



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ACATLÁN**

**“REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 766 Y 769 DE LA LEY FEDERAL  
DEL TRABAJO”**

**TESIS Y EXAMEN PROFESIONAL**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE**

**LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA**

**ARNOLD GERARDO TRUJILLO JIMÉNEZ**

**ASESOR: LIC. ADOLFO CEBALLOS LUCIO**

**OCTUBRE 2013**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## **INDICE**

<b>INTRODUCCIÓN.</b>	1
<b>I.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y SUS INCIDENTES.</b>	6
I.1.- CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.	6
I.2.- PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO ADJETIVO LABORAL.	11
I.3.- CONCEPTO DE INCIDENTES.	19
I.4.- CLASIFICACIÓN DE LOS INCIDENTES.	22
I.5.- INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO:	28
A) NULIDAD.	28
B) COMPETENCIA.	32
C) PERSONALIDAD.	35
D) EXCUSAS.	38
E) ACUMULACIÓN.	42
<b>II.-INCIDENTES DE ACUMULACIÓN.</b>	44
II.1- ANTECEDENTES.	44
II.2.- NATURALEZA JURÍDICA Y JUSTIFICACIÓN.	48
II.3.- CONCEPTO.	54
II.4.- CLASIFICACIÓN.	58
II.5.- SUPUESTOS Y EFECTOS LEGALES DE LA ACUMULACIÓN.	63
II.6.- ARTÍCULO 768, EXCEPCIÓN A LA ACUMULACIÓN.	69
II.7.- PROCEDIMIENTO PARA SUBSTANCIAR EL INCIDENTE DE ACUMULACIÓN.	72
<b>III.-CONFLICTOS GENERADOS POR LOS INCIDENTES DE ACUMULACIÓN.</b>	78
III.1.- OBSTACULO DE LA ECONOMÍA Y CELERIDAD PROCESAL.	87
III.2.- VICIOS DE LA MULTIACUMULACIÓN.	90
III.3.- REPERCUSION HUMANA.	93
III.4.- DEMANDAS DE PROTECCIÓN.	97
III.5.- PÉRDIDA DE LA GARANTÍA DE AUDIENCIA.	99

<b>IV.-REFORMA A LA FIGURA JURÍDICA DE LA ACUMULACIÓN.</b> -----	102
IV.1.- INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 766, 767 Y 769 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-----	102
IV.2.- PROPUESTA DE REFORMA.-----	110
IV.3.- PRINCIPIOS SUSTENTADORES DE LA REFORMA A PROPONER.-----	117
IV.4.- EFECTOS DE LA REFORMA: .-----	123
A) JURÍDICOS.-----	123
B) SOCIALES.-----	125
 <b>V.-BIBLIOGRAFÍA.</b> -----	 129
 <b>* GRÁFICAS.</b> -----	 131

## **INTRODUCCIÓN**

Todas las ramas del Derecho de acuerdo a su materia tienen un especial desenvolvimiento de acuerdo al procedimiento que los rige. En lo que corresponde al Derecho del Trabajo no es la excepción; de hecho, a diferencia del resto, esta se encuentra caracterizada por tener un matiz social. Sin embargo, no por ello y por la intención positiva con que se trata de instaurar deja de ser susceptible a la equívoca interpretación o al mal uso de la parte adjetiva con que cuenta. De ahí pues, que dentro de este acervo jurídico, nos encontremos con el incidente de acumulación como un elemento que fue creado para eficientar los juicios y garantizar la legalidad.

Sin duda alguna, la acumulación como un incidente de previo y especial pronunciamiento, resulta ser un incidente sobresaliente y no solo por ser una figura procesal de uso constante en la práctica, sino por los efectos que conlleva. Es por ello que quizá la Ley Federal del Trabajo le otorga un capitulo exclusivo para definir la situación procesal de dicho incidente.

Por ello es que en lo particular, me he dedicado a estudiar un poco mas este incidente, a fin de escudriñar el factor real así como el rol que realmente desempeña como figura jurídica procesal, tanto en el juicio laboral, como en los factores externos que le acontecen.

Y no esta por demás dicho otorgamiento, puesto que a diferencia de los demás incidentes previstos por la ley; el de acumulación trasciende entre la legislación laboral y prevé hechos procesales en los que, tanto litigantes como autoridades, viven a cada día en la administración de justicia de nuestro país.

La trascendencia de la que hablo y cuya importancia no debe pasarse por alto; es el de los efectos que este tiene en el ámbito procesal como en el ámbito social (circunscrito a las partes en el proceso laboral). Tal acontecimiento se encuentra

medianamente contemplado por la Ley Federal del Trabajo, pues si bien es cierto que dentro del capítulo X del título catorce relativo a la acumulación se detalla procesalmente el efecto de la acción acumulativa, también es cierto que existen consecuencias igualmente procesales, pero con repercusiones sociales que no son tomadas en cuenta por este capítulo.

Así es, en la Ley se ventilan las circunstancias respecto al desarrollo del juicio. Sin embargo, de la misma ley se desbordan otras circunstancias que partiendo del juicio, terminan por repercutir en los intereses de las partes que van más allá de una actuación procesal y en donde ningún elemento normativo asegura un resultado positivo. En tal virtud, considero que es sumamente importante el percatarnos que la propia ley laboral se encuentra superada por la realidad social, y refiriéndome a superada en el sentido de que esa realidad se beneficia menos de lo que se espera, enfocándome exclusivamente a lo que este incidente refiere; pues sus elementos ya no alcanzan a cubrir los efectos en las actuaciones de todos aquellos que intervienen en el juicio. Sin embargo y antes de ser sujeto de críticas por un planteamiento de reforma del Código Laboral, esta va encaminada única y exclusivamente, como ya se dijo, al incidente de acumulación.

Así pues, de forma atrevida y quizá ingenua, tomando en consideración la realidad del litigante así como los aspectos favorables y contradictorios que pueda tener esta propuesta de reforma, me atrevo a exponer una serie de acontecimientos que datan precisamente en la vida cotidiana de los litigantes en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales me han dado un punto de partida para iniciar una nueva trayectoria dentro del derecho procesal del trabajo, por ser una realidad social que tiñe forzosamente la idea de reformar los artículos 766 y 769 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

La reforma a plantear en esta tesis va encaminada con el único fin de eliminar lo mayormente posible y en forma pronta, las vicisitudes y obstáculos procesales de

la acumulación; y no como un aberrante atrevimiento, sino como una búsqueda en la mejoría de la profesión que trato de desempeñar día a día.

En un carácter específico, hago mención que el artículo 766 contiene los supuestos de la procedencia en cuanto a la acumulación. Y es en dicho artículo, dentro de la fracción III, donde nos encontramos con diversas situaciones que han llegado a obstaculizar el procedimiento laboral.

En las restantes fracciones se observan dificultades, pero sin mayor complejidad dado que los individuos que interfieren en la acumulación son los mismos (con excepción de la fracción IV). Pero en lo que respecta a la fracción III del artículo mencionado, existe el supuesto de juicios promovidos por diversos actores, lo que implica que puedan ser dos o tantos actores quienes puedan demandar el mismo hecho derivado de la relación de trabajo. En esa parte entra un conflicto de intereses que no regula la Ley Laboral, lo que en gran medida ocasiona viciar la acumulación, perjudicando la pronta y expedita administración de justicia.

En concreto, esta fracción encuadra la actuación de diversos actores. Y atendiendo al contenido textual de dicha fracción, es operable la acumulación en dos casos generalmente. El primero versa en una sanción y/o despido de "varios" trabajadores por motivo de "un mismo hecho", como la descompostura de una máquina de trabajo, imputada a todos los despedidos. En el segundo caso y mayormente suscitado, es la solicitud de un derecho preferente por una plaza o categoría. Y cuando se trata de este último, el perjudicado inmediato y directo es el trabajador que realmente ostenta ese derecho, por encontrarse a expensas del resultado de los juicios acumulados.

Pero este vicio y las demás complejidades a los que se encamina a detallar, clasificar y eliminar esta tesis, se detallan en esta propuesta mediante cinco conflictos, que no son producto de mi imaginación, ni mucho menos son elementos aleatorios que trato de estigmatizar en los incidentes de acumulación.



No, se trata de averiguar una eficiencia en la Ley a través de una pequeña encuesta que realice para concluir cuáles realmente son problemas venidos de la acumulación; a lo cual pude concluir en cinco:

El primero es la obstaculización de la celeridad procesal, por la certidumbre innegable de un doble, triple o infinito número de estudios para una sola resolución. De ahí que el hecho de llevar por cuerdas separadas los juicios acumulados resulte ilógico, pues tal cuestión asume la complicación de emitir una resolución sin contradicciones.

Otro conflicto es la multiacumulación, que provoca la saturación de espacio, el enredo de expedientes, la dificultad de consultarlos y el error por parte de la autoridad de glosar una promoción en el expediente equivocado. Tantos expedientes para un solo laudo son contraproducentes para el derecho, e incrementa los errores por parte de los dictaminadores. En este aspecto podemos agregar el tercer conflicto por la acumulación. En efecto, la repercusión humana también surge de este incidente. Claro está que el error humano es factible por cualquier razón, pero el acumular tanto papel, tantas ideas dispersas en varios expedientes, provoca que la única resolución no tenga la veracidad ni la congruencia debida.

El cuarto conflicto son las demandas de protección, el punto más importantes a combatir. Recordemos que la fracción III del artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo, va encaminada a acumular acciones de diversos actores. Bajo ese tenor, en esta fracción se encuentran los supuestos donde la mayor parte de las veces (si no es que en todas), existe un sindicato que interviene en un litigio. Y sin cuestionar “el magnífico y honorable desempeño de estos”; es sabido entre litigantes que la existencia de las demandas de protección es propia de los sindicatos coluditos con abogados corruptos y faltos de honra, para obtener un lucro indebido de los trabajadores.

El ultimo conflicto y no menos importante, es la perdida de la garantía de audiencia en el incidente. Si se lleva a cabo un incidente de acumulación en términos de la fracción III del ya citado artículo 766 de la Ley laboral en un expediente, es de entenderse que dicho incidente se substancia solo con las partes de ese juicio; es decir, con el actor y demandado del juicio "X", en el que se pretende acumular un juicio "Z", sin que se le de intervención al actor del juicio "Z" para intervenir en un incidente que le va a afectar necesariamente.

Por ello es de imperiosa necesidad el hecho de reformar los artículos 766 y 769 de la Ley Federal del Trabajo relativos a la acumulación, de tal manera que se eliminen lo mas posible todos esos candados en perjuicio del trabajador, implementado un supuesto dentro de la acumulación que se adecue a las necesidades de nuestro país para que la acumulación vuelva a ser una figura jurídica procesal viable para el litigio en materia laboral.

## **I.-DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

Para dar inicio a este, me supongo arduo esfuerzo, es preciso partir de la rama que nos ocupa, con el fin de marcar parámetros de estudio, pero sobre todo los parámetros en cuanto a la afectación que la figura de acumulación puede propiciar dentro del mundo del derecho. Por tal razón, siendo un mundo de ramas las que se abren paso en el tronco del derecho, quedémonos con la correspondiente, el Derecho del Trabajo, en donde localizamos a la acumulación.

En ese entendido, es propicio marcar una definición de lo que se entiende por Derecho del Trabajo, para que al definirlo, podamos darle un lugar a la forma y sustento de la aplicación de una hipotética propuesta de reforma que nos otorgue el impacto deseado dentro de las características que el concepto de este derecho procesal nos responda.

### **I.1.-CONCEPTO**

Para empezar, observemos que La Ley Federal del Trabajo reúne en si, los dos aspectos del derecho laboral; tanto su parte sustantiva como su parte adjetiva. Por ello es importante definir lo que es el derecho laboral con el fin de hacernos de sus características y ostentar la propuesta de reforma con estos caracteres. Y luego de ello ubicarnos dentro del derecho procesal laboral, pues es en esta parte donde se va a llevar a cabo el desenvolvimiento de esta tesis. Ante lo expuesto, comencemos con la ayuda del Maestro Ángel Ascencio Romero a definir de una vez al derecho de trabajo como:

“Una solución política, en nombre de la idea de justicia a un problema social”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> ASCENCIO ROMERO, ANGEL. Manual de Derecho del Trabajo. Pág. 09

Y al ser una solución a un problema social, debemos inmiscuirnos en la parte esencial de esta rama del derecho. Es decir, debemos observar de aquí en adelante la perspectiva de que la solución se reduce a conseguir un equilibrio entre partes desequilibradas a través de los fundamentos de la justicia. Por tanto, es preciso hacernos de un método para que sea congruente el resultado con las necesidades que acontecen. Es decir, que una vez teniendo el punto de partida respecto a que todo redunda en el equilibrio y la justicia; debemos de hacernos de elementos para conseguir ese equilibrio y justicia. La forma de hacerlos posibles y de plasmarlos en la realidad social.

Y el método de conseguir dicha solución se enmarca y define dentro del derecho adjetivo o procesal. Pues si bien la parte sustantiva debe ser ajustarse lo más posible a la realidad social, para que con ello se resuelva en forma correcta el problema que acontece; el Derecho adjetivo o procesal debe estar formulado de tal forma que garantice la aplicación de la parte sustantiva. Pues de nada serviría tener un conjunto de normas eficaces en la sociedad, si la forma de aplicarlas es insuficiente. Por ello que la parte adjetiva sea fundamental, para que lejos de obstruir el cumplimiento de la justicia social, la habilite en forma pronta y sencilla.

Sin embargo no se trata de ir a ciegas tratando de averiguar las formas en cómo se hará mejor la aplicación del derecho del trabajo, ya que la propia Ley Federal del Trabajo instauro una serie de principios en los cuales basarse para efecto de marcar una directriz en la parte adjetiva.

Así pues, el derecho procesal del trabajo atendiendo a la idea de justicia, se basa en ciertos principios que sirven de parámetros o fundamentos para sostener la correcta aplicación de la ley en la variante realidad social. Estos principios se encuentran dentro de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 685, primer párrafo, el cual nos dice:

“Art. 685.- El proceso del derecho del trabajo será publico, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciara a estancia de parte. Las

Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el proceso”.<sup>2</sup>

Este artículo es importante destacarlo en este apartado, ya que nos ayuda comprender los modos del derecho procesal del trabajo, y considero mencionarlo para efectos enunciar que el derecho adjetivo laboral aun y pese a estar dividido con el derecho sustantivo, contiene elementos protectores al trabajador que deviene de esa parte sustantiva. Desafortunadamente en la práctica, el principio de inmediatez no se lleva del todo a la práctica, tal y como lo expone el Maestro Asensio Romero:

“Este es un principio que de manera lamentable no se observa en la mayoría de los tribunales laborales del país. Los presidentes de las Juntas permanecen cómodos en sus privados, ajenos al drama que se vive durante el desarrollo de las audiencias”<sup>3</sup>

Este comentario me parece bastante acertado, pues aunque he vivido en carne propia las dilaciones en las Juntas, tanto por los desganos como por las dificultades que administrativa y económicamente las generan; no podemos dejar a un lado el hecho que incluso, por desagradable e insólito que parezca, la propia Ley Federal del Trabajo, propicia, por estar sujeta en muchos casos a la interpretación (la cual por cierto no está delegada a los funcionarios de la Junta), a esa obstrucción en la administración de justicia.

Pero volviendo a la delimitación de la presente tesis, debemos definir al derecho procesal del trabajo, y para ello me apoyo del Doctor Miguel Borrell Navarro que nos expone:

“El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el

---

<sup>2</sup> CLIMENT BELTRAN JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Pág. 444 y 445

<sup>3</sup> ASCENCIO ROMERO. Manual de Derecho del Trabajo. Pág. 11

capital y el trabajo y que tienden a darle efectividad al Derecho Laboral sustantivo, especialmente cuando este es violado por dos factores de la producción o por uno solo de ellos”.<sup>4</sup>

Para mi consideración, esta es una definición completa que incluso, introduce la efectividad que se trata de buscar en la parte sustantiva. Por otro lado, el Doctor Néstor de Buen retoma un aspecto más social y proteccionista para definirlo, apoyándose del Maestro Eduardo Couture:

“El Derecho Procesal del Trabajo es todo aquel elaborado con el propósito de impedir que el litigante económicamente mas poderoso, pueda desviar o retardar los fines de la justicia”.<sup>5</sup>

Esta definición con un sentido irónico ventila la ventaja que el poder económico ejerce sobre la sociedad. Lamentablemente dicha ventaja y dicho poder se han ido permeando en las filas del personal de las Juntas; de tal suerte que tenemos este tipo de conceptos por parte de los juslaboralistas. También resulta irónico que Couture anticipe la prevención de la corruptela en los tribunales de nuestro país, que con la ola capitalista, deja mas expuestos a los trabajadores. Ante estas opiniones se me escapa una opinión respecto a la frase “la Justicia es ciega”, puesto que al menos en el ámbito del derecho del trabajo, el juzgador debe estar consiente en los hechos que giran en torno a las circunstancias entre los factores de producción.

Pero culminando la definición de este concepto, el Doctor Néstor de Buen nos expone su opinión:

“El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflicto de trabajo”.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> BORRELL NAVARRO, MIGUEL. Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 473.

<sup>5</sup> DE BUEN, NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 37

<sup>6</sup> OB. CIT. Pág. 38

Indistintamente de las definiciones antes citadas e independientemente de la tendencia que portan, es importante señalar que la tramitación de controversias se diversifica en el litigio laboral y por tanto, existen varios procedimientos laborales para resolver conflictos obrero –patronales. En tal virtud, como elemento “*sine qua non*” del Derecho Procesal del trabajo, debe involucrarse en su conceptualización la innegable diversidad en cuanto a procedimientos refiere, que van mas allá de conflictos individuales y colectivos, en los que juega un rol importante además del trabajador y el patrón; los sindicatos.

## I.2.-PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO ADJETIVO LABORAL

Para poder hablar de los diferentes tipos de procedimiento que contempla la Ley Federal del Trabajo, es importante definir por principio de cuentas, lo que es un procedimiento visto desde el ámbito de la materia del trabajo, para así comenzar a abarcar los diversos tipos de procedimiento. Y para poderlo definir adecuadamente, tomo de referencia el concepto que nos enseña el Doctor Miguel Borrell:

“El procedimiento laboral lo podemos definir como el método o actuación de tramites preestablecidos en la Ley Procesal del Trabajo para dirimir las diferencias obrero-patronales, o simplemente para obtener el reconocimiento o declaración de un derecho laboral.”<sup>7</sup>

Ante la diversidad de controversias en materia de trabajo y ante la diversidad de personas que intervienen en ellas, ha sido necesario llevar a cabo la implementación de varios procedimientos en la Ley Laboral, los cuales existen para cubrir si no todos, si la gran mayoría de los conflictos de trabajo. Por ello y visto desde el punto de vista doctrinario, vuelvo a citar al Doctor Miguel Borrell, quien nos hace una clasificación de conflictos:

“Atendiendo a los intereses en pugna son cuatro:

- a).- Conflictos individuales (intereses particulares)
- b).- Conflictos Colectivos (intereses de carácter profesional, de clase)
- c).- Conflictos Jurídicos (interpretación y cumplimiento de la ley o contratos)
- d).- Conflictos Económicos (crean, suspenden, modifican o extinguen condiciones de trabajo)

Atendiendo a las partes que interviene en ellos:

- a).- Entre patrón y trabajador, como un despido.
- b).- Entre trabajadores, como un derecho preferente.

---

<sup>7</sup> BORRELL NAVARRO, MIGUEL. Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 628



- c).- Entre patronos, como la sustitución patronal.
- d).-Entre sindicatos, sobre la titularidad del contrato colectivo.
- e).- Entre sindicatos y afiliados, como la aplicación de la cláusula de exclusión.
- f).- Entre sindicatos y terceros, aplicación de la cláusula de admisión”.<sup>8</sup>

Como podemos ver, existen varios tipos de conflictos que, necesariamente solicitan implementaciones procesales para que sean resueltos. Por esta razón la ley contempla ocho tipos de procedimientos, para contar con figuras específicas aplicables al caso concreto a fin de que se tenga certeza de que la autoridad cuenta con los mecanismos necesarios para resolver la controversia. Así pues, es necesario señalar cada uno de ellos, a fin de que exponga en cuales se aplica la acumulación, con el fin de delimitar la función de esta figura.

Primeramente tenemos el procedimiento ante las Juntas de Conciliación, previsto en el título catorce, capítulo XVI, abarcando los artículos 865 A 869 de la Ley Laboral. Dicho procedimiento resulta estar fuera de vigencia ante la cancelación de las Juntas Federales Permanentes de conciliación, tal y como nos lo da a conocer a manera de acervo histórico el maestro Juan Climent Beltrán en una de sus obras:

“Por acuerdo publicado en el Diario Oficial de la federación de fecha 13 de septiembre de 1982, se cancelaron las diez Juntas Federales Permanente de Conciliación que subsistían, creándose en su lugar Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje.”<sup>9</sup>

Bajo este acontecimiento, no hay cabida para denunciar la aplicación de la acumulación en este procedimiento que quedo sin efecto por la realidad. Sin embargo, esto no sucede con el procedimiento ordinario, regulado por el capítulo XVII del título catorce, pues además de ser el procedimiento mas utilizado para resolver las controversias laborales, y por ello quizás el mas completo, detalla el

---

<sup>8</sup> OB. CIT. Pág. 655 y 6556.

<sup>9</sup> CLIMENT BELTRAN JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Pág. 551

desenvolvimiento de cada una de sus etapas. Comprendido del artículo 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo, contempla no solo a los incidentes de acumulación, sino a todos los demás, ya sea que se tramiten dentro de este como los llamados de previo y especial pronunciamiento o como los que surgen sin una tramitación especial.

Este procedimiento desarrolla de forma plena el incidente de acumulación, a tal grado que en las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje se han llegado a acumular más de diez expedientes. Obviamente esta circunstancia trae dificultades a la hora de emitir el laudo, siendo el tema a tratar en lo subsecuente.

En cuanto a los procedimientos especiales, los artículos que lo regulan corren del 892 al 899 de la Ley Laboral, siendo en el primero de ellos donde se establecen los casos específicos en los que se llevara a cabo dicho procedimiento. Este enlistado demarca la vía indicada sobre supuestos que no deberán ser sometidos a otro procedimiento y en los cuales se muestra que por su naturaleza no es utilizable la acumulación en la mayoría de los casos.

Para hondar un poco y averiguar si es necesaria o no la acumulación; veamos cada supuesto:

Art 5. Fracción III (reducción de la jornada excesiva). En este caso podría solicitarse la acumulación si varios trabajadores solicitan la reducción. Sin embargo, al ser un número considerable, bien podría formar parte de otro procedimiento.

Art. 28 Fracción III (prestación de servicios de trabajadores mexicanos en el extranjero). La exposición de motivos que lo aparta de un juicio ordinario, lo concibo únicamente por el espacio territorial en el que se desempeña el trabajo, sin embargo, puede operar la acumulación por los mismos casos que en un

procedimiento ordinario, considerando la premisa de que se trata de trabajadores que laboran en el extranjero.

Art. 151 (habitaciones en arrendamiento a los trabajadores). Al intervenir la figura del arrendamiento en la relación de trabajo, ello solo conduce a una exclusividad entre cada trabajador, lo que a mi parecer impide la acumulación.

Art. 153- X (capacitación y adiestramiento). Como lo señala la Ley, no es acumulable.

Art. 158.- (Cuadro general de las antigüedades). Partiendo de la existencia de escalafones, la comparación y su administración, es compatible la acumulación a fin de discernir la mayor o menor antigüedad de un trabajador respecto a otro.

Art. 162.- (prima de antigüedad). Al ser una prestación personalísima, no considero aplicable la acumulación.

Art. 204 fracción IX (repatriación de los trabajadores de buques). Ante la falta de litisconsorcio que pudiese existir, creo que también aplica la acumulación.

Art. 209 fracción V, 210 y 236.- (terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores de los buques cuando estos se pierdan por apresamiento o siniestro). Me parece un procedimiento en el que se intervendría al total de los trabajadores, en que puede actuarse por acumulación o litisconsorcio si no se tratase de un conflicto colectivo.

Art. 389 (perdida de la titularidad del contrato colectivo). Al tener que existir solo un contrato colectivo, es innecesaria la figura de la acumulación.

Art. 418 (perdida de la administración del contrato ley). Igualmente es innecesaria, por los motivos del artículo anterior.

Art. 424 fracción IV (revisión del reglamento interior de trabajo); Art. 427 fracción I, II y VI (suspensión temporal de las relaciones de trabajo); Art. 434 fracciones I, III y IV (terminación de las relaciones de trabajo); Art. 439 (reajuste de personal por implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos); Art. 505 (designación de los médicos de las empresas). Todas estas al ser cuestiones colectivas sobre un reglamento, sector y supuesto específico, no es aplicable la acumulación.

