Civil del Primer Circuito. 19 de septiembre de 2001. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Secretario: Heriberto Pérez Reyes.

Tesis de jurisprudencia 21/2002. Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión de veinte de marzo de dos mil dos, por unanimidad de cinco votos de los señores Ministros: presidente Juan N. Silva Meza, Juventino V. Castro y Castro, Humberto Román Palacios, José de Jesús Gudiño Pelayo y Olga Sánchez Cordero de García Villegas. “⁶⁶

Sin embargo es importante acotar que si bien, el incidente de personalidad es uno de aquellos que suspenden el procedimiento la Junta no puede fraccionar la etapa de demanda y excepciones para posteriormente reanudarlo concediendo el uso de la palabra a la demandada para que produzca su contestación, dado que ninguna disposición

⁶⁶ Novena Época. Primera Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XV, Abril de 2002. Pág 314. Tesis 1ª./J.21/2002.

de la Ley Federal del Trabajo lo prevé y sería como otorgarle una mayor oportunidad a la demandada de preparar con más tiempo su defensa provocando un desequilibrio procesal, por lo tanto, la Junta debe permitir que las partes expongan su demanda y opongan sus excepciones, ya que así ha quedado definido en el criterio de la Jurisprudencia vigente que prevé:

“ CONTESTACIÓN A LA DEMANDA LABORAL. DEBE FORMULARSE EN UN ACTO CONTINUO, AUNQUE SE OPONGAN EXCEPCIONES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.- Conforme al principio de concentración que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y que confirman múltiples preceptos de dicho cuerpo de ley, el procedimiento laboral tiende a centralizar las cuestiones litigiosas con el fin de evitar dilaciones procesales y contribuir a la expeditéz de las resoluciones. Dentro de este contexto, corroborado específicamente por el artículo 878, fracciones III, IV y V, de la mencionada ley, la contestación a la demanda debe producirse en un solo acto aunque se opongan excepciones de previo y especial pronunciamiento, sin que las Juntas puedan, válidamente, permitir que se suspenda la contestación al oponerse alguna de dichas excepciones para sustanciarla y resolverla, con el propósito de que con posterioridad continúe en el uso de la palabra el demandado y termine de oponer sus excepciones, ya que este proceder que tolera el fraccionamiento de la contestación a la demanda carece de fundamento legal, sin que puedan considerarse como apoyo los artículos 762 y 763 de dicha ley, que ordenan la tramitación incidental de tales excepciones, en virtud de que estos preceptos se refieren a la forma de sustanciar esas defensas, pero una vez que el demandado ha agotado su contestación.

Octava Época:

Contradicción de tesis 9/91.-Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 21 de septiembre de 1992.-Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretario: Marcos García José.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, página 68, Cuarta Sala, tesis 96; véase la ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo X, octubre de 1992, página 142.”⁶⁷

En suma, es obligatorio para la Junta permitir que la contestación de demanda se produzca en un solo acto no obstante que se hayan interpuesto cuestiones de previo y especial pronunciamiento dado que de lo contrario sería ilegal ya que ningún

⁶⁷Apéndice 2000; Octava Época; Instancia: Cuarta Sala; Tomo V, Trabajo; Tesis: 89; Página: 77; Genealogía: GACETA NÚMERO 58, TESIS 4a./J. 20/92, PÁGINA 21; APÉNDICE '95: TESIS 96 PÁGINA 68.

artículo lo prevé de esa manera. Por lo anterior, en virtud de que en la contestación de demanda es precisamente en donde la demandada tiene la oportunidad de oponer sus excepciones y defensas, deberá en primer lugar dar contestación a la demanda principal y en segundo lugar al incidente de falta de personalidad ofreciendo sus pruebas y, a falta de contestación de cualquiera de esas dos cargas procesales le será aplicable la figura de preclusión procesal con todos los efectos inherentes, como son que se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda y en cuanto a la acción incidental no podrá ofrecer pruebas ni alegar lo que a su interés convenga.

El segundo supuesto es que sea la demandada quien promueva incidente de falta de personalidad, quien deberá hacerlo en el siguiente momento procesal:

Una vez que la parte actora haya terminado de ratificar su demanda, se concederá el uso de la palabra a la demandada, quien procederá a dar contestación a la demanda Ad cautelam, ratificando su escrito de contestación de demanda, posteriormente interpondrá la excepción de falta de personalidad, exponiendo sus razonamientos pudiendo ofrecer las pruebas que tenga relativas al incidente de falta de personalidad solicitando a la Junta ordene abrir el incidente.

11.- La audiencia incidental.

Una vez que la Junta haya declarado abierta la audiencia incidental, la parte que lo propuso deberá comparecer como la parte actora incidentista, independientemente si es actora o demandada en el principal; y la otra parte deberá comparecer como la parte demandada incidentista; En primer lugar se le concede el uso de la palabra a la actora

incidentista, quien podrá modificar o ratificar su demanda incidental y deberá ofrecer las pruebas de su parte o ratificando las ya mencionadas al momento de solicitar su apertura; En segundo lugar, se le concede el uso de la palabra a la demandada incidentista, quién deberá contestar la demanda incidental, oponer sus excepciones, ofrecer pruebas y ratificar lo manifestado, procediendo a objetar todas y cada una de las pruebas ofrecidas por su contraria, ratificando lo manifestado; hecho lo anterior, se le concede nuevamente el uso de la palabra a la actora incidentista para que objete las pruebas ofrecidas por su contraria, manifestando lo que crea conveniente, ratificando de la misma manera lo manifestado; Concluido lo anterior, y, en caso de que las partes sólo hayan ofrecido aquellas pruebas que se desahogan por su propia y especial naturaleza, la Junta dictará el acuerdo donde se tenga por celebrada la audiencia incidental de falta de personalidad, por ofrecidas y admitidas las pruebas que se hayan ofrecido conforme a derecho, por hechas las manifestaciones debiendo resolver el incidente planteado, situación que en la practica no acontece pues se trata de letra muerta toda vez que una vez celebrada se reserva el derecho de resolver trayendo consigo que transcurran meses sin actividad procesal en perjuicio de las partes.

12.- Las pruebas en el incidente de falta de personalidad.

Las pruebas idóneas para que prospere el incidente de falta de personalidad son la Instrumental de Actuaciones, la Presuncional Legal y Humana y la Pericial en materia de Caligrafía y Grafoscopia.

a) La Instrumental de Actuaciones:

El artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo, establece que conforman esta prueba el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio. Así que, como es de suponerse los testimonios notariales y cartas poder en su caso obran en el

expediente relativo a la impugnación, las partes deben ofrecer muy en especial esos documentos, exponiendo sus argumentos de lo que pretenden probar relacionando dicha prueba con los hechos de su demanda o con su contestación

En esta prueba opera más eficazmente el principio de Adquisición Procesal, es decir que las pruebas rendidas por una de las partes aprovechan a las demás. Incluso es obligación de la Junta analizar de oficio lo relativo a la personalidad. así que deberá analizar los documentos con los que se pretenda acreditar la personalidad de oficio.

b) La presuncional Legal y Humana:

La presunción, dice el artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. Esta prueba deberá ofrecerse indicando en que consiste y que se pretende probar con ella.

c) La pericial Caligráfica y Grafoscópica:

La prueba pericial debe versar sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, de tal manera que esta prueba se ofrece cuando se impugna la autenticidad (falsedad) de la firma de quien otorgó o aceptó el poder.

La parte que propone el incidente de falta de personalidad debe ofrecer la prueba pericial en materia de caligrafía y grafoscopia, mencionando el nombre de su perito o en todo caso, solicitar a la Junta le nombre uno, solicitando también le notifique personalmente, o en su caso la oferente se compromete a presentarlo el día y hora que se señale para efectos de aceptación y protesta del cargo (se hace el día que se señala para la audiencia incidental); exhibiendo el cuestionario que deba contestar el perito sobre lo que se pretenda probar.

La parte contraria debe nombrar de la misma forma a su perito, debiendo formular el cuestionario respectivo.

La prueba pericial se desahogará el día y hora que se señale para la celebración de la audiencia incidental, en donde los peritos protestarán y aceptarán su cargo y fiel desempeño, rindiendo su dictamen en esa audiencia. En caso de que los dictámenes fueran contrarios, la Junta nombrará un perito tercero en discordia, señalando nueva fecha para la continuación de la audiencia incidental y por supuesto para el desahogo de la prueba pericial.

Cuando no queden pruebas pendientes por desahogar la Junta ordenará se turne el incidente a resolución.

13.- La resolución Interlocutoria.

La resolución interlocutoria o autos incidentales son aquellos según el artículo 837 fracción II de la Ley Federal del Trabajo resuelven dentro o fuera del juicio un incidente, aunque la Ley no menciona una forma establecida que deban revestir las resoluciones incidentales, salvo que deben ser firmadas por los integrantes de la Junta y por el Secretario, la Junta deberá ser congruente en su resolución con lo solicitado por las partes, haciendo la debida valoración de las pruebas ofrecidas por las mismas; pues al igual que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y contestación, ya que estos principios no pueden regir sólo para determinadas resoluciones, es decir los laudos, sino que todas las resoluciones llámese acuerdos, autos incidentales, laudos, sentencias colectivas, etc, deberán ser acordes con lo solicitado en una demanda o promoción.

La Junta dictará sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las 48 horas siguientes de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 838 de la Ley Federal del Trabajo, deduciendo que si el incidente de falta de personalidad se

encuentra regido por una norma especial como lo es el artículo 762 y 763 del ordenamiento legal mencionado, entonces se encuentra entre los que se deben resolver de plano por lo tanto, entendemos que su resolución se dictará una vez que haya concluido la audiencia incidental. En la práctica, lo más común argumentando exceso de trabajo la Junta se reserva el auto respectivo y posteriormente una vez resuelto se les notifique a las partes personalmente la resolución del incidente así como la fecha para la continuación de la audiencia en el principal.

Es de vital importancia resaltar que en las resoluciones incidentales también deberán estar firmadas por todos los integrantes de la Junta y por el Secretario por ser de aquéllas que contempla la fracción II del artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo y al tener presente que es obligatorio para los integrantes de la Junta y por el Secretario por ser un imperativo legal previsto en el artículo 839 de la Ley en comento y soportado en el contenido de la siguiente jurisprudencia:

"PERSONALIDAD. INCIDENTE DE FALTA DE. LA RESOLUCION QUE LA CONTENGA DEBE SER FIRMADA POR TODOS LOS INTEGRANTES DE LA JUNTA.- Interpretando relacionadamente los artículos 837, fracción II, y 839, ambos de la Ley Federal del Trabajo, se llega a la conclusión que, entre otras, son resoluciones de los tribunales laborales, las determinaciones que resuelvan dentro o fuera del juicio un incidente, las cuales deberán ser firmadas por los integrantes de las Juntas y por el secretario. Ahora bien, si la resolución emitida por la Junta responsable, con motivo del incidente de falta de personalidad hecho valer por el actor, no fue firmada por el representante obrero, es claro concluir que se violaron las disposiciones legales secundarias antes precisadas; sin que sea obstáculo para considerar lo anterior, lo dispuesto por el artículo 721 del referido ordenamiento jurídico, ya que si bien es cierto que tal precepto legal establece que cuando algún integrante de la Junta omitiese firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente, se entenderá que está conforme con ellas, no menos lo es que en el caso, aún cuando la resolución recaída en el incidente de falta de personalidad en comento, se contiene en el acta levantada con motivo de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, no se está en la hipótesis del precepto legal referido, puesto que se trata de una resolución incidental, y no sólo de la citada audiencia, motivo por el cual, por imperativo legal, en términos de lo antes anotado, debe ser firmada por todos los integrantes de la Junta responsable.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.
Amparo directo 42/93.- Gerónimo Prieto Ortiz.- 31 de marzo de 1993.- Unanimidad de votos.-
Ponente: Victor Manuel Campuzano Medina.- Secretario: David Fernando Rodríguez Pattén.

Amparo directo 191/93.- Rodolfo Portillo Ortega.- 24 de junio de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Víctor Manuel Campuzano Medina.- Secretaria: Eva Elena Martínez de la Vega.

Amparo directo 233/93.- Emilio Vázquez Jiménez y coagraviados.- 12 de agosto de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Víctor Manuel Campuzano Medina.- Secretaria: Eva Elena Martínez de la Vega.

Amparo directo 272 /93.- Raúl Ojeda Arroyo.- 28 de octubre de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Víctor Manuel Campuzano Medina.- Secretario: David Fernando Rodríguez Pattén.

Amparo directo 522/93.- Aristides Hernández Aguirre.- 24 de febrero de 1994.- Unanimidad de votos.- Ponente: Víctor Manuel Campuzano Medina.- Secretaria: María de Lourdes Villagómez Guillón.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 76, abril de 1994, p. 67."⁶⁸

De tal manera que al faltar alguna firma de los integrantes de la Junta o del Secretario en las resoluciones interlocutorias nos encontramos ante una clara violación procesal materia del juicio de amparo indirecto.

Y para concluir, solo podemos agregar que en contra de la resolución que resuelve el incidente de personalidad en la actualidad es procedente interponer el Juicio de amparo indirecto con dos únicas excepciones a la regla general y estas son:

- a) cuando la autoridad laboral dicte resolución en la que desestime la personalidad de quien comparece como representante del actor, lo cual pone fin al juicio sin decidirlo en lo principal; (Tesis de jurisprudencia 7/99. Aprobada por la Segunda Sala de la SCJN) y,
- b) en el caso de que haga pronunciamiento específico sobre la personalidad -de cualquiera de las partes- en el laudo, el cual es definitivo, hipótesis en las que, conforme a los artículos 107, fracción III, inciso a), de la Constitución Federal, 44, 46, tercer párrafo, y 158 de la Ley de Amparo, procede el amparo directo.

14.- Comentarios a algunas tesis jurisprudenciales sobre el incidente de falta de personalidad.

Consideramos que de una forma acertada nuestros más altos Tribunales han tenido a bien emitir criterios que rigen los requisitos de validez y formales que debe revestir el acto jurídico del mandato en materia laboral, en razón de que como anteriormente lo mencionamos cuando a éste le falta o está viciado algún requisito esencial de validez trae consecuentemente el desconocimiento de la personalidad de quien actúa a nombre de una persona moral con graves perjuicios económicos, por ende, si bien el espíritu de la Ley Federal del Trabajo es que en el proceso laboral sea uno de los más sencillos es decir, carentes de formulismos para establecer un equilibrio procesal entre patrón y trabajador, también lo es que el equilibrio radica en facilitar a la clase más desprotegida la forma de comparecer más no que al patrón se le facilite ésta, atendiendo a que cuenta con los medios económicos suficientes para delegar una adecuada representación, por tal situación y ante ese vacío legislativo el Poder Judicial Federal a través de la Jurisprudencia arribó a la conclusión de que éstos deberían contener los requisitos de validez que señala el artículo 10 de la Ley General de sociedades Mercantiles como lo es hacer constar en el instrumento correspondiente, mediante una relación, inserción o el agregado al apéndice de las certificaciones, en lo conducente, de los documentos que al efecto se le exhiban, la denominación o razón social de la sociedad, su domicilio, duración, importe del capital social y objeto de la misma, así como las facultades que conforme a sus estatutos le correspondan al órgano que acordó el otorgamiento del poder y, en su caso, la designación de los miembros del órgano de administración, dando con ello mayor certeza jurídica al acto del mandato aun cuando para su mayor perfeccionamiento es indispensable la transcripción de las facultades que poseen quien delega; y a saber la Jurisprudencia prescribe:

“ PERSONALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. REQUISITOS QUE DEBE SATISFACER EL TESTIMONIO NOTARIAL RESPECTIVO, TRATÁNDOSE DE SOCIEDADES MERCANTILES. En términos de lo establecido en el artículo 692 de

⁶⁸ Gaceta Laboral Número 51 marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto 1994. Editada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Pág. 188.