Art. 503 (Indemnizaciones en los casos de muerte por riesgo de trabajo). Al ser exigible por los beneficiarios, no hay elemento que de motivo a la acumulación.

Por otro lado, la Ley Laboral no expone el motivo o circunstancia de asignarle como procedimiento especial; pero sin embargo, algunos de los supuestos motivan a pensar que la existencia de este procedimiento viene a regular hipótesis que de alguna manera son esporádicas, aunque como ya se dijo; solo en algunos supuestos, podría darse la acumulación. De hecho, al enunciar como trámite de conflicto especial el artículo 153–X relativo a la capacitación y adiestramiento, excluye esta figura conforme a lo establecido por el artículo 768 de la misma ley; ya que la capacitación y adiestramiento no es una acción acumulable.

Sobre esa misma tesitura se hayan el procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, ya que su fin tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, lo que implica que al ser colectiva resulte innecesaria el uso de la acumulación derivado de que es un asunto colectivo, tal y como lo manifiesta la Ley Laboral en su artículo 900:

“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”.<sup>10</sup>

Por esta razón se halla excluido el incidente de acumulación, puesto que este procedimiento vincula a los organismos sindicales y la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento (Art. 903 L.F.T.). Ante este hecho es entendible que sea una persona moral como el sindicato quien promueva el procedimiento, cubriendo a todos los trabajadores, eliminando cualquier supuesto sobre posibles acumulaciones, ya que como es sabido, solo puede regir un contrato colectivo (del cual proviene la modificación de las condiciones de trabajo) en cada empresa o establecimiento.

En cuanto al procedimiento de huelga, la naturaleza de este, aborda por completo la relación de trabajo entre patrón y la mayoría de sus trabajadores. El efecto de este procedimiento abarca como un todo la parte obrera en conflicto con el patrón. Por ello es inaplicable en este caso el incidente de acumulación, ya que absorbe todo el complejo obrero, e indistintamente de que se declare la existencia o no, o incluso el rompimiento de la huelga, no produce la existencia del incidente de acumulación, debido a que al existir en una empresa solo un contrato colectivo de trabajo, las intervenciones sindicales están atentas sobre el motivo de la huelga, y por obvia razón, no hay supuesto ni persona física ni moral que pueda introducir al procedimiento de huelga un incidente de acumulación. Y en el caso de que la realidad motivara un supuesto, la ley claramente señala que solo será admitido el incidente de personalidad:

“Art.- 928.- En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:...

IV.- No serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta Ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad...”<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup>OB. CIT. Pág. 585

Por lo tanto, la aplicación del incidente de acumulación esta excluido de este procedimiento bajo un fundamento jurídico, que esta plasmado en la Ley con el fin quizá de fomentar la pronta resolución. En mi opinión, sugiero que el sentido de que se haya instaurado tal determinación tiene como único fin el de cuidar la economía del ciudadano, sin observar carácter alguno, puesto que una huelga conlleva efectos catastróficos en la economía al alterar la producción para el patrón, pero sobre todo el futuro laboral del propio obrero.

En cuanto a los procedimientos de ejecución regulados en los artículos 939 a 949 de la Ley Federal del Trabajo, se encargan como lo refiere el nombre, a regular el despacho de la ejecución de los laudos y convenios. Por esta razón, la acumulación tampoco tiene cabida en este procedimiento, debido a que este procedimiento rige única y exclusivamente la ejecución de resoluciones como laudos, laudos arbitrales, resoluciones de conflictos colectivos de naturaleza económica y convenios. Esta situación impide tramitar un incidente de acumulación debido a que es en el procedimiento y no en la resolución donde tiene cabida, pues recordemos que lo pretendido por este procedimiento es marcar las formas y parámetros a seguir para ejecutar una resolución.

Añadiendo esa imposibilidad, resulta destacar que este procedimiento en si, toma el carácter incidental por tramitarse al finalizar un juicio. En ese orden de ideas, tenemos que si la ejecución de una resolución se lleva por vía incidental, y al tramitarse en esa circunstancia, resulta totalmente inatendible considerar que pueda promoverse una acumulación dentro de un incidente de ejecución.

Sucede lo mismo con el procedimiento de embargo, debido a que toma la forma incidental. Resulta por demás ocioso considerar que puedan ser acumulables los embargos, ya que atendiendo a los lineamientos para que resulte procedente la acumulación, es necesario que los supuestos para que se de esta, motiven una resolución, y no al revés. Lo que si seria concebible, es que previo a la resolución,

---

<sup>11</sup>OB. CIT. Pág. 604

se hayan acumulado diversos juicios para que la resolución como la ejecución de esta, no propiciaran situaciones contradictorias.

Los procedimientos de tercerías y preferencia de crédito corren con la misma suerte, se constituye como un incidente tramitado por un embargo ante el incumplimiento de una ejecución, resultado de un laudo. Y al ser tramitados por vía incidental, deja fuera cualquier hecho que motive la acumulación.

Por ultimo, nos encontramos con el procedimiento paraprocesal o voluntario, en el cual interviene la Junta para hacer una declaración o solicitar la exhibición de una cosa, sin que implique la activación jurisdiccional en su totalidad, puesto que no recae ninguna resolución a este procedimiento. Por esta razón, este procedimiento no contempla incidentes, pues al no existir jurisdicción, no pueden existir tampoco incidentes.

“Art. 982.- Se tramitaran conforme a las disposiciones de este capitulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que este promoviendo jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.”<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> OB. CIT. Pág. 641

### I.3.-CONCEPTO DE INCIDENTE

Como ya se menciona, en el procedimiento ordinario se pueden interponer todos o la gran mayoría de los incidentes habidos en materia laboral, por lo que tomare a este como base para estudiar el efecto que puedan tener. En esos términos planteados, es preciso antes de avanzar, definir como un acto ineludible, lo que es un incidente, a fin de entender que es esta figura jurídica. Y que mejor definición que la aportada por la raíz latina de dicha palabra:

“incidente latín: *incidere*. Cosa que sobreviene en el curso de un asunto, negocio o juicio y tiene con el alguna relación.”<sup>13</sup>

Como se puede observar, la raíz nos está haciendo referencia a una circunstancia inusitada, imprevista; es decir, enfocarla como un elemento que dentro del fluir normal, acontece de forma imprevista. Bajo esta consideración, mantengamos la premisa de que el acontecer de esta figura jurídica siempre llevara hasta cierto punto, el de interrumpir la transición del juicio. De cualquier forma, hondemos en el aspecto jurídico, para lo cual me apoyare en las siguientes definiciones:

“Por incidente entendemos aquel acontecimiento de mediana importancia que sobreviene en el curso de un asunto.”<sup>14</sup>

Esta primera definición de un incidente, concreta y sencilla aportada por el Maestro Carlos Arellano García, nos muestra la ubicación del mismo, es decir, que la existencia de un incidente siempre vendrá en un procedimiento o con motivo de este, cuestión que refuerza lo dicho en el punto anterior.

“Se entiende por incidentes, las cuestiones que surgen durante el juicio y que tienen relación con la cuestión litigiosa principal o con el procedimiento”<sup>15</sup>

<sup>13</sup> DICCIONARIO CONSULTOR ESPASA. Pág. 196.

<sup>14</sup> ARELLANO GARCIA, CARLOS. Teoría General del Proceso. Pág. 128

<sup>15</sup> PALLARES, EDUARDO. Derecho Procesal Civil. Pág. 110



Respecto a esta segunda definición y sustraída de los textos del Maestro Civilista Eduardo Pallares, a diferencia del anterior concepto, involucra al incidente espacialmente dentro del juicio, añadiendo otro punto importante como lo es la relación con el juicio o con el propio procedimiento, como puede serlo un incidente de competencia, en el que la disyuntiva no emergen meramente en el juicio, sino en la formas de este. Por otro lado y ya dentro de los *juslaboralistas*, el Maestro Ángel Asensio Romero define al incidente de la siguiente forma:

“La palabra incidente puede tener aplicación en todos los acontecimientos accesorios que se originan en un procedimiento cualquiera y que viene a suspenderlo, alterarlo o modificarlo en su curso natural.”<sup>16</sup>

De este concepto se desprende para mi gusto, el elemento que justifica la existencia de un incidente; es decir, la suspensión, alteración y/o modificación de un procedimiento. En efecto, un incidente, cualquiera que sea y aun y cuando resulte improcedente, limita al procedimiento, momentáneamente o por cierto lapso de tiempo; y en algunos casos una suspensión acarrea la alteración y modificación de un procedimiento, ya sea para extenderlo o acortarlo, para corregirlo o para reponerlo. Precisamente por esta razón, creo atinada la definición que el Maestro Néstor de Buen nos hace:

“Una consideración general sobre los incidentes en materia laboral, sin prejuzgar en otras disciplinas, subrayaría su excepcionalidad, es decir, su condición de remedio incomodo que viene a estorbar el desarrollo previsto del proceso.”<sup>17</sup>

Desde luego que la limitación en materia laboral es importante, pues de hecho el tema aquí tratado esta limitado al ámbito laboral. Así pues, lo importante de este concepto es que atinadamente para mi gusto, los incidentes resultan ser un remedio; tanto para la Junta al acordar cuestiones de competencia o nulidad de

<sup>16</sup> ASCENCIO ROMERO, ANGEL. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 43

<sup>17</sup> DE BUEN, NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 391

actuaciones, como para los litigantes en el caso de un incidente de ejecución, motivado para cobrar un juicio.

De hecho existen varios artículos que en su texto proporcionan candados para evitar errores o contradicciones, como lo es el caso del artículo 766 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, que propone acumular cualquier situación que origine alguna resolución contradictoria. Esto desde luego, parece haberse formulado “*por si las dudas*”, para que en el caso de que faltare algún supuesto, con esto se tuviera bien contemplado.

De cualquier forma, un incidente es un elemento que puede darse en o por un procedimiento, y que su existencia propicia consecuencias que se ven reflejadas en el desarrollo del mismo, debido a que por su sola existencia lo suspenden y en algunos casos, lo modifican.

A mi parecer y sin pretender imponer ni persuadir opiniones, el efecto de la suspensión debiese ser estudiado más a fondo, pues como consideración personal a la hora de hacer mención de un “previo y especial pronunciamiento” encuentro una mínima discrepancia respecto a que si solo algunos incidentes tienen ese carácter; o si los que dicen tenerlo, realmente lo son, pero eso lo comentare en el siguiente punto.

Para concluir este apartado, preciso considerar de nueva cuenta el carácter de remedio del incidente. Y por ello, es que todos, más aun el de acumulación debe siempre tener ese matiz que eficiente al procedimiento y a su resolución. Hablar y estudiarlo para que se vuelva más complejo y sin que cumpla con sus objetivos, nos llevaría a concluir que es innecesario si no aporta esa eficiencia que se espera de ella. Es decir, si no es propositiva en el desarrollo rápido y preciso del juicio; sea cual sea su naturaleza, entonces carece de la efectividad que necesariamente debe tener para subsistir como figura jurídica. La creación de una figura para cuestiones inusitadas, debe ser para resolverlas, no para empeorarlas.

## I.4.-CLASIFICACIÓN DE LOS INCIDENTES

Como toda estructura del derecho, los incidentes cuentan con una clasificación para delimitar su actuación, o bien, para agruparlos de acuerdo a su actuación procesal en cada supuesto. Esto es importante debido a que existen algunas características comunes que los agrupan como incidentes, y dentro de la doctrina del derecho laboral lo que imprime fuerza en su clasificación es el efecto que tienen en el procedimiento, siendo precisamente el efecto la pauta para la clasificación. Es por eso que la primera división se observa en el artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos por la propia Ley. En este artículo emerge que materialmente hablando, un incidente tiene cabida dentro y fuera de un expediente, como lo es un incidente de excusas o impedimento, donde el artículo 710 de la ley antes citada, otorga la facultad a las partes para que denuncien el impedimento que tiene la autoridad para conocer del asunto, acudiendo directamente al Presidente de la Junta. Luego entonces, hay incidentes que se tramitan fuera y dentro del expediente, pero tal vez por la poca utilización de este, la clasificación que trato de aportar resulta intrascendente, aunque se apoya en el Maestro Néstor de Buen, que nos expone la siguiente clasificación:

“En los Términos de la Ley Federal del Trabajo, se podrían intentar los siguientes criterios de clasificación:

- a).- Incidentes que se tramitan dentro del expediente principal donde se promueve.
- b).- Incidentes que se tramitan por cuerda separada.
- c).- Incidentes de previo y especial pronunciamiento.
- d).- Incidentes que se resuelven de plano”<sup>18</sup>

Como se puede observar, la clasificación maneja en su primer inciso, incidentes que se tramitan en el expediente principal, pues no solo el de excusas o

---

<sup>18</sup> OB. CIT. Pág. 391

impedimentos sirve de ejemplo, ya que la reposición de autos obviamente se tendría que hacer en una carpeta nueva, fuera del expediente.

Por otro lado y considerando una clasificación mas seria, es preciso partir del elemento distintivo de un incidente: "la interrupción". La Ley Laboral nos señala en su artículo 762 una clasificación de los incidentes originada por su tramitación, asignándoles como de previo y especial pronunciamiento. A mi parecer, más que por su tramitación, esta asignación recae rotundamente sobre el efecto de su interrupción. Sin embargo y para efecto de entender mayormente lo que es una cuestión de previo y especial pronunciamiento, el Licenciado en derecho Roberto Atwood nos lo define:

"Los incidentes de previo y especial pronunciamiento son aquellos que sirven de obstáculo al seguimiento de la demanda principal por exigir una substanciación previa. Se substancia en una misma pieza de autos, al contrario de los demás, que forma pieza separada."<sup>19</sup>

Esta definición nos enseña que los incidentes de previo y especial pronunciamiento propician una interrupción al procedimiento, derivado de que es necesario resolver la cuestión incidental para reactivar el procedimiento. Luego entonces, tenemos que esta clasificación hace una división en los incidentes; entre los que suspenden el procedimiento y entre los que no lo hacen, como los agrupados tácitamente en el artículo 765 de la Ley Federal del Trabajo, considerados como incidentes que no tienen una tramitación especial, los cuales son resueltos por la autoridad solo escuchando a las partes. En ese sentido, la forma de la tramitación, solo se centra a que los incidentes de previo y especial pronunciamiento suspenden la audiencia para llevarla a cabo dentro de las veinticuatro horas siguientes o mas. Y los incidentes sin tramitación o sin suspensión del procedimiento, se resuelven en el acto. De cualquier forma, considero que el procedimiento se ve interrumpido por un incidente, dado que surge inusitadamente cortando la secuencia del procedimiento. Lo que entiendo,

---

<sup>19</sup> ATWOOD, ROBERTO. Diccionario jurídico. Pág. 2003

es que la diferencia entre un incidente de previo y especial pronunciamiento y uno que no lo es; radica no en la interrupción (porque ambos lo interrumpen), sino en el tiempo en que lo interrumpen, pues el primero tiene un señalamiento de una audiencia incidental varios días después, mientras el segundo, luego de acordar la Junta la suspensión del procedimiento para resolver la cuestión incidental; lo hace en la misma audiencia de ley. Pero supongo que resulta de apreciación este comentario, aunque el Maestro Sergio Tenopala nos lo explica de la siguiente forma:

“Los incidentes sin tramitación especial deben sustanciarse y resolverse de plano, dentro de la misma audiencia de interposición, sin que el procedimiento sufra ningún retraso, simplemente dando oportunidad a las partes de ser oídas al respecto, en expresión de sus recíprocos derechos, resolviendo de inmediato.”<sup>20</sup>

Como se puede ver, la intención es resolver de forma inmediata, a fin de que el procedimiento no sufra un retraso, refiriéndome a este por todos los días que pudiese postergarse. Dicho lo anterior y atendiendo a la clasificación señalada, confirmamos que la propia Ley Federal del Trabajo las expone dentro de sus artículo 762 los que son de previo y especial pronunciamiento como el de nulidad, competencia o personalidad; y el artículo 765 agrupa a los comúnmente llamados innominados.

Así pues, atendiendo a las distintas definiciones que tenemos de un incidente, y luego de citar a diversos autores, considero que es necesario, sino para el uso trascendente del derecho procesal, si para la parte dogmática de nuestro derecho el establecer humildemente una clasificación más. Esta clasificación de la que hablo corresponde al ámbito de temporalidad en el procedimiento.

Esta clasificación me atrevo a hacerla en virtud de que dentro del procedimiento, pueden surgir elementos que necesiten de la interposición de un incidente, pero

---

<sup>20</sup> TENOPALA MENDIZÁBAL, SERGIO. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 658.

que a diferencia de las demás clasificaciones, es importante destacar su temporalidad. Es decir, que hay incidentes que surgen antes, durante o después de un juicio. Ello quizás resulte una aberración, pero existe en la práctica hechos que orillan a sustentar esta clasificación.

En efecto, la clasificación de la que hablo, involucra al incidente no en su efecto suspensivo, sino en el momento en que se suscita. Ello lo considero importante debido a que hay actuaciones jurídicas derivadas de hechos reales que solo pueden ser vista en forma incidental, ya sea antes de iniciado el procedimiento, durante o después de el. Por ejemplo, un incidente que surge antes del procedimiento, es el de insumisión al arbitraje, figura sumamente controversial, pero que solo puede atenderse contradictoriamente de forma incidental; incluso, me atrevo a añadir que podría considerársele como un incidente de previo y especial pronunciamiento, ya que para dirimir si se entra o no al procedimiento, se debe de resolver la calidad de confianza de un trabajador, lo cual implica primeramente la suspensión a la entrada del procedimiento y, luego de ello tomar en consideración los medios de prueba que forzosamente tienen que aplazar el procedimiento. Por lo que respecta a los incidentes que surgen dentro del procedimiento, están el de personalidad, competencia o sustitución patronal, de los cuales no hay mayor complejidad. Y en cuanto a los incidentes que surgen después del procedimiento, tenemos al incidente de revisión de actos del presidente ejecutor o el de ejecución, los cuales se dan una vez que ya fue terminado el procedimiento y en el que ya existe un Laudo.

Por esta razón me atrevo a proponer una clasificación en cuanto al ámbito de temporalidad en el procedimiento, atendiendo a la teoría civilista y en general a la teoría del proceso que el Maestro Carlos Arellano García expone, puesto que la cuestión incidental puede tener muchos matices en otras ramas y por el basto conocimiento doctrinario, es necesario recurrir a la esencia del proceso, porque de este surge el derecho procesal de toda rama jurídica. Y para ello, que mejor que la clasificación que el Maestro Arellano García, para reforzar esta clasificación:

“a).- Incidentes desde el punto de vista del momento procesal en que los incidentes han de fallarse, los incidentes se pueden clasificar como aquellos que se resuelven antes de la sentencia frente a los incidentes que se fallan al dictarse la sentencia definitiva. Una tercera categoría la integran incidentes que se tramitan y fallan después de la sentencia definitiva.”<sup>21</sup>

Es esta clasificación, aunque con una perspectiva civilista, la que refuerza la aportación que hago; pues ciertamente hay cuestiones que surgen como motivo del litigio que solamente pueden ser conocidas en forma incidental. Y la clasificación de la que hablé, me atrevo a proponerla con el fin de inducirme en los menesteres de la insumisión al arbitraje, para efecto de buscar un orden en dicho incidente.

“b).- Incidentes desde el punto de vista de los efectos que pueden originarse en cuanto a la marcha del proceso”<sup>22</sup>

En esta clasificación pudiere parecerse a la anterior; sin embargo de la lectura y tomando en consideración la anterior, encontramos la naturaleza jurídica de la clasificación sobre los que son de previo y especial pronunciamiento y los que no lo son.

“c).- Incidentes desde el punto de vista de su denominación particular; hay incidentes con denominación legal y otros que carecen de ella”<sup>23</sup>

Por lo que respecta a esta otra clasificación, surge la falta de identificación del incidente, pues si bien es cierto que algunos están claramente conceptualizados, hay otros que por su función o la forma en que surgen, no tienen un elemento fijo a designar. De hecho en materia laboral, existe el procedimiento de ejecución, que pese a constituirse como un procedimiento, resulta ser considerado en muchas

---

<sup>21</sup> ARELLANO GARCIA, CARLOS. Teoría General del Proceso. Pág. 130

<sup>22</sup> IBIDEM

<sup>23</sup> IBIDEM

ocasiones como un incidente que surge con motivo de un laudo. O bien, el llamamiento a un tercero interesado, que aun y cuando su esencia no conlleva un procedimiento, si interfiere e interrumpe incidentalmente al procedimiento.

“d).- Incidentes desde el punto de vista de su procedencia”<sup>24</sup>

Esta cuestión respetuosamente no la consideraría propiamente como una clasificación, puesto que la procedencia o no, es una situación encaminada a fenecer el incidente, que resulta un poco ociosa su clasificación.

“e).- Incidentes desde el punto de vista de su objeto, como pueden ser de incompetencia, litispendencia, de conexidad, de recusación”<sup>25</sup>

Por lo que hace a esta ultima clasificación, el objeto refiere al motivo de su uso; es decir, el motivo de su existencia, derivado a que entre uno y otro, pese a tratarse del mismo juicio, ventilan en sus resoluciones cuestiones diversas entre si.

Pero volviendo al ámbito laboral, y tomando en cuenta la clasificación que hace la Ley Federal del Trabajo respecto a los incidentes que son de previo y especial pronunciamiento; esta los divide en cinco: nulidad, competencia, personalidad, excusas y el mas importante a estudiar, el de acumulación. En cuanto a los que no lo son, resultan ser tan variados que sería un gran listado el citar a todos y cada uno de ellos.

---

<sup>24</sup> IBIDEM

<sup>25</sup> IBIDEM



## I.5. INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO

Una vez planteado y señalado cuales son estos, adentrémonos a estudiar cada uno de ellos, su función y aplicación, así como los efectos que producen.

### A).-INCIDENTE DE NULIDAD

La nulidad de alguna actuación procesal se efectúa mediante este incidente, motivada y fundada por el perjuicio de alguna de las partes que se encuentren afectados por determinada actuación procesal. Y como su nombre lo infiere, su intención es dejar sin efectos lo actuado y reponer el procedimiento. Para definirlo mejor, me apoyo del concepto que nos da el Doctor Néstor de Buen:

“Es una forma procesal que puede derivar en la declaración de nulidad de un determinado acto, pero que no es la única vía para lograrlo”.<sup>26</sup>

Ante lo expuesto, la declaración de nulidad que se señala, implica la ineficacia de la actuación, así como de sus consecuencias. Y es por ello que este incidente al obtener la nulidad de un acto, trata de recuperar la legalidad en el procedimiento laboral como un medio reparador para la buena tramitación de este. Sin embargo cabe aclarar que se trata de un incidente que implica corrección, pero que no se constituye como un medio de control o de impugnación, puesto que la nulidad no va encaminada a impartir justicia. De hecho, ya existe jurisprudencia sobre este incidente, respecto a que solo procede contra notificaciones, mas no así a diversas actuaciones, delimitando a este incidente por el criterio jurisprudencial; que muchas veces en la práctica varía entre los tantos tribunales colegiados. Para ello cito un extracto de la siguiente contradicción de tesis:

“NULIDAD. EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL ES IMPROCEDENTE EL INCIDENTE QUE SE INTERPONE CON APOYO EN LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 762 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN CONTRA

<sup>26</sup> DE BUEN, NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 393

DE ACTUACIONES DISTINTAS A NOTIFICACIONES. Es improcedente el incidente de nulidad que se interpone con apoyo en la fracción I del artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, en contra de actuaciones distintas a las notificaciones efectuadas dentro del procedimiento laboral, pues aun cuando en el citado precepto se dispone que se tramitará como incidente de previo y especial pronunciamiento, entre otras cuestiones, la "nulidad", sin especificar a qué tipo se refiere, lo cierto es que relacionando esta disposición con el estudio conjunto de los artículos 739 a 751, 761 a 765, y especialmente lo dispuesto en el diverso 752 de la propia ley, se advierte que el legislador se refiere a la nulidad de las notificaciones, por lo que resulta correcto el desechamiento, por notoriamente improcedente, del incidente de nulidad interpuesto en contra de actuaciones distintas a las notificaciones practicadas en el procedimiento laboral, con apoyo en lo dispuesto en el artículo 685...<sup>27</sup>

Tal argumento, delimita rotundamente a este incidente para llamarlo como de nulidad de notificaciones. Como anécdota curiosa vivida en una Junta Especial de Conciliación y Arbitraje y con relación al tema, recuerdo estar platicando con un Presidente de Junta al momento en que llegaba su secretaria auxiliar diciéndole con voz alta: "Lic. El pleno de la Junta ya determino darle entrada a los incidentes de nulidad aunque no sea para notificaciones; pero declararlos improcedentes". Curiosa, arbitraria y hasta graciosa me parece esta anécdota. Pero así es como está estipulado en las Juntas Especiales Federales.

Aunque resulta curioso pensar como se resolvía uno de estos incidentes antes de que surgiera esta contradicción de tesis, cuando aparecían asuntos donde se impugnaban actuaciones diversas a las notificaciones. Pero volviendo al tema, la situación intrínseca de una nulidad resulta ser un tanto volátil, derivado de que se encuentra al filo de ser un medio de impugnación, aun y cuando se subraye rotundamente que no lo es. Incluso el Maestro Miguel Bermúdez Cisneros expone:

---

<sup>27</sup> PRACTICO PROCESAL LABORAL 2009. Contradicción De Tesis 67/2004-Ss. Novena época. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XX, Julio de 2004 Página: 284

“Que la nulidad consiste en el apartamiento del conjunto de formas necesarias, establecidas por la ley, que no es una cosa atinente al contenido del derecho, sino a sus formas, que no es un error en los fines de justicia queridos por la ley, sino en los medios dados para obtenerlo”.<sup>28</sup>

Esta aseveración aun y cuando refuerza que la nulidad no es un medio de impugnación, refiere que se da para abatir no al derecho sustantivo, sino al adjetivo; observación que deja fuera la comparación con un medio de impugnación como lo es el amparo directo, pero que al abatir los medios adjetivos, no se encuentra del todo alejado del amparo indirecto. Incluso de la propia jurisprudencia citada no aporta un elemento sustentable para dirimir que el incidente de nulidad solo se limita a las notificaciones, pues solo apoyarse del artículo 685 de la Ley Laboral para sacar dicha contradicción de tesis, no se me hace una atalaya que soporte jurídicamente tal cuestión. De hecho el Doctor Miguel Borrel Navarro nos expone a este incidente como un medio para procurar que el procedimiento se ajuste legalmente, aun y cuando se tome a este ultimo con los principios que lo rigen, puesto que es más importante la legalidad pura, que los principios procesales del derecho del trabajo; lo cual se contrapone con la contradicción de tesis antes descrita.

“La nulidad, por el Derecho del Trabajo hace que este sea, no obstante a su agilidad, sencillez y brevedad, un procedimiento legal investido de los principios y seguridades jurídicas, necesarias para su cabal, justo y ordenado desarrollo.”<sup>29</sup>

Y para volver al punto en que me hallaba, dejemos claro que la intención del incidente de nulidad no ataca una violación en el contenido de la ley, sino de sus formas, el Maestro Sergio Tenopala nos dice lo siguiente:

---

<sup>28</sup> BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. Derecho Procesal del trabajo. Pág. 179

<sup>29</sup> BORRELL NAVARRO, MIGUEL. Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 637 Y 638

“La nulidad indicada es una violación de la forma, de las formalidades legales requeridas o impuestas por la ley, no por su contenido, es un vicio que radica en el procedimiento, afectando derechos de parte interesada.”<sup>30</sup>

Luego entonces, lo que se expone es la actuación procesal errónea y equivoca de la Junta, que no implica la interpretación sustantiva de algún artículo. Quizá por ello este incidente atiende a las omisiones en las formas del procedimiento que aun y cuando se cuenta con la existencia de este incidente, la ley no profundiza en buscar supuestos específicos o situaciones claras para delimitar su función, lo que obviamente resulta imposible, derivado de que la actuación jurisdiccional de la Junta se encuentra en manos humanas, susceptibles de infinitos errores que no pueden contemplarse uno a uno para marcar parámetros. Hay que entender que en cada precepto jurídico (o tan solo las notificaciones) conlleva una nulidad por cuanto a que no se le de cumplimiento a dicho precepto, y por esta situación es menester recurrir a los principios del derecho procesal laboral, en los que la sencillez y la falta de formalidad estén para dar vida a este incidente sobre las tantas situaciones que se presentes. Por otro lado y para tratar de buscar alguna clasificación para acomodar la inmensidad de supuestos sujetos de este incidente, el Maestro Miguel Bermúdez Cisneros nos hace la siguiente clasificación:

“Resulta evidente que las principales causas d nulidad son: a) la falta de competencia o de jurisdicción del tribunal que conoce del juicio; b) omisiones formales en las que invariablemente caen por defecto de las notificaciones, emplazamientos y citaciones; c) no oír a las partes conforme al derecho que les establece el artículo 14 de la constitución.”<sup>31</sup>

Este ultimo inciso, pudiese llevar la misma esencia que guarda el artículo 159 de la Ley de amparo, cuyo objetivo es cuidar el bienestar de las formalidades esenciales del procedimiento; situación que quizás absurdamente asemeja con el amparo indirecto, puesto que recae como coincidencia el artículo 14 constitucional. De cualquier manera es otro tema que no veremos ahora. Y para concluir con este

---

<sup>30</sup> TENOPALA MENDIZÁBAL, SERGIO. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 659

<sup>31</sup> BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. Derecho Procesal del trabajo. Pág. 182

incidente, el Doctor Néstor de Buen nos enuncia cinco defectos por los cuales suele darse un incidente de nulidad:

“Los incidentes de nulidad tienen por objeto que se declare la invalidez de un actuación y, por regla general, de las subsecuentes por defectos de:

- a) Competencia (Art. 706)
- b) Actuación en día inhábil (Art. 714)
- c) Falta de formalidad en una actuación (Arts.721, 839, 840, 890, 951 y 972)
- d) actuación fuera de termino (Arts. 733-737)
- e) Notificación (Art. 743)<sup>32</sup>

## B).- INCIDENTES DE COMPETENCIA

Otro instrumento incidental contemplado por la Ley Federal del Trabajo es el incidente de competencia, el cual muchas veces es mal nombrado como de “incompetencia” en la práctica. Quizá se deba a que el pronunciamiento de este tenga relativamente ese fin, pero hay que recordar que no por la sola interposición de este, la razón lógica que recaiga en la resolución incidental deba ser declararlo como procedente. Precisamente por ello, el nombre contemplado por la ley es el correcto, debido a que el motivo de esta figura jurídica redundante en el estudio de la competencia; ya sea para declararla procedente o improcedente, pero a final de cuentas, es el estudio de la competencia de la Junta. Y para dar un concepto de este incidente, el Maestro Miguel Bermúdez Cisneros nos lo expone como:

“Controversias suscitadas entre dos tribunales del mismo orden y jurisdicción, para conocer un asunto o abstenerse de entrar a su conocimiento. Y pueden existir dos tipos de competencia: a) competencia constitucional y b) competencia jurisdiccional. Por la primera debemos de

---

<sup>32</sup> DE BUEN, NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 393

entender aquella generada en la propia constitución, mientras que la segunda surge de las leyes ordinarias.”<sup>33</sup>

De este concepto se desprende una clasificación, la cual entrando a su estudio, muestra que el autor basa la primera de ellas en atención al artículo 123 constitucional, donde se hace la diferenciación entre el apartado “A” referente a las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje; y “B” referente a los trabajadores al servicio del estado, abarcando el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, El Consejo de la Judicatura y la Suprema Corte de Justicia. Es en la propia constitución donde se muestra, valga la redundancia, la competencia constitucional.

Pero con respecto al segundo inciso, la denominación de competencia jurisdiccional resulta tautológica; debido a que al tratarse de autoridades que resuelven controversias y que con el poder del estado lo sancionan y ejecutan sus resoluciones; tienen investida la jurisdicción las instituciones enunciadas en el párrafo anterior, de las cuales se hace una siguiente clasificación, que correspondería más a la denominación de competencia territorial, venida precisamente como lo argumenta el Maestro Bermúdez Cisneros; de las leyes ordinarias. En el caso de la Ley Federal del Trabajo, el artículo 700 dispone la competencia territorial.

Sin embargo de la propia Ley se advierte una pequeña contradicción, donde igualmente se infiere una tergiversada clasificación de competencia jurisdiccional almacenada en el artículo 523, pues textualmente señala que:

“Art. 523.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

I.- A la Secretaria de Trabajo y Previsión Social

---

<sup>33</sup> BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. Derecho Procesal del trabajo. Pág. 173

II.- Secretaria de Hacienda y Crédito Público y la Secretaria de Educación Pública...

XI.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje

XII.- Al jurado de Responsabilidades.<sup>34</sup>

No podemos hablar que la secretaria del Trabajo, ni la de Hacienda o la de Educación Pública puedan tener jurisdicción, puesto que si bien es cierto que tiene competencia para conocer de asuntos en materia de trabajo; no tienen la potestad jurisdiccional de un tribunal para resolver controversias laborales. Y no se debe tener confusión alguna debido a que solo las Juntas Especiales (Art. 123 apartado "A" fracción XX) y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje son los que cuentan con esa facultad, independientemente de que hayan surgido de una secretaria del poder Ejecutivo; situación única en nuestro sistema jurídico.

Dicho lo anterior, el incidente de competencia en forma concreta resuelve controversias entre: a) competencia entre la aplicación del apartado "A" o el apartado "B" del artículo 123 constitucional; b) competencia local y federal; c) competencia territorial.

Así mismo, un punto más a destacar en la Ley Federal del Trabajo, es que se especifica el medio por el cual se va a llevar a cabo el incidente; haciendo dicha especificación en el artículo 703, el cual señala que las cuestiones de competencia en materia de trabajo, solo pueden promoverse por declinatoria. El Doctor Miguel Borrel Navarro nos explica en una de sus obras su obra, como y cuando se promueve la declinatoria:

"Se debe promover al inicio de la etapa de demanda y excepciones, acompañando las pruebas que tiendan a demostrarla, teniendo oportunidad la contraparte de ser oída y aportar también las pruebas que

---

<sup>34</sup> CLIMENT BELTRAN JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Pág. 398

estime convenientes e relación solo con la competencia controvertida, y acto seguido la Junta dictara resolución.”<sup>35</sup>

No obstante de llevarse en la etapa de demanda y excepciones, el artículo 878 fracción V de la ley en cita, obliga a la parte demandada a contestar la demanda en la misma audiencia, pues de no hacerlo así y la Junta se declara competente, se tendría por confesados los hechos de la demanda.

### C).- INCIDENTE DE PERSONALIDAD

Al igual que el de competencia, muchos autores cambian el nombre de este incidente, asignándolo como “de falta de personalidad”. Recordemos que la Ley Laboral en su artículo 762 lo menciona como de personalidad, en virtud de que como se expuso en el anterior incidente, la esencia radica en llegar a resolver si se cumple con este requisito o no; es decir, la personalidad, para disipar dudas respecto a la acreditación de esta en juicio. Por ello no implica forzosamente que todas las ocasiones en que se promueva este, resulte procedente y que por ello se le designe como un incidente de falta de personalidad.

Ahora bien, este incidente como ya se dijo, se encuentra enlistado dentro del artículo 762 del Código Laboral, designándolo como un incidente de previo y especial pronunciamiento. Sin embargo y como ya se analizó en el apartado referente al estudio de lo que es un incidente, el de personalidad no puede por su naturaleza suspender el procedimiento a largo plazo, debido a los resultados prácticos que ocasiona. Incluso, la reciente reforma al artículo 763 determinó atendiendo a su gramática, resolverlo de plano y continuando con el procedimiento. Por lo tanto y al no poderse señalar una fecha de audiencia dentro de las veinticuatro horas siguientes o más (como elemento intrínseco para

---

<sup>35</sup> BORRELL NAVARRO, MIGUEL. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 639.



ser de previo y especial pronunciamiento), se tendrá que escuchar a las partes en esa misma audiencia de ley para resolverlo como el resto de los incidentes.

La explicación de que no pueda postergarse ni diferirse la audiencia por un incidente de personalidad radica en que, al estarse llevando el procedimiento y luego plantearse este incidente, la Junta no puede señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia incidental, debido a que la parte que supuestamente carece de legitimación para actuar a nombre de su representada puede en su caso, subsanar aquella irregularidad en el transcurso de esas 24 horas. Así es; si la parte demandada objetase la personalidad al actor por encontrar irregularidades en la carta poder con que actúa en el juicio; el apoderado bien puede llevar al actor para que comparezca en la siguiente audiencia, así como puede presentar antes de la audiencia incidental una carta poder debidamente formulada, subsanando los errores de la primera o, incluso, ofrecer una como prueba en la audiencia incidental, en la que pondría a la interpretación y estimación la eficacia en la temporalidad de la misma. Y solo es un ejemplo de porque no puede ser materialmente un incidente de previo y especial pronunciamiento el de personalidad. Y para confirmar esta situación, el Doctor Miguel Borrell Navarro nos explica porque se resuelve de plano:

“Por tratarse de un elemento no solo formal, sino de orden publico y esencial en los conflictos o juicios laborales, deben siempre las Juntas de Conciliación y Arbitraje examinarla de oficio y en el momento mismo en que se presente y promueva ante el órgano jurisdiccional cualquiera de las partes y trate de que se reconozca su personalidad.”<sup>36</sup>

Pero para poder hablar de falta de personalidad, primero debemos dirigirnos a la forma en como se acredita esta. Pues bien, el artículo 692 de la Ley de la materia, señala que las partes podrán comparecer en juicio de forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado; y nos especifica la forma de acuerdo a la parte de que se trate. La fracción I del artículo mencionado refiere a

---

<sup>36</sup> OB. CIT. Pág. 640

la persona física, acreditando su personalidad con poder notarial o carta poder firmada ante dos testigos. En cuanto a la fracción II, esta rige al apoderado como representante legal de persona moral, acreditando su personalidad con testimonio notarial y con la nueva reforma, requiere cedula profesional o carta de pasante para concurrir a las audiencias. Por lo que hace a la fracción III refiere a un apoderado de persona moral, el cual podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder firmada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorgue dicho poder tiene la facultad legal para hacerlo. Por ultimo nos encontramos con la fracción IV, relativa a la personalidad de los sindicatos, los cuales rara vez se ven envueltos en este incidente durante la tramitación de un juicio ordinario.

Una vez enunciadas las formas para acreditar la personalidad, resulta obvio que el incumplimiento de estas dé lugar a la no acreditación de la personalidad. Sin embargo el artículo 692 de la multicitada Ley, expone que las autoridades del trabajo por disposición expresa, deben y tienen menor rigidez en cuanto a la acreditación de la personalidad de la parte actora respecto de la demandada (cuando se trata de persona moral). Ello quizá se debe al siguiente argumento:

“Es criterio sostenido por los tribunales laborales, el que los trabajadores comparezcan a juicio, representados por apoderado, a quien se le otorga un poder simple. En cambio, a los patrones que guarden la condición de personal moral, se les exigen estar representados en juicio mediante una doble documentación, que sería el poder notariado y la justificación de quien lo otorga.”<sup>37</sup>

Este incidente guarda un aspecto importante dentro del derecho procesal, pues su intención es salvaguardar la certeza jurídica de quienes acuden a la audiencia, se encuentran legitimados para actuar dentro del asunto jurídico; es decir, que cuentan con los elementos de representación para asegurar a los interesados dentro del juicio. Y es importante tal acotación dado que, independientemente de

---

<sup>37</sup> BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. Derecho Procesal del trabajo. Pág. 176

perder o ganar el juicio, se debe proteger que las actuaciones procesales tengan la aceptación del representado. Al respecto el Maestro Sergio Tenopala Mendizábal nos dice:

“El incidente debe resolverse previamente a la continuación de la secuela procesal, por razones obvias, al representante que no acredite su derecho para intervenir en juicio, debe de desconocérsele expresamente su personalidad a fin de que no pueda actuar en él, ya que si se le permitiera hacerlo, todas sus actuaciones carecerían de valor legal, en perjuicio de la parte mal representada.”<sup>38</sup>

#### D).- INCIDENTE DE EXCUSAS

Como punto de partida para adentrarnos al estudio de este incidente, es necesario retomar la perspectiva que tiene esta figura en su desenvolvimiento con respecto a los elementos que intervienen; tanto de la autoridad que conoce del juicio, como de alguna de las partes. Para ello, igualmente hay que relacionar a la excusa con el capítulo IV del título décimo cuarto relativo a los impedimentos y excusas, relación que tiene como único fin; el de conocer la tramitación incidental que tiene. El Maestro Miguel Bermúdez Cisneros nos expone su concepto de excusa:

“Excusas: son circunstancias de hecho, que constituyen un obstáculo para que el funcionario de que se trate tenga imparcialidad e independencia, sin las cuales no puede desempeñar rectamente sus funciones.”<sup>39</sup>

Ahora bien, como lo añade el capítulo IV del título arriba señalado; refiere a los impedimentos y excusas. Esta conjugación resulta necesaria para adentrarnos al tema, debido a que entre estas dos figuras surge una estrecha relación que incluso puede ocasionar confusiones. Pues bien, El impedimento o impedimentos que enuncia la Ley Federal del Trabajo se hayan expuestos en su artículo 707, divididos en ocho fracciones en los que “a buena fe” del funcionario, debe

<sup>38</sup> TENOPALA MENDIZÁBAL, SERGIO. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 664.

<sup>39</sup> BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. Derecho Procesal del trabajo. Pág. 178

negarse a conocer del asunto puesto en sus manos. La referencia de la buena fe la resalto en virtud de que es el funcionario quien debe hacer tal manifestación y acudir a señalar los motivos por los cuales no puede conocer de un asunto, pues como lo señala el artículo 708 de la misma Ley, no son recusables los representantes que integran la junta ni tampoco los auxiliares. Adicionalmente, todo esto lo menciono, con el fin de que encontremos la diferencia entre un impedimento y una excusa.

Por lo tanto, el concepto de impedimento que atrevidamente aportó consiste en La serie de “ocho” supuestos contemplados por el artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo, por medio de los cuales algún funcionario se encuentra restringido para conocer de determinado asunto. Así mismo y basándome en los artículos 708 y 709 fracciones II, III y IV del ordenamiento citado; deduzco que la excusa es la acción del funcionario que realiza por motivo de un juicio en el que por mandato de ley esta restringido para su conocimiento. En ese sentido contemplo que el impedimento es el motivo para no conocer un asunto y la excusa es la forma en como hace del conocimiento su impedimento. Luego entonces, no podemos concordar con la definición del Maestro Bermúdez Cisneros respecto a lo que es una excusa, puesto que el las refiere como circunstancias, hechos; mientras que lo cierto la excusa es el medio por el cual se hace del conocimiento un impedimento.

Por otro lado, el artículo 709 de la Ley en cita, enmarca el procedimiento a seguir para que el funcionario se excuse; y el artículo 710 faculta a las partes para que denuncien a los funcionarios que aun y cuando se encuentran impedidos, no se excusaron; situación que contradice la premisa de que los representantes de la Junta no son recusables. Incluso la opinión del Doctor Néstor de Buen lo corrobora:

“Una primera aproximación al incidente de excusas, a la vista de las reglas generales de los artículos 708 y 709 permite advertir que en el caso el incidente debe ser promovido, no por las partes sino por el mismo

representante que quiera excusarse, alegando motivos bastantes... No obstante, la LFT vigente plantea también sin calificarlo de incidente, pero con un tratamiento coincidente, la posibilidad de que alguna de las partes denuncie la presencia de un impedimento.<sup>40</sup>

A mi parecer existe la recusación de las autoridades laborales, debido a que el artículo 710 maneja la substitución de los funcionarios impedidos en cuatro incisos. Y bajo esa premisa es indiscutible que al existir la substitución del funcionario, implica que fue removido tan solo para desconocer del asunto que tenía a su encargo. Y con respecto a la opinión del Doctor Néstor de buen, se me hace sumamente importante mencionar que la denuncia de la excusa por alguna de las partes no la tome como incidente; de hecho, tal aseveración me propone presumir que solo en un caso podría considerarse a la excusa, como incidente; pero eso lo analizare mas adelante.

Una vez diferenciado a la excusa del impedimento y luego de asentar que existe la recusación de funcionarios; llega el momento en desmembrar si la excusa tiene el carácter suspensivo; es decir, si es de previo y especial pronunciamiento. La Ley Federal del Trabajo estipula en su artículo 711 que el procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la excusa, salvo disposición en contrario. Y luego el artículo 762 refiere a la excusa como incidente de previo y especial pronunciamiento, cuya característica es suspender el procedimiento. Esta situación ha propiciado debate entre los juristas, como lo que aduce el Doctor Miguel Borrel Navarro quien hace un comentario respecto a este contrapunteo:

“La excusa ha hecho considerar a los distinguidos jurislaboristas Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en su Ley Federal del Trabajo que existe una contradicción entre lo dispuesto por los preceptos 762 y 711... Nosotros discrepamos de dicha opinión, pues aunque el articulo 762 ordena que la excusa se tramita como incidente de previo y especial pronunciamiento, el articulo 711, en el capitulo que estudia y desenvuelve

---

<sup>40</sup> DE BUEN, NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 396

esta institución jurídica de la excusa, con toda precisión aclara que mientras se tramita la excusa no se suspenderá el procedimiento salvo disposición en contrario de la ley; y dicha disposición la encontramos establecida en el artículo 762, cuando ordena que entre otras cuestiones, la excusa se tramitara como incidente de previo y especial pronunciamiento, por lo que no encontramos contradicción alguna, sino relación y congruencia.<sup>41</sup>

Al respecto y solo como comentario, me atrevo a decir que no se trata de una contradicción ni de una relación y congruencia lo que surge con estos artículos. De hecho, creo que ambos artículos regulan a la excusa, pero desde diversas vertientes. Estas dos vertientes las encontramos en el artículo 709 fracción III, pues la Ley expone que la resolución de la denuncia se podrá resolver “*tan pronto se reciba*” o “*se señalara día y hora para que comparezca ante ella el interesado*” lo cual depende de las pruebas ofrecidas y de los argumentos aportados. Ello significa que la resolución de dicho incidente atiende de acuerdo a su temporalidad; a dos circunstancias que le pueden otorgar o no, la característica suspensiva. La primera reside en que la excusa será resuelta de inmediato y por consecuencia no suspenderá el procedimiento. La segunda amerita un tiempo considerable para dirimir su resolución, cuya repercusión vinculara a la excusa como incidente de previo y especial pronunciamiento. Por esta razón no hay contradicción ni tampoco relación o congruencia, ya que dependiendo de que tan rápido sea resuelta la excusa, es como se determinara si suspende o no el procedimiento; y de suspenderlo, adquiere fielmente la calidad de incidente.

Así es, podríamos entender el motivo de porque existen dos situaciones en la temporalidad de la resolución de la excusa, mediante el siguiente ejemplo:

Una de las partes al llevar un juicio laboral se percata en la primera audiencia que el Secretario Auxiliar de la Junta especial donde lleva un juicio laboral, es su deudor con motivo de un “x” negocio. Y al suspenderse la audiencia por estarle

---

<sup>41</sup> BORRELL NAVARRO, MIGUEL. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 638 y 639

corriendo término la notificación a su contraparte, plantea al día siguiente su denuncia de excusa (ante el Presidente de la Junta). En la siguiente fecha de audiencia se llevara el procedimiento sin cualquier pretexto. Y si para ese día ya fue resulta la excusa, procedente o improcedente, no habrá interrumpido el procedimiento y su carácter no se contemplara como de previo y especial pronunciamiento. Incluso, no tendría el carácter de incidente, ya que no hay constancia en los autos del expediente donde se actúa de la interposición de la excusa, pues resulta ser una actividad administrativa distinta e interpuesta ante diversas autoridades. Si no suspende el procedimiento ni refleja actividad alguna en el juicio, no es incidente.

Pero que sucede si la excusa es tramitada propiamente por la autoridad. En ese caso queda plenamente atribuido el incidente de previo y especial pronunciamiento, a tal grado que se declararía de oficio la suspensión de la audiencia, ya que el funcionario al estar impedido, no podría llevar la actividad procesal respectiva. Es un ejemplo raro y casi fuera de la realidad, puesto que quien lleva el seguimiento de los juicios son los secretarios de acuerdos.

En un ultimo caso y para asumir que incluso la denuncia de excusa planteada por alguna de las partes se convierte plenamente en un incidente, observemos el ejemplo donde al ser admitida la denuncia por el Presidente de la Junta, y al habersele señalado otro día para que compareciera el interesado; provoca que la resolución de la excusa se de con posterioridad a la audiencia de ley. En este caso, la denuncia se convierte en un incidente de previo y especial pronunciamiento, puesto que suspende la audiencia que iba a llevarse a cabo como medida cautelar y de seguridad jurídica, debido a que si se declarara procedente la excusa, la audiencia celebrada con la autoridad impedida, provocaría incertidumbre en la imparcialidad que debe tener cualquier órgano jurisdiccional. Aunque claro, la imparcialidad no motiva a una nulidad.

E).- INCIDENTES DE ACUMULACIÓN.