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 esta 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 en 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 27/2000. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y de Trabajo del Cuarto Circuito y el Tercer Tribunal 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.”⁶⁹

No obstante lo anterior, los Tribunales fueron más allá en la interpretación de esta Jurisprudencia exigiendo en un nuevo criterio que no solo se cumpliera con los requisitos de validez que señala el artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, sino que además se cumplieran con el requisito de validez en cuanto a su forma que establezca la Ley del Notariado de cada entidad donde se expidiera cada testimonio, aunado a que también es obligatorio para el Juzgador analizar si dicho instrumento reúne esos requisitos de validez previo al análisis de la personalidad, Jurisprudencia que actualmente se encuentra superada pero su contenido y rubro preveía:

“ PERSONALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. DEBE EXAMINARSE, COMO REQUISITO PREVIO A SU ANÁLISIS, SI EL INSTRUMENTO NOTARIAL QUE SE EXHIBE, EN TRATÁNDOSE DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE UNA SOCIEDAD MERCANTIL, REÚNE LOS REQUISITOS QUE EXIGE LA LEY PARA SU VALIDEZ.- De una correcta interpretación del criterio jurisprudencial emitido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que resolvió la contradicción de tesis 27/2000, publicada en la página 112, Tomo XII, septiembre de 2000, Novena

⁶⁹ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época; Segunda Sala; Tomo: XII, Septiembre de 2000; Tesis: 2a./J. 85/2000; Página: 112.

Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, de rubro: "PERSONALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. REQUISITOS QUE DEBE SATISFACER EL TESTIMONIO NOTARIAL RESPECTIVO, TRATÁNDOSE DE SOCIEDADES MERCANTILES.", se llega al conocimiento de que como requisito previo al análisis de la representación legal de una sociedad mercantil, acorde a lo establecido en los artículos 692 de la ley federal obrera y 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, es necesario analizar, primeramente, que el instrumento notarial que se presenta reúne, para su validez, los requisitos que exige la ley del notariado de la entidad federativa en que se expide. Esto es, se deberá verificar que se reúnen los requisitos contenidos en el artículo 692 de la citada Ley Federal del Trabajo, que establece que cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial, documento este que sólo puede ser aquel que cumpla con los requisitos que señale la ley del notariado aplicable, así como el artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, para que así el juzgador esté en aptitud de determinar la validez del instrumento público que se le presenta a fin de acreditar la representación de la persona moral, en el caso de sociedades mercantiles, acorde a las normas legales y criterio jurisprudencial de mérito.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Novena Época:

Amparo en revisión 299/2001.-Guadalupe Orozco Ávalos.-23 de agosto de 2001.-Unanimidad de votos.-Ponente: Maximiliano Toral Pérez.-Secretaria: Martha Alicia López Hernández.

Amparo en revisión 317/2001.-Pantaleón Ávila Calderón.-23 de agosto de 2001.-Unanimidad de votos.-Ponente: Maximiliano Toral Pérez.-Secretaria: Martha Alicia López Hernández.

Amparo en revisión 513/2001.-Jesús Gerardo Acosta Martínez.-6 de diciembre de 2001.-Unanimidad de votos.-Ponente: Xóchitl Guido Guzmán.-Secretaria: Alma Urióstegui Morales.

Amparo en revisión 74/2002.-Rafael Rodríguez Flores.-28 de febrero de 2002.-Unanimidad de votos.-Ponente: Maximiliano Toral Pérez.-Secretaria: Isabel Rosales Garduño.

Amparo en revisión 125/2002.-Pedro Geraldo Urbán Casas.-25 de abril de 2002.-Unanimidad de votos.-Ponente: Maximiliano Toral Pérez.-Secretaria: Isabel Rosales Garduño.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XV, mayo de 2002, página 1091, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis XXI.4o. J/2; véase la ejecutoria en la página 1092 de dicho tomo.”⁷⁰

Sin embargo, en la actualidad la Jurisprudencia que prevalece sobre ésta última desestima que la Junta tenga como requisito previo al estudio de la personalidad analizar que el instrumento notarial exhibido cuenta con el requisito de validez en su forma que señala la Ley del Notariado de cada entidad, la cual consideramos acertada en razón de que precisamente eso sería materia del incidente de personalidad, y el contenido de la misma a la letra establece:

⁷⁰ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Apéndice (actualización 2002); Tomo: Tomo V; Tesis: 43; Página: 73. Genealogía: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XV, mayo de 2002, página 1091, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis XXI.4o. J/2.

“ PERSONALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL TRATÁNDOSE DE PERSONAS MORALES. ANÁLISIS QUE DEBE EFECTUARSE EN RELACIÓN CON EL TESTIMONIO NOTARIAL CON QUE SE PRETENDE ACREDITAR (INTERRUPCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA PUBLICADA BAJO EL RUBRO: "PERSONALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. DEBE EXAMINARSE, COMO REQUISITO PREVIO A SU ANÁLISIS, SI EL INSTRUMENTO NOTARIAL QUE SE EXHIBE, EN TRATÁNDOSE DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE UNA SOCIEDAD MERCANTIL, REÚNE LOS REQUISITOS QUE EXIGE LA LEY PARA SU VALIDEZ."). Una nueva reflexión sobre el tema relativo a los requisitos que debe satisfacer el testimonio notarial, tratándose de sociedades mercantiles, para acreditar la personalidad en el procedimiento laboral, conduce a este Tribunal Colegiado a apartarse del criterio sustentado en la tesis de jurisprudencia número XXI.4o. J/2, de rubro: **"PERSONALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. DEBE EXAMINARSE, COMO REQUISITO PREVIO A SU ANÁLISIS, SI EL INSTRUMENTO NOTARIAL QUE SE EXHIBE, EN TRATÁNDOSE DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE UNA SOCIEDAD MERCANTIL, REÚNE LOS REQUISITOS QUE EXIGE LA LEY PARA SU VALIDEZ."**, publicada en la página 1091 del Tomo XV, de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, correspondiente al mes de mayo de 2002, en la que se señala como requisito previo al análisis de la representación legal de una sociedad mercantil, si el instrumento notarial que se presenta reúne para su validez los requisitos que exige la ley del notariado de la entidad federativa en que se expide; para establecer que ante el vacío legislativo que presenta el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, sobre los requisitos que debe cumplir ese testimonio, deberá acudir a lo dispuesto en la Ley General de Sociedades Mercantiles, en específico a su artículo 10, conforme al cual será necesario que en 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 éste 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; por lo que no hay razón legal para exigir al tribunal laboral el análisis de un requisito de validez previo relacionado con la forma del testimonio notarial, que no exige ni el texto literal del artículo 692 de la ley de la materia, ni la jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que lo interpreta, lo cual no impide se analicen los requisitos de forma exigidos por la ley del notariado de la entidad, si se advierte de oficio la falta de alguno de ellos o existe impugnación expresa de parte interesada, una vez analizados los elementos esenciales o de existencia del acto a que se refiere el artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles antes citada.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO

Amparo en revisión 107/2003. 10 de abril de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Guzmán López. Secretaria: María Guadalupe Gutiérrez Pessina.

Amparo en revisión 177/2003. 15 de mayo de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Guzmán López. Secretario: Abel Aureliano Narváez Solís.

Amparo en revisión 200/2003. 5 de junio de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Guzmán López. Secretaria: María Guadalupe Gutiérrez Pessina.

Amparo en revisión 215/2003. 5 de junio de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Jesús Rafael Aragón. Secretaria: Martha Alicia López Hernández.

Amparo en revisión 253/2003. 26 de junio de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Jesús Rafael Aragón. Secretario: José Salvador Cervantes Olvera.

Nota: Esta tesis interrumpe el criterio sustentado en la jurisprudencia XXI.4o. J/2, del propio tribunal, de rubro: "PERSONALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. DEBE EXAMINARSE, COMO REQUISITO PREVIO A SU ANÁLISIS, SI EL INSTRUMENTO NOTARIAL QUE SE EXHIBE, EN TRATÁNDOSE DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE UNA SOCIEDAD MERCANTIL, REÚNE LOS REQUISITOS QUE EXIGE LA LEY PARA SU VALIDEZ, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, mayo de 2002, página 1091." ⁷¹

Del contenido de las anteriores Jurisprudencias concluimos que Junta de Conciliación y Arbitraje solamente podrá validamente en el estudio de la personalidad analizar que en el instrumento notarial para representar a personas morales se hayan cumplido con los requisitos de validez que señala el artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles pero de ninguna manera que el instrumento notarial se someta a un análisis previo al estudio de la personalidad para cerciorarse de que se hayan cumplido con los requisitos de validez en cuanto a la forma que prevé la Ley del Notariado respectiva, toda vez que a quien le corresponde interponer la excepción de personalidad es a la parte contraria, ello sin que exima a la Junta de analizar de oficio la personalidad.

Por otro lado, hasta 1996 los Tribunales Colegiados en aras de aplicar cabalmente los principios de economía, concentración y celeridad en el proceso laboral, habían sostenido el criterio jurisprudencial de que la resolución que resolvía un incidente de personalidad sólo fuera impugnable mediante el amparo directo, es decir, cuando se impugnaba el laudo que resolvía la controversia planteada en el principal, lo que resultaba contraproducente para la parte que había obtenido laudo favorable en razón de que, si resultaba procedente conceder el amparo y protección de la justicia a la quejosa en virtud de haberle desconocido la personalidad la autoridad responsable, por

⁷¹ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Tomo: XVIII, Agosto de 2003; Tesis: XXI.4o. J/3; Página: 1609

tratarse de un presupuesto procesal se ordenaba reponer el procedimiento, bajo esa tesitura, al observarse los contratiempos ocasionados con la aplicación de esa Jurisprudencia ya que retardaba más el procedimiento lejos de acelerarlo y bajo este razonamiento se interrumpe ese criterio con la tesis P. CXXXIV/96, publicada en las páginas 137 a 139, del Tomo IV, noviembre de 1996, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, que se intitula "PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN QUE DIRIME ESTA CUESTIÓN, PREVIAMENTE AL FONDO, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO (INTERRUPCIÓN PARCIAL DE LA JURISPRUDENCIA PUBLICADA BAJO EL RUBRO 'PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN QUE DESECHA LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE PERSONALIDAD SIN ULTERIOR RECURSO, ES IMPROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO, DEBIENDO RECLAMARSE EN AMPARO DIRECTO CUANDO SE IMPUGNA LA SENTENCIA DEFINITIVA.').", de tal manera se suscitó la contradicción de tesis Jurisprudencial 49/98, por lo cual, el criterio actual es el contenido en la Tesis de jurisprudencia 7/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del quince de enero de mil novecientos noventa y nueve, cuyo rubro y contenido es:

“ PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL. POR REGLA GENERAL DEBE RECLAMARSE EN AMPARO INDIRECTO, EXCEPTO CUANDO LA JUNTA, DENTRO DEL JUICIO, DESCONOZCA O RECHACE LA DE QUIEN COMPARECE POR EL ACTOR, O CUANDO, EN EL LAUDO, HAGA PRONUNCIAMIENTO ESPECÍFICO SOBRE LA CUESTIÓN, CASOS EN LOS CUALES PROCEDE EL AMPARO DIRECTO.- La regla general es que procede el amparo indirecto en contra de las resoluciones que, previamente al fondo, dirimen una cuestión de personalidad en el juicio ordinario laboral. De la misma ejecutoria aparece que esa regla tiene dos excepciones, a saber: a) cuando la autoridad laboral dicte resolución en la que desestime la personalidad de quien comparece como representante del actor, lo cual pone fin al juicio sin decidirlo en lo principal; y, b) en el caso de que haga pronunciamiento específico sobre la personalidad -de cualquiera de las partes- en el laudo, el cual es definitivo, hipótesis en las que, conforme a los artículos 107, fracción III, inciso a), de la Constitución Federal, 44, 46, tercer párrafo, y 158 de la Ley de Amparo, procede el amparo directo. “

Con la aplicación de éste criterio jurisprudencial se evitan actuaciones innecesarias y el desgaste de las partes que implicaba la reposición del procedimiento, por otro lado, la otra gran ventaja es que una vez resuelto el incidente de personalidad y habiendo quedado firme, no hay manera de impugnar esta cuestión cuando se emite el laudo, salvo que en éste se haga algún pronunciamiento sobre la personalidad como lo indica la jurisprudencia transcrita, por lo tanto, no se desplegaría un juicio innecesario hasta su última consecuencia, así lo establece también la Jurisprudencia que a la letra dice:

“ DESISTIMIENTO TÁCITO DE LA ACCIÓN LABORAL. LA INTERLOCUTORIA QUE DECLARA INFUNDADO EL INCIDENTE PREVISTO EN EL ARTÍCULO 773 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES IMPUGNABLE EN AMPARO INDIRECTO.- Siguiendo los razonamientos del Tribunal Pleno contenidos en la tesis de rubro "PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN QUE DIRIME ESTA CUESTIÓN, PREVIAMENTE AL FONDO, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO (INTERRUPCIÓN PARCIAL DE LA JURISPRUDENCIA PUBLICADA BAJO EL RUBRO 'PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN QUE DESECHA LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE PERSONALIDAD SIN ULTERIOR RECURSO, ES IMPROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO, DEBIENDO RECLAMARSE EN AMPARO DIRECTO CUANDO SE IMPUGNA LA SENTENCIA DEFINITIVA.').", esta Segunda Sala advierte la analogía existente entre el incidente de desistimiento tácito de la acción a que se refiere el artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo y el incidente de falta de personalidad en el actor. Dicha analogía se presenta porque, en ambos casos, de resultar fundados los incidentes, su efecto será dar por terminado el juicio al quedar devastados los elementos integrantes de la acción; además, en ambos supuestos, en caso de que prosperara la acción incidental, ello provocaría que no se desplegara un juicio innecesario hasta su última consecuencia que es la sentencia definitiva, en ese orden de ideas y partiendo de la base que donde opera la misma razón debe aplicarse la misma disposición, en la especie, como caso de excepción, debe concluirse que la interlocutoria que declara infundado el incidente de desistimiento tácito de la acción genera una ejecución irreparable para efectos de la fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo, y por tales razones, en su contra procede el amparo indirecto.

Contradicción de tesis 106/98. Entre las sustentadas por el entonces Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, ahora Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito. 23 de abril de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretario: Emmanuel G. Rosales Guerrero.