Al ser este incidente la materia de estudio más importante de esta tesis, le dedicaremos el siguiente capítulo para su mejor conocimiento.



## **II.- INCIDENTES DE ACUMULACIÓN**

### **II.1.-ANTECEDENTES**

La trayectoria histórica de nuestro país ha procurado que constantemente cambien las leyes que nos rigen, constituyendo una evolución para algunos y una acción de compostura para otros. No obstante y sin pasar por alto ambas posturas así como la leyenda subsanadora de errores “salvo disposición en contrario”; el derecho procesal laboral cuenta con algunas fugas desde que se trato de regular las relaciones laborales, aun y pese a que han existido reformas, todo ello derivado de la constante rotación social.

En nuestro caso, las primeras intenciones de registrar en el derecho procesal del trabajo al incidente de acumulación las localizamos en la Ley del 1970, en donde ocupaba un lugar que la exponía de forma simple y sin profundidad, propiciando que no se tomaran las consideraciones pertinentes de su repercusión a lo largo del juicio, en la que por una parte los supuestos que la rigen, tienden a eficientar el procedimiento; mientras que por otra, deja la posibilidad de que existan fugas para gestar el vicio social en el derecho donde una persona a costa de otra, busca un beneficio. Desde luego esta es una cuestión que surge del comportamiento humano y no propiamente de la Ley, pero que sin embargo, como norma social, debe procurar prever esas inconsistencias que salen a la luz de los juicios.

De igual manera, la dinámica en nuestro país provoca que existan candados jurídicos listos para ser cerrados, obstaculizando la efectiva impartición de justicia. Pero para iniciar con verdaderos antecedentes, tomemos la consideración de la exposición de motivos de la reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo que el Maestro Roberto Báez Martínez compilo en una de sus obras:

“Cuando sociedades como la nuestra crecen rápidamente, la prestación de los servicios queda modificada en calidad. En materia de justicia tiene que haberla en plenitud, de lo contrario la población vive en desconcierto, lo que resulta incongruente con los principios esenciales que así misa se ha dado, requiriéndose nuevas normas que contribuyan a que la administración de justicia cumpla con los objetivos que le ha impuesto el artículo 17 constitucional y que es responsabilidad de los tribunales.”<sup>42</sup>

Esta aseveración hecha por los CC. Secretarios de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión trata de justificar la evolución jurídica de la Ley Federal del Trabajo, como una imposición de la secuencia social. En el caso del incidente de acumulación, igualmente era necesario ampliar y robustecer su posición jurídica ya que se le tenía; antes de la reforma de 1980, como un concepto parco y simple. Por otro lado, la intención de reformarle implicó necesariamente estructurar su fin mediante supuestos y efectos, con la intención de que la substanciación de este ya no dependiera del criterio del juzgador, lo cual dejó de ser después de la reforma; la cual en su exposición de motivos expone:

“El capítulo IX de la iniciativa se refiere a los incidentes que puedan surgir en el transcurso del proceso. Es bien sabido que los incidentes procesales pueden constituir un serio obstáculo para la impartición de justicia, especialmente si su planteamiento obedece al propósito de entorpecerla. Por esta razón, se procura regularlos en forma más completa, llenando lagunas que actualmente existen en la Ley y rigiendo, en lo posible, su trámite por los principios de concentración y economía procesal. Para ello se establece que cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, siempre que no se trate de cuestiones que se refieran a nulidad, competencia y personalidad. Si los incidentes que deban tramitarse son los de acumulación, excusas o sustitución procesal, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su promoción deberá señalarse día y hora para la audiencia incidental, continuándose con el procedimiento de inmediato. Así, sin desvirtuarse la función y el significado que tienen los incidentes en el juicio, se puede lograr que unos se resuelvan de plano,

---

<sup>42</sup> BÁEZ MARTÍNEZ, ROBERTO. Principios Básicos del Derecho del Trabajo. Pág. 355

oyendo a las partes en la misma audiencia en que se hubieren suscitado, en tanto que para otros se instaura un mecanismo sencillo, en el que se cumplen las formalidades del procedimiento...

...En el capítulo X se amplían las reglas sobre la acumulación, para evitar que, por falta de disposiciones expresas, las Juntas se encuentren imposibilitadas para resolver diversas situaciones que pueden presentarse en los juicios. Para ese efecto se señalan cuatro hipótesis en las que procede la acumulación, las que puede iniciarse de oficio o a instancia de parte...

...El principio de economía procesal hace necesario que, por la relación que existe de identidad o conexidad entre las acciones planteadas y las partes que las promovieron, con objeto de evitar resoluciones contradictorias, se acumulen en un mismo tribunal todos los juicios que reúnan las características en su relación recíproca, para que este Tribunal, generalmente la Junta de Conciliación y Arbitraje que hubiere prevenido, resuelva con un solo criterio todos los puntos petitorios que se lleven a su consideración. La acumulación misma se tramitara como un incidente.”<sup>43</sup>

De dicha transcripción podemos resumir que se reestructuró la acumulación para dos objetivos fundamentales: a) Hacer más sencilla su tramitación con la creación de supuestos; y b) Evitar resoluciones contradictorias. Sin embargo, la parte adjetiva necesitaba reformarse además de los requerimientos sociales; por los requerimientos de la parte sustantiva, pues como anteriormente se dijo, el nexo entre lo sustantivo y lo adjetivo del derecho laboral, resulta obligatorio por su matiz proteccionista y social. Lo curioso de esto, es que conforme al punto de vista de algunos juristas, esta parte se reformó más por obligación y ajuste de la parte procesal, que por la conciencia de ampliar los derechos del trabajador, tal y como lo expone el Maestro Roberto Báez Martínez:

“Es innegable que las leyes procesales del trabajo, no contaban con los adelantos logrados en la parte sustantiva: era menester actualizarlos, hacerla más llena, menos complicada, más expedita. Y es cierto; sí, que las cámaras en forma apresurada... a la mexicana, aprobaron las reformas

---

<sup>43</sup> OB. CIT. Pág. 363 y 364

de la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo; que en forma ligera la adicionaron. Es un hecho y contra esto no valen razones”<sup>44</sup>

Independientemente de ello, la reforma de 1980 consiguió un avance respecto a la eficacia en las resoluciones de los conflictos laborales, siendo es dicha reforma donde se dio la mayor estructuración de la Ley Federal del Trabajo:

“En 1980, se efectuó el mayor numero de reformas a los artículos originales de la Ley federal del Trabajo, modificándose en su integridad los títulos 14, 15 y 16, adicionando el precepto 47. Se derogaron los numerales 452 a 458, 460 a 465, 467 468, 470 y 471, para establecer las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta de aviso de despido al trabajador.”<sup>45</sup>

En este contexto, los antecedentes como lo es esta reforma de 1980, nos indican que la actuación social cada vez es más compleja, lo que obliga al legislador a efficientar las normas tanto procesales como sustantivas, con el fin de ajustarse a una sociedad cada vez mas complicada mediante una Ley cada vez más clara y precisa. Y es por ello, por los requerimientos que nos exponen los antecedentes, de los cuales emana la necesidad de hacer más eficiente en la práctica a la Ley Laboral, que la propuesta de reforma que se plantea en esta tesis va encaminada a eso; a hacer de los incidentes de acumulación, una figura procesal eficiente, practica y funcional.

---

<sup>44</sup> OB. CIT. Pág. 349

<sup>45</sup> OB. CIT. Pág. 220

## II.2.-NATURALEZA JURÍDICA Y JUSTIFICACIÓN

Los incidentes de acumulación por pertenecer a la parte adjetiva del derecho laboral, deviene igualmente de la teoría general del proceso y del derecho procesal civil, los cuales le han dado bases para desarrollarse dentro de la parte procesal laboral. Sin embargo, estas ramas del derecho tornan compleja a la acumulación, atendiendo a que son tantas las figuras jurídicas que se enrolan con ella; por lo que a groso modo analizaremos la función de la acumulación en dichas ramas. Así pues, el hecho de que sean ramas del derecho privado, no elimina su esencia en la aplicación al contexto laboral, pues se refleja el motivo civilista por cuanto a que el mundo normativo obrero deviene de él.

“Imposible prescindir de la doctrina del proceso civil y de sus instituciones para comprender, explicar y aplicar las normas específicas del procedimiento laboral”<sup>46</sup>

Una vez dicho esto, pasemos a conceptuar la acumulación en el derecho civil, sin que implique alguna contrariedad en la secuencia de esta tesis, pues en el siguiente capítulo entraremos a dirimir su concepto. No obstante, es preciso partir dentro del ámbito civilista para conocer la naturaleza de esta figura. Por ello el Maestro Carlos Arellano García nos dice en atención a la teoría general del proceso que la acumulación es:

“Gramaticalmente, acumulación es la acción de acumular. A su vez, acumular es juntar, reunir o amontonar algo. En el proceso, se reúnen expedientes conectados entre sí por algún elemento, lo que legalmente debe ser suficiente para que opere su acumulación”<sup>47</sup>

Complementando este concepto, el autor dentro de su obra Teoría General del Proceso nos señala algunas de las figuras en las que interviene la acumulación,

<sup>46</sup>DE BUEN, NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 40

<sup>47</sup> ARELLANO GARCIA, CARLOS. Teoría General del Proceso. Pág. 106

como es el caso de la litispendencia (contemplada en el derecho laboral), conexidad, de providencia precautoria, en caso de concurso, en caso de quiebra, juicios sucesorios. Todas estas figuras interactúan con la acumulación por motivo de un objetivo que da pauta a que se acumulen dichas acciones; lo que no ocurre totalmente en el derecho laboral. Por tal motivo nos enfocaremos solo a las dos primeras.

En forma mas detallada, El Maestro Eduardo Pallares dentro del carácter civilista, nos maneja dos tipos de acumulación:

“a) Acumulación de Litigios.- Consiste la acumulación de litigios, en reunir en un solo proceso para su conocimiento, decisión y ejecución de la sentencia que ponga fin al juicio.

b) Acumulación de Procesos.- Consiste en reunir, o como algunos jurisconsultos dicen, en fusionar varios procesos en uno solo. La palabra autos será usada en este caso como sinónimo de proceso, identificando a las constancias escritas con los mismos procesos.”<sup>48</sup>

Estas definiciones complican un poco las figuras a acumular, derivado a la enunciación de nombres como litigios y procesos, pero es importante destacar que la intención o el motivo de la acumulación del ámbito civilista es promover la impartición de justicia sin contradicciones a través de un conocimiento adminiculado entre uno y otro. Igualmente el Maestro Bartolomé Ríos Salmerón retoma la acumulación de acciones y de procesos; aunque de la primera calcificación desprende otras dos acepciones más:

“Acumulación objetiva: se produce cuando un solo demandante frente a un solo demandado, en la demanda, interpone dos o mas acciones, aunque provengan de diferentes títulos, para que se sustancien en un mismo procedimiento y se resuelvan en una misma sentencia”

---

<sup>48</sup> PALLARES, EDUARDO. Derecho Procesal Civil. Pág. 129 y 130

“Acumulación Subjetiva: se da cuando: a) Dos o mas personas ejercitan la acción contra un demandado, dando lugar al litisconsorcio activo; b) Cuando un actor interpone la demanda contra varios demandados, originándose el litisconsorcio pasivo o; C) Finalmente cuando varias personas interponen la demanda contra dos o mas (litisconsorcio mixto).”

49

Del primero observamos la conjugación a través de la acumulación como un medio que evita la dispersión de las acciones, lo cual debido al ejercicio de la acción en un solo escrito de demanda, no tiene mayor complejidad. La segunda conceptualización se inmiscuye más a dividir los tipos de litisconsorcio. Bajo estos argumentos, se entiende que la acumulación desde la perspectiva jurídico-laboral deviene de una figura civilista compleja íntimamente relacionada con las acciones “particulares” de los conflictos que la generan en la que se enuncia de forma minuciosa aunque su alcance no sea trascendental en el juicio.

En cuanto a la justificación de esta figura, es necesario preguntarnos el motivo o razón fundamental del porque el Legislador la introdujo en el proceso ya que con ello tenemos un punto de partida y sobre todo lo mas importante; un fin para intentar proponer una reforma a esta figura. Para ello, el Maestro Pallares nos enuncia los principios jurídicos de la acumulación:

“1.- La acumulación es necesaria para evitar que en un mismo juicio causas conexas se fallen de diversas maneras por distintos jueces e incluso por un mismo juez, además el principio de economía procesal exige la acumulación.

2.- Es necesaria para evitar la división de la continencia de la causa.

3.- Procede siempre que haya conexidad o litispendencia

4.- No procede la excepción de conexidad cuando los juicios están en diversas instancias.

---

<sup>49</sup> RÍOS SALMERON, BARTOLOME. Incidencia de la Ley De Enjuiciamiento Civil en el Procedimiento Laboral. Pág. 136 y 139.

5.- Es improcedente la acumulación después de pronunciada la sentencia en alguno de los juicios.

6.- Sus efectos consisten en que los autos acumulados se sigan conjuntamente y se decidan en una misma sentencia.

7.- El juicio promovido con anterioridad atrae al juicio promovido con posterioridad.”<sup>50</sup>

Estos principios aunque tienen el carácter puramente civil, son factores básicos que sirvieron para gestar la acumulación en el Derecho Procesal Laboral, mismos que se ven filtrados en la Ley Federal del Trabajo dándole poco a poco la forma que hoy conocemos. Hagamos pues un análisis concreto de cada una de estos siete principios, a fin de adentrarnos propiamente a su naturaleza jurídica.

Con relación a la primera y creo la más importante, coloca a la figura de la acumulación en un punto medular sobre la legalidad en las resoluciones. Esto lo digo en virtud de que atendiendo al factor variable entre una y otra resolución, puede existir diversidad aun tratándose del mismo asunto. De ahí que la acumulación juegue el rol de garantizar la legalidad en forma extendida a todos los asuntos que se relacionan entre sí.

En cuanto al segundo principio, este surge con motivo del primero, ya que al buscar abarcar todos los elementos que se involucran con una misma causa, sigue procurando hacer prevalecer la legalidad. Por lo que hace al tercero principio, efectivamente, la acumulación siempre se dará por motivo de conexidad o litispendencia y, este nos demuestra la efectividad de la figura para simplificar los elementos litigiosos a fin de conjuntar y acelerar la eficacia de un juicio.

Caso contrario sucede con el cuarto principio. Este nos expone que al tener en diversas instancias dos objetos a acumular, no puede prosperar la acumulación.

---

<sup>50</sup> PALLARES, EDUARDO. Derecho Procesal Civil. Pág. 131, 132 y 133.



Esto con el fin de salvaguardar creo yo, las competencias de las propias instancias y la lógica que debe llevar la acumulación por cuanto al orden cronológico en que se desenvuelven los juicios.

Así mismo el quinto principio confirma a la anterior, al enunciar nuevamente una excepción cuando existe una sentencia en algún juicio; lo que confirma la intención de la figura para mantener la legalidad y dejar intocado un asunto que ya contiene una sentencia.

La justificación para los dos anteriores principios los encontramos en el sexto. Al referir que deberán de seguirse en una misma sentencia, hace obligatorio que cualquiera de los juicios ni estén con sentencia ni en una instancia diversa, porque la legalidad debe prevalecer en los asuntos conexos, mas no así debe darse la acumulación para visualizar una posible e igual resolución.

Para terminar, está el séptimo, del cual me he basado para estructurar la propuesta de reforma, considerando importantísimo el principio general del derecho que nos dice: “primero en tiempo, primero en derecho”. Y que hace posible el marcar la directriz por la cual se van a regir todos los juicios acumulados. He aquí el fundamento que hace importantísimo el orden de los factores, que mas adelante justificaremos.

Una vez expuesto esto y habiendo determinado propiamente los principios por los que se rige la acumulación, retomemos el aspecto laboralista que nos debe ocupar y recordando al Maestro Ascensión Romero, veamos que nos señala el factor indiscutible que la Ley Federal del Trabajo prevé respecto de la acumulación:

“La Ley ordena la acumulación de autos para evitar sentencias contradictorias sobre cuestiones conexas o sobre un mismo litigio, y también por economía del tiempo y del procedimiento”<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> ASCENCIO ROMERO, ANGEL. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 44 y 45

De igual manera, los juslaboralistas reflejan una fijación en la legalidad que esta figura pretende darnos en el desarrollo de los juicios. Y para constatarlo, el Doctor Miguel Borrell nos menciona los dos aspectos imperantes por los que surge la acumulación:

“La finalidad de la acumulación es, en primer lugar, evitar la posibilidad de resoluciones contradictorias y, en segundo lugar; lograr mayor concentración y economía de tiempo y de trabajo en los procedimientos laborales.”<sup>52</sup>

Bajo ese tenor de ideas, la concentración del procedimiento a través de compactar, sea acciones, partes o litigios y la evitación de resoluciones contradictorias son los elementos fundamentales que propician la existencia y la justificación de la acumulación. Y ello nos demuestra un factor adicional de la Ley Federal del Trabajo para mantener la legalidad en sus resoluciones, demostrando la preocupación que emana para mantener el equilibrio entre los factores de producción.

Por consiguiente, el llegar a hacer un planteamiento de reforma que vaya directamente a modificar, cambiar o incluso eliminar la figura de la acumulación, deberá necesariamente encaminarse a agudizar estos elementos; es decir a efficientar de forma más profunda y perpetuarlos de tal forma que ante la realidad social y ante las partes propias de los juicios puedan quedar satisfechas con la estructura adjetiva del Derecho Procesal del Trabajo, pues el fin perseguido no solo debe quedar en el tratar, sino en el asegurar por completo que estos elementos se cumplan forzosamente.

---

<sup>52</sup> BORRELL NAVARRO, MIGUEL. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 640.

### II.3.- CONCEPTO

Toda idea del ser humano, todo trabajo mental que se proyecte como una forma de hacer practica y mejor su vida, debe colocarse en la mayor parte de las veces en el concepto. Este alberga todo el cumulo de atributos que sirven para caracterizar, particularizar y resaltar una cosa de otra. De ahí que sean sus atributos los que hagan posible la formación del concepto.

En el caso de la acumulación, es preciso allegarnos de esos atributos que la caracterizan para poder hablar del concepto de acumulación. En ese sentido, podemos auxiliarnos de la su naturaleza jurídica y de la justificación que tiene su existencia en la Ley Federal del Trabajo y en general en el Derecho de nuestro país. Y como punto de partida para definir y conceptualizar a la acumulación, de forma simple y concreta, pero certera, el diccionario jurídico Lex Espasa, dentro de su contenido, nos la define en dos aspectos: De autos y de acciones; pero debido a la trascendencia que posee la primera en el derecho laboral y atendiendo a que es la que resulta ser materia de estudio y motivo de la presente tesis, nos enfocaremos a esta:

“La acumulación de Autos supone la acumulación de pretensiones que han provocado una o mas o menos amplia actividad procesal”<sup>53</sup>

Este concepto nos arroja como elemento de definición a la actividad procesal, lo que desde luego es un factor ineludible, pues desde este momento hace el señalamiento de que existe una amplia actividad, a la cual nos sirve la acumulación para buscar su eficacia y su concentración. Bajo ese mismo argumento, aun con el matiz civilista, el Maestro Carlos Arellano García desde el punto de vista de la autoridad nos la define como:

“La acumulación de autos es una institución jurídica procesal en cuya virtud el juzgador, fundando en una disposición legal que lo autorice para

<sup>53</sup> DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA. Editorial Espasa Calpe. España, Madrid. 2001. Pág. 82.

ello, de oficio, o a petición de parte, determina que se reúnan expedientes diversos para evitar decisiones contradictorias<sup>54</sup>

Esta definición nos arroja un elemento importantísimo, pues señala nuestro autor que depende del juzgador el determinar si se reúnen o no los expedientes, introduciendo la voluntad y el criterio del juzgador como un factor que dispone su procedencia o no, aun con la dependencia de los supuestos que la rijan. En un concepto más sencillo y buscando otra perspectiva, el Maestro Rosalío Bailón ya en un contexto laboralista dice que la acumulación en el derecho procesal laboral es:

“Juntar o unir en uno solo varios expedientes en donde existe identidad de personas, acciones y causas”.<sup>55</sup>

Esta conceptualización me parece que puede deducir ciertas confusiones, pues hace referencia de unir en uno, varios expedientes, dejando pendiente esclarecer si realmente se lleva un solo expediente o si solo se trata de unir los expedientes para emitir una sola resolución. Recordemos que unir en un expediente varios, solo podría suscitarse en las acciones, pero no en las personas, salvo que sean las mismas con las mismas acciones. Por otro lado, con un argumento tradicionalista tal y como lo señala el autor; el Maestro Francisco Ross Gamez nos expone:

“La acumulación tradicional, propiamente dicha es aquella en la que existen varias demandas en contra de la misma persona, por los mismos hechos. Por ello es que dos o más personas que ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción deben litigar unidas y bajo una misma representación.”<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> ARELLANO GARCIA, CARLOS. Teoría General del Proceso. Pág. 107

<sup>55</sup> BAILÓN VALDOVINOS, ROSALÍO. EL VERDADERO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Pág. 27.

<sup>56</sup> ROSS GAMEZ, FRANCISCO. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 361.

En esta definición, el autor comienza refiriendo la acumulación de autos, pero en su parte última se dispersa hasta el litisconsorcio. Creo que debe desde este momento hacerse una debida diferenciación entre el incidente de acumulación y el litisconsorcio, pues pese a que hay conexidad, el litisconsorcio no se da por acumulación, o ¿podríamos atrevernos a decir que el litisconsorcio se tramita con un incidente, uno de previo y especial pronunciamiento? Yo considero que no. Por esta razón y marcando parámetros rápidos en cuanto a la conceptualización de esta figura, el Doctor Sergio Tenopala nos dice:

“La acumulación no es un objetivo sino un medio para evitar resoluciones contradictorias en caso de conexión o conexidad de causas.”<sup>57</sup>

Este concepto que nos da el autor me parece preciso en cuanto a que señala que no es un objetivo la acumulación, para no dejar cabos sueltos respecto a que se tenga que ligar siempre a la cuestión de conexidad, pues como lo mencionamos renglones arriba, puede tener confusiones con el litisconsorcio por manejarlo como un objetivo. Por ello el hacer mención de esta cita, a fin de que se observe que como medio, tendrá siempre a su encargo salvaguardar el principio de legalidad.

Y para terminar de conceptualizar esta figura con diversos autores de renombre, el Maestro Miguel Bermúdez Cisneros nos expone lo siguiente:

“La acumulación es la medida procesal tendiente a solicitar, por una de las partes, que un juicio iniciado anteriormente se acumule al que se esta promoviendo, con la finalidad de que ambos juicios sean resueltos en una sola sentencia.”<sup>58</sup>

Lo dicho anteriormente se confirma con lo mencionado por el autor, indicando que una sola sentencia debe vincular en su totalidad el contexto de cuantos juicios puedan estar involucrados en el litigio, y que por motivo de la acumulación se

---

<sup>57</sup> TENOPÁLA MENDIZABAL, SERGIO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Pág. 664.

<sup>58</sup> BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Pág. 176.

encuentra concentrados para esperar esa resolución. Es decir, que todos los juicios que han sido concentrados por tener características comunes que los disponen en un punto litigioso conexo, deben estar sujetos a una misma resolución, que estudie con detalle cada uno de los asuntos acumulados pero unificando criterios, argumentos y condenas en una sola resolución.

Por último, tratando de colaborar en el derecho procesal del trabajo, me atrevo a realizar una humilde aportación, esperando no sea considerada como una mezcla de todos los autores, defino a la acumulación en materia laboral como: la figura procesal por medio de la cual tanto las partes como la Junta, se auxilian para concentrar el procedimiento ante la existencia de conexidad de acciones y/o juicios para evitar resoluciones contradictorias.

## II.4.- CLASIFICACIÓN.

Ya expuesto el concepto de incidente de acumulación y denotando sus características, es preciso que pasemos a desmembrar dicha figura con su clasificación atendiendo a todos esos rasgos que pueden distinguir algún tipo de otro, y para ello, observemos el contenido del artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos arroja dos formas de clasificarla desde el punto de vista gramatical. Una de ellas es en relación a la parte que lo promueve; es decir, enfocada a quien propicia e incita la configuración del incidente para producirlo en el juicio. La segunda de ellas se constituye por los elementos a acumular, definiendo así la capacidad o el grado de expansión que tiene dicho incidente dentro de un juicio.

Comencemos con la primera clasificación, misma que se sitúa en el primer párrafo del artículo antes mencionado, el cual nos dice que la acumulación procede de oficio o a instancia de parte. Para tener una comprensión de esta clasificación que quizá no es tan relevante para los juslaboralistas, observemos el texto de la Ley:

“Art. 766.- En los procesos del trabajo que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte...”<sup>59</sup>

Como podemos observar, en efecto, hay dos formas en cómo se va a gestar el incidente de acumulación. De tal forma que una primera clasificación atendería a la parte que lo promueve; sea de oficio emitido directamente por la Junta, o a instancia de parte. Al respecto el Maestro Ángel Asensio Romero nos dice lo siguiente:

“La acumulación de acciones puede ser voluntaria o forzosa, si es voluntaria no se puede obligar al litigante a efectuar la acumulación; si es forzosa este se lleva a cabo aun en contra de su voluntad.”<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> CLIMENT BELTRAN JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Pág. 483.

Quizá en la práctica muchos de los abogados litigantes podrían opinar que la acumulación de oficio no se da, pues parece bastante el trabajo que ya tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que el imaginar una actuación hasta cierto punto meticulosa como lo es llevar a cabo la acumulación de oficio, nos resulte descabellada. Sin embargo es preciso apuntar a que existe este texto para que no evada la propia Autoridad su responsabilidad de agilizar trámites de los cuales sabe las formas y motivos para hacerlo. Quizá por ello el Doctor Miguel Borrell Navarro nos explica dicha clasificación en atención al fin de la figura referida:

“La acumulación por disposición expresa de la Ley Laboral, es procedente no solo a instancia de parte, sino también de oficio, lo cual es conveniente a fin de lograr los objetivos que con la misma se persiguen.”<sup>61</sup>

Una vez analizada esta primera clasificación, partamos a una un poco más compleja en la que su clasificación se determina a otro planteamiento. Ciertamente diré que no existe de forma textual en la Ley, sin embargo el contenido de las fracciones del artículo 766 con sus cuatro supuestos y atendiendo carácter social vierten la clasificación de la siguiente manera: la de acciones y la de “juicios”. De esta manera podremos observar que el desarrollo de los juicios contemplando la aplicación de la acumulación puede ser distinto y está sujeta a surtir efectos dependiendo de los que se va a acumular. Y para hacer más precisa y sobre todo clara esta clasificación me apoyo de lo que el Maestro Rafael Tena Suck nos dice:

“Acumulación de acciones: es cuando en una sola demanda se ejercitan varias acciones.

Acumulación de autos: es la posibilidad de reunir diversos expedientes en una tramitación común, y resolverlos en un solo fallo; en estos casos se identifican bajo la expresión de conexidad de autos y tienen por objeto

---

<sup>60</sup> ASCENCIO ROMERO, ANGEL. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 45

<sup>61</sup> BORRELL NAVARRO, MIGUEL. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 641.



unidad y celeridad procesal de juicios que pueden originar resoluciones contradictorias.”<sup>62</sup>

El autor antes mencionado nos ayuda a entender la diferencia entre una y otra. Así pues tenemos que la acumulación de acciones tiene su conceptualización simple y se concretiza a la ineludible conjugación de acciones con el fin de evitar una carga innecesaria de trabajo para la Junta; o bien a eliminar una duplicidad de demandas conforme a la fracción I del artículo 766 de la Ley Laboral para no caer en la reiteración de acciones. Este último supuesto nos lo explica el maestro Mario González García:

“El efecto de la acumulación por causas idénticas es la nulidad de actuaciones del juicio mas nuevo. En consecuencia, el demandado solo esta facultado para contestar la primera demanda y no la segunda.”<sup>63</sup>

Como se observa, la propia Ley Federal del Trabajo prevé la existencia de duplicidad de acciones; y para ello con base a dicha figura, se pretende eliminar cualquier situación que se presente con esta característica. En esta ocasión se vuelve a denotar la importancia del incidente de acumulación para efecto de hacer prevalecer la legalidad de las resoluciones. Sin embargo, atendiendo al primer ejemplo, el Maestro Ángel Ascensión Romero expone:

“La acumulación de acciones consiste en ejercitar varias en un mismo proceso. El ejercicio se lleva a cabo desde el principio o se hace después, en el transcurso del proceso.”<sup>64</sup>

Este autor tuvo una fijación de la acumulación únicamente a su ejercicio en un mismo juicio, pero también hay que hacer notar el importante trabajo de esta figura procesal en cuanto a que nulifica las acciones que sean reiteradas en otra demanda o juicio que ya fueron ejercitados con anterioridad. Con esto podemos

---

<sup>62</sup> TENA SUCK, RAFAEL. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 96 y 97

<sup>63</sup> GONZALEZ GARCÍA, MARIO. Derecho Procesal (comentarios procesales a la Ley Federal del Trabajo). Pág. 46.

<sup>64</sup> ASCENCIO ROMERO, ANGEL. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 45.

observar que la acumulación de acciones se puede considerar por los autores desde el interior de la propia demanda y en un juicio.

Ahora bien, con relación a la acumulación de “juicios”, tal y como lo prevé la Ley en sus fracciones II, III y IV del artículo 766, es también llamada acumulación de Autos, como nos lo hizo saber anteriormente el Maestro Rafael Tena Suck, nombramiento que considero mas adecuado por las múltiples confusiones respecto a la palabra juicio, pero esto lo analizaremos más adelante al momento de retomar el capítulo referente a la propuesta de reforma. Incluso, infiero que la acumulación de juicios o autos, tácitamente acumula las acciones de los promoventes, NO como una sola unidad de ejercicio, sino como una conjugación llámese continente que sirva de medida previsor de resoluciones contradictorias, refiriéndome a dicha acumulación como la congruencia general que todos los juicios han de llevar en el Laudo, es decir agrupar los autos, con independencia de los juicios, pero todos estos sometidos estrictamente a la emisión de un solo Laudo.

Ahora bien, ya hemos señalado la clasificación que atiende al texto de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 766; sin embargo resultaría un tanto insuficiente si no analizáramos la clasificación que otro autor no expone y que sugiero tomar en consideración. Esta clasificación de la que hablo es la que el Maestro Mario González García nos expone a continuación:

“En la Ley Laboral hay tres tipos de acumulación:

- a) Acciones o pretensiones
- b) Autos o procesos
- c) Litisconsorcio o acumulación de partes.”<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> GONZALEZ GARCÍA, MARIO. Derecho Procesal (comentarios procesales a la Ley Federal del Trabajo). Pág. 45.

Esta tercera clasificación involucra a las partes y para entenderla mejor, recurramos al artículo 697 de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos expone:

“Art. 697.- Siempre que dos personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los litigantes tengan intereses opuestos”.<sup>66</sup>

Como se puede observar, la propia ley prevé la conjugación de partes para evitar dilaciones en el procedimiento, a manera de que el todo que se encuentre compatible, se mueva en el juicio a través de un solo representante. Sin embargo, propiamente a mi consideración no puede ser tomada como un nuevo rango de clasificación, pues si bien es cierto que se añade la compactación en el desempeño procesal de las partes, también lo es que esta actividad no se realiza a través de un incidente de acumulación, tema que estamos estudiando y observando, porque para determinar al litisconsorcio como incidente de acumulación, habría que sostener que para llevarla, se citaría a una audiencia incidental, lo cual al día de hoy no se da.

Sin embargo, no hay que dejar en saco roto el contenido que nos señala este artículo y que nos servirá más adelante para sostener la propuesta de reforma planteada; pero eso lo estudiaremos más adelante para no perder el orden que hasta el momento se trata de llevar.

---

<sup>66</sup> CLIMENT BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Pág. 462.

## II.5.- SUPUESTOS Y EFECTOS LEGALES DE LA ACUMULACIÓN

Además de tener presente las características, el concepto y su clasificación, en el incidente de acumulación también se contemplan supuestos que se desenvuelven a lo largo del procedimiento, pero además, definen un panorama en el cual se observan sus efectos con relación al resto del procedimiento. En ese orden de ideas, el artículo 766 de la Ley Laboral nos demarca los casos en que resulta procedente la acumulación, exponiendo supuestos en específico y una última fracción que como medida cautelar trata de adelantarse al desenvolvimiento jurídico en las Juntas de Conciliación y Arbitraje para acaparar toda situación que pudiera ocasionar resoluciones contradictorias.

“Art. 766.- En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

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

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

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

IV.-En todos aquellos casos que por su propia naturaleza, las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias”<sup>67</sup>.

Como se puede observar, la fracción I del artículo citado prevé la repetición de acciones, a lo cual procede la acumulación, esto con el fin de no llenar de demandas sin sentido a la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues en atención al artículo 769 del mismo ordenamiento, el efecto que produce dicho incidente es

---

<sup>67</sup>OB. CIT. Pág. 483.

dejar sin efecto el o los juicios acumulados, es decir; la nulidad. Ello lo corrobora el Maestro Ángel Ascensión Romero:

“Según la doctrina procesal, en le primer caso la acumulación traerá como consecuencia que las actuaciones realizadas en el expediente que se acumula queden sin efecto, y se resuelve únicamente lo actuado en el mas antiguo.”<sup>68</sup>

Me parece un tanto curioso este supuesto del incidente de acumulación, puesto que tratándose de esta figura, en este caso específico, tiene un efecto nulificador, sin que sea propiamente un incidente de nulidad. He aquí pues, que podemos observar la gran esfera que cubre este incidente dentro del procedimiento, cuya importancia tiene un gran impacto en el juicio.

Y como se dijo, este supuesto de acumulación tiene como fundamental intención el evitar un doble trabajo para el juzgador; incluso, un error, pues al tener dos demandas con las mismas acciones, existe la posible irreverencia de que puedan salir contradictorias las resoluciones de estas; ya que podría suceder que en una de ellas se condenara y en la otra no. Pero tal situación es poco común debido a esta fracción. Quizás por ello para el Maestro Mario González García existen como causas más comunes para acumular juicios, las siguientes:

“Las causas mas comunes de acumulación son la litispendencia y conexidad”<sup>69</sup>

En lo tocante a lo que nos señala este Autor, es importante observar que incluye a la litispendencia como factor acumulatorio, pues si bien es cierto que la litispendencia la podríamos involucrar en los parámetros de conexidad, este argumento profundiza en el material propicio para gestar la acumulación.

---

<sup>68</sup> ASCENCIO ROMERO, ANGEL. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 45

<sup>69</sup> GONZALEZ GARCÍA, MARIO. Derecho Procesal (comentarios procesales a la Ley Federal del Trabajo). Pág. 45.

Con relación a la fracción II, esta nos señala que la acumulación procede: cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo. De este supuesto podemos desprender la fijación de la identidad de partes así como la misma relación de trabajo. Sin embargo, la cuestión principal no es la nulidad, debido a que como nuevo supuesto se inserta la hipótesis de una variante en las prestaciones. En ese sentido la dinámica que lleva esta fracción es evitar resoluciones contradictorias con respecto a la conformación de la relación de trabajo mediante la acumulación. En este rango aparece propiamente la litispendencia, en donde quizá como un ejemplo, Se tiene un juicio de despido donde la defensa es la inexistencia de la relación de trabajo; y otro a su vez demandando salarios devengados. Esta situación nos expone que dependiendo de cómo se resuelva la primera es como se va a poder resolver la segunda.

Y para mejor entendimiento, pongamos de ejemplo a un trabajador que demanda en un juicio el pago de horas extra de trabajo; e igualmente en otro demanda un riesgo de trabajo. Aquí se vierte completamente la hipótesis de la fracción II, a efecto de que se extinga la posibilidad de incongruencia y contradicción, para que si en un juicio se condenó al pago; en el otro no tenga como inexistente la relación de trabajo.

Sin embargo, estas primeras hipótesis tal vez no den tanta preocupación y complicaciones para los juslaboralistas. Sin embargo, por lo que hace a la fracción III del artículo 766, su contenido señala que podrá acumularse “cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores, contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo”. Como una opinión personal, gramaticalmente me parece un tanto difícil de entender la complejidad que nos expone este artículo, pues este nos muestra con mayor intensidad la conexidad de la acumulación, ya que en ella se prevén diversos actores; lo que implica que a diferencia de las fracciones I y II, que el contexto del incidente de acumulación se expanda no solo a las partes de un

juicio, sino que abarque hasta las partes de otro juicio, lo que a mi parecer inicia una serie de dificultades que son propicias para viciar la intención de este incidente en cuanto a hacer prevalecer la legalidad.

Esto se menciona porque a diferencia de un solo actor en el que recae completamente la responsabilidad de agilizar su juicio, en la acumulación bajo la fracción III del artículo 766, limita a cada actor a agilizar únicamente su propio juicio, sin poder agilizar al acumulado. Es decir, que estamos hablando de un poder, si se puede llamar así; de control procesal para concluir los juicios, el cual ya no está en dos partes, sino en tres o en cuantos expedientes acumulados sean. Es por ello que esta fracción la estudiaremos en específico para analizar sus vicisitudes en la sociedad jurídica actual.

En lo que hace a la fracción IV, ya quedo asentado el propósito de su existencia con el solo texto que la compone.

Una vez analizados los supuestos, pasemos a estudiar los efectos de estas tres últimas fracciones que nos hablan del incidente de acumulación. El artículo 769 fracción II nos dice que los expedientes acumulados se resolverán por la misma Junta, en una sola resolución (conexidad). Ante ello, el Maestro Sergio Tenopala nos explica la importancia de esta secuencia:

“En los tres casos restantes, por el principio de conexidad, para evitar resoluciones diversas y aun contradictorias, los conflictos acumulados deben ser resueltos por la misma Junta en una sola resolución”<sup>70</sup>

De igual modo, es pertinente observar y echar un vistazo a la acumulación desde la perspectiva de la parte demandada; quien se atiende a la forma y cuantía de juicios que se entablan contra ella, pero que sin duda, le resulta preponderante, tal y como lo enfatiza el Maestro Sergio Tenopala:

---

<sup>70</sup> TENOPÁLA MENDIZABAL, SERGIO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Pág. 666.

“Interesa directamente a la parte demandada evitar la posibilidad de que existan o coexistan dos o mas procesos en las circunstancias previstas, que puedan dar lugar a concepciones diversas del continente de estos, o a resoluciones que se contradigan, para lo cual tiene la excepción de litispendencia, que la ley del Trabajo no precisa, pero que queda comprendida en el presente incidente.”<sup>71</sup>

Esta observación me hace pensar que en definitiva, es más importante para la patronal, quien generalmente es la demandada, el incidente de acumulación, puesto que no es lo mismo que dos trabajadores disputen un derecho, que un demandado patronal tenga dos condenas por las mismas circunstancias ante la falta del incidente de acumulación.

Por último, hay que mencionar un punto creo yo fundamental y de gran peso en la vida procesal de los juicios, en donde estrictamente el artículo 767 de la Ley Laboral nos expone el orden en que se llevara a cabo la acumulación. Este nos indica que la procedencia de la acumulación se llevara de los juicios más recientes al juicio más antiguo, sirviendo de índice este ultimo. El Maestro Miguel Bermúdez Cisneros señala lo siguiente:

“Como se advierte, la ley cubre con solvencia todos los posibles casos en que podrían presentarse las causas de acumulación. Además, la misma legislación sienta un interesante principio, en el sentido de que si llegase a proceder la acumulación, el juicio mas reciente se acumulará al juicio mas antiguo”.<sup>72</sup>

Esta cuestión para indicar que juicio servirá de índice resulta muy importante, ya que para efectos de esta tesis, este motivo vierte de forma sustanciosa razones y fundamentos que han servido para hacer una planteamiento de reforma objetivo y atendiendo a estos aspectos. Pero lo que es mas relevante, sin duda alguna es el hecho de que este formalismo procesal venga sustentado bajo el principio del

---

<sup>71</sup> IBIDEM.

<sup>72</sup> BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Pág. 176.



derecho: “*primero en tiempo, primero en derecho*”; el cual parte de la temporalidad con que fueron ejercitadas las acciones de las demandas.

Es decir, que atendiendo a este principio del derecho, podemos observar el orden que se genera con la presentación de las demandas. Sin embargo, para el Maestro Sergio Tenopala, el orden del que se habla no lo comparte, pues hace un señalamiento de que el orden de la acumulación no depende de la presentación de la demanda pues esta circunstancia no es la definitiva, al comprometer la actuación de la Junta de Conciliación y Arbitraje en el mismo:

“Por ello, la acumulación depende, no de la presentación de la demanda sino de la notificación de esta, lo que da lugar al juicio mas antiguo.”<sup>73</sup>

Como podemos observar, nuestro autor nos hace la referencia de que depende de la notificación de la demanda, es decir que involucra otros factores que corresponden al labor propio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, empezando con el Secretario de Acuerdos que emite el auto de radicación, como al Actuario que hace el emplazamiento. Y este planteamiento, considero que lo vislumbra a partir de que es al demandado a quien generalmente le corresponde interponer el incidente de acumulación.

Sin embargo, pienso que si debe de tomarse en consideración que el orden de la acumulación debe atender a la presentación de la demanda, porque en ella se ventila el reclamo y la acción de una persona, y es dependiendo de quien pide primero, lo que debe determinar el orden, ya que el hacer dependiente ese orden a la actuación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dejaría en un sentido incierto ese orden por la ocupación de sus empleados. Amén de que el principio “primero en tiempo, primero en derecho” así lo fortalece. Además, no podemos pasar por alto lo que nos señala el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice que “el procedimiento se iniciara con la presentación del escrito de demanda”.

---

<sup>73</sup> TENOPÁLA MENDIZABAL, SERGIO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Pág. 666.

## II.6.- ARTÍCULO 768; EXCEPCIÓN A LA ACUMULACIÓN

Como a toda regla, le existe una excepción y, en el caso de la acumulación no sucede lo contrario, ya que existe expresamente en la Ley Laboral un apartado que expone con claridad, el supuesto excepcional. El artículo 768 con relación al artículo 699 de la Ley Federal del Trabajo, exponen un caso específico en el que la acumulación no es procedente, atendiendo a que las acciones demandadas en materia de capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene se encuentran exentas de acumulación a cualquier otra acción. Pero es de resaltar que este artículo nos plantea dos supuestos a saber. El primero, si dichas acciones se demandan de forma única y sin involucrar otras acciones u prestaciones; es decir, que en el escrito de demanda solo se reclaman acciones relativas a estas materias. De esta manera, dicha demanda que reclame la capacitación y adiestramiento e higiene, no está sujeta a ser acumulable.

En el segundo supuesto se plantea que si dichas acciones están ejercitadas junto con otras acciones, estas deberán de estarse a lo dispuesto por el ordenamiento 699 de la misma ley. Pero antes de conocer el contenido de este artículo para determinar la actuación procesal que dicta nuestra Ley Federal del Trabajo, veamos lo que el maestro Néstor de Buen nos dice:

“La posibilidad de que se planteen en una sola demanda pretensiones que deban resolverse en forma separada por cuestiones de competencia, aparece consagrada de manera rotunda en la ley”<sup>74</sup>

Así es, el autor nos hace referencia a que las acciones descritas en el artículo 768 de la Ley Laboral, al corresponder de una competencia Federal como nos lo indica el propio artículo 699 de la misma Ley, provoca un acto ineludible por parte de la Junta local a realizar el trámite necesario para enviar las constancias y se resuelva

---

<sup>74</sup>DE BUEN, NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 270

en el ámbito Federal. Hasta esta parte, me parece bastante clara la excepción que se plantea.

Sin embargo, la situación comienza a complicarse y a volverse un tanto oscura en lo subsecuente, puesto que la propia Ley no nos expone el motivo o la razón por la cual existe esa excepción. Es decir, porque es de competencia Federal las cuestiones de capacitación y adiestramiento. Y me parece pertinente hacer un alto para preguntarnos el motivo o razón de hacer distinción en las acciones de capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene en los casos de acumulación. Es decir, observar la circunstancia válida que sustente dicha distinción, para efecto de que sea entendible la razón que da vida a la propia excepción, con un sentido lógico, pero sobre todo funcional que tenga como fin el dar pauta a esa excepción que quizá, si se aprecia a conciencia, pueda ser un motivo más para dilatar el procedimiento.

Únicamente se hace referencia en la Ley de que corresponde a la competencia Federal este asunto. Y esto se señala en el artículo 699, donde se expone el supuesto de que la Junta local al conocer sobre esta situación debe mandar copia de todo lo concerniente a las obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene a la Junta Federal.

Hasta este punto podríamos considerar que la competencia en estos asuntos es meramente Federal (aun desconociendo el motivo o razón del porque lo es). Sin embargo existe otro artículo en la Ley Federal del Trabajo que prevé la posibilidad de que la Junta Local también conozca de estos asuntos. Este artículo del que hablo es el 527 A, el cual abre la posibilidad de que la Junta local conozca en esta materia:

“Art. 527 A: En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que,

en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.”<sup>75</sup>

De lo expuesto por este artículo, podemos observar que la propia Ley Laboral, hace mención de las Juntas Locales pueden conocer de la materia de capacitación y adiestramiento así como de las de seguridad e higiene, cuando se trate de empresas sujetas a su jurisdicción.

Por lo tanto tenemos que ambas Juntas, Locales y Federales pueden conocer las acciones en materia de capacitación y adiestramiento y que la competencia se va a regir de acuerdo a la Junta que conozca del juicio. Lo que resulta curioso es que si ambas Juntas pueden conocer sobre este tipo de acciones, es de preguntarse el porque entonces no son acumulables, puesto que la Ley Federal del Trabajo no menciona el porqué sino el cómo.

---

<sup>75</sup>CLIMENT BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Pág. 405.

## **II.7.- PROCEDIMIENTO PARA SUBSTANCIAR EL INCIDENTE DE ACUMULACIÓN**

Al principio de esta tesis se definió con ayuda del Doctor Miguel Borrell Navarro lo que es un procedimiento visto desde el aspecto meramente laboral. Y la figura jurídica de la acumulación tiene explícitamente su forma de tramitación y resolución en el artículo 770 de la Ley Federal del Trabajo. Y me refiero a la forma explícita en razón de la demarcación de las normas a seguir dicho trámite en comparación con el resto de los incidentes. Estas normas son los artículos 761 al 765 (el cual quedo sin efectos a partir de la reforma laboral del año 2012) de la Ley citada, de los cuales solo los tres primeros son propiamente de trámite.

Comencemos con el artículo 761; este señala que los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley. Este simple párrafo hablando en cuestiones de acumulación, podría causar una mínima inquietud, ya que antes de que se lleve a cabo esta, no hay más que un solo expediente. Entendemos que el efecto es juntar los expedientes en cuyo contenido exista conexidad, y en el cual ya podríamos hablar de expediente principal y acumulado. Sin embargo y atendiendo a la razón, me atrevo a suponer que el planteamiento de “expediente principal” sirva para hacer una distinción con el resto de las carpetas anexas que pueden surgir a lo largo del juicio.

Es decir, la ley puede referir a expediente principal como el juicio y, al expediente anexo como la carpeta de un incidente de nulidad de actuaciones o de reposición de autos; inclusive a una carpeta de amparo. Y con ello tendría sentido de que los incidentes no pueden plantearse sobre incidentes o carpetas, aunque quizá en la práctica pudiese darse un caso excepcional. Pero el punto a destacar es que no involucra la acumulación de juicios este artículo. Para mayor entendimiento, se leyó el texto del Maestro Rafael Tena Suck:

“Y será competente para conocer de la acumulación la Junta de conciliación y Arbitraje en que se hubiese promovido esta cuestión incidental”<sup>76</sup>

De hecho podríamos destacar un orden en la interposición del incidente de acumulación específicamente, porque muchas veces en el expediente más reciente es cuando se llega a plantear la acumulación hacia el expediente más antiguo, pasando por alto esta situación. Y resulta más que obvio que no se podría substanciar en un expediente donde no se planteo nada, aun y cuando este resulte ser el expediente principal al acumularse los juicios.

Por su parte el artículo 762 nos especifica que el incidente de acumulación tiene el carácter de ser de “previo y especial pronunciamiento”, lo cual ya explicamos con varios autores capítulos atrás. Y es importante hacer una pequeña acotación en este aspecto. A mi parecer, concibo estas circunstancias como un medio de prevención para aquellos juicios que puedan celebrarse en una sola audiencia y que por su rapidez haga imposible la acumulación. Esto lo señalo porque realmente, la acumulación al no tener una intervención directa en las cuestiones de fondo por su carácter de herramienta jurídica, tiene su relevancia hasta la dictaminación del Laudo, donde el Dictaminador aprecia los juicios acumulados para evitar la resolución contradictoria.