Tesis de jurisprudencia 41/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del siete de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

Nota: La tesis a que se hace mención aparece publicada con el número P. CXXXIV/96, en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IV, noviembre de

En suma, atendiendo a los criterios jurisprudenciales sustentados vía contradicción de tesis, el amparo directo en materia de personalidad solo será procedente cuando en el laudo la junta se pronuncie sobre esa cuestión en específico; Ahora bien cuando se impugna la personalidad en etapa de ejecución de sentencia la Corte ha definido que la resolución solo puede ser reclamada hasta que se promueva el amparo en contra de la última resolución emitida en esta etapa, Jurisprudencia que a la letra dice:

“ INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD TRAMITADO EN LA ETAPA DE EJECUCIÓN DE SENTENCIA. LA RESOLUCIÓN DICTADA EN ÉL DEBE IMPUGNARSE A TRAVÉS DEL AMPARO PROMOVIDO CONTRA LA ÚLTIMA RESOLUCIÓN EMITIDA EN ESA ETAPA.- La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que, por regla general, un acto dictado en ejecución de sentencia sólo puede reclamarse a través del amparo indirecto promovido contra el último acto emitido en esa etapa, el cual es el que declara cumplida la sentencia o la imposibilidad para cumplirla. Asimismo, ha establecido que existen casos de excepción a la regla mencionada, en los cuales se ha admitido la procedencia del amparo indirecto contra actos dictados en ejecución de sentencia, cuando éstos gozan de autonomía propia por no tener como finalidad directa e inmediata ejecutar la sentencia dictada en el juicio natural. Ahora bien, la sentencia que resuelve un incidente de falta de personalidad promovido en la etapa de ejecución de sentencia no se encuentra dentro de los casos de excepción precisados, pues si se ha determinado que no procede el amparo contra los actos que tienen como finalidad directa e inmediata ejecutar la sentencia dictada en el juicio natural, sino hasta que se dicta la última resolución del procedimiento de ejecución, entonces, interpretando a contrario sensu ese criterio, la referida resolución es de la misma naturaleza jurídica de aquéllos, ya que la finalidad del incidente aludido es impedir la ejecución de la sentencia cuestionando la personería del ejecutante. Por ello, la resolución dictada en un incidente de falta de personalidad promovido en la etapa de ejecución de sentencia, debe reclamarse a través del amparo que se promueva contra la última resolución emitida en esa etapa.

Contradicción de tesis 159/2004-PS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo del Décimo Noveno Circuito y Primero del Décimo Sexto Circuito. 1o. de diciembre de 2004. Cinco votos. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretario: Fernando A. Casasola Mendoza.

Tesis de jurisprudencia 23/2005. Aprobada por la Primera Sala de este alto Tribunal, en sesión

⁷² Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: IX, Mayo de 1999. Tesis: 2a./J.41/99. Página: 468

de fecha dos de marzo de dos mil cinco.⁷³

Del contenido de la Jurisprudencia antes transcrita se infiere que el amparo directo en materia de personalidad sólo por excepción será procedente, es decir, cuando la Junta haga algún pronunciamiento en el laudo o cuando la autoridad laboral dicte resolución en la que desestime la personalidad de quien comparece como representante del actor, lo cual pone fin al juicio sin decidirlo en lo principal y en todos los demás supuestos será impugnabile a través del amparo indirecto.

⁷³ Novena Época. Instancia. Primera Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXI, Mayo de 2005. Tesis: 1a./J. 23/2005. Página 231.

CAPITULO IV.- EL INCIDENTE DE LIQUIDACION EN MATERIA LABORAL.

1.- El laudo y el significado de la determinación del salario que sirve de base a la condena a que se refiere el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo.

El laudo es el documento en el cual la autoridad laboral pone fin al conflicto planteado por las partes decidiendo sobre el fondo del litigio, este laudo además de reunir los requisitos de forma que dispone el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, los requisitos de redacción, deberá ser dictado conforme a los requisitos de fondo que establece el artículo 842 de la Ley que establece:

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás prestaciones deducidas en el juicio oportunamente.

Para dar cumplimiento a éste precepto legal, en el contenido del laudo deberán quedar precisados los puntos petitorios de la parte actora y las excepciones opuestas por la parte demandada, ello a efecto de que quede muy clara la fijación de la litis y la Junta resuelva punto por punto, de lo contrario, es evidente que se actualizaría el supuesto contenido en la jurisprudencia que a continuación transcribimos:

"LAUDO INCONGRUENTE. PRESTACIONES NO RECLAMADAS.- Si se condena a la empresa al pago de prestaciones que no fueron reclamadas y por consiguiente no formaron parte del litigio, es evidente que el laudo impugnado resulta incongruente con las cuestiones planteadas, y por consiguiente violatorio de garantías individuales.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 12681/92.- Petróleos Mexicanos.- 28 de enero de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Roberto Gómez Argüello.- Secretario: Jaime Allier Campuzano.

Amparo directo 5991/93.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 27 de agosto de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Roberto Gómez Argüello.- Secretario: Jaime Allier Campuzano.

Amparo directo 811/94.- Alejandro Eissa Velasco.- 24 de febrero de 1994.- Unanimidad de votos.- Ponente: Roberto Gómez Argüello.- Secretario: Francisco O. Escudero Contreras.

Amparo directo 4951/96.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 6 de junio de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Amparo directo 6561/96.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 4 de julio de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, Tomo IV, agosto de 1996, p. 473." ⁷⁴

Por ello reiteramos que es bien importante que las partes especifiquen de manera muy clara sus pretensiones y excepciones para que de la misma manera se fije la litis y de como resultado un laudo claro, preciso y congruente, de lo contrario las partes tendrán todos los elementos para impugnar ese laudo dictado en contravención a lo dispuesto por el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, en tal virtud, si dentro de las pretensiones de la actora existen prestaciones económicas es obligatorio para la Junta de Conciliación y Arbitraje previa valoración de la pruebas aportadas por las partes resolver señalando el salario que quedó acreditado en la secuela procesal para que en base a éste se cuantifique el importe de las prestaciones reclamadas y probadas, y como ya lo advertimos, en caso de exceso o defecto al resolver sobre estas prestaciones, el laudo será violatorio de las garantías individuales por ser incongruente con la litis planteada y por ende, ese laudo es susceptible de impugnación vía amparo directo.

Corroboran lo anterior, el contenido del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podría ordenarse que se abra incidente de liquidación.

⁷⁴ Gaceta Laboral Número 57. septiembre-diciembre de 1996, enero de 1997. Editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Págs 125 y 126.

Pues de la interpretación de este artículo se infiere que no es potestativo de la Junta que a la hora de dictar su laudo si las prestaciones fueron económicas, mencione sobre qué salario se está condenando o sobre qué monto deberá calcularse una prestación y en su caso, hacer la cuantificación de las prestaciones generadas hasta la fecha del laudo para que la parte que obtuvo resolución favorable solamente las actualice a la fecha en que solicite su ejecución, en caso contrario, y, como lo menciona la jurisprudencia arriba anotada, es violatorio de las garantías individuales condenar a la demandada a prestaciones que no fueron reclamadas y por consiguiente probadas en juicio, también lo es que, aún cuando hayan sido reclamadas prestaciones en dinero o en especie y se aportaron los medios de prueba para acreditarlo, la Junta en el laudo respectivo no haya especificado qué lapso de tiempo comprendería la condena, o que tampoco se hayan sentado las bases de las mismas, y no fijar la base salarial aun teniendo los elementos para ello.

En suma, del contenido de los artículos señalados se desprende que la Junta de Conciliación y Arbitraje a la hora de resolver, no puede conceder a las partes más allá de lo solicitado y planteado en la litis y de lo que se haya probado en el juicio; siendo requisito esencial para que haya una condena líquida que los trabajadores en su momento procesal oportuno mencionen el salario que dicen haber percibido, así como todas las prestaciones que lo integraban ya que de lo contrario su demanda sería oscura, por su parte el patrón, aceptar o acreditar un salario diferente, ya que como es plenamente conocido, tiene la carga de probarlo con los diversos elementos probatorios para que de su estudio y análisis se deduzca el importe del mismo. De donde como lo establece el artículo antes señalado sólo por excepción se ordenará abrir un incidente de liquidación, y así lo ha establecido el Poder Judicial Federal desde el contenido de la siguiente Tesis Jurisprudencial:

“ INCIDENTE DE LIQUIDACION, APERTURA PERMITIDA DEL. Una recta interpretación del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, autoriza a concluir que siempre que exista determinada una base salarial, conforme a la cual sea factible la cuantificación de una prestación económica reclamada, es obligatorio para la autoridad

del trabajo establecerla, siendo permisible la apertura del incidente de liquidación por diferencias en el monto de tal prestación no definidas en el juicio laboral respectivo.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 377/88. Concepción Abundía Pelayo Esquivel. 23 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Leonardo A. López Taboada.

Amparo directo 228/89. Pedro Miranda Luna. 21 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Leonardo A. López Taboada.

Amparo directo 435/89. José María Aréchiga Pérez. 23 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime C. Ramos Carreón. Secretario: Jorge Castillo Tapia.

Amparo directo 487/89. Instituto Mexicano del Seguro Social. 25 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: M. César Magallón Trujillo.

Amparo directo 470/89. José Cruz Villalobos. 8 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Leonardo A. López Taboada.⁷⁵

De esta manera entendemos que la determinación del salario que servirá de base a la condena a que se refiere el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, es aquél que de las pruebas ofrecidas por las partes se desprenda o en su caso el que señaló el trabajador en su demanda, si no lo acreditó en juicio la parte patronal, así como las prestaciones que integren el mismo, la periodicidad con que se recibían tales prestaciones, la cantidad en dinero o especie, debiendo la Junta fijar claramente en el laudo cuáles lo integrarán, así como de qué fecha a qué fecha se calcula el salario devengado, y la cantidad exacta de cada una de las prestaciones que se hayan obtenido, o la proporción de esas prestaciones, el lapso de tiempo que deberán comprender esas prestaciones, horas extras etc., por lo que por ningún motivo esta facultada la Junta a ordenar la apertura de dicho incidente si cuenta con todos los elementos para que en el laudo establezca una condena líquida

⁷⁵ Octava Época. Instancia: Cuarto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: IV, Segunda Parte-2. Julio a Diciembre de 1989. Tesis: I. 4o. T. J/4. Página: 625

puesto que así lo ha dejado en claro la Jurisprudencia del Poder Federal en el criterio jurisprudencia de que solo por excepción podrá ordenarse su apertura.

2.- La procedencia del incidente de liquidación.

El fundamento legal para la procedencia del incidente de liquidación lo encontramos en el mismo artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación, se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

De lo que se desprende que el incidente de liquidación procede únicamente por excepción cuando se encuentre ordenado en el laudo, y para que ello suceda sin que implique violación a las garantías constitucionales es indispensable que la Junta no haya contado con los elementos suficientes para determinar una condena líquida, por lo que, a efecto de que se cuantifique, como excepción a la regla ordena se abra incidente de liquidación, en caso contrario si conculcaría las garantías de la parte que obtuvo en el laudo al demorar la Junta la ejecución de éste, atingente al criterio contenido en la siguiente ejecutoria:

"INCIDENTE DE LIQUIDACION. CUANDO SU APERTURA ES VIOLATORIA DE GARANTIAS.- Si la autoridad de instancia cuenta con elementos suficientes para determinar el pago de la cantidad líquida, no tiene porqué ordenar la apertura del incidente de liquidación; al no estimarlo así, implica violación de lo que prevé el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.
PRECEDENTES:

Amparo directo 2271/91.- Sergio Mendoza Ojeda.- 11 de abril de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Roberto Gómez Argüello.- Secretario: Ángel Salazar Torres."⁷⁶

Y lo corrobora la Jurisprudencia que al respecto dice:

"INCIDENTE DE LIQUIDACION. INDEBIDA ORDEN DE APERTURA DEL, SI SE CUENTA CON LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA ESTABLECER UNA OBLIGACION EN EFECTIVO.- Es incorrecto se ordene la tramitación del incidente de liquidación, apoyándose en la excepción contenida en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, si dentro del expediente anexo al juicio se tienen los requisitos que son menester para condenar en dinero específico, tales como que la Junta haya fijado la base a considerar, así como cuáles son los salarios devengados, desde cuando corren los dejados de percibir y, en su caso, lo que abarcan las horas extras, sentencia misma que debe comprender hasta el pronunciamiento del laudo, por lo que únicamente procederá el incidente en lo que devenga y en lo referente a las mejoras a tomar en cuenta.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3025/ 96.- Antonio Vizueth Martínez.- 16 de mayo de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela.- Secretario: Erubiel Arenas González.

Amparo directo 3785/96.- Florentino Andrade Rodríguez y otros.- 16 de mayo de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela.- Secretaria: María Isabel Haruno Takata Gutiérrez.

Amparo directo 2995/96.- Magdaleno Pérez Ruiz y otros.- 21 de mayo de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Rafael Barredo Pereira.- Secretaria: Elsa María Cárdenas Brindis.

Amparo directo 4045/96.- Gonzalo García Torres y otros.- 21 de mayo de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Rafael Barredo Pereira.- Secretario: Martín Borrego Dorantes.

Amparo directo 4135/96.- Alfonso Ramos Chávez y otros.- 22 de mayo de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Constantino Martínez Espinoza.- Secretaria: Yolanda Velázquez Rebollo."⁷⁷

Tanto la tesis aislada y la jurisprudencia antes transcrita contemplan el supuesto en que la Junta de Conciliación y Arbitraje sí tuvo los elementos para fijar una sanción líquida en el laudo y no lo hizo, por lo tanto, a su libre albedrío ordenó se abriera el incidente de liquidación, siendo que si hubiese fijado la condena líquida con los elementos que tenía, en vía de ejecución de laudo sólo se actualizarían las cantidades condenadas para

⁷⁶ Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo VIII Diciembre. Pág. 231.

⁷⁷ Gaceta Laboral Número 57. Op. cit. pág. 121.

que el Presidente de la Junta en su momento procesal oportuno ordenara la ejecución sobre esa cantidad, concluyéndose que ese laudo no solo viola el contenido del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, sino que también y primordialmente el contenido del artículo 842 del mismo ordenamiento, ya que no está siendo congruente con la demanda, contestación y demás prestaciones deducidas en el juicio, por lo que dicho laudo no sólo es violatorio de las garantías individuales sino que además carece de legalidad al violar disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, a nuestro juicio, para que proceda la excepción de abrir un incidente de liquidación deben reunirse los siguientes supuestos:

a) Que esté ordenado en el laudo;

Es decir, la forma legal y normal es que la autoridad del Trabajo señale en los considerandos y en los resolutivos del laudo el monto de la condena en cantidad líquida, esto es, el monto de las prestaciones y el plazo que comprenderá los salarios caídos, salvo lo que se siga generando hasta que se ejecute el laudo. Por ello, normalmente no es necesario la apertura del incidente de liquidación. Ello en virtud de que el incidente es un obstáculo a la pronta ejecución del laudo y se incumple con el principio de celeridad procesal, por lo tanto, para efectos de evitar que las partes promuevan un incidente de liquidación solo por pretender retardar el procedimiento y que la autoridad incurra en violaciones procesales o a las garantías individuales, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá desde el laudo justificar legalmente la causa de excepción para que pueda ordenar abrir ese incidente porque no haya contado con los elementos para establecer una condena líquida, no obstante lo anterior, desde nuestro punto de vista, la orden de apertura de ese incidente no sólo deberá interpretarse del texto del documento, sino que, deberá encontrarse expresamente ordenado en los considerandos y resolutivos del laudo, esto con la finalidad de que si las partes

consideran ilegal esa orden de apertura del incidente de liquidación desde ese momento puedan impugnarlo y no esperar hasta que sea promovido por alguna de ellas.

b) Que el laudo no contenga cantidades líquidas para establecer la condena;

Lo que también es un supuesto anormal, ya que al ser el salario uno de los elementos esenciales en un juicio sobre todo en los que son originados por despido injustificado o en aquéllos en que se solicitan diferencias de salarios o pagos en numerarios éste quedaría plenamente justificado cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje no haya contado con esos elementos, entonces ordenará abrir incidente de liquidación, situación que ha sido definida por la propia jurisprudencia del Poder Judicial Federal con la siguiente tesis jurisprudencial:

“ INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN APERTURA DEL.- Si no existe cantidad líquida para establecer la condena, resulta correcto que la Junta en el laudo ordene abrir incidente de liquidación.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3261/92. Instituto Mexicano del Seguro Social. 26 de marzo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Ángel Salazar Torres.