El artículo 763, en esta última reforma fue modificado, ya que antes de esta simplemente se señalaba una audiencia incidental dentro de las veinticuatro horas siguientes para resolverlo de plano, resaltando su aspecto de previo y especial pronunciamiento. Sin embargo con la reforma hecha, se especifico dicha audiencia incidental en la que se aclara el derecho a ofrecer pruebas documentales e instrumentales, con la salvedad de que se resolverá de plano dicho incidente con el fin de continuar con el procedimiento. El cual el Maestro Ascensio Romero nos lo explica así:

---

<sup>76</sup> TENA SUCK, RAFAEL. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 98

“Para la tramitación y resolución de la acumulación se observara el procedimiento previsto para los incidentes de previo y especial pronunciamiento, es decir, dentro de las 24 horas a su planteamiento, la Junta señalara el día y la hora para la celebración de una audiencia llamada incidental, en la cual después de escuchar a las partes se resolverá lo conducente”<sup>77</sup>

Como se puede observar, es claro y preciso el procedimiento establecido para llevar a cabo el incidente de acumulación, pues no conlleva mayor complejidad. Sin embargo no podemos decir lo mismo de la competencia que enuncia el artículo 770 en su segundo párrafo. Esto por dos razones. La primera, es que la competencia ya se ha establecido con la demanda al cerrarse la etapa de demanda y excepciones. La segunda porque considero que es un error gramatical en el desarrollo de la expresión del artículo.

Con atención a la primera razón, en que el sentido de la competencia ya esta determinada, es preciso señalar que el juicio ya está debidamente atendido por una Junta Especial, sea Local o Federal. Y ante ello, es obvio que la acumulación no participa en la determinación de la competencia, porque es al inicio cuando la Junta Especial que conoce, cuando se hace el auto de radicación en donde hace la prevención. Y por su estado procesal ni siquiera interviene el incidente de acumulación.

Inclusive en las acciones consignadas en el artículo 768 de la Ley Federal del Trabajo, concluimos que tanto Local como Federal tienen facultad para conocer, por lo que tampoco podemos tomar esta parte como factor determinante de la competencia. Sin embargo aquí es preciso hacer una distinción, si la competencia referida está ligada al incidente de acumulación. Y a mi parecer no lo está. Es cierto que la competencia aludida está comprendida en un artículo que refiere a la acumulación, pero no por esto significa que la acumulación define la competencia.

---

<sup>77</sup> ASCENCIO ROMERO, ANGEL. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 46

En efecto, el texto de este apartado señala que la Junta competente para conocer de la acumulación será la que hubiere prevenido. Y la aclaración la sugiero necesaria porque si resultare que una Junta Local se percata de que se ejercitan acciones previstas en el artículo mencionado, ello no tiene que ver con la acumulación. Y en su caso, la Junta Local que percibe esa situación, debe mandarla a la competencia Federal; y no por haber hecho esa prevención que señala el artículo 770, significa que tenga q existir un incidente de acumulación o que se va a cambiar lo ya dispuesto por el artículo 699.

Todo este discernimiento respecto a la ligadura entre competencia y acumulación, parecer ser sumamente enredoso. Y tal enredo sugiero que se debe a una sola palabra: prevenido.

Esta palabra en mi opinión; resulta confusa e incluso equivoca, porque no podemos hablar de que la Junta prevenga el incidente si nos referimos estrictamente a la acumulación. Pero antes de analizar esta confusión, primero definamos la palabra prevención con ayuda del Diccionario Espasa:

“PREVENCIÓN.- acción y efecto de prevenir. Preparación y disposición para evitar un riesgo o ejecutar una cosa.

PREVENIR.- prever, conocer de antemano un daño o perjuicio y tomar las medidas necesarias, advertir de alguna cosa o tener una preconcebida contra alguien o algo”<sup>78</sup>

Una vez definida la palabra, es claro que la Junta no realiza en la práctica ninguna prevención en cuanto a la acumulación concierne. Lo cierto es que si una Junta especial al conocer de un juicio, percibe las acciones consignadas en el artículo 768 de la Ley Federal del Trabajo, sin que medie acumulación de por medio, ciertamente prevendrá al accionante para que de seguimiento a sus acciones en la competencia Federal. Pero de eso a que la Junta Especial prevenga un incidente

---

<sup>78</sup> DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA. Editorial Espasa Calpe. España, Madrid. 2001. Págs. 295



de acumulación y que con ello determine competencia alguna, eso es otra cuestión.

De ahí que la palabra “prevenido” en lo personal, genere una severa confusión. Lo que considero atendiendo a la realidad jurídica de la Ley Federal del Trabajo y a la razón que motiva la existencia de dicha norma, es que el texto del artículo 770 en su segundo párrafo se refiere a conocer, no a prevenir. Así es, creo posiblemente que el argumento correcto era: “Sera competente para conocer de la acumulación la Junta en que se hubiere planteado el incidente” Ello tendría concordancia con lo manifestado por el Maestro Tena Suck.

Y esto lo digo, para el supuesto en que el incidente de acumulación se lleva a cabo entre dos Juntas especiales distintas, pero de la misma competencia. Es decir, un incidente de acumulación planteado en un expediente de la Junta 6 Local, con un expediente de la Junta 9 Local. En este caso, atendiendo a esa hipotética redacción que supongo, se definiría la competencia no en cuanto a Federal o Local, sino simplemente en cual Junta especial.

Ahora bien, la Junta jamás previene sobre los incidentes, los acuerda y señala fecha de audiencia. Nunca da a conocer a las partes que existe una posibilidad de acumulación. Tan no lo hace que no da término a las partes para que manifiesten lo que a su derecho corresponda. Pues ni siquiera en las acumulaciones de oficio que se llegaran a dar previenen a las partes, por su obvio carácter de oficio. Son las partes entonces, quienes plantean los incidentes y la Junta únicamente los acuerda.

Y respecto a la acumulación de oficio, recordemos que es la efectuada UNILATERALMENTE por la Junta, sin la intervención ni planteamiento de las partes, puesto que de lo contrario se tramitaría por la petición de alguna de las partes. Esto aunado a que la acumulación de oficio, requiere un esfuerzo humano

increíble para que los secretarios de acuerdo graven en su memoria los juicios que tienen conexidad.

### **III.- CONFLICTOS GENERADOS POR LOS INCIDENTES DE ACUMULACIÓN.**

Dentro de nuestra sociedad, podemos vislumbrar que en muchas ocasiones, la realidad supera al texto de las normas jurídicas por cuanto a su regulación refiere. En nuestra normatividad laboral, no se haya la excepción, ya que los mecanismos sociales que se dan tanto en el trabajo como en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, han superado las expectativas de algunos supuestos de la Ley Federal del Trabajo. Este es el caso de la acumulación, cuya regulación ha propiciado a que existan variables en la actividad humana que pervierten el buen desarrollo del procedimiento.

Es por ello que el abordar esos conflictos generados por los incidentes de acumulación sea la base de la presente tesis; puesto que el factor primordial de presentar un proyecto de reforma de la Ley Federal del Trabajo (meramente en lo que a la acumulación se refiere); es para ajustar la legislación a la realidad social, pues así como la parte sustantiva se acopla a la realidad, también lo debe ser así su parte adjetiva; para que viva aparejada con ella y su funcionalidad se mantenga vigente. Y para ello, es necesario buscar los problemas que en la práctica representa esta figura jurídica, a fin de buscar la forma de combatirlos y de inducir una propuesta de reforma que tenga como tarea, el eliminar esos problemas, para que así, la propuesta tenga una función positiva.

Sin embargo, me atrevo a decir que hay poco estudio sobre los nuevos alcances del comportamiento humano que surgen por y con motivo de los incidentes de acumulación. En efecto, quizá se le tome como una figura poco importante y por ello que no se profundice como otras figuras como la competencia, la personalidad, la nulidad; etc. Y por ello, materias como la Sociología y la Ética jurídica siempre están al tanto de los parámetros sustantivos, pero lamentablemente no hay una sociología de la cual se apoye la parte procesal para ser estructurada. Claro, es obvio que todo lo concerniente a las actividades

procesales obedece exclusivamente a un orden lógico y sistemático; es decir, solo se trata de la formulación de un método. Pero dicho método debe ser siempre funcional y ágil, por lo cual considero pertinente que debe emplearse también a modo de prevención y quizá de certeza, elementos que consideren con anticipación la actividad de las partes en el juicio, a fin de que se conozca su acción meramente humana interactuada con los parámetros legales procesales con los antecedentes que ya se cuentan con los años de desarrollo de los juicios.

Imaginemos por un momento la existencia de una Ética procesal. Imaginemos que dentro de ella se estructura una sociología que estudie sino todos; si los más importantes comportamientos que puedan surgir por y con motivo del contacto entre la parte procesal y la norma, las repercusiones que puede tener una norma adjetiva con las actividades humanas en el desenvolvimiento de un juicio. Esto igual no aseguraría al cien por ciento que la forma de reclamar un derecho siempre sea eficaz, pero si indagaría las formas de conseguir una verdadera forma de reclamarlo y con menos obstrucciones.

Esto lo menciono porque al palpar un poco la realidad que se ventila en las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, puedo observar que aunque parezca hermosa nuestra Ley Federal del Trabajo por los logros y conquistas de derechos, los métodos para hacerlos efectivos llegan a ser en ocasiones insuficientes gracias no al texto de la Ley, sino al comportamiento humano que aprovechando el texto mismo, le distorsiona su sentido para no llegar al punto de conseguir y hacer prevalecer la justicia social.

Por ello, tomando en consideración que el texto de las normas adjetivas deben ser el mejor medio, o mejor dicho, el único para hacer exigible un derecho, es que me vi interesado a estudiar la figura jurídica de la acumulación, para que al escudriñar la parte dogmática de la cual deviene su naturaleza jurídica, su fin y papel determinante en un juicio; junto con la realidad social que se ventila en las Juntas Especiales, busque hasta donde mis fuerzas, conocimientos y suposiciones me

alcancen, la forma de utilizar a la acumulación sin que esta obstruya de forma alguna, o que lo haga en una menor proporción, sea de forma directa o indirecta, la continuación del juicio y su debida tramitación.

Tarea fácil no es, y no se trata de hacer un estudio profundamente sociológico sobre las partes en un juicio, en donde se acentúen elementos psicológicos que busquen una explicación; no, porque ese no es el tema de esta tesis; ni mucho menos introducir la actuación humana como una parte aparejada como un elemento en la filosofía del derecho; pero si de resaltar factores humanos y jurídicos que envician a la acumulación, todo ello exclusivo de la realidad que se vive a diario en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por ello, es importante reducir a los puntos más concretos, el sentido, la causa y el fin de que exista esta figura; para que con ello, toda propuesta de reforma, se encamine a acercarse más a ese fin por el cual existe. Y esta intención y esta labor que pretendo hacer en esta tesis, la reduzco como un deber que el Doctor Miguel Borrell Navarro concretizo en la siguiente frase:

“A nosotros los juslaboralistas, por un deber ineludible de justicia, nos toca ser los renovadores permanentes del Derecho del Trabajo, y con la renovación de este, los guías responsables del progreso del Derecho del Trabajo Universal y la mas armónica convivencia Humana.”<sup>79</sup>

Ahora bien, para poder abordar o mejor dicho, acotar sino todos, si los más importantes y relevantes conflictos generados por los incidentes de acumulación, es preciso tener en cuenta preguntas como: ¿Cuáles son?; ¿Cuántos son?; ¿Cómo llegue a sostener que son estos?; ¿Quién lo dice?; ¿Cómo puedo sostener que son los que señalo? Así es, estas preguntas nos van a asegurar la conjunción de los más severos problemas generados por los incidentes de acumulación.

---

<sup>79</sup> BORRELL NAVARRO, MIGUEL. Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 8

Al comenzar con este proyecto, había pensado en determinar estos conflictos con mi sola apreciación y la indagación que la poca experiencia que he tenido me arrojaba, debido a que la parte dogmática no ha hecho mucho caso a estos problemas. Pero entonces me llegó a la mente la pregunta: ¿cómo podría asegurar que la propuesta que hiciera realmente puede ser idónea para toda la sociedad? No habría parámetros para medir el éxito o el fracaso de esa hipotética propuesta de reforma que pretendo aportar porque tan solo los conflictos generados por la acumulación, son los que yo deduzco en mi opinión. En esos momentos me percate de que incluso para hacer una propuesta, tendría que hacer un estudio sobre las diversas opiniones de las personas involucradas, para poder argumentar un buen sustento.

Por ello es que decidí acercarme a esa realidad social a través de un estudio de campo, en donde obtuviera las razones y explicaciones, los motivos y los pretextos, los factores positivos y los negativos que arroja día con día el incidente de acumulación. Y con dicho estudio podría señalar justificadamente y quizá no de forma contundente ni total, pero sí de la manera que tenga de menos una presunción sobre cuál es el adolecer de las partes del juicio. Y de la misma manera podría obtener la respuesta a esos problemas captados con el estudio de campo mencionado.

Pues bien, dicho estudio de campo lo realice mediante una encuesta integrada por una serie de preguntas aplicadas a doscientas personas, las cuales dividí en dos grupos: Competencia Local y Competencia Federal, asumiendo que la presencia sindical es mucho más fuerte en un campo que en otro. De estos dos grupos hice una subdivisión más en relación a los sujetos que participan en el juicio: Activos y Pasivos. El primer grupo de sujetos activos lo integran Trabajadores, Patrones y Sindicatos. El segundo grupo de sujetos pasivos lo integran Secretarios de Acuerdo, Auxiliares y Presidentes de Junta.

Esta agrupación me fue necesaria por la estructura de la encuesta y de los factores palpables que ventilaron los resultados. Y para obtenerlos de forma auténtica y opiniones exclusivas, la encuesta la estructure en dos etapas. La primera, de forma abierta y general, a fin de que el encuestado se expresara con toda libertad en relación a los incidentes de acumulación. Ello para evitar inducir las respuestas de los encuestados y para realmente obtener una opinión auténtica. La segunda etapa constaba ya de preguntas directas y específicas, a fin de que pudiera obtener respuestas que eran de vital interés para plantear la propuesta de reforma.

La primera etapa se constituyó de una serie de cuatro preguntas:

- 1.- ¿Ha conocido juicios laborales donde se han planteado incidentes de acumulación?
- 2.- De los juicios que ha conocido donde se han planteados incidentes de acumulación; ¿Considera viable esta figura procesal?
- 3.- ¿Por qué?
- 4.- ¿Estaría a favor de una reforma en cuanto se refiere a los incidentes de acumulación?

Estas cuatro preguntas las estructure para hacer un panorama general antes de mencionar el proyecto planteado. Y dichas preguntas tienen una justificación. La pregunta uno nos arroja la importancia de esta figura, de lo constante y necesaria que puede llegar a ser. De lo contrario, estaría haciendo una propuesta para un asunto casi irrelevante.

Por lo que hace a las preguntas dos y tres nos define si para la realidad social la acumulación está bien regulada como el texto de la Ley lo señala o si es necesario

buscar una reestructura con la explicación de la postura que se da. Con estas preguntas se obtienen los porcentajes de los que están a favor y de los que están en contra de la propuesta de reforma. En cuanto a la pregunta cuatro nos arroja el porcentaje de sujetos que están en desacuerdo con el actual texto de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a acumulación se refiere.

Con estas cuatro preguntas, constituí la base fundamental de esta tesis, cuyos resultados para mi asombro, resultaron un tanto bajos, pero que sin duda, constituía un grueso considerable para pensar que mi propuesta, puede tener efectos positivos. Sin embargo como profesionista que deseo ser, encuentro la mejor justificación de esta labor en la Ética misma de buscar hacer mejor el derecho que utilizo para trabajar, para lo cual tomo las palabras del Doctor Raúl Gutiérrez Sáenz:

“Al profesional se le exige especialmente actuar de acuerdo con la norma moral establecida. Por tanto, debe evitar defender causas injustas, usar la ciencia como instrumento del crimen y del vicio. Su conducta honesta dentro y fuera del ejercicio de su profesión le atraerá confianza y prestigio”<sup>80</sup>

Continuando con el desarrollo de la investigación, de manera más profunda y directa, la segunda fase de la encuesta se compilaba con preguntas más concretas y de las cuales se pretendió canalizar factores reales y específicos de estudio, previendo la ambigüedad de las contestaciones de los sujetos en la primera fase. Dicha compilación se agrupo en ocho preguntas:

1.- ¿Se han retrasado los juicios que ha conocido por motivo de los incidentes de acumulación?

2.- ¿Ha sabido de juicios donde existan demandas de protección por motivo de un incidente de acumulación?

---

<sup>80</sup> GUTIEREZ SAENZ, RAÚL. Introducción a la Ética. Pág. 241



3.- En los juicios que ha conocido, ¿Se han trasapelado documentos de un expediente en otro por motivo de expedientes acumulados?

4.- En los juicios que ha conocido, ¿Se han perdido o destruido documentos de uno o varios expedientes por motivo de expedientes acumulados?

5.- En los juicios que ha conocido, ¿Le han acumulado expedientes sin que usted haya participado en la audiencia incidental de acumulación?

6.- En los juicios que ha conocido, ¿Ha percibido que las partes que intervienen en un incidente de acumulación han sido llamados como terceros interesados?

7.-En los juicios que ha conocido, ¿Qué otra alteración, retraso y vicio ha percibido por y con motivo de un juicio de acumulación?

8.- ¿Qué opina de la propuesta de reforma planteada?

Con estas ocho preguntas más, se termino de estructurar la encuesta que me sirvió de base para tratar de percibir la realidad social que surgen en el desarrollo de los juicios laborales. De hecho, anticipándome a la ambigüedad y poco interés de los encuestados, obtuve en estas últimas ocho preguntas además de información; la sorpresa y asombro de los encuestados, quienes en poco había percibido estos defectos causados por la acumulación. Es decir, que teniendo una opinión, se lograron percatar de lo relevante de esta figura.

Y de las respuestas se determinaron porcentajes que permitieron elaborar graficas representativas de opiniones, pero sobre todo, de aspectos positivos y negativos que en un principio me hicieron sopesar el atrevimiento de proponer una reforma a la figura de la acumulación.

Para empezar, la grafica 1 demostró una notable diferencia entre la competencia Local y la competencia Federal, por lo que a partir de ahí tuve que hacer una diferenciación sobre la repercusión de las graficas, dividiendo en dos tantos a los sujetos encuestados. Y de ahí observe que el 70% de los sujetos de competencia Local, que enunciare como grupo "L", consideraban viable la actual redacción de la Ley en cuanto a incidentes de acumulación se refiere. Y en la competencia Federal que enunciare como grupo "F", demostró tener un 60% solamente.

En la grafica 2 se agruparon los factores positivos de la actual redacción y entre los que destacan son: 1.- Que los incidentes de acumulación evitan resoluciones contradictorias; 2.-Dan certeza a las resoluciones; 3.-Economizan el procedimiento. Considere pertinente señalar estos factores positivos para obtener primeramente, los factores rescatables que venían de la parte certera del texto. Y luego, observar que los factores reales por los cuales se determino como suficiente el texto actual, correspondían a elementos esenciales que eran la razón y no un argumento propiamente positivo.

Así mismo en la grafica 3 agrupe los factores negativos de la figura de la acumulación contenidos en la Ley Federal del Trabajo y sus porcentajes. En esta parte, los factores que arrojó la encuesta, vinieron propiamente de la segunda fase, puesto que los sujetos encuestados de acuerdo a sus respuestas, no apreciaban en un inicio las dificultades en forma particular, ya que se remitían a atraso en los juicios, sin emitir propiamente una explicación a dicho atraso. De hecho se noto un cambio en las opiniones, reduciendo la opinión positiva e incrementándose la negativa.

Por último, las graficas 4 y 5, denunciaron los porcentajes que sustentan la presente tesis, en donde un 43.3 % del grupo "L" consideraba aceptable la propuesta de reforma planteada. Y por lo que hizo al grupo "F" aumento hasta un 52.5% de aceptabilidad en la propuesta hecha.

Quizá parezcan pobres las cifras en cuanto a su aceptación al no rebasar la mitad de la encuesta o apenas sobrepasarla. Pero observando a profundidad podremos observar que es un grueso considerable el que opina que la figura de la acumulación amerita un ajuste en su gramática y que los elementos que denuncia puedan parecer quizá un tanto rebuscados, pero que se agrupan de forma directa en el entorpecimiento del desarrollo del juicio laboral.

De tal forma que humildemente me he dado a la tarea de expandir ese estudio, a fin de entender los mayores riesgos de dejar en una estructura no simple, sino incompleta al incidente de acumulación. Por ello, he clasificado, de acuerdo a las acciones cotidianas en las Juntas de Conciliación y Arbitraje; vicios surgidos alrededor de esta figura que repercuten en los juicios laborales y donde la impartición de justicia se ve afectada, especialmente en los casos de la fracción III del artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo. Dichos vicios los clasifíco en 5 apartados:

a) obstaculización de la economía y celeridad procesal, b) vicios de multiacumulación, c) repercusión humana, d) demandas de protección, e) pérdida de la garantía de audiencia.

### III.1.- OBSTACULIZACIÓN DE LA ECONOMÍA Y CELERIDAD PROCESAL.

En esta clasificación encontramos los ejemplos más claros de obstrucción del procedimiento, sin embargo no esta por demás hacer la acotación de que en sí, todos los vicios obstaculizan la economía y celeridad procesal; pero a diferencia de los otros, se acentúan los obstáculos por falta de agilización. Pero antes de iniciar, considero pertinente definir en términos del derecho de trabajo, la característica de economía procesal, para lo cual me apoyo del Maestro Borrell Navarro:

“ECONOMÍA.- En cuanto a que en su procedimiento, se reducen o suprimen tramites y diligencias”<sup>81</sup>

En tal sentido, que los vicios de los que se hablaran, redundan en hacer tediosos y extensos los trámites en los juicios. En esta clasificación yacen dos ejemplos, que explicaré a continuación:

1.- El primer ejemplo lo encontré en las opiniones que surgían de los encuestados, en la acumulación de juicios promovidos en distintas juntas. Supongamos que dicho incidente se plantea en el juicio principal, y que el juicio acumulado tenía pendiente una fecha de audiencia, y al trasladarlo a la junta donde se haya el expediente principal, deja sin efectos dicha fecha de audiencia porque la Junta del expediente principal no tiene conocimiento de ella. O en un caso más severo, la fecha fuera para el desahogo de una prueba. En esta situación, el expediente acumulado se queda varado, con una fecha de audiencia que quedo sin efecto, y no se celebró, teniendo que esperar una rápida radicación acumulativa en la Junta a la que fue trasladado, para que esta de oficio o la parte interesada reactiven el juicio, siendo esto muy tardado. Y es esto, la reactivación del juicio lo que implica

---

<sup>81</sup> BORRELL NAVARRO, MIGUEL. Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 625.

su retraso, porque el expediente acumulado llegado de otra Junta Especial, no es tomado en cuenta para reactivarlo rápidamente. Esta falta de interés proviene de una cuestión propiamente administrativa, pues mientras sigue existiendo el expediente principal, el acumulado al ser desconocido por el personal administrativo en cuanto a su estado procesal, no lo reactiva. En tal virtud que se cuenta con una obstrucción.

2.- El segundo ejemplo constituye un absurdo en su desarrollo. Digamos que cinco expedientes se encuentran acumulados en términos de la fracción III del artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo y pese a que se encuentran acumulados, “para evitar resoluciones contradictorias”, los actores de los cinco juicios intervienen como terceros interesados en todos los juicios acumulados. Su derecho para comparecer como terceros no se cuestiona y jurídicamente todo esta apegado a derecho; aunque si ya están acumulados los expedientes, resulta un tanto ociosa la intervención de los terceros interesados, quienes por motivo de la acumulación, tienen garantizado el evitar una resolución contradictoria, por la garantía que nos da la acumulación, lo que se traduce como falta de economía procesal porque redundaría en una doble intervención de las partes. O bien, desde otra perspectiva que no inmiscuya a la acumulación, que al comparecer como terceros interesados, resulte sobrado el incidente de acumulación.

Estos dos ejemplos fueron tomados de acuerdo a los porcentajes y sobre todo a las opiniones que se obtuvieron de las encuestas. Así es, resulta ser que el grupo L obtuvo tan solo un 10% en el supuesto atraso de juicios y un 5% en la duplicidad de la acumulación y terceros interesados. Sin embargo, el grupo “F” obtuvo el 15% y 5% respectivamente. Esto desde luego, me hizo pensar de momento, que quizá mi propuesta se encaminaba a modificar una parte sin interés para las partes en el juicio laboral.

Sin embargo, el texto de la Ley da cabida tanto a que se acumulen los juicios, como a que los actores de los juicios acumulados, actúen como terceros

interesados en el principal, porque el supuesto da cabida al hecho. El Maestro Eduardo García Máynez nos explica esto:

“Todo juicio normativo expresa uno o varios deberes, cuya actualización depende de que se realicen ciertos supuestos que la misma norma establece”<sup>82</sup>

Como nos lo señala, el supuesto, pese a sus dificultades o duplicidades, debe cumplir con sus consecuencias, aun y cuando se trate de un doble ejercicio de las partes en los juicios pues el supuesto para acumular no se contrapone con la intervención adicional que se tenga como tercero interesado. Sin embargo afecta como obstáculo a la celeridad y economía procesal.