Amparo directo 2063/93. Instituto Mexicano del Seguro Social. 6 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín. Amparo directo 201/95.

Instituto Mexicano del Seguro Social. 26 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Pedrero Rodríguez. Secretario: Francisco O. Escudero Contreras.

Amparo directo 2181/95. Instituto Mexicano del Seguro Social. 9 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretaria: María del Carmen Gómez Vega.

Amparo directo 1591/95. Instituto Mexicano del Seguro Social. 16 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Pedrero Rodríguez. Secretario: Francisco O. Escudero Contreras.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, parte II, Agosto de 1995, tesis I.1o.T J/6, página 359.”⁷⁸

A contrario sensu, para el caso de que la Junta de conciliación y Arbitraje si haya contado con los elementos para establecer en el Laudo una condena líquida y de todas formas ordenó la apertura del incidente de liquidación, entonces estaríamos en presencia de un laudo dictado en contravención de lo dispuesto por el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo y por tanto haciendo nugatorios principios fundamentales del proceso como es el de congruencia, celeridad y economía procesal siendo susceptible de impugnación pues resulta innecesaria esa orden de apertura y así lo prevé la Ejecutoria cuyo rubro y contenido es:

“ INCIDENTE DE LIQUIDACION, OBJETO DEL. El objeto del incidente de liquidación es cuantificar la condena impuesta por la Junta laboral en el laudo dictado, por lo que si en éste se fijó el salario base de la misma y se dan las restantes condiciones para determinar una condena líquida, resulta innecesario que se ordene abrir a trámite dicho incidente, pues esto sólo retardaría en forma injustificada la ejecución del laudo; lo anterior con apoyo en el artículo 844 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 682/96. Santiago Huerta Castillo. 26 de noviembre 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Terrazas Salgado. Secretario: Sergio Arturo López Servín. Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, tesis 238, pág.156.”⁷⁹

En suma, para que la Junta de Conciliación y Arbitraje pueda legalmente ordenar la apertura del Incidente de Liquidación deberá quedar plenamente acreditado que no tuvo los elementos para determinar una condena líquida, en caso contrario, el laudo que emita esa autoridad será impugnabile vía amparo directo.

⁷⁸ <http://www.scjn.gob.mx/ius/tesis2.asp?Nsala=7&Nepoca=5&Nclave=204722>

⁷⁹ Novena Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: V, Marzo de 1997 Tesis: XIX.2o.20 L Página: 812 Materia: Laboral

c) Que el monto planteado no haya sido materia de los puntos de controversia y no resuelto en el laudo;

Este inciso será aplicable sólo en casos muy excepcionales, como lo es cuando se demande una pensión por incapacidad y en los autos del juicio laboral no obre el promedio de cotización que servirá de base para calcularla, porque ni el trabajador ni el Instituto Mexicano del Seguro Social lo señalaron, entonces la Junta de Conciliación Y Arbitraje atendiendo al principio tutelar o de equilibrio procesal, ordenará la apertura del incidente de liquidación con la finalidad de determinarlo, tal como lo prevé la tesis jurisprudencial que se inserta a la letra:

“ PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE. CUANDO EN LOS AUTOS DEL JUICIO LABORAL NO OBRE EL PROMEDIO SALARIAL DE COTIZACIÓN QUE SIRVE DE BASE PARA CALCULARLA, PORQUE NI EL TRABAJADOR NI EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL LO SEÑALARON, COMO CASO EXCEPCIONAL SE DEBE ORDENAR LA APERTURA DEL INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN CON LA FINALIDAD DE DETERMINARLO.- De conformidad con lo dispuesto por el artículo 58, fracción II, de la Ley del Seguro Social vigente, que coincide con lo previsto en el diverso numeral 65, fracción II, de la abrogada, el asegurado que sufra un riesgo de trabajo tendrá derecho al otorgamiento y pago de una pensión en la que se tomará en cuenta, tratándose de enfermedades de trabajo, el salario promedio de las últimas cincuenta y dos semanas de cotización o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor. Ahora bien, en los casos en que la autoridad laboral desconozca tal salario promedio de cotización a que aluden los citados numerales, porque el actor omitió señalarlo en su escrito de demanda, o en razón de que el Instituto Mexicano del Seguro Social tampoco lo indicara en su contestación a la reclamación, en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, como caso de excepción, debe ordenar la apertura del incidente de liquidación a fin de determinarlo, para poder cuantificar el monto de la pensión correspondiente, esto con la finalidad de observar las reglas que para ello establece el mencionado artículo 58, fracción II, de la Ley del Seguro Social, por ser éste el que ordena la forma en que deberá calcularse dicha prestación, sin que sea jurídicamente admisible tomar en cuenta para tal cálculo, el salario que percibía el actor como prestación de los servicios brindados al patrón, pues ello se aparta de lo estrictamente establecido en el ordenamiento de seguridad social, que atiende al promedio de las últimas cincuenta y dos semanas de cotización, motivo por el cual no cobra aplicación el diverso precepto 784 de la ley laboral, en cuanto releva de la carga probatoria al trabajador, entre otros, del monto del salario, pues no se está en el caso de probar el salario percibido, sino el promedio de cotización, en virtud del caso excepcional planteado.

SEGUNDA SALA

Contradicción de tesis 50/2000-SS entre las sustentadas por el Primer y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 10 de noviembre del año 2000.

Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos. Tesis de Jurisprudencia 104/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecisiete de noviembre del año dos mil.

Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XII, Diciembre de 2000 Tesis: 2a./J. 104/2000 página: 394 Materia Laboral Jurisprudencia.”⁸⁰

No obstante, si el monto de la pensión por incapacidad fue materia de la controversia es improcedente que las Juntas ordenen la apertura del incidente de liquidación y tendrá que resolver con los elementos que hayan aportado las partes, pues la orden de apertura del incidente de liquidación no implica una nueva oportunidad para acreditar la procedencia de aquélla, esto de acuerdo a lo dispuesto por la Tesis Jurisprudencial cuyo rubro y contenido es:

“ PENSIÓN POR INCAPACIDAD. CUANDO SU MONTO FUE MATERIA DE LOS PUNTOS DE CONTROVERSIA, ES IMPROCEDENTE QUE LAS JUNTAS ORDENEN LA APERTURA DEL INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN.- Cuando se encuentra controvertido el monto sobre el cual debe cuantificarse la pensión de incapacidad parcial permanente reclamada, la Junta del conocimiento debe proceder a cuantificar el monto de la referida pensión con los elementos existentes en autos, no sólo porque el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo las obliga a ser congruentes con la demanda y contestación, sino porque tratándose de una prestación económica debe calcular el monto base de la condena de la pensión, de conformidad con el artículo 843 del mismo ordenamiento, sin que pueda pensarse que se está en el caso de excepción para abrir el incidente de liquidación, por que ello sería tanto como dar una segunda oportunidad para acreditar cuestiones que deben ser resueltas en el juicio.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7813/96.- Marcos Jaime Osorio Espinoza.- 25 de septiembre de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Sergio Navales Castro.- Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

Amparo directo 8953/96.- Ismael Cabrera Martínez.- 9 de octubre de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Sergio Navales Castro.- Secretaria: Ma. Guadalupe Hernández Jiménez.

⁸⁰ Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: XII, Diciembre de 2000; Tesis: 2a./J. 104/2000; Página: 394

Amparo directo 10133/96.- Roberto Maciel Pulido.- 21 de noviembre de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Sergio Novales Castro.- Secretaria: Ma. Guadalupe Hernández Jiménez.

Amparo directo 5513/97.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 18 de junio de 1997.- Unanimidad de votos.- Ponente: Sergio Pallares y Lara.

Amparo Directo 8503/97.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 10 de septiembre de 1997.- Unanimidad de votos.- Ponente: Emilio González Santander.- Secretario: Benjamín Soto Sánchez.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo VIII-Octubre, tesis I.6o.T.413 L, página 200, de rubro: INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. ILEGALIDAD DE SU APERTURA.”⁸¹

Otro caso de excepción en donde el monto no haya sido materia de la controversia y por tal motivo sea permitida la orden de apertura es cuando en el procedimiento original, el actor reclamo el pago de prestaciones en moneda extranjera, sin embargo, no especificó en su demanda el tipo de cambio al que debería atenderse para cuantificar la suma pretendida en moneda nacional, y el laudo que dirime el conflicto tampoco se precisó esa circunstancia, tal cuestionamiento puede ser por excepción de acuerdo a nuestro punto de vista, materia del incidente de liquidación de laudo sin que sea ilegal su apertura en virtud de que ninguna de las partes abordó esta situación por ende no fue materia de controversia, por lo que en el incidente de liquidación el actor debe probar la procedencia de la aplicación del tipo de cambio que pretende obtener, mientras que, por su parte, la demandada tiene la carga de probar los motivos en los que funde su oposición.

En suma, el incidente de liquidación tendrá por objeto:

⁸¹ Semanario Judicial de la Federación y su gaceta. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Tomo VII, Enero de 1998. Tomo: VII, Enero de 1998. Tesis: I.3o.T. J/7. Página: 1028

- a. Cuantificar la condena impuesta por la Junta Laboral en el laudo dictado cuando no pueda hacerlo en el juicio principal por una simple operación matemática.

Tal como lo establece la Jurisprudencia que ad literam se inserta:

“ INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN, SALARIO QUE DEBE CONSIDERARSE EN EL.-
El objeto de este incidente es tan sólo cuantificar la condena impuesta en el laudo dictado en el juicio laboral, por lo que si en éste se fijó el salario base de la misma, no es procedente que en la resolución incidental se tome en cuenta un salario diferente, aunque el que se precisó en dicho laudo no haya sido el correcto, si no se promovió amparo directo en contra del propio laudo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 102/84. Sarife Subiaur Tosca. 29 de marzo de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete. Secretaria: Griselda Reyes Larrauri.

Amparo en revisión 182/89. Instituto Mexicano del Seguro Social. 19 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Bonilla Solís. Secretario: Mario Augusto Herrera Hernández.

Amparo en revisión 1082/90. José Santos Arteaga. 6 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Bonilla Solís. Secretario: Juan Antonio Ávila Santacruz.

Amparo en revisión 622/91. Instituto Mexicano del Seguro Social. 20 de septiembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Bonilla Solís. Secretario: Juan Antonio Ávila Santacruz.

Amparo en revisión 432/97. José Demetrio Sánchez Hernández. 13 de junio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Diana Rosalía Bernal Ladrón de Guevara. Secretario: Francisco Javier Díaz Cuevas.”⁸²

- b. Establecer diferencias en el monto de una prestación que no fueron definidas en el juicio laboral respectivo, cuando en el juicio no se acreditaron incrementos al salario del actor, por no conocerlo o por no haber una base segura para su cuantificación.
- c. Determinar la cuantía de la prestación de salarios caídos, incluyendo sus aumentos y mejoras generados durante el juicio si sus montos no fueron cuantificados por ser desconocidos al dictarse el laudo.

De tal manera que, al no contar la Junta de Conciliación y Arbitraje con elementos para poder emitir una cuantificación respecto de los aumentos y mejoras porque ninguna de las partes mencionó el monto reclamado por estos conceptos y por ende, no fueron materia de controversia, sin embargo, si se condenó al pago de éstos, sólo por excepción es permisible ordenar la apertura del incidente de liquidación.

Robustecen este apartado la Ejecutoria que a continuación se inserta a la letra:

“INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. LA JUNTA DEBE ORDENAR SU APERTURA CUANDO EN EL LAUDO CONDENÓ AL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, INCLUYENDO SUS AUMENTOS Y MEJORAS GENERADOS DURANTE EL JUICIO Y SUS MONTOS NO FUERON CUANTIFICADOS POR SER DESCONOCIDOS. El artículo 843, in fine, de la Ley Federal del Trabajo establece la instauración del incidente de liquidación sólo en casos de excepción; consecuentemente, la Junta responsable debe ordenar su apertura cuando al resolver en definitiva condena al pago de salarios caídos, incluyendo sus aumentos y mejoras que se generaron durante el juicio, y sus montos no fueron cuantificados por ser desconocidos al dictarse el laudo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo directo 986/2003. Jorge Santiago Cruz. 19 de febrero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Alejandro Navarro Suárez. Secretaria: Nora María Ramírez Pérez. Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVII, junio de 2003, página 1004, tesis I.13o.T.21 L, de rubro: "INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. SÓLO PROCEDE SI SE ORDENA SU APERTURA EN EL LAUDO."⁸³

- d. Determinar los aumentos otorgados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, en el caso que el trabajador reciba el salario mínimo y los aumentos contractuales que surjan durante la tramitación del juicio laboral y no se hayan hecho conocer a la autoridad.
- e. Determinar el monto de una pensión por incapacidad permanente sufrida por el trabajador, cuando en los autos del juicio laboral no obre el promedio salarial de

⁸² Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: VII, junio de 1998. Tesis I. 2o. T. J/3 Página: 479 Materia Laboral.

⁸³ Novena Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XX, Julio de 2004 Tesis: X.1o.65 L Página: 1732 Materia: Laboral Tesis aislada.

cotización que sirve de base para calcularla, porque ni el trabajador ni el Instituto Mexicano del Seguro Social lo señalaron, por lo tanto, se ordenara abrir el incidente de liquidación sólo por excepción, así se encuentra previsto en la siguiente jurisprudencia.

“ PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE. CUANDO EN LOS AUTOS DEL JUICIO LABORAL NO OBRE EL PROMEDIO SALARIAL DE COTIZACIÓN QUE SIRVE DE BASE PARA CALCULARLA, PORQUE NI EL TRABAJADOR NI EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL LO SEÑALARON, COMO CASO EXCEPCIONAL SE DEBE ORDENAR LA APERTURA DEL INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN CON LA FINALIDAD DE DETERMINARLO.- De conformidad con lo dispuesto por el artículo 58, fracción II, de la Ley del Seguro Social vigente, que coincide con lo previsto en el diverso numeral 65, fracción II, de la abrogada, el asegurado que sufra un riesgo de trabajo tendrá derecho al otorgamiento y pago de una pensión en la que se tomará en cuenta, tratándose de enfermedades de trabajo, el salario promedio de las últimas cincuenta y dos semanas de cotización o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor. Ahora bien, en los casos en que la autoridad laboral desconozca tal salario promedio de cotización a que aluden los citados numerales, porque el actor omitió señalarlo en su escrito de demanda, o en razón de que el Instituto Mexicano del Seguro Social tampoco lo indicara en su contestación a la reclamación, en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, como caso de excepción, debe ordenar la apertura del incidente de liquidación a fin de determinarlo, para poder cuantificar el monto de la pensión correspondiente, esto con la finalidad de observar las reglas que para ello establece el mencionado artículo 58, fracción II, de la Ley del Seguro Social, por ser éste el que ordena la forma en que deberá calcularse dicha prestación, sin que sea jurídicamente admisible tomar en cuenta para tal cálculo, el salario que percibía el actor como prestación de los servicios brindados al patrón, pues ello se aparta de lo estrictamente establecido en el ordenamiento de seguridad social, que atiende al promedio de las últimas cincuenta y dos semanas de cotización, motivo por el cual no cobra aplicación el diverso precepto 784 de la ley laboral, en cuanto releva de la carga probatoria al trabajador, entre otros, del monto del salario, pues no se está en el caso de probar el salario percibido, sino el promedio de cotización, en virtud del caso excepcional planteado.

SEGUNDA SALA

Contradicción de tesis 50/2000-SS entre las sustentadas por el Primer y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 10 de noviembre del año 2000.

Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos. Tesis de Jurisprudencia 104/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecisiete de noviembre del año dos mil.

Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XII, Diciembre de 2000 Tesis: 2a./J. 104/2000 página: 394 Materia Laboral Jurisprudencia”

Es importante hacer notar que, de la interpretación del contenido de la contradicción de tesis antes transcrita, se desprende que es procedente el incidente de liquidación sólo cuando se demandó como acción principal el pago de una pensión por incapacidad ya sea temporal o definitiva y esta fue procedente pero las partes omitieron señalar el salario promedio de cotización con el cual debía hacerse el cálculo para determinar el monto de la pensión reclamada, es por ello que sólo por excepción y al tenor del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo se ordena la apertura de dicho incidente.

3.- El incidente de liquidación procede sólo por excepción, al tenor del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo se establece que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, con la contestación y demás prestaciones deducidas de manera oportuna en el juicio, por consiguiente, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que debe servir de base para la condena, cuantificándose el importe de la prestación y se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse dicha condena contenida en el Laudo, de lo que se concluye que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 843 señala que sólo por excepción podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación, ya que cuando la condena sea de cantidad líquida y en el propio laudo se establezcan las bases con arreglo a las cuales deberá cumplirse, no habrá necesidad de iniciar ningún incidente, y se ordenará la ejecución del laudo condenatorio.

Cabe aclarar que, durante la tramitación del incidente de liquidación, a excepción de la última resolución que se dicte en el mismo, todos los demás actos que se dicten deben considerarse como violaciones procesales solamente reparables cuando se promueva el juicio de amparo indirecto ante el Juzgado de Distrito en contra de esa última resolución incidental por encontrarse dentro del supuesto que señala la fracción III del artículo 114 de la Ley de Amparo y que más adelante se analizará con más detalle.

De tal manera que, si la Junta de Conciliación y Arbitraje actuara en contravención del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que ordenara la apertura del incidente de liquidación no obstante de contar con elementos suficientes para cuantificar una condena líquida en el Laudo, sería una clara violación procesal atentando en primer lugar contra el principio de congruencia y en segundo lugar contra los principios de celeridad y el de economía procesal, en virtud de que la regla general es que es obligatorio para la autoridad de trabajo establecer la cuantificación o las bases sobre las cuales habrá de ejecutarse un laudo, siendo permisible la apertura del multicitado incidente sólo por excepción cuando no se cuentan con elementos para establecer las bases para determinar una condena líquida, de otra manera, la Junta se encuentra impedida para hacerlo y así lo ha determinado los Tribunales Colegiados en la Jurisprudencia cuyo rubro y contenido dicen:

“ INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. ILEGALIDAD EN SU APERTURA.- Cuando la Junta al emitir el laudo correspondiente esté en posibilidad de cuantificar el monto de las prestaciones que representan las condenas establecidas en esa resolución, se encuentra jurídicamente impedida para ordenar se abra incidente de liquidación, congruentemente con lo establecido en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 5826/91. 15 de julio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: Enrique Valencia Lira.

Amparo directo 10536/2000. Instituto Mexicano del Seguro Social. 25 de octubre de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Augusto Santiago Lira.

Amparo directo 8906/2001. 10 de octubre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Lourdes Patricia Muñoz Illescas.

Amparo directo 936/2002. 2 de mayo de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Elia Adriana Bazán Castañeda, secretaria de tribunal autorizada por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrada. Secretaria: Lourdes Patricia Muñoz Illescas.

Amparo directo 5706/2003. Instituto Mexicano del Seguro Social. 19 de junio de 2003.

De lo contrario, la indebida orden de apertura da origen a que el laudo pueda ser impugnado en vía de amparo directo por las violaciones flagrantes al contenido del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo.

4.- La aclaración del laudo en materia procesal laboral.

La aclaración de los laudos, es una novedad en nuestra Ley Federal del Trabajo reformada (1980), sin que constituya un recurso o medio de impugnación, al tenor de lo establecido por el artículo 847 de la Ley Federal del Trabajo las partes podrán dentro del término de tres días siguientes a su notificación solicitar a la Junta la aclaración del laudo, procediendo solamente para el efecto de corregir errores o precisar algún punto específico. La Junta dentro del mismo plazo deberá resolver lo conducente, sin que implique de manera alguna modificar el sentido o el fondo de la resolución.

La solicitud de aclaración del laudo no interrumpe el término para la impugnación de amparo, y lo más frecuente es para resolver y aclarar errores aritméticos en el cálculo de alguna prestación, errores mecanográficos, etc, mismos que al ser corregidos no cambian el sentido o el fondo de la resolución.

De lo que se concluye que solo procederán las aclaraciones que no impliquen una modificación sustancial del laudo, es decir, que no modifique el sentido del laudo, ya que de lo contrario se tendría que promover el juicio de amparo directo en contra de éste, en virtud de que de acuerdo a lo preceptuado por el artículo 848 de la Ley Federal

⁸⁴ Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: XVIII, Agosto de 2003; Tesis: I.6o.T. J/52; Página: 1570.

del Trabajo, las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso; por lo tanto, al tenor del artículo 158 de la Ley de Amparo si no procede la aclaración del laudo se deberá promover demanda de amparo dentro de los quince días siguientes a aquel en que haya surtido sus efectos la notificación del laudo, sin que la solicitud de aclaración del laudo interrumpa éste término.

5.- El incidente de Liquidación en materia laboral y civil, sus diferencias.

Podemos decir que ambos incidentes tienen como finalidad convertir en cantidades líquidas una sentencia o un laudo de condena, sólo que dependiendo de la materia será la forma de proceder en cada uno, veamos:

- a) ambos incidentes se promueven ante el Juez o Junta que conoció del asunto principal, sin embargo, el incidente de liquidación en materia laboral procede sólo por excepción cuando en un laudo de condena no establezca las bases para cuantificarlo y además deberá estar ordenado en el mismo; mientras que el incidente de liquidación en materia civil procede en todas las sentencias de condena de dar, de hacer o no hacer y éstas sean indeterminadas, en éste incidente no necesita estar ordenado en la sentencia.
- b) En materia laboral prescribe en dos años la acción para solicitar la ejecución de un laudo y toda vez que el incidente de liquidación es un acto previo tendiente a la preparación de la ejecución, se infiere que éste deberá promoverse dentro de éste término, pues en caso contrario operará la prescripción. En cambio en materia civil la acción para pedir la ejecución de una sentencia, transacción o convenio judiciales durará diez años, por lo tanto, sólo dentro de éste término podrá promoverse en incidente de liquidación, en caso contrario habrá operado la prescripción.

- c) Una vez planteado el incidente de liquidación ante la Junta competente, ésta señalará día y hora para que se lleve a cabo la audiencia incidental y mandará a notificar a la demandada incidentista para que conteste lo que a su interés convenga, debiendo notificar por lo menos con diez días de anticipación a la audiencia señalada; mientras que en el incidente de liquidación civil, una vez promovido el Juez mandará dar vista a la contraria por tres días para que manifieste lo que a su interés convenga, artículo 2.163 del Código de Procedimientos Civiles para el Estado de México en vigor y 515 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal vigente.
- d) En materia laboral, no existe disposición expresa que señale en cuanto tiempo tiene que fijarse la audiencia incidental, ya que no se trata de un incidente de previo y especial pronunciamiento, por lo tanto nos remitimos a la regla general del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo y dice que la audiencia deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda, debiendo notificar la Junta con diez días de anticipación por lo menos a la audiencia; en cambio en materia civil, contestado o no el traslado, si es necesario, deberá señalarse dentro de los ocho días siguientes, audiencia de pruebas y alegatos, artículo 1.217 del Código de Procedimientos Civiles del Estado de México en vigor, mientras que el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal no señala audiencia, sino que después de la vista que ordena por tres días, concluido el término tiene el mismo lapso para resolver.
- e) En materia laboral, en contra de la resolución interlocutoria que resuelve el incidente, procede el amparo indirecto; mientras que en el incidente de liquidación en materia civil hay que agotar el recurso de apelación en contra de la sentencia

interlocutoria y posteriormente procede amparo indirecto en contra de la sentencia dictada por la Sala respectiva del Tribunal Superior de Justicia.

- f) El juicio de amparo en materia laboral puede suspender la ejecución, en cambio en materia civil el recurso que procede es la apelación sin efecto suspensivo, es decir, que no suspende la ejecución, así lo prevé el artículo 2.164 del Código de Procedimientos Civiles para el Estado de México en vigor y el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal artículo 15 prevé en contra de la resolución incidental la apelación en efecto devolutivo, es decir, que tampoco suspende el procedimiento.

De todo lo expuesto se concluye que en materia laboral como lo determina el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, sólo por excepción se da inicio al incidente de liquidación que en materia civil, ya que en la primera como anteriormente mencionamos necesita estar ordenado en el laudo y sólo excepcionalmente se ordena su apertura, mientras que en la materia civil, siempre que se trate de una sentencia de condena de dar, hacer o no hacer y que ésta se encuentre indeterminable procederá su apertura, denotándose lo proteccionista que es la Ley Federal de Trabajo hacia los trabajadores, ya que establece candados para evitar que se prolonguen los juicios innecesariamente, a contrario de los juicios civiles que como no establece la obligación de que en la sentencia se cuantifiquen las condenas, por regla general siempre se abre incidente de liquidación para su determinación, prolongando con esto el juicio, además del tiempo que se lleve en la interposición del recurso de apelación en contra de éste, en fin, solo es cuestión de ser muy cuidadosos para promover el incidente dependiendo de la materia que se trate.

6.- ¿El incidente de Liquidación en materia laboral es parte de la etapa de ejecución de las resoluciones laborales?

Si bien es cierto que el incidente de liquidación es un acto que tiende a la ejecución del laudo con el que se encuentra vinculado ello no quiere decir que sea parte del mismo, en razón de que aquél es anterior a la fase de ejecución y ésta última inicia con el auto de requerimiento de pago y embargo que dicte el presidente respectivo a petición de la parte interesada, después de transcurrido el plazo de setenta y dos horas siguientes a la fecha en que surta efectos la notificación correspondiente para el cumplimiento voluntario cuando existen cantidades líquidas expresamente señaladas en el laudo, conforme a lo dispuesto por los artículos 945 y 950 de la Ley Federal del Trabajo; a mayor abundamiento, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo, la ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, por lo tanto, si no existe cantidad líquida, forzosamente se tendrá que abrir incidente de liquidación para que así se pueda dictar auto de requerimiento de pago y embargo pero sobre las cantidades previamente liquidadas, y será sólo hasta entonces cuando empiece la etapa de ejecución.

Ahora bien, la naturaleza jurídica del procedimiento de ejecución es el cumplimiento forzoso de un laudo que como ya dijimos, deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida cuya competencia para hacerlo corresponde única y exclusivamente a los Presidentes de las Juntas, esto de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior, corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de las de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

Del contenido del artículo antes transcrito deducimos que el incidente de liquidación no puede ser parte de la etapa de ejecución ya que si lo fuera sería competencia del presidente de la Junta conocer de éste, sin embargo, por tratarse de una cuestión incidental toca a la Junta de Conciliación y Arbitraje conocer y resolver sobre el mismo al tenor de lo dispuesto por el artículo 837 fracción II que versa:

“ Las resoluciones de los tribunales laborales son:

II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias; cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y“

Otro de nuestros argumentos para sostener que el incidente de liquidación no es parte de la etapa de ejecución es por que en contra los actos que surjan con motivo del incidente no procede recurso alguno y sólo es hasta que se emite la resolución incidental que se puede impugnar vía amparo indirecto, mientras que en contra de los actos de los presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados en ejecución de laudo procede la revisión, esto de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo, por consiguiente, si el incidente fuera parte de la etapa de ejecución en contra de los actos que se suscitaban dentro del incidente éstos estarían sujetos al recurso de revisión, sin embargo no es así y corroboran lo anteriormente expuesto el contenido de la siguiente contradicción de tesis:

“ INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN DE LAUDO. COMO LA INTERLOCUTORIA QUE LO RESUELVE, O EL ACUERDO QUE LO DESECHA, NO FORMAN PARTE DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN, NO PROCEDE EL RECURSO DE REVISIÓN ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 849 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ANTES DE INTENTAR EL AMPARO INDIRECTO. La interpretación armónica de los artículos 761 al 765, 843 y 946 de la Ley Federal del Trabajo, permite concluir que si al emitir el laudo correspondiente en un juicio laboral, la Junta omite cuantificar el importe de la condena por la que se deberá despachar ejecución, cualquiera de las partes puede promover el incidente de liquidación respectivo, debiéndose estimar que la resolución interlocutoria que le pone fin o el acuerdo que lo deseche de plano, no forman parte del procedimiento de ejecución del laudo, en primer lugar, porque es emitido por la Junta y no únicamente por su presidente y, en segundo lugar, porque en esa resolución sólo se establece el importe líquido de las prestaciones de la condena, lo cual constituye un requisito previo para hacer ejecutable el laudo; de ahí que dichas resoluciones no puedan reputarse como actos de ejecución impugnables a

través del recurso de revisión establecido en el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que en esas condiciones, no cabe agotar este recurso antes de promover en su contra la demanda de amparo, que debe ser indirecto en términos del artículo 114, fracción III, de la Ley de Amparo.

Contradicción de tesis 29/2000-SS. Entre las sustentadas por el entonces Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, hoy especializado en Materia Civil y el entonces Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, hoy especializado en Materias Administrativa y de Trabajo. 7 de julio del año 2000. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: José Manuel Quintero Montes.

Tesis de jurisprudencia 67/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del doce de julio del año dos mil. ⁸⁵

Y también corroboran lo anterior el contenido de la siguiente tesis aislada más actualizada:

“ INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. COMPETE A LOS INTEGRANTES DE LAS JUNTAS RESOLVER SOBRE ÉL.- Del análisis del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: "En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.", se deduce que si el laudo no contiene la cuantificación del importe de todas las prestaciones a que fue condenada la parte demandada, es a través del incidente de liquidación que debe llevarse a efecto, y conforme a lo dispuesto por el artículo 837, fracción II, de la propia legislación laboral, corresponde a los integrantes de la Junta resolverlo al realizarse tal cuantificación; por tanto, si bien es cierto que el artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo dispone que la ejecución de los laudos corresponde a los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no por eso debe entenderse que esta última disposición los autoriza al dictado de la resolución incidental de que se trata.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo en revisión 248/2001. Arturo Morales Salinas. 4 de octubre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Alejandro Navarro Suárez. Secretaria: Nora María Ramírez Pérez.”⁸⁶

⁸⁵ Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XII, Agosto de 2000. Tesis: 2a./J. 67/2000. Página: 215

⁸⁶ Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XV, febrero de 2002, página 831, tesis X.1o.58L

Concluyéndose que el incidente de liquidación sólo es un caso de excepción previsto en el artículo 843 la Ley Federal del Trabajo y que no forma parte de la etapa de ejecución.

7.- La naturaleza jurídica del incidente de liquidación.

a) Es parte del laudo.

No obstante de que en el laudo es donde debe encontrarse ordenado el incidente de liquidación para su procedencia, tal como lo dispone la parte final del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, y de que es obligación de la junta dictar laudos en los cuales se determine el salario que sirva de base a la condena cuando se trate de prestaciones económicas, cuantificándose el importe de la prestación y señalando las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución y que justifica en el mismo precepto legal que solo para el caso de que la Junta emita un laudo cuya condena sea indeterminable será procedente que se ordene abrir el incidente de liquidación para que por medio de éste se logre determinar aquella, es decir, que sólo por excepción se ordenará su apertura el cual será tramitado de acuerdo a las reglas establecidas para los incidentes; Así como que, la Junta sea quien resuelva el incidente de liquidación tal como lo señala el artículo 837 fracción II de la Ley Federal del Trabajo y no el Presidente de la Junta en etapa de ejecución, sin embargo, no podemos afirmar que la naturaleza jurídica del incidente de liquidación radique en el laudo pues, estaríamos consintiendo que es parte de laudo, sin que ello sea así por que no existe disposición legal que así lo determine ni tampoco existe criterio jurisprudencial en ese sentido aunado a que el multireferido incidente solo de forma muy excepcional se abrirá, en suma, se concluye que el incidente de liquidación no es parte del laudo.

b) Es parte del procedimiento de ejecución.

Podría opinarse que el incidente de liquidación no es parte del laudo sino más bien parte de la etapa de ejecución de laudo, por las siguientes razones:

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo vigente, la parte condenada tiene setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación del laudo para dar cumplimiento voluntario, luego entonces, si la parte demandada no lo cumplió voluntariamente en cada uno de sus términos, la parte interesada deberá realizar todos los actos tendientes a que se cumpla cabalmente, por lo que pudiera pensarse que ya se esta hablando de otra etapa procesal como es la ejecutiva, por que todos los actos que se realicen posteriores al Laudo son parte del procedimiento de ejecución en virtud de que no se trata de un cumplimiento voluntario.

Al dictarse el Laudo con él lleva implícito en caso de que no sea condena líquida, las bases sobre las cuales deba hacerse efectiva la misma; por lo tanto, si en él se encuentra ordenado abrirse incidente de liquidación a fin de que se determine en cantidades líquidas las prestaciones obtenidas, entendemos que todos los actos tendientes a cumplimentar el Laudo ordenado por la Junta serán parte del procedimiento de ejecución.

En este sentido existen tesis aisladas sustentadas por la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que emitió en la quinta época (que abarcó del primero de junio de 1917 al 30 de junio de 1957) como la siguiente:

“ INCIDENTES DE LIQUIDACION, SON ACTOS DENTRO DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION EN MATERIA DE TRABAJO.- Si se alega que la resolución dictada en el incidente de liquidación no es un acto de ejecución y por ende no admite el recurso establecido por el artículo 647 de la Ley Federal del Trabajo, debe decirse que tal alegato es infundado, pues es cierto que el artículo 599 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que la ejecución no puede despacharse sino cuando haya condena al pago de cantidad líquida, entendiéndose que hay tal, siempre que del laudo mismo se infiera el monto de la liquidación, aun cuando éste no esté expresado numéricamente, pero de ello no se infiere, que la resolución dictada en el incidente de liquidación y que hace posible que se despache ejecución por la suma a que la misma se contrae, no es un

acto comprendido dentro del procedimiento de ejecución, pues, por el contrario, del artículo 552 de la propia ley, que es el que sirve de fundamento a los incidentes de esa especie, se desprende, sin lugar a dudas, que es precisamente en el período de ejecución cuando se tramitan, toda vez que así lo expresa el párrafo segundo del citado precepto, al decir que si no es posible fijar en el laudo el importe de la condena de salarios, indemnizaciones, daños y perjuicios, etcétera, en cantidad líquida o establecer por lo menos, las bases con arreglo a las cuales debe hacerse la liquidación, se hará dicha condena, a reserva de fijar su importe y hacerla efectiva en la ejecución del laudo. Para llegar a esta conclusión, no obstan las razones que en contrario aduce el recurrente pues, aparte de que el texto legal es claro, por ejecución se entiende el conjunto de actos que tienden a asegurar la eficacia práctica de la sentencia y no sólo el acto material de requerir al condenado para que cumpla la condena o, en su caso, embargarle bienes que garanticen al ejecutante, cuando se trata de obligaciones de dar, y evidentemente que la liquidación es uno de esos actos y que el artículo 599 de la Ley Federal del Trabajo, al referirse al despacho de la ejecución, se refiere al material, pero sin ello quiera decir que es lo único que debe entenderse por procedimiento ejecutivo. Lo anterior está corroborado por el hecho de que la resolución dictada en el incidente de liquidación, no decide el conflicto, declarando si el actor probó su acción o el demandado sus excepciones, sino que sólo precisa numéricamente el alcance de la condena cuyas bases fueron establecidas en el laudo, que fue el que puso fin a la controversia y al proceso de conocimiento del juicio. Por lo mismo, es inexacto que la resolución reclamada forma parte del laudo y que sólo después de dictada comenzará a desarrollarse la función del ejecutor, por lo que tiene que concluirse que dicho acto pudo ser revisado por la Junta a instancias del quejoso en los términos del artículo 647 de la Ley Federal del Trabajo, y que por tanto el juicio de amparo es improcedente por tener carácter definitivo el acto materia del mismo.

Amparo en revisión en materia de trabajo 5221/49. Estrada Aurelio. 26 de enero de 1951. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.⁸⁷

Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados han modificado éste criterio y actualmente afirman que el incidente de liquidación no es parte de la etapa de ejecución, en primer lugar por que la etapa de ejecución se ordena para el cumplimiento o pago de un derecho o pago de una cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, por lo tanto, si no existe cantidad líquida, forzosamente se tendrá que abrir incidente de liquidación para que así se pueda dictar auto de requerimiento de pago y embargo pero sobre las cantidades previamente liquidadas, y será sólo hasta entonces cuando empiece la etapa de ejecución; y en segundo lugar por que quien resuelve el incidente es la Junta de Conciliación y Arbitraje y no el Presidente de la Junta únicamente quien es el que tiene competencia

⁸⁷ Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo CVII. Tesis aislada. Pág. 613

en la etapa de ejecución de laudo, tal como lo ilustra el contenido de la Jurisprudencia que a la letra dice:

“ INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN DE LAUDO. COMO LA INTERLOCUTORIA QUE LO RESUELVE, O EL ACUERDO QUE LO DESECHA, NO FORMAN PARTE DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN, NO PROCEDE EL RECURSO DE REVISIÓN ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 849 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ANTES DE INTENTAR EL AMPARO INDIRECTO. La interpretación armónica de los artículos 761 al 765, 843 y 946 de la Ley Federal del Trabajo, permite concluir que si al emitir el laudo correspondiente en un juicio laboral, la Junta omite cuantificar el importe de la condena por la que se deberá despachar ejecución, cualquiera de las partes puede promover el incidente de liquidación respectivo, debiéndose estimar que la resolución interlocutoria que le pone fin o el acuerdo que lo deseche de plano, no forman parte del procedimiento de ejecución del laudo, en primer lugar, porque es emitido por la Junta y no únicamente por su presidente y, en segundo lugar, porque en esa resolución sólo se establece el importe líquido de las prestaciones de la condena, lo cual constituye un requisito previo para hacer ejecutable el laudo; de ahí que dichas resoluciones no puedan reputarse como actos de ejecución impugnables a través del recurso de revisión establecido en el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que en esas condiciones, no cabe agotar este recurso antes de promover en su contra la demanda de amparo, que debe ser indirecto en términos del artículo 114, fracción III, de la Ley de Amparo.

Contradicción de tesis 29/2000-SS. Entre las sustentadas por el entonces Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, hoy especializado en Materia Civil y el entonces Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, hoy especializado en Materias Administrativa y de Trabajo. 7 de julio del año 2000. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: José Manuel Quintero Montes.

Tesis de jurisprudencia 67/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del doce de julio del año dos mil. “ 88

c) Nuestra posición

Desde mi punto de vista considero que la naturaleza jurídica del incidente de liquidación no forma parte ni del laudo ni de la etapa de ejecución, si no más bien, el incidente de liquidación constituye un derecho procesal que por excepción tiene su origen en el laudo cuando existe una condena indeterminada, así lo prevé el artículo 843

⁸⁸ Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XII, Agosto de 2000. Tesis: 2a./J. 67/2000. Página: 215

de la Ley Federal del Trabajo y su tramitación deberá ajustarse a lo dispuesto por los artículos 761, 762, 763, 764 y 765 de la Ley anteriormente invocada; incidente de liquidación que tendrá como materia sólo lo ordenado en el propio laudo, por lo cual éste será el marco jurídico sustantivo por encontrarse ahí consignados los derechos obtenidos y las obligaciones impuestas a las partes, derecho procesal que podrá ser ejercido por cualquiera de las partes dentro de los dos años siguientes de dictado el mismo, ya que en caso contrario operará la prescripción en perjuicio de la parte que obtuvo laudo favorable a sus intereses.

En suma, por los razonamientos antes expuestos, así como con los razonamientos vertidos en los apartados números 6 y 7 de este capítulo IV, concluimos que la naturaleza jurídica del incidente de liquidación es excepcional y especial cuya apertura dependerá de que la Junta éste impedida para determinar el salario que sirva de base en una condena, o que no señale las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución, es decir cuando se actualice el supuesto que establece el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo marco jurídico sustantivo será el propio Laudo emitido por la Junta del Conocimiento.

8.- La procedencia del juicio de amparo indirecto ante la negativa de la Junta de Conciliación y Arbitraje a dar inicio al incidente de liquidación, o del recurso de Revisión a que se refieren los artículos 849, 850, 851 y 852 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la procedencia del recurso de revisión en contra de la negativa de la Junta a tramitar el incidente de liquidación tenemos que el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

Contra actos de los presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados, en ejecución de laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los actos dictados en las providencias cautelares, procede la revisión.

De lo cual se desprende que el recurso de revisión en materia laboral procederá sólo cuando se reúnan dos hipótesis jurídicas que señala ese artículo como lo es: a) que sean actos de los presidentes o funcionarios legalmente habilitados; y, b) que éstos funcionarios actúen en ejecución de laudos; convenios, en las resoluciones que ponen fin a las tercerías y en las providencias cautelares. De lo anterior se denota que, el auto que desecha el incidente de liquidación no se encuentra previsto en ninguno de los supuestos jurídicos mencionados en el inciso b), es decir, que el incidente de liquidación no forma parte del procedimiento de ejecución, por lo tanto, no procede el recurso de revisión, ahora bien, como tampoco se trata de una resolución de las que señala el artículo 158 de la Ley de Amparo, es decir, aquéllas que pongan fin al juicio para que proceda el amparo directo, por ende, se infiere que el auto que deseche el incidente de liquidación o en su caso la resolución del mismo será recurrible mediante el amparo indirecto y no con el recurso de revisión que establece la propia Ley Laboral en su artículo 849, que como ya mencionamos, su alcance legal es vigilar que las actuaciones en materia de ejecución se ajusten a derecho, sin embargo, contra la sentencia del Juez de Distrito será procedente el recurso de revisión que establece la Ley de amparo muy diferente a la revisión que regula la Ley Federal del Trabajo.

Nuestros razonamientos encuentran apoyo en el contenido de la Jurisprudencia citada en la nota de pie número 79 que dice:

“ INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN DE LAUDO. COMO LA INTERLOCUTORIA QUE LO RESUELVE, O EL ACUERDO QUE LO DESECHA, NO FORMAN PARTE DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN, NO PROCEDE EL RECURSO DE REVISIÓN ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 849 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ANTES DE INTENTAR EL AMPARO INDIRECTO. La interpretación armónica de los artículos 761 al 765, 843 y 946 de la Ley Federal del Trabajo, permite concluir que si al emitir el laudo correspondiente en un juicio laboral, la Junta omite cuantificar el importe de la condena por la que se deberá despachar ejecución, cualquiera de las partes puede promover el incidente de liquidación respectivo,

debiéndose estimar que la resolución interlocutoria que le pone fin o el acuerdo que lo deseche de plano, no forman parte del procedimiento de ejecución del laudo, en primer lugar, porque es emitido por la Junta y no únicamente por su presidente y, en segundo lugar, porque en esa resolución sólo se establece el importe líquido de las prestaciones de la condena, lo cual constituye un requisito previo para hacer ejecutable el laudo; de ahí que dichas resoluciones no puedan reputarse como actos de ejecución impugnables a través del recurso de revisión establecido en el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que en esas condiciones, no cabe agotar este recurso antes de promover en su contra la demanda de amparo, que debe ser indirecto en términos del artículo 114, fracción III, de la Ley de Amparo.

Contradicción de tesis 29/2000-SS. Entre las sustentadas por el entonces Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, hoy especializado en Materia Civil y el entonces Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, hoy especializado en Materias Administrativa y de Trabajo. 7 de julio del año 2000. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: José Manuel Quintero Montes.

Tesis de jurisprudencia 67/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del doce de julio del año dos mil”.

En suma, el contenido de ésta jurisprudencia corroboran que cuando la Junta deseche el incidente de liquidación o lo resuelva será procedente interponer el juicio de amparo indirecto por tratarse de un acto emitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje y no solo del Presidente en vía de ejecución de laudo, reiterando de nueva cuenta que el incidente de liquidación no forma parte de ésta etapa.

9.- Comentarios a diversas Tesis Jurisprudenciales sobre el incidente de liquidación.