En ese sentido, es preciso hacer de la norma un precepto más completo o mejor encausado, porque con ello, podríamos tácitamente evitar que exista ese retraso y al mismo tiempo esa actuación doble acumulativa y de participación como terceros interesados, ya que si se ajusta a la realidad social la Ley, entonces tendremos una norma no solo positiva, sino viable y funcional, lo cual nos lleva a que si la condición jurídica es lógica y precisa, la consecuencia de derecho será lógica y fácil.

---

<sup>82</sup> GARCÍA MÁYNES, EDUARDO. Introducción al Estudio del Derecho. Pág. 169.

### **III.2.- VICIOS DE LA MULTIACUMULACIÓN.**

Al referirme a vicios de multiacumulación, tomo en consideración que ya acumulados los expedientes, de ellos se generan una serie de situaciones negativas que afectan el buen desarrollo procesal. De tal manera, es preciso anticipar esos efectos, porque no solo será viable el trámite en sí, sino las consecuencias que deje, lo que hará satisfactoria la propuesta de reforma que se plantea.

Como primer ejemplo de vicio, tomemos en cuenta que la acumulación en términos legales, no tiene un número límite para plantearla, por lo que la posibilidad de plantear tantas veces la acumulación, así como de acumular tantos expedientes es infinita. En efecto, los supuestos del artículo 766 de la Ley Laboral enuncian supuestos específicos, pero que pueden involucrar infinidad de expedientes. Mientras sean las mismas partes, mientras el conflicto haya tenido su origen en el mismo hecho, o mientras se presuma de alguna manera una resolución contradictoria, el funcionario acordara procedente la acumulación ante esta inevitable falta de límites. Esto aparentemente no podría ser un conflicto propiamente; sin embargo, la sociedad litigante puede hacerse de este vicio a fin de no concluir jamás un juicio.

Luego entonces, tomemos en cuenta que el juicio índice tiene acumulados cinco expedientes más, y que sólo tiene pendiente el cierre de instrucción. Así pues los cinco expedientes acumulados se encuentran en demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. El actor del expediente principal tiene que esperar contra su voluntad hasta que los cinco juicios acumulados tengan cerrada su instrucción para que pase a proyecto de resolución, lo cual puede tardar desde unos meses a unos años, viciando la impartición de justicia bajo el apoyo de resolver sin contradicciones los juicios. Inclusive con la actual reforma laboral, se podría utilizar a la acumulación para retrasar, en parámetros aun legales; el procedimiento de un juicio. Si la acumulación sufriera una modificación, quizá

podría evitarse esta situación, pues recordemos que la norma es la que da pauta al hecho juzgable como nos lo menciona el Maestro Eduardo García Máynez:

“Podría decirse que toda norma estatuye que a determinados supuestos (que en cierto respecto son iguales), impútanse determinadas consecuencias (que en otro cierto respecto también son iguales)”<sup>83</sup>

En ese sentido para cambiar las consecuencias de los hechos juzgables, que en este caso es atender la multiacumulacion, es preciso ordenar el parámetro legal que no hace permisible, a fin de que cambiando el texto de la norma, se cambie el hecho que surge como su consecuencia.

En una segunda hipótesis, consideramos la afectación en el expediente, pues existen casos donde la acumulación de juicios intervienen diez ó quince expedientes, sin tomar en cuenta las carpetas falsas y cuadernos de amparo, y ello implica que la anchura de los expediente sea de forma tal, que su manejo se torne más rudo y sin cuidado. En este caso, el vicio lo encontramos cuando la pila de expedientes resulta ser tan grande, que sus costados al encontrarse generalmente en el piso, se deterioren, se destruyan, o lo que es peor, se pierdan por su almacenaje, ocasionando que los datos vertidos en dichos expedientes no sean considerados por el juzgador. Igualmente al llevar a cabo una audiencia en un expediente de la pila de juicios acumulados se pierdan otros al desmembrar el broche del expediente, perdiendo actuaciones que quizá sean de suma importancia. Aparentemente esto no les parezca un vicio procesal venido de la acumulación, pero siendo congruentes, no podríamos atribuir estos desperfectos a un incidente de nulidad, de personalidad o a un amparo; y si bien es cierto que raya en una cuestión de logística administrativa por parte del personal de la Junta Especial, también es cierto que esos expedientes se encuentran unidos únicamente por motivo de un incidente de acumulación.

---

<sup>83</sup>OB. CIT. Pág. 173.



Por lo tanto, la acumulación si tiene un papel determinante en la conjunción de tantos expedientes, que bien puede sino eliminarse; si disminuirse con un ajuste en la redacción. Adicionalmente consideremos el factor de riesgo que sufren las promociones frente a la acumulación de muchos expedientes. Si bien es cierto que cada promoción se promueve con los datos del expediente a tratar, no menos cierto es que antes de glosarse a los autos debe turnarse el expediente para que se acuerde la promoción de cuenta. Y aquí es donde el vicio aparece, ya que al tener un enorme tajo de expedientes, la promoción puede traspalarse en uno de todos los expedientes acumulados, y a la hora de verificar el expediente respectivo puede surgir el error de glosarse en otro expediente propiciando que el desahogo de una prevención, la aportación de un hecho superveniente o simplemente una autorización, no se lleve a cabo en autos. Por tanto, es preciso observar que esta figura da vida a elementos un tanto escondidos que pueden pasar desapercibidos y que obstruyan el procedimiento.

En tal virtud, un ajuste podría evitar se postergara la resolución de los juicios, aun y cuando se trate de una pila inmensa de expedientes. De hecho, la compilación de un solo tomo, abarcando las acciones de tantos expedientes acumulados, podría proporcionar una mejor resolución, con el fin de evitar el rezago.

### III.3.- REPERCUSIÓN HUMANA EN EL ESTUDIO DE LOS JUICIOS.

“¡Ser o no ser: he aquí el problema! ¿Qué es más levantado para el espíritu? Sufrir los golpes y dardos de la insultante fortuna, o tomar las armas contra un piélago de calamidades y, haciéndoles frente, acabar con ellas?”<sup>84</sup>

Sin duda alguna, los actos humanos son susceptibles de error; las decisiones humanas siempre están sujetas a la equivocación. Sin embargo, hablando en términos de derecho, dichos errores en todo momento afectan la impartición de justicia, en mayor o menor grado; por lo que sería absurdo imaginar que en todo litigio la intervención humana no implica un factor determinante. En nuestro caso, y considerando los últimos efectos y quizá el más importante de la acumulación (el evitar resoluciones contradictorias), la actividad humana se ve afectada por los efectos de la acumulación. Tomemos el ejemplo siguiente: siete expedientes acumulados pasan a proyecto de resolución, y de todos ellos solo se dicta un laudo, el cual debe contener la resolución de todos. En un sentido real, el dictar un laudo implica un estudio constante y minucioso de los autos, y por lo general y teniendo suerte, cuando se trata de un solo juicio, el tiempo estimado para dictar el Laudo es de tres a cinco meses en promedio. En el ejemplo de siete expedientes acumulados, la carga de trabajo podría superar los alcances humanos, ya que son siete juicios con sus siete acciones, sus siete excepciones, pruebas y alegatos a estudiar; dejando en claro que todo ello se concentra en un solo laudo. Este ejemplo resultaría el terror de los dictaminadores, como una situación real muy improbable, pero real. En la práctica esto no es ningún ejemplo imaginario, ya que incluso como una experiencia propia he visto casos en los que se acumulan diez ó quince expedientes, convirtiéndose en un conflicto más suscitado por los incidentes de acumulación.

Podemos observar que la resolución única de todos los juicios va a atender a las formas individuales en que se llevaron siete procedimientos. Y la forma de

---

<sup>84</sup> SHAKESPEARE, WILLIAM. Hamlet, Príncipe de Dinamarca. Pág. 56.

estudiarlos y apreciarlos de tal manera que se emita una resolución complica su forma al dictaminador, por la gran cantidad de elementos que debe unificar. Y todo ello es posible gracias al supuesto de la fracción III del artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo; puesto que al preverse sin límite y sin estructura la modalidad acumuladora, el efecto de ese supuesto puede generar un enorme tajo de expedientes.

“La realización de los supuestos jurídicos determina siempre, de modo necesario, un cambio en el mundo de derecho, ya que implica el nacimiento, o la transmisión, o la modificación o la extinción de facultades y obligaciones”<sup>85</sup>

El Maestro García Máynez, nos lo explica en el sentido de que el supuesto jurídico, meramente en sus consecuencia, inversamente proporcional afecta el derecho en si, como una retroalimentación. Y es por ello, que atendiendo al efecto del supuesto, es preciso renovar como lo reclama dicha consecuencia, el propio precepto para hacerlo funcional. Es decir, que atendiendo a la realidad que como efecto ha estado surgiendo de la acumulación, sea la pauta que motive a su reestructuración, para eficientarse como norma y para cumplir con su función.

Pongamos otro ejemplo: Existen seis expedientes acumulados y cada juicio se llevó de tal forma que dos actores de esos juicios se quedaron sin pruebas y no acreditaron sus pretensiones. Tres de ellos acreditaron parcialmente sus acciones con sus pruebas, de las cuales se desprenden pruebas que favorecen a los dos juicios que se quedaron sin pruebas, y el último desahogo todas sus pruebas a su favor, pero no tiene mejor derecho que los dos juicios que se quedaron sin pruebas. Se que resulta un ejemplo enredoso, pero es una situación con la que batallan los dictaminadores. Esta realidad no estuvo concebida por los encuestados que litigaban en las Juntas Especiales, sino por el administrativo que también fue encuestado y que proporcione esta visualización. Es donde el potencial humano se ve mermado ante una carga de trabajo tal, que retrasa los

---

<sup>85</sup> GARCÍA MÁYNES, EDUARDO. Introducción al Estudio del Derecho. Pág. 318 y 319.

juicios. Esto lo menciono, porque igualmente es válido observar que en la parte administrativa se involucran elementos que entorpecen el estudio de un juicio. Pero eso solo es en cuanto la carga y el enredo que puede aparecer en la resolución de juicios acumulados, y que incluso en las graficas obtenidas, corresponden al 10 y 15% de factores negativos que arroja la encuesta.

Por otro lado, también aparece la cuestión moral. En efecto, al observar las opiniones de los encuestados del apartado administrativo de las Juntas Especiales, note que existe una vasta diferenciación en la postura de la autoridad laboral al mencionar el estudio de expedientes por cuerdas separadas. ¿Qué es el estudio por cuerdas separadas? Por un lado tengo que se refiere a una forma individualizada de resolver los expedientes, sin que en un juicio se intervengan asuntos del otro. Y eso puede ser fácilmente entendible. Pero entonces: si cada expediente va a ser resuelto por “cuerda separada” me surge la duda ¿entonces cómo puede evitarse una resolución contradictoria? En efecto, si no se resuelve una postura general de todos los expedientes correlacionándolos, ¿Cómo es que se obtendría una congruencia y se evitaría una contradicción? En efecto, esto de resolverse por cuerdas separadas, implicaría resolver cada cual con sus respectivas pruebas y acciones o excepciones.

Y eh aquí el dilema moral para un dictaminador. Si observando en un juicio la procedencia de la acción de otro a través de una prueba, y sabiendo que esa es la verdad de los hechos, ¿Cómo podría considerarla? En el caso de que sea por cuerda separada. O bien, ¿Cómo podría omitirla? Si se trata de evitar resoluciones contradictorias. Es decir, que sería un caos para el dictaminador el resolver, porque yace aquí un dilema entre buscar el cumplimiento del derecho o el ejercicio de la justicia, porque se dificulta distinguir entre lo que se debe de hacer y lo que se tiene que hacer. ¿Qué es bueno y que es malo? ¿Considerar o no considerar? Como lo dijere Shakespeare renglones arriba. Al respecto me gustaría citar las palabras del doctor Raúl Gutiérrez Sáenz:

“Quien de veras estuviere convencido de que todo es lo mismo y que no hay diferencia entre lo bueno y lo malo, seguramente llevara a cabo una conducta muy diferente a la de aquella persona que esté convencida de lo contrario.”<sup>86</sup>

A mi consideración, lo importante de la parte adjetiva del derecho, no es hacer una compilación de pasos o secuencias estrictas; menos aun en el campo del derecho social. Al contrario, se trata de hacer ágil la impartición de justicia. Pero sobre todo, el impartir realmente con justicia lo justo; y que observando la verdad de los hechos, se resuelva el sentido del juicio, y no la forma en que se estructura.

De esta manera podemos observar incluso, que el incidente de acumulación es parte indispensable no solo de la forma, sino también del fondo del asunto, cuando un derecho o un asunto que involucra a varios en la resolución.

---

<sup>86</sup> GUTIEREZ SAENZ, RAÚL. Introducción a la Ética. Pág. 13

### III.4.- DEMANDAS DE PROTECCIÓN.

El punto básico a atacar con esta propuesta de reforma, donde se reporto que el grupo L adolecía con un 10% de inconformidad y el grupo F ascendía a un 30%. La corrupción en el proceso laborar se muestra en todo su esplendor con este vicio, el cual se propicia por los incidentes de acumulación plateados en términos de la fracción III del artículo 766 de la Ley Laboral. Y esto se debe a que no existe un candado legal que impida la propagación de demandas de protección. La realidad en las Juntas de Conciliación y Arbitraje nos mueve a pensar en un nuevo método para prevenir situaciones como esta.

Pero primero definamos lo que es una demanda de protección, pues como tal, no tiene una aceptación jurídica, por la misma razón de que es un instrumento que vicia el al procedimiento. Es decir, que no es propiamente una figura como tal de derecho, sino el némesis de este, porque su fin es que utilizando el derecho adjetivo, evite la garantía de un derecho sustantivo, mismo que localizamos generalmente cuando existe un sindicato.

Tratando de darle una conceptualización entendámosla como *una acción ejercitada (por lo general a través de algún sindicato) representando a un actor "x" que sin tener interés o derecho, reclama (generalmente un derecho preferente) las mismas acciones de otro actor con un posible y existente derecho, con el fin de paralizar su juicio y retrasándolo lo mas posible a fin de evitar que obtenga una resolución favorable.*

De esta definición, obtenemos dos elementos: a) Que las demandas de protección tienen siempre un trasfondo sindical; y b) Que el fin de dichas demandas es evitar una condena, retrasándola e impidiendo el buen desarrollo del procedimiento. En este sentido es cuestionable el desempeño de los sindicatos.

Como se puede ver, estas “demandas de protección” simulan conflictos ínter obreros, para que sean acumuladas en los juicios y no puedan pasar a resolución hasta que dicha demanda de protección termine con todas sus etapas, y ello desde luego, nunca sucede. Lo cierto es que éstas frenan los juicios realmente legítimos para que nunca sean resueltos, o en el mejor de los casos imponen un precio al desistimiento de la demanda o “protección”. Bajo esta circunstancia asentamos claramente lo que es un conflicto para ello, el Maestro José Alfonso Bouzas nos dice:

“Estos conflictos se presenta por una controversia de intereses debido a una prioridad de los de un trabajador frente a los de otro. Para que surja esta controversia, se presupone la existencia de la relación colectiva de trabajo, por tanto, siempre serán terceros con interés propio y posible afectación el patrón y el sindicato, pues de los resultados del juicio devienen consecuencias de su interés, como el escalafonario, el de prioridad para proponer candidatos a nuevas plazas o cualquier otra semejante”.<sup>87</sup>

Para abundar sobre esta cuestión, retomemos la construcción gramatical de este vicio procesal, arrojándonos la misma que es una acción destinada, más que a ejercer un derecho, que a proteger un interés; el interés sindical. En un plano más directo y crudo, podríamos nombrarles como demandas de protección sindical, ya que el artículo 766 fracción III de la Ley Federal del Trabajo da cabida a esas cuestiones, por lo que en esta tesis se busca encontrar el mecanismo correcto para evitar estos vicios.

Por lo tanto, si se pretende hacer una reforma que elimine o diezme este conflicto generado por los incidentes de acumulación, se debe pensar que en la redacción de la Ley, se prevea esta intención sindical que busca proteger sus intereses por encima de los que pueda poseer un trabajador.

---

<sup>87</sup> BOUZAS ORTIZ, JOSÉ ALFONSO. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. Pág. 273

### **III.5.- PERDIDA DE LA GARANTÍA DE AUDIENCIA.**

Este ultimo vicio y el quizá más importante en cuanto a la afectación procesal refiere, pues en este caso alguna de las partes, o mejor dicho, la parte actora (porque por lo general, la demandada es la parte promovente), puede no percatarse de la audiencia incidental, propiciando que quede en estado de indefensión por perder su garantía de audiencia en la tramitación de un incidente de acumulación. Este aspecto no fue notado al principio de la encuesta en su fase primera. Pero al hondar en las preguntas, esta reflejo un 5% en el grupo L y un 10% en el grupo F.

Pues bien, esta pérdida se da en los casos promovidos en términos de la fracción III y IV del artículo 766 de la Ley Laboral. Desde luego, tomemos como ejemplo el siguiente: La parte demandada promueve la acumulación de un juicio "B" con un juicio "A". El incidente se sustancia con la parte actora del juicio "B" y la demandada, SIN QUE TENGA CONOCIMIENTO el actor del JUICIO "A" el cual por supuesto se ve afectado por la resolución si se declara procedente la acumulación, pues ahora se resolverá el juicio "A" junto con un extraño juicio "B" desconocido por "A".

Ahora bien, antes de continuar, quisiera hacer una acotación respecto a que la tramitación en ese sentido es equivocada, pero sin embargo, se da día con día en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, porque su planteamiento se realiza indistintamente en el juicio principal como en el que se va a acumular. En efecto, el tramitar el incidente en el juicio más nuevo, resulta ser arbitrario, pues recordemos el contenido del artículo 761, el cual nos dice: "Los incidentes se tramitaran dentro del expediente PRINCIPAL donde se promueve, salvo en los casos previstos en esta Ley." Sin embargo, al no referir propiamente al caso del incidente de acumulación, se interpreta para muchos fines diversos.



Por tanto, la tramitación en los juicios que se acumularan al principal, deberían resultar improcedentes y contrarios a lo que marca la Ley. El maestro Juan Climent Beltrán nos comenta:

“Ahora bien, la regulación de los incidentes en la Ley Federal del Trabajo reformada ofrece las siguientes modalidades: a).-Como regla general, se tramitaran en el juicio principal, y se resolverán de plano; y como excepción se tramitaran por cuerda separada”<sup>88</sup>

Supongo entonces que la norma acota esta situación para evitar este vicio de la acumulación, aunque en la práctica no se lleve a cabo. Pero retomando el ejemplo arriba señalado, recordemos que el actor del juicio “A” queda desprotegido porque el incidente se substancia en el juicio “B”. Y ello lo hace desconocer su tramitación y resolución, dándose cuenta hasta que al revisar su expediente, visiblemente percibe el glose de un ajeno expediente al suyo.

Así mismo, el actor del juicio “A” queda desprotegido ante la corrupción de una demanda de protección, pues al no intervenir en la substanciación del procedimiento del incidente en el juicio “B”, no tiene la posibilidad de ofrecer pruebas para acreditar que la acumulación es improcedente ya sea por tratarse de una demanda de protección o porque el actor del juicio “B” no tiene la potestad para demandar la misma plaza, o derecho preferente. Y he aquí que se pierda esa garantía de audiencia a que desde luego tiene derecho el actor del juicio “A”, ya que dicha acumulación, aunque sea por tiempo procesal, le afecta del todo.

Sin embargo, esto último propicia polémica, puesto que algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje estiman que el resolver si es o no reclamable por el actor del juicio “B” ese derecho preferente, es una cuestión de fondo que se resolverá de plano en el laudo y no en una resolución incidental. Pero existe también la incongruencia de que si no acredita la legitimación del actor del juicio “B”(para hacer efectivo tanto su derecho como la acumulación), con el criterio antes

---

<sup>88</sup> CLIMENT BELTRÁN, JUAN. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. Pág. 480.

mencionado de la Junta de Conciliación y Arbitraje, se acumularán juicios que nada tenían que ver, motivando un doble estudio. Ahora bien, la legitimación debe estimarse con las condiciones básicas: que es trabajador de la misma empresa, y que puede reclamar ese derecho, por el modo, tiempo y espacio que lo colocan como posible hecho generado de la misma relación de trabajo, pues sin estos elementos, se vicia la acumulación. Es obvio que solo hay un derecho preferente, y es cierto que pueden promoverse infinidad de incidentes de acumulación, pero si un tercero “B” demanda por protección pretendiendo una acumulación; y el actor “A” acredita que es falsa su pretensión por demostrar que no existe el modo ni el tiempo en su reclamo para hacerlo acumulable, no hay cabida para intuir ni pensar en dar crédito a la demanda “B” para acumularla. De ahí que en la última reforma laboral se enuncie en el artículo 763 pruebas documentales e instrumentales, para probar la procedencia o improcedencia del incidente. El maestro Rafael Tena Suck nos comenta al respecto:

“Teóricamente no puede aceptarse la existencia de un juicio que no afecte derechos de persona alguna, ya que carecería de objeto la intervención del Estado en un conflicto puramente especulativo.”<sup>89</sup>

Bajo esos argumentos, el que se promueva el incidente de acumulación en el juicio acumulable en lugar de que se lleve en el acumulador, tal cual lo demarca el artículo 761 de nuestra Ley Laboral; propicia un vicio más por permitir que se substancie un incidente de acumulación sin que el actor de juicio principal sea notificado de dicha audiencia incidental.

Por ello es importante que se instaure un supuesto en donde se corrija este vicio y se haga subsistir la garantía de audiencia incidental, sea notificándole sobre esta, o sea que se recalque que el trámite se debe realizar en el juicio principal, bajo el principio procesal: “*primero en tiempo, primero en derecho*”

---

<sup>89</sup> TENA SUCK, RAFAEL. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 97.

## **IV.- REFORMA A LA FIGURA JURIDICA DE LA ACUMULACIÓN**

### **IV.1.- INTERPRETACIÓN Y ANALISIS DE LOS ARTÍCULOS 766, 767 Y 769 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Antes de adelantarse a proponer una reforma en lo que a la acumulación se refiere, es necesario resaltar su motivo. Es decir, el llegar a su esencia, para que partiendo de ahí, podamos vislumbrar si se cumple o no con los objetivos deseados, y de ahí, buscar la manera de eliminar los problemas que la redacción ocasiona. Para ello es importante abordar su interpretación gramatical, puesto que la reforma pretendida, pretende un cambio positivo partiendo desde el aspecto gramatical. Esta interpretación la recalca el maestro Sergio Tenopala Mendizábal porque:

“Este método concede importancia fundamental al texto de la ley, por tanto debe interpretarse ésta en su sentido gramatical, es el método más común y aceptado pero el mas riesgoso”<sup>90</sup>

Por esta razón y al resultar riesgosa esta interpretación, es que no solo hay que observar las normas que se pretenden reformar, sino que además se tome en consideración la repercusión en el resto de la ley, de tal forma que exista armonía aun con la reforma implantada. Por ello si bien es cierto que la reforma a proponer solo involucra a dos de los artículos, es importante analizar al 767, porque junto con los otros dos, propician el movimiento acumulativo, pues de estos depende las consecuencias jurídicas en los juicios laborales, o como lo define el Maestro Eduardo Pallares, como proceso acumulativo:

“El proceso acumulativo no es otro que el que resulta de la acumulación de varios procesos para integrar con ellos uno solo, acumulación que nuestras leyes han llamado de autos y no de procesos.”<sup>91</sup>

---

<sup>90</sup> TENOPÁLA MENDIZABAL, SERGIO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Pág. 46

Pues bien, para ello tomemos a cada artículo por separado. Comencemos por el 766. De lo ya visto en capítulos anteriores, hemos visto su contenido. Pero ahora tenemos que observar su función, su existencia, la cual radica esencialmente en delimitar los casos particulares en lo que deberá de intervenir la acumulación. En ese sentido, nos percatamos de que de todos los juicios posibles y existentes, gracias a este artículo, se particularizan en casos determinados.

Pero entonces nos debe llegar la pregunta forzosa: ¿Para qué? Para qué sirve particularizar los supuestos. La respuesta que puedo asumir como válida, por defecto; es que busca evitar acumular juicios sin sentido. Es decir, que a la Ley solo le interesa acumular casos específicos PARA OBTENER UNA RESOLUCION COHERENTE. Esto es, que la acumulación en efecto, tenga una respuesta positiva en el juicio. Pero eso ya lo sabemos, porque una norma jurídica tiene ese fin siempre. Por ello pasemos al siguiente artículo.