La apertura del incidente de liquidación de ninguna manera implica una segunda oportunidad para tratar de probar aquellas pretensiones que fueron controvertidas en el principal y que no lo hayan sido en su momento procesal oportuno, por el contrario, solo cuando en alguna de las prestaciones económicas condenadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje no se haya contado con los elementos suficientes para cuantificarla por que el monto de esa prestación no fue materia de la controversia, la Junta de una manera excepcional ordenará la apertura del incidente de liquidación pudiendo las partes aportar las pruebas necesarias para acreditar las bases con las

cuales se cuantificara la prestación ganada tal como lo ilustra la Jurisprudencia cuyo rubro y contenido es:

“ PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE. CUANDO EN LOS AUTOS DEL JUICIO LABORAL NO OBRE EL PROMEDIO SALARIAL DE COTIZACIÓN QUE SIRVE DE BASE PARA CALCULARLA, PORQUE NI EL TRABAJADOR NI EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL LO SEÑALARON, COMO CASO EXCEPCIONAL SE DEBE ORDENAR LA APERTURA DEL INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN CON LA FINALIDAD DE DETERMINARLO.- De conformidad con lo dispuesto por el artículo 58, fracción II, de la Ley del Seguro Social vigente, que coincide con lo previsto en el diverso numeral 65, fracción II, de la abrogada, el asegurado que sufra un riesgo de trabajo tendrá derecho al otorgamiento y pago de una pensión en la que se tomará en cuenta, tratándose de enfermedades de trabajo, el salario promedio de las últimas cincuenta y dos semanas de cotización o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor. Ahora bien, en los casos en que la autoridad laboral desconozca tal salario promedio de cotización a que aluden los citados numerales, porque el actor omitió señalarlo en su escrito de demanda, o en razón de que el Instituto Mexicano del Seguro Social tampoco lo indicara en su contestación a la reclamación, en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, como caso de excepción, debe ordenar la apertura del incidente de liquidación a fin de determinarlo, para poder cuantificar el monto de la pensión correspondiente, esto con la finalidad de observar las reglas que para ello establece el mencionado artículo 58, fracción II, de la Ley del Seguro Social, por ser éste el que ordena la forma en que deberá calcularse dicha prestación, sin que sea jurídicamente admisible tomar en cuenta para tal cálculo, el salario que percibía el actor como prestación de los servicios brindados al patrón, pues ello se aparta de lo estrictamente establecido en el ordenamiento de seguridad social, que atiende al promedio de las últimas cincuenta y dos semanas de cotización, motivo por el cual no cobra aplicación el diverso precepto 784 de la ley laboral, en cuanto releva de la carga probatoria al trabajador, entre otros, del monto del salario, pues no se está en el caso de probar el salario percibido, sino el promedio de cotización, en virtud del caso excepcional planteado.

SEGUNDA SALA

Contradicción de tesis 50/2000-SS entre las sustentadas por el Primer y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 10 de noviembre del año 2000.

Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos. Tesis de Jurisprudencia 104/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecisiete de noviembre del año dos mil.

Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XII, Diciembre de 2000 Tesis: 2a./J. 104/2000 página: 394 Materia Laboral Jurisprudencia.”

A contrario sensu, cuando el monto de alguna prestación si haya sido materia de los puntos de controversia es indiscutible que las partes tuvieron su oportunidad procesal

para acreditarlo, por lo tanto, será a todas luces ilegal e indebido que la Junta de Conciliación y Arbitraje ordene la apertura del incidente de liquidación, toda vez que el momento procesal para hacerlo habrá precluido, así lo han determinado los Tribunales Colegiados en el criterio Jurisprudencial que establece:

“ PENSIÓN POR INCAPACIDAD. CUANDO SU MONTO FUE MATERIA DE LOS PUNTOS DE CONTROVERSI, ES IMPROCEDENTE QUE LAS JUNTAS ORDENEN LA APERTURA DEL INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN.- Cuando se encuentra controvertido el monto sobre el cual debe cuantificarse la pensión de incapacidad parcial permanente reclamada, la Junta del conocimiento debe proceder a cuantificar el monto de la referida pensión con los elementos existentes en autos, no sólo porque el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo las obliga a ser congruentes con la demanda y contestación, sino porque tratándose de una prestación económica debe calcular el monto base de la condena de la pensión, de conformidad con el artículo 843 del mismo ordenamiento, sin que pueda pensarse que se está en el caso de excepción para abrir el incidente de liquidación, por que ello sería tanto como dar una segunda oportunidad para acreditar cuestiones que deben ser resueltas en el juicio.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7813/96.- Marcos Jaime Osorio Espinoza.- 25 de septiembre de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Sergio Navales Castro.- Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

Amparo directo 8953/96.- Ismael Cabrera Martínez.- 9 de octubre de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Sergio Navales Castro.- Secretaria: Ma. Guadalupe Hernández Jiménez.

Amparo directo 10133/96.- Roberto Maciel Pulido.- 21 de noviembre de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Sergio Navales Castro.- Secretaria: Ma. Guadalupe Hernández Jiménez.

Amparo directo 5513/97.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 18 de junio de 1997.- Unanimidad de votos.- Ponente: Sergio Pallares y Lara.

Amparo Directo 8503/97.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 10 de septiembre de 1997.- Unanimidad de votos.- Ponente: Emilio González Santander.- Secretario: Benjamín Soto Sánchez.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo VIII-Octubre, tesis I.6o.T.413 L, página 200, de rubro: INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. ILEGALIDAD DE SU APERTURA.”

De la simple lectura de las dos Jurisprudencias antes transcritas se desprende una aparente contradicción, sin embargo, no existe contradicción entre una y otra, solo que ambas establecen supuestos distintos, es decir: En el primer caso se demandó como

acción principal el otorgamiento de pensión por incapacidad permanente omitiendo las partes mencionar el salario promedio de las 52 últimas semanas de cotización sobre el cual se debía calcular el pago de dicha pensión, es decir, en ese caso, el salario nunca fue controvertido ya que ninguna de las partes lo mencionó, es por ello se ordena por excepción abrir el incidente de liquidación; mientras tanto, en el supuesto planteado en la segunda jurisprudencia, el monto de la pensión si fue controvertido, por ello tiene la obligación la Junta de Conciliación y Arbitraje de resolver a éste respecto con los elementos que le hayan aportado las partes, pues si no lo hiciera así y ordenara abrir el incidente de liquidación estaría otorgando una segunda oportunidad a las partes para acreditar el salario promedio de cotización en perjuicio de lo dispuesto por el artículo 842 de La Ley Federal del Trabajo y como ya dijimos, del principio de preclusión procesal.

10.- La jurisprudencia como fuente del Derecho que ha determinado diversas partes del proceso laboral.

Específicamente nos referimos al derecho que tiene el patrón de negarse a someter sus diferencias al arbitraje, o bien, de aceptar el laudo, derechos procesales que prevé la fracción III del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo que dispone:

“Artículo 947.- Si el patrón negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta: ...III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y “

De donde el primero de ellos conocida como insumisión al arbitraje, solo procede de forma excepcional, respecto de la acción de reinstalación por despido injustificado, siempre que se actualice alguno de los supuestos que contempla el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“Art. 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.”

Por lo tanto, ante su procedencia es obligatorio para la Junta dar por terminado el contrato de trabajo y el patrón estará obligado a pagar al trabajador, a título de indemnización, el importe de tres meses de salario y la responsabilidad que le resulte del conflicto, que se refiere al que se originó por el cumplimiento del contrato laboral y no del que pudiera surgir de las demás acciones que integren la litis natural, responsabilidad que se fija en atención al tiempo de duración de la relación laboral en términos de las fracciones I y II del artículo 50 de la ley citada, al que remite el referido artículo 947, pues así lo establece actualmente la jurisprudencia laboral número 2a./J. 61/2004 cuyo rubro es: “INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. SÓLO PROCEDE, DE MANERA EXCEPCIONAL, RESPECTO DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, SIEMPRE QUE SE SURTA ALGUNO DE LOS SUPUESTOS QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y NO RESPECTO DE OTRAS ACCIONES.”

Ahora bien, respecto a la forma de hacer valer ese derecho por parte de la patronal la Ley Federal del Trabajo es omisa, sin embargo, a la luz de la Jurisprudencia se han sentado las bases para su tramitación previendo inclusive una fase no contemplada por aquélla, como lo es, promover vía incidental la insumisión al arbitraje antes de la etapa de demanda y excepciones, es decir, en la etapa conciliatoria, ya que según el criterio

de Poder Judicial Federal, posterior a ese momento procesal las partes se encontrarían propiamente dentro del juicio arbitral perdiendo toda razón de ser la solicitud del patrón de la insumisión al arbitraje pues su finalidad es evitar éste y ser condenado a la reinstalación del trabajador, no así, a las prestaciones derivadas del contrato de trabajo, tal como se aprecia del contenido de las tesis cuyo rubro y contenido prescriben:

“ INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN EL JUICIO LABORAL. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO EN QUE EL PATRÓN PUEDE PROMOVERLA.-Texto: De conformidad con los artículos 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Federal y 947 de la Ley Federal del Trabajo, así como de la interpretación jurisprudencial de nuestro más Alto Tribunal de la nación, el patrón tiene el derecho de negarse a someter sus diferencias al arbitraje, o bien, de aceptar el laudo, siempre y cuando el trabajador haya promovido la acción de reinstalación por despido injustificado. La primera de ellas, denominada insumisión al arbitraje, no puede promoverse en cualquier etapa del procedimiento, sino únicamente cuando no se haya entrado en la materia del juicio, esto es, que no se haya formado la litis con la demanda y su contestación, con sus excepciones, lo que implica que sólo es posible ejercer esa facultad del patrón hasta la primera etapa del juicio, es decir, la de conciliación, de acuerdo con los numerales 873 y 875 de la ley laboral, pues es hasta ahí que no se considera consentido el procedimiento laboral; consecuentemente, si el incidente de insumisión al arbitraje se promueve durante la etapa de demanda y excepciones, en donde ya se estableció la litis, y evidentemente el consentimiento de las partes para someterse al arbitraje, debe desecharse por haber precluido el derecho del patrón para hacerlo valer.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo en revisión 220/2004. Genaro Espinosa Ruiz. 27 de enero de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: José Atanacio Alpuche Marrufo. Secretario: Daniel José González Vargas.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIII, marzo de 2001, página 195, tesis 2a. XXIII/2001, de rubro: "INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. PROCEDE EN CUALQUIER ETAPA DEL PROCEDIMIENTO, AUN EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, POR LO QUE SI SE PLANTEA EN ELLA, LA JUNTA DEBE ABRIR UN INCIDENTE EN EL QUE LAS PARTES PUEDAN OFRECER PRUEBAS Y ALEGAR LO QUE A SU DERECHO CONVenga, EN TÉRMINOS DE LA SEGUNDA PARTE DEL ARTÍCULO 763 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR SIMILITUD." ⁸⁹

Y esta otra que expresamente menciona que el incidente de insumisión al arbitraje validamente se puede promover en la etapa conciliatoria de la audiencia trifásica pues prevé:

⁸⁹ Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXI, Abril de 2005, p. 1423, tesis XX.1o.102 L, aislada, Laboral. IUS 2007

“INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. EL ESCRITO MEDIANTE EL CUAL EL PATRÓN PRETENDE DESISTIRSE DE AQUÉLLA DEBE TRAMITARSE INCIDENTALMENTE Y DARSE A CONOCER AL TRABAJADOR ANTES DE QUE LA JUNTA SE PRONUNCIE AL RESPECTO.- Cuando la insumisión al arbitraje se plantee en la etapa de conciliación de la audiencia trifásica, debe tramitarse vía incidental en términos del artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de que las partes tengan, en igualdad de circunstancias, oportunidad de ofrecer pruebas y alegar respecto a si el patrón, de conformidad con el numeral 49 de la aludida legislación, puede o no quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, es decir, según se pruebe o no que el trabajador es de confianza, del servicio doméstico, eventual, con una antigüedad menor de un año, o bien, cuando por las características de las funciones que desempeña no sea posible el desarrollo normal de la relación laboral. Ahora bien, en el supuesto de que el patrón no pueda quedar eximido de reinstalar al trabajador la consecuencia es que continúe el arbitraje. Por ello, el escrito por medio del cual el patrón se desiste de la insumisión al arbitraje, si bien no está previsto expresamente como una causa por la que no prospere la insumisión, se trata de una hipótesis que, de resultar procedente, llevaría a darlo por concluido y seguir con el arbitraje. En este sentido, la misma razón que subyace para abrir ese incidente opera en el supuesto de que el patrón pretenda desistirse, pues con ello introduce una hipótesis análoga sobre la que debe abrirse el debate, dado que puede conducir a concluir con el incidente y proseguir con el arbitraje; y, en tal virtud, para preservar el equilibrio procesal de las partes en el proceso, conforme al artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo debe darse a conocer al trabajador antes de que la Junta se pronuncie al respecto, con el fin de brindarle la posibilidad de controvertir la procedencia del desistimiento a la insumisión al arbitraje.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo en revisión 172/2006. Carlos Guerrero Palomera. 17 de enero de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Mendoza Montes. Secretario: Arturo Ortégón Garza.”⁹⁰

Por tanto, se concluye que el Poder Judicial Federal ha establecido con la tramitación del incidente de insumisión al arbitraje, una fase sumamente importante en el proceso laboral pues dependiendo, si la interlocutoria que lo resuelve lo declara procedente dará por satisfecha la acción de reinstalación con el pago de la indemnización correspondiente y por lo que hace a las demás prestaciones se continuará el juicio arbitral, por ende el trabajador tiene derecho a impugnar en la vía de amparo indirecto esa interlocutoria, pues de no hacerlo le generaría un daño de imposible reparación que no puede ser

⁹⁰ Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXV, Marzo de 2007, p. 1693, tesis XIX.Io.12 L, aislada, Laboral.

impugnado vía amparo directo porque la litis se habrá fijado solo respecto de las demás prestaciones a que tenía derecho el trabajador, más no así sobre la reinstalación y así lo contempla la jurisprudencia cuyo rubro y contenido disponen:

“ INSUMISIÓN AL ARBITRAJE LABORAL. CONTRA LA INTERLOCUTORIA QUE DECLARA PROCEDENTE EL INCIDENTE RELATIVO Y ORDENA LA CONTINUACIÓN DEL JUICIO EN SU ETAPA ARBITRAL, POR LO QUE HACE A LAS PRESTACIONES QUE NO FUERON MATERIA DE LA LITIS INCIDENTAL, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO.- La interlocutoria que declara procedente el incidente de insumisión al arbitraje, exime al patrón de reinstalar al trabajador y condena al pago de las prestaciones inherentes a la reinstalación es reclamable en el amparo indirecto, en términos del artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, porque afecta el derecho sustantivo del quejoso a la estabilidad en el empleo y este aspecto ya no será materia de estudio en el laudo, por lo que aun cuando obtuviera un fallo favorable respecto de las restantes prestaciones materia de la litis en la etapa arbitral, no se le podría restituir en el goce de ese derecho sustantivo afectado, y porque, afecta al trabajador en grado predominante o superior, ya que al ordenar la tramitación de la etapa arbitral en el juicio laboral, cuyo laudo decidirá las prestaciones derivadas de la reinstalación que no fueron materia de la litis incidental pero que sí se rigen por el sentido de ésta, sujeta al afectado a un juicio que puede ser ocioso si en el correspondiente amparo se determina la inconstitucionalidad de la interlocutoria reclamada, pues su efecto sería la reposición del procedimiento para que la reinstalación se decida en la etapa arbitral.

Precedentes: Contradicción de tesis 195/2006-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Décimo Primero, Octavo, Cuarto y Noveno, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 18 de abril de 2007. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón; en su ausencia hizo suyo el asunto Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Oliva del Socorro Escudero Contreras.

Tesis de jurisprudencia 86/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinticinco de abril de dos mil siete.”⁹¹

En suma, la fase creada por la Jurisprudencia en el proceso laboral cuando se actualiza el supuesto de la insumisión al arbitraje es determinante pues con la interlocutoria que lo resuelve no sólo se decide la prestación principal del actor que puede ser la reinstalación o el pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley Federal del

⁹¹ Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXV, Mayo de 2007, p. 930, tesis 2a./J. 86/2007, jurisprudencia, Laboral. IUS 2007

Trabajo, sino que además en caso de no haber procedido el incidente se dará inicio a la fase arbitral.

CONCLUSIONES

1.- La personalidad es uno de los elementos esenciales para la tramitación del juicio laboral, resultando de extrema gravedad el no acreditarla, sobre todo para la parte patronal, por el efecto de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2.- El incidente de falta de personalidad es uno de los que por su importancia se clasifica dentro de los de previo y especial pronunciamiento y se resuelven de plano oyendo a las partes, es decir, en la misma audiencia o diligencia en que se plantea.

3.- En cuanto a la personalidad de los menores trabajadores estos poseen tanto la capacidad de ser parte como la capacidad procesal con la única limitación que los menores de dieciséis necesitan autorización para poder prestar sus servicios libremente, y en juicio necesitan un representante designado por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, lo que significa que pueden libremente otorgar poder para que los representen en juicio.

4.- Aunque no se impone la obligación en ninguna parte de la Ley Federal del Trabajo para que una carta poder surta plenamente sus efectos deberá hacerse constar en ella los nombres de los testigos además de sus firmas, dado que así lo ha impuesto la jurisprudencia del Poder Judicial Federal.

5.- Una propuesta de este trabajo es que también deben incluirse como requisitos procesales que a las cartas poder se anexasen copias simples de las identificaciones oficiales de los testigos.

6.- No obstante de no existir formalidades en el proceso laboral la Jurisprudencia del Poder Judicial Federal obliga a las personas morales a que el instrumento notarial con el cual se acredite personalidad deberá contener la transcripción de los documentos relativos a la existencia legal de la sociedad y; la transcripción de las cláusulas que demuestren que el otorgante del poder a un apoderado se encuentra facultado por el órgano de administración o la asamblea para otorgar poderes.

7.- El Poder Judicial Federal ha definido en sus criterios Jurisprudenciales que los Tribunales del Trabajo solo deben analizar para su validez en la acreditación de personalidad que los poderes notariales incluyan los requisitos que señala el artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, así como las transcripciones aludidas en la conclusión anterior.

8.- Proponemos modificar la Ley del Notariado para el Distrito Federal a efecto de incluir una causal de suspensión del ejercicio de la función notarial por causas de negligencia al elaborar los instrumentos notariales y quedar como sigue: “ Artículo 228 ... Fracción VI. Provocar en segunda ocasión por culpa o dolo, al nulidad de algún instrumento notarial o testimonio, o en su caso el desconocimiento de la personalidad en juicio en perjuicio de persona física o moral por error en aquellos.”

9.- Para efectos de claridad y precisión en juicio, es obligatorio para quien otorga poder mediante carta poder y a nombre de una persona moral que mencione el carácter que ostenta dentro de la misma requisito que no será necesario cuando de autos se desprenda ese carácter ya que de no ser así se deberá tener por no acreditada la personalidad.

10.- La réplica y contrarréplica forman parte de la etapa demanda, contestación de demanda, excepciones y defensas que es la etapa en que debe promoverse el incidente

de falta de personalidad, por ende, las partes en juicio pueden válidamente promover en esta fase el incidente de falta de personalidad de su contraria.

11.- Es de gran relevancia procesal que la Ley Federal del Trabajo incluya una multa pecuniaria de 10 a 50 días de salario mínimo a como medida sancionadora para la Junta de Conciliación y Arbitraje que siga ordenando señalar día y hora diversa para celebrar la audiencia incidental de personalidad cuando es obligatorio tramitarlo y substanciarlo de plano en la audiencia en que se promovió.

12.- Atendiendo a la figura de preclusión procesal, la Junta de Conciliación y Arbitraje por ningún motivo puede fraccionar la etapa de demanda y excepciones cuando se interpone alguna cuestión de previo y especial pronunciamiento para posteriormente reanudarla y darle oportunidad a la demandada de contestar su demanda.

13.- Es un gran acierto que la Jurisprudencia del Poder Judicial Federal haya resuelto que en contra del laudo incidental que resuelve el incidente de falta de personalidad procede el amparo indirecto evitando que se lleven juicios innecesarios como acontecía anteriormente por la falta de aquella o también que se repongan procedimientos en perjuicio de las partes y en contra de los principios procesales de celeridad y concentración.

14.- En cuanto al incidente de liquidación se concluye que éste procede sólo por excepción cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje no cuenta con el salario que servirá de base para cuantificar la condena, pues de lo contrario su apertura será violatoria de las garantías individuales.

15.- Para que válidamente la Junta ordene la apertura del incidente de liquidación deberá reunir los siguientes requisitos:

a) Que se encuentre expresamente ordenado en el laudo.

b) Que el laudo no contenga cantidades líquidas para establecer una condena.

Que el monto planteado en el incidente de liquidación no haya sido materia de los puntos de controversia en el principal y no resuelto en el laudo, ya que de ninguna manera se trata de una segunda oportunidad para acreditar las pretensiones de una de las partes.

18.- Al tenor de lo preceptuado por la Jurisprudencia la solicitud de aclaración de laudo no interrumpe el término para promover la demanda de amparo dentro de los 15 días siguientes a aquel en que haya surtido sus efectos la notificación del laudo, principio determinado por la Jurisprudencia del Poder Judicial Federal.

19.- El incidente de liquidación no es parte del Laudo que resuelve el juicio principal, en virtud de que sólo por excepción la Junta de Conciliación y Arbitraje ordenará su apertura, cuando no haya contado con los elementos para establecer una condena en cantidad líquida.

20.- Contra el incidente de liquidación no procede el recurso de revisión establecido en la Ley Federal del Trabajo, toda vez que aquel tampoco forma parte de la etapa de ejecución, sin embargo contra su resolución procede el juicio de amparo indirecto.

21.- El Incidente de liquidación al no tener señalada una tramitación especial, se tramita de plano oyendo a las partes de acuerdo con lo previsto por los artículos 761 y 765 de la Ley Federal del Trabajo.

22.- Prescribe en 2 años el derecho a promover el incidente de liquidación contados a partir de que quedó firme el laudo que lo ordena.

21.- Las violaciones procesales cometidas durante la tramitación del incidente de liquidación sólo serán impugnables junto con su resolución vía amparo indirecto cuando se impugne este último.

22.- Contra la negativa de la Junta a abrir el Incidente de Liquidación también será procedente el amparo indirecto.

23.- Considero que el contenido de la última parte del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo que literalmente establece: “ *Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.*” Contraviene los principios de concentración, sencillez y celeridad que rigen el proceso laboral, en virtud de que si analizamos en su conjunto el contenido de los artículos 685, 873 segundo párrafo y 878 de la Ley Federal del Trabajo, prevén la facultad de la Junta de Conciliación y Arbitraje para subsanar la demanda del actor, o en su caso, prevenirlo para que la corrija cuando no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley se deriven de la acción intentada, por lo tanto, si es no solo facultad sino también obligación de la Junta de Conciliación y Arbitraje que desde el momento en que se advierte que derivado de la acción intentada existen prestaciones económicas que no solicitó el actor o que habiéndolas solicitado no mencionó el monto sobre las cuales ha de calcularse, para que así también la demandada oponga sus defensas y excepciones y pueda fijarse la litis respecto a esos conceptos y en el laudo se pueda determinar el salario que servirá de base para la condena, resulta por demás inútil y ocioso que la Ley Federal del Trabajo siga contemplando ese incidente de liquidación en perjuicio de las partes cuando desde la etapa de demanda y contestación de demanda puede prevenir la corrección de esas situaciones.

24.- La jurisprudencia del Poder Judicial Federal ha establecido fases dentro del proceso laboral que expresamente la Ley Federal del Trabajo no contempla, como lo es el incidente de insumisión al arbitraje en la etapa conciliatoria que para el caso de

ser procedente el juicio arbitral solo se llevará a cabo respecto de las demás prestaciones reclamadas por la actora; así como también la figura de la reinstalación asignando inclusive cargas procesales para el caso de estar ofrecida de mala fe.

25.- La jurisprudencia del Poder Judicial Federal ha sido de gran importancia en materia laboral, al grado de que ha evolucionado el procedimiento, resultando necesario estar al día en el contenido del Semanario Judicial Federal, ya que el juicio está regulado por una gran interpretación que ha enriquecido la técnica procesal, por lo que el Derecho Procesal ha venido creando sus propias figuras siendo más notable en los últimos años.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Alsina Hugo. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Volúmen I. Segunda Edición. Argentina 1963. Editorial Ediar S.A.
- 2.- Álvarez Friscione Alfonso. La Justicia Laboral. Editorial Sista. México 2001.
- 3.- Araiza Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Tomo II. Segunda Edición. Ediciones Casa del Obrero Mundial. México D.F.
- 4.- Autores Varios. Libro en homenaje al Maestro Mario de la Cueva. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Número 13. Primera Edición. México 1981.
- 5.- Bermúdez Cisneros Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. 1a. reimpresión. Editorial Trillas S.A. DE C.V. México 1991.
- 6.- Briceño Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Primera Edición. Editorial Harla S.A. de C.V. México 1992.
- 7.- Calamandrei Piero. Derecho Procesal Civil. Ediciones Jurídicas Europeas, América. Buenos Aires 1962.
- 8.- Carpizo Jorge. La Constitución de 1917. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. Tercera Edición. México 1979.
- 9.- Cavazos Flores Baltasar y Otros. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Décima Cuarta Edición. Editorial Trillas. México 1983.
- 10.- Climent Beltrán Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición. Editorial Esfinge. México 1989.
- 11.- Climent Beltran Juan B. Ley Federal del Trabajo. Quinta Edición 1992. Editorial Esfinge S.A. DE C.V.
- 12.- Colín Sánchez Guillermo. Derecho Mexicano de Procedimientos Penales. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1990.
- 13.- Cortes Figueroa Carlos. Introducción a la Teoría General del Proceso. Segunda Edición. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México D.F.
- 14.- Cruz Barney Oscar. Historia del Derecho en México. Primera Edición 1999. Editorial Oxford University Press México S.A. DE C.V.

- 15.- Cueva Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Tercera Edición. Editorial Porrúa. México 1993.
- 16.- Cueva Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Novena Edición. Editorial Porrúa. México 1998.
- 17.- De Buen Lozano Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1990.
- 18.- De Pina Rafael. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Décimo Quinta Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1982.
- 19.- Delgado Moya Rubén. El Derecho Social del presente. Primera Edición. México 1977. Editorial Porrúa.
- 20.- Díaz de León Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. II Tomos. Editorial Porrúa. México 1990.
- 21.- Dr. Borrell Navarro Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta Edición. Editorial Sista S.A. DE C.V. México 1996.
- 22.- Gaceta Laboral Número 58 de Febrero- Septiembre /1997. Editada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 23.- Gaceta Laboral Número 51 de Marzo- Abril- Mayo- Junio- Julio- Agosto /1994. Editada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 24.- Gaceta Laboral No. 54 Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre, Diciembre/1995. Editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 25.- Gaceta Laboral No. 62 Agosto 21 de 1999, Febrero 29 de 2000. Editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 26.- Gaceta Laboral Número 49 de mayo- octubre /1993. Editada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Pág. 221.
- 27.- Gaceta Laboral. Número 53 de enero, febrero. marzo, abril, mayo de 1995. Editada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 28.- García Gómez Emilio y otros. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima primera Edición. España 1992. Editorial Espasa. Calpe S.A.

- 29.- García Máynez Eduardo. Introducción al estudio del Derecho. Cuadragésima Edición. México 1989. Editorial Porrúa, S.A.
- 30.- Guerrero L. Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Octava Edición. Editorial Porrúa. México 1994.
- 31.- González Cosío Arturo.- El Juicio de Amparo.- Tercera Edición. Editoria Purrúa S.A.. México 1990.
- 32.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Decimacuarta Edición. Editorial Porrúa S.A. de C.V.. México.
- 33.- Jofre Tomás. Manual de Procedimiento Civil y Penal. Quinta Edición. Tomo II- Buenos Aires 1941.
- 34.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Informe de Labores de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. México 1992
- 35.- Merkel. Enciclopedia Jurídica.
- 36.- Muñoz Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. II Tomos. Editorial Porrúa. México 1983.
- 37.- Ovalle Favela José. Teoría General del Proceso. México 1994. Editorial Harla.
- 38.- Pallares Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Decimanovena Época. Editorial Porrúa S.A México 1990.
- 39.- Revista Artículo 123 Constitucional. Junta de Conciliación y Arbitraje del D.F.. México D.F. 1990.
- 41.- Rocco Ugo. Tratado de Derecho Procesal Civil. Tomo I. Argentina 1976. Editorial Temis y Editorial Palma.
- 42.- Rojina Villegas Rafael. Compendio de Derecho Civil I, introducción, Personas y Familia. Duodécima Edición. México 1976. Editorial Porrúa S.A.
- 43.- Ross Gámez Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. 1a. Edición. Editado por el Lic. Fco. Ross Gámez. México 1978.
- 44.- Salinas Suárez del Real Mario. Práctica Laboral Forense. Primera Edición. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1980.

- 45.- Satta Salvatore. Colección Ciencia del Proceso. Manual de Derecho Procesal Civil. Volúmen I. Ediciones Jurídicas Europa- América. Buenos Aires.
- 46.- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Segundo Tribunal Colegiado en materia Civil y del Trabajo del Segundo Circuito. Tomo V Mayo 1997.
- 47.- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena época. Instancia: Segunda Sala. Tomo XII septiembre de 2000. tesis: 2a./J. 80/2000.
- 48.- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo: V, Mayo de 1997.
- 49.- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo: XXV, Enero-Septiembre de 2007 (CD).
- 50.- Raúl Juárez Carro Editorial S.A. de C.V.. Juicio Laboral 2003. (CD).
- 51.- Suprema Corte de Justicia de la Nación. IUS 2005.
- 52.-Suprema Corte de Justicia de la Nación. IUS 2006.
- 53.- Suprema Corte de Justicia de la Nación. IUS 2007.
- 54.- Suprema Corte de Justicia de la Nación. La Jurisprudencia su integración. Segunda Edición 2005. Editada por la Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- 55.- Tena Suck Rafael y Ítalo Morales Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Trillas. México 1995.
- 56.- Tenopala Mendizábal Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición. Editorial Porrúa. México 2003.
- 57.- Trueba Urbina Alberto. Derecho Social Mexicano. Primera Edición. Editorial Porrúa. México 1978.