El 767 pese a su corto texto, tiene una trascendencia importantísima, ya que su función es el dar un orden a esa resolución coherente, o mejor dicho, señala el orden en cómo se va a acumular. ¿Para qué? Para hacerlo fácil únicamente. El orden o desarrollo ordenado nos promete una mejor y eficaz resolución de un problema. Al respecto el Maestro Rafael Tena Suck nos dice:

“Declarada procedente la acumulación, el juicio o juicios más recientes se acumularán al más antiguo; mismos que surtirán efectos exclusivamente en una resolución.”<sup>92</sup>

Asumamos el ejemplo de que se trata de acumular dos demandas aparentemente iguales, pero en donde la más antigua omitió ofrecer una prueba vital, y que en la segunda espera tener UNA SEGUNDA OPORTUNIDAD para ofrecerla, y que al acumularla, NO PRESCRIBA su acción. En este caso, el orden impuesto por el

---

<sup>91</sup> PALLARES, EDUARDO. Derecho Procesal Civil. Pág. 134.

<sup>92</sup> TENA SUCK, RAFAEL. Derecho Procesal del Trabajo. Pág.

artículo 767 obliga a perdurar el juicio más antiguo. Y en ese sentido la razón del texto de la norma evita rectificar un juicio. Pero ello solo es en su sentido negativo. Sin embargo no solo se trata de evitar, sino de facilitar, y por ello, el orden del que se hablo acomoda las acciones de acuerdo a como fueron presentadas, haciendo posible (en la medida de sus posibilidades) este orden que servirá de punto de partida para establecer administrativamente una concentración de los juicios, y con ello no tener dispersos varios expedientes en donde se llevo a cabo una acumulación, para cumplir con la concentración y celeridad procesal.

Por último, tenemos al artículo 769, cuya interpretación nos conduce a la idea de determinar claramente el efecto que produce la acumulación. Y de nueva cuenta hay que cuestionarnos: ¿Para qué? La respuesta la obtenemos evaluando en su conjunto el contenido de los artículos anteriores. De acuerdo al supuesto por el cual se llevo a cabo la acumulación, se extienden dos efectos a saber: a) La nulificación de actuaciones, para lo cual entra en función la concentración de la que habla el artículo 767. b).- La concentración y la determinación de que solo se emitirá una sola resolución.

Con respecto al inciso a), estrictamente hablando, la acumulación se efectúa para eliminar la o las demandas repetidas, al ser el mismo actor contra el mismo demandado reclamando las mismas prestaciones. Y entonces el fin es evitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que se haga de un sinfín de demandas sin sentido.

En lo concerniente al inciso b), al estar agrupados los juicios en el orden del más antiguo al más reciente, se añade el factor que consuma la acumulación. Es decir, la emisión de una sola resolución para todos los juicios que se encuentren acumulados; un solo Laudo para cuantos juicios hayan sido acumulados en términos de la fracción II del artículo 769 de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto el Maestro Miguel Bermúdez Cisneros nos dice:

“las consecuencias de la acumulación simplemente se resolverán por la misma Junta en una sola resolución”<sup>93</sup>

Esta última parte me hace pensar en lo que se argumenta en las Juntas de Conciliación y Arbitraje respecto a que aun acumulados los expedientes se resolverán por cuerdas separadas. Dentro del texto de la Ley Federal del Trabajo no se menciona nada sobre cuerdas separadas. Sin embargo el Maestro Carlos Arellano García nos la define como:

“Suele utilizarse esta frase al hacer referencia a la tramitación de un incidente o de una sección de un juicio, cuyas actuaciones se realizan independientemente de la cuestión principal e incluso se lleva una pieza de autos distinta que no se glosa al expediente principal”<sup>94</sup>

Por ello y recordando el dilema moral enunciado en la dificultad observada en la repercusión humana, como una opinión personal se me hace primeramente ilegal la añadidura de “por cuerdas separadas” porque no es una redacción contemplada en el Ley. De igual forma se me hace contradictoria, porque atendiendo a la definición citada, distingue una cuestión principal de una accesoria, que en todo caso la lógica y el contenido de cada una, hace su propia división. Pero ello no define la resolución entre dos juicios principales. Además si el sentido de la acumulación tiene como finalidad el evitar resoluciones contradictorias; el realizar una resolución por cuerdas separadas sería lo mismo que no haberlas acumulado. ¿O como podrían resolverse varios juicios en un solo Laudo sin relacionar a uno y otro? Este planteamiento me parece un rompecabezas. Y tal es el problema que incluso el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo tuvo que hacer una nueva clasificación de la acumulación en una tesis aislada:

“ACUMULACIÓN DE JUICIOS PARA TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN SEPARADAS. LA JUNTA SOLO ESTA OBLIGADA A EXAMINAR LAS

<sup>93</sup> BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Pág. 177.

<sup>94</sup> ARELLANO GARCIA, CARLOS. Teoría General del Proceso. Pág. 121

PRUEBAS DEL JUICIO QUE FALLA. Deben distinguirse los casos en que la acumulación se acuerda para que los juicios acumulados se resuelvan en un solo fallo de aquélla en que se ordena que se sigan por cuerda separada para dictar en cada uno su resolución correspondiente, acumulándose sólo para el efecto de que los fallos no sean contradictorios, pues en tanto que en el primer caso la autoridad sentenciadora está obligada a considerar las actuaciones realizadas en ambos procedimientos, excepto las que resulten nulificadas; en el segundo de los casos, por tratarse de tramitaciones independientes, la Junta, para dictar laudo, en cada expediente sólo debe examinar y tomar en consideración las actuaciones y pruebas rendidas en dicho juicio, a menos que las del otro acumulado hayan sido ofrecidas como prueba por alguna de las partes.”<sup>95</sup>

Sin embargo, esta no es una opinión compartida, ya que existe una jurisprudencia que únicamente refiere a la acumulación por cuerdas separadas, refiriendo que no es posible la combinación en las consideraciones de cada juicio:

“ACUMULACIÓN, EFECTOS DE LA, EN LOS JUICIOS LABORALES. En el caso de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, teniendo el conflicto su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo, supuesto previsto en el artículo 766, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, la acumulación sólo tiene por efecto que los conflictos acumulados se resuelvan en un solo laudo, a fin de evitar resoluciones contradictorias, sin que sea dable que las excepciones opuestas y las pruebas que se desahoguen en uno mismo deban ser consideradas en el otro.”<sup>96</sup>

De ambos planteamientos y retomando el texto de la Ley Federal del Trabajo, parece, como lo mencione, un rompecabezas. Sin embargo, atendiendo a la

---

<sup>95</sup> PRÁCTICO PROCESAL LABORAL 2009. ACUMULACION DE JUICIOS PARA TRAMITACION Y RESOLUCION SEPARADAS. LA JUNTA SOLO ESTA OBLIGADA A EXAMINAR LAS PRUEBAS DEL JUICIO QUE FALLA. Tesis aislada. Octava época. Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989 Página: 48

<sup>96</sup> PRÁCTICO PROCESAL LABORAL 2009. ACUMULACION, EFECTOS DE LA, EN LOS JUICIOS LABORALES. Jurisprudencia. Novena época. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: V, Marzo de 1997. Página: 673.

práctica y en la búsqueda de la mejor forma de impartir justicia laboral, me atrevo a plantear que la acumulación “por cuerdas separadas” debe aplicar únicamente en la hipótesis de la fracción III del artículo 766 de la Ley Laboral, específicamente para el patrón y/o sindicato, pues son ellos quienes únicamente realizarían varias contestaciones de demanda y quienes podrían ofrecer tantas veces pruebas como juicios haya acumulados. Y con ello, el patrón y/o sindicato tendrían, de no aplicarse esto de “cuerdas separadas” la facilidad de plantear excepciones y ofrecer pruebas en los juicios más recientes que omitieron u olvidaron ofrecer en el o en los juicios más antiguos.

De otra forma no podría concebir el planteamiento de las “cuerdas separadas” dado que todos los trabajadores involucrados en la acumulación, no podrían ayudarse mutuamente tratándose de un derecho preferente, caso que embona perfectamente en el supuesto legal antes mencionado.

Ahora bien, ya analizados estos artículos y haciendo un cuadro comparativo con los vicios y complicaciones detallados en el capítulo III de esta Tesis, podemos observar que la redacción necesita un ajuste para tratar de eliminar los vicios y complicaciones, toda vez que el texto de las normas es sumamente simple (aunque así debería de ser) y deja al arbitrio del juzgador determinaciones tan simples que pueden ocasionar una severa confusión.

En efecto, estas confusiones se ventilan porque la norma no especifica los modos ni tampoco las formas, sino simplemente advierte una simple acumulación de expedientes.

Tomemos ejemplos para aterrizar esta simpleza de la norma. La ley no hace señalamiento alguno sobre en qué expediente se debe de promover el incidente de acumulación, pues a diferencia de los demás incidentes, el de acumulación involucra dos o más expedientes. Y aunque el artículo 761 señala que los incidentes se tramitaran en el expediente principal, no podemos dirimir si se refiere



al expediente índice, porque en la práctica, el planteamiento del incidente de acumulación se realiza muchas veces en los expedientes mas recientes.

Esto genera el vicio de la perdida de la garantía de audiencia, porque si hablamos de cinco expedientes, solo dos de ellos se enterarían de la acumulación, mientras los otros tres están excluidos de acudir a la audiencia para verificar que tanto les posterga su derecho una demanda nueva; que incluso podría ser una demanda de protección, de la cual no tienen elemento para defenderse porque la ley tampoco prevé la astucia sindical para evitarse una condena.

Y si a ello le añadimos las confusiones de las “cuerdas separadas” o la irreverencia de que ya estando acumulados los juicios se le ocurra a la patronal o sindicato el llamar como terceros interesados a audiencia a los actores cuyos expedientes se encuentran acumulados; pone de manifiesto que es necesario el redimensionar la figura de la acumulación, a fin de mantener su fin vigente, para que no sea todo lo contrario: un medio de retrasar un juicio.

Por esta razón, atendiendo a la problemática que se presenta en los incidentes de acumulación y atendiendo al texto simple de la norma, me atrevo a marcar seis premisas que sirvan de directriz, para hacer un buen planteamiento de propuesta de reforma, para que esta haga en lo posible, eliminar estos vicios de los que se hablo. Estas premisas son:

- 1.- Que los incidentes de acumulación no propicien la falta de desahogo de una prueba. Para lo cual es necesario formular los modos de su planteamiento.
- 2.- Evitar una reiteración procesal con la acumulación y la audiencia de tercero interesado, buscando unificar la actividad procesal.

3.- Evitar el rezago de expedientes concluidos a causa de expedientes acumulados aun en trámite; buscando la manera, si existe; de consumir todos los juicios en un tiempo más o menos semejante.

4.-Compactar el número de constancias para hacer el legajo de expedientes menos voluminoso para evitar el deterioro de las mismas, a través de una compactación de juicios.

5.-Agilizar los expedientes acumulados; buscando un mecanismos en donde cualquiera de los actores de los juicios acumulados puedan promover la reactivación de los juicios.

6.-Prevalcer para todos los actores de los juicios a acumular, la garantía de audiencia, a través de una regulación sobre donde se debe plantear el incidente.

Partiendo de estas seis premisas, es como se pretende formular un proyecto de reforma a los artículos 766 y 769 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de eliminar en lo posible, los vicios enlistados en el capítulo anterior.

## IV.2.-PROPUESTA DE REFORMA.

Cada modificación en la redacción de un texto puede ocasionar el cambio radical en su contenido. Y en el caso que nos ocupa no es la excepción. Por ello, y para evitar caer de nueva cuenta en la creación de vicios venidos por la redacción misma, es que me vi obligado a definir un glosario, para que no exista confusión alguna entre un término y otro, puesto que aun tratando de ser simple en la gramática de la composición de la propuesta, me he visto forzado a ampliar el texto, redefiniendo conceptos y añadiendo otros.

Por esta razón es importante, como dije, enlistar un pequeño glosario, para que luego de ello, sea fácil la asimilación de la propuesta que se plantea, a fin de evitar confusión y posibles contrariedades. En ese sentido es preciso considerar la definición de los siguientes conceptos: instancia; expediente y juicio.

Estos tres conceptos me son necesarios definirlos ya que en base a ellos es que como se planteara la reforma a proponer. Comencemos con instancia:

INSTANCIA: Documento que se presenta ante la administración pública solicitando cualquier tipo de petición que origina la incoación de un expediente administrativo.<sup>97</sup>

Esta palabra es muy importante, ya que es la que utilizare para hacer la diferenciación en el tipo de acumulación. En efecto, el artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona la acumulación de juicios. Sin embargo, lo que pretendo con la propuesta de reforma es simplificar y aminorar la cantidad de juicios acumulados. Por ello, es que para evitar más juicios, he optado en acumular solo las instancias; es decir, las demandas. Y para mantenerme en la misma línea, el Maestro Néstor de Buen nos define demanda como:

---

<sup>97</sup>DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA. Editorial Espasa Calpe. España, Madrid. 2001. Pág. 83.

“Un instrumento formal mediante el cual se ejerce la acción”<sup>98</sup>

En ese sentido y apoyándome de esta definición considero la instancia como un sinónimo de demanda, que no debe confundirse con la acumulación de acciones de la que ya se ha hablado. En estricto sentido entendamos esta como:

“El derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional”<sup>99</sup>

Así pues, concluyamos en que instancia y demanda son lo mismo. Y que estas no son sinónimo de acción. Es decir que hablar de instancia es hablar del escrito de demanda. Todo esto, es para señalar que el planteamiento es juntar todas las demandas en un solo juicio, PERO SIN UN EFECTO NULIFICATORIO. El fundamento lo he encontrado en el primer párrafo del artículo 697 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice:

“Art. 697.-Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongán la misma excepción en un mismo juicio, deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos.”<sup>100</sup>

Como se puede observar, la Ley Laboral contempla el ejercicio de varias acciones (vertidas en las demandas) sin una representación común por el interés opuesto. Es decir, la ley prevé el litisconsorcio cuando se tenga interés idéntico. Pero tratándose de interés opuesto, como pudiera ser los casos de la fracción III del artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo pueden litigar individualmente en un mismo juicio. De tal forma que puede existir acumulación de instancias o demandas en un solo juicio. Y ello simplificaría la acumulación, reduciendo los juicios al juntar únicamente las instancias.

---

<sup>98</sup> DE BUEN, NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 246

<sup>99</sup> DE BUEN, NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 245

<sup>100</sup> CLIMENT BELTRAN JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Pág. 462.

Pero continuemos con nuestro glosario, para que al final, se pueda hacer una explicación más amplia. La siguiente palabra es expediente y para ello me auxilie del Maestro Carlos Arellano García:

“La palabra expediente en la acepción que se utiliza en la terminología procesal alude al conjunto de papeles que se glosan en relación con algún asunto determinado”<sup>101</sup>

Este concepto se está refiriendo a las actuaciones, constancias, a los autos y todos los documentos relativos al juicio. De hecho la Ley Laboral reúne todas estas palabras en un solo artículo:

“Art. 725- En caso de extravío o desaparición del expediente o de alguna constancia, el secretario, previo informe del archivista, certificara la existencia anterior y la falta posterior del expediente o de las actuaciones. La Junta de oficio o a petición de parte, lo hará del conocimiento de las partes, procederá a practicar las investigaciones del caso y a tramitar de inmediato la reposición de los autos en forma incidental”

Como se puede observar, la Ley hace cierta diferenciación entre expediente y constancia, actuaciones y autos; quizá no intencionada, quizá para no ser reiterativa. Sin embargo, si me gustaría hacer una verdadera diferencia entre uno y otro. Lo correspondiente a autos, actuaciones o constancias bien pueden resultar sinónimos. Pero al referirnos al expediente, creo importante reducir y limitar el concepto. Al menos para los fines de la propuesta de reforma me atrevo a definir expediente como *la carpeta informativa, que administrativamente ordena y divide un juicio de otro*. Así es, el expediente es la caratula, el espacio cedido por el Estado administrativamente, de forma exclusiva y ordenada, donde se expresan, para su identificación, el nombre de las partes, el numero de junta y de folio y la acción ejercitada. Es el contenedor de las actuaciones, las constancias,

---

<sup>101</sup> ARELLANO GARCIA, CARLOS. Teoría General del Proceso. Pág. 115

los autos. Es la forma en cómo se administra la Junta de Conciliación y Arbitraje para no confundir un juicio de otro.

Eso explica como al acumular juicios de una Junta y otra, sigan manteniendo su individualidad. Para una mejor comprensión, observemos el siguiente ejemplo:

Imaginemos que se acumula el expediente 33/2012 de la Junta 5 al expediente 112/2010 de la Junta 7. El primero se va hacia la junta del segundo. Y se dice: expediente 33/2012 J5 acumulado al expediente 112/2010 J7. Sin embargo, en la Junta 7 también existe un expediente 33/2012, pero ya no hay un expediente 33/2012 en la Junta 5. Es decir, el expediente es una forma, que no se mezcla con la demanda, ni con las acciones ejercitadas. No es propiedad del accionante, sino del Estado, que le permite ordenar su actividad jurisdiccional.

A lo que trato de llegar, es que las actuaciones, a excepción del supuesto del artículo 769 fracción I de la Ley Laboral; prevalecen siempre, pero existe la posibilidad de que puedan eliminarse en uso los expedientes. Y no por ello se violentan derechos. Por último y para terminar con este pequeño glosario, tenemos la palabra juicio:

“JUICIO.- Acto procesal publico en el que las partes exponen ante el Tribunal los distintos argumentos de sus posiciones y practican las pruebas.”<sup>102</sup>

Este último concepto no debe confundirse con proceso o procedimiento, ya que si bien es cierto que por la gramática puede resultar confuso, ello no nos debe conducir a un callejón sin salida. Para esclarecer esta situación, primero hagamos la diferencia entre proceso y procedimiento:

“Técnicamente debemos distinguir proceso de procedimiento, considerando a aquel como el género y al procedimiento como la

---

<sup>102</sup> DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA. Editorial Espasa Calpe. España, Madrid. 2001. Pág. 868.

especie; es decir, dentro de la panorámica global del proceso laboral, se encuentran señalados y diferenciados los distintos procedimientos legales existentes.”<sup>103</sup>

Esta distinción del Maestro Miguel Borrell Navarro nos pone de manifiesto que el proceso es el derecho adjetivo, y que el procedimiento es una secuencia específica de pasos dentro de esa parte adjetiva. No obstante, ello no es un juicio. En lo personal, pienso que *el juicio es una actividad iniciada por una persona a través de una instancia o demanda presentada ante un órgano jurisdiccional que la ordena y la divide de otras con la asignación de un expediente, para que conforme a los procedimientos de la parte adjetiva de un derecho competente, se obtenga una respuesta cuyo cumplimiento es coerciblemente obligatorio.*

Si este concepto, aunque algo largo y rebuscado, es aceptado; podremos ver que el juicio es toda la actividad humana desde la presentación del escrito de demanda, hasta que el expediente se manda al archivo general. Es decir, es el todo. Y atendiendo al tema que nos interesa, es aquí, en donde existirá la acumulación colitigiosa de intereses opuestos: la multiplicidad de actores, la multiplicidad de instancias, absorbidas en un solo expediente, como un solo juicio. Así es, es poder crear una acumulación de instancias y no de juicios.

Ya que tenemos bien definido y delimitados estos conceptos, pasemos a plantear la redacción de la propuesta de reforma de los ARTÍCULOS 766 Y 769 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

**Art. 766.-** En los juicios de trabajo que se encuentren en trámite ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

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

---

<sup>103</sup> BORRELL NAVARRO, MIGUEL. Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 473

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

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

“En este caso, la acumulación será de **instancias** llevándose en un solo **expediente** la tramitación de todas ellas, sirviendo de índice el más antiguo; dejando de surtir efectos los expedientes de las instancias acumuladas al momento de ser **agregadas** al **juicio** más antiguo, en el cual se substanciaran todos los incidentes de acumulación”.

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

**Art. 769.-** La acumulación declarada precedente, produce los siguientes efectos:

I.- En el caso de la fracción I, del artículo 766, no surtirá efecto alguno lo actuado en el juicio o juicios acumulados y únicamente surtirá efecto las actuaciones del juicio mas antiguo.

“II.- En los casos previstos por las fracciones II y IV del artículo 766, los conflictos se resolverán por la misma Junta en una sola resolución.

III.- En el caso de la fracción III del artículo 766, los conflictos de todas las instancias acumuladas se resolverán en el juicio índice, en una sola resolución”

Una vez expuesto el glosario y la propuesta de reforma, me permitiré explicarla. Al contemplarse varios juicios, tenemos una problemática para resolverlos, tanto por la variación entre cada uno como en la extensión de sus constancias. En ese



sentido, con la propuesta, todo se compacta eliminando juicios y expedientes; pero no instancias ni mucho menos acciones.

Esta propuesta aparentemente pudiera vulnerar la individualidad procesal de cada actor en un juicio laboral. Sin embargo, no hay que olvidar que su instancia donde se contienen sus acciones, no fenece ni se extingue, pues solo desaparece el espacio individual que concede el Estado, para hacerlo colectivo al suscitarse un elemento que involucra una colectividad. No se pierde la garantía de audiencia, solo la individualidad de ella para compartirla con los involucrados.

Tampoco hay que dejar que el derecho adjetivo se imponga sobre el sustantivo. O lo que es peor, que una cuestión meramente administrativa se oponga a la debida impartición de justicia. Observemos que con este nuevo planteamiento se genera un solo juicio para todas las demandas cuyo conflicto esta originado en un mismo hecho; a través de la concentración en un solo expediente. Todos los actores son coparticipes y activadores del juicio, con su garantía de audiencia respetada. Ya no existiría ese dilema moral de utilizar pruebas de un juicio para ayuda de otro. Ya no habría pérdida ni equívocos gloses de actuaciones; todos los involucrados estarían notificados de todos los incidentes de acumulación que se llegasen a plantear. Ya no se llamarían como terceros interesados por ser propios de ese juicio; se compactarían las actuaciones y dirigiría en una sola postura el juicio para su mejor resolución. Pero sobre todo, evitaría las demandas de protección.

En ese sentido se da el supuesto del artículo 697 de la Ley Federal del Trabajo, no el de litisconsorcio; sino el de participar cada uno de los actores con su acción que guarda una semejanza, pero con un interés opuesto. Para ello, para sustentar estos párrafos, me dedique a indagar, elementos validos y sustentables que fomenten la idea de que la propuesta no es una idea descabellada, y que puede tener un efecto positivo en su aplicación con respecto al texto que ya concibe la Ley Laboral.

### IV.3.-PRINCIPIOS SUSTENTADORES DE LA REFORMA A PROPONER.

Ya expuesto el texto que se constituirá como la propuesta de reforma, es preciso que; para sustentarla sea necesario el buscar elementos que de acuerdo a su contenido hagan presumir la viabilidad de esta, a fin de que tenga sentido el planteamiento, no solo por la opinión, sino también por el propio Derecho. Pero antes de ello y para tener un punto de partida, es necesario definir lo que son los principios del Derecho Procesal del Trabajo. Para ello me apoye de la definición que nos da el Maestro Néstor de Buen que nos los define como:

“Las ideas fundamentales e informadoras del procedimiento laboral”<sup>104</sup>

Por su parte, el Maestro Ángel Ascencio Romero nos dice que son:

“Los principios del derecho procesal son las ideas básicas que lo caracterizan.”<sup>105</sup>

En ese sentido tenemos que es la esencia que la caracteriza lo que constituye sus principios. Y resulta pues, que una parte de esa esencia es su carácter Social. De tal forma que dicho carácter ofrece vislumbrar la equidad, eficiencia y celeridad; porque una Justicia tardía no es socialmente eficaz. Así pues, la Ley Federal del Trabajo enuncia esos principios por los cuales debe regirse para resolver los conflictos laborales en el artículo 685, el cual nos dice:

“Art. 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciara a estancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el proceso”<sup>106</sup>

<sup>104</sup> DE BUEN, NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 65

<sup>105</sup> ASCENCIO ROMERO, ANGEL. Manual de Derecho del Trabajo. Pág. 09

<sup>106</sup> CLIMENT BELTRAN JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Pág. 444 y 445

Entonces tenemos una serie de características que le dan cause a la parte adjetiva del Derecho del Trabajo. Ahora bien, rescatemos la intención a lograr con dichas características: economía, concentración y sencillez del proceso. De estas tres, para el objeto que se persigue en esta tesis, nos ocuparemos de la economía y concentración, las cuales el Doctor Miguel Borrell Navarro nos define que son:

“Economía, en cuanto a que en su procedimiento, se reducen o suprimen trámites y diligencias. Concentración, que debemos considerarla como sinónimo de agrupamiento y resumen, esta característica se pone de manifiesto en los artículos 761,763 y 848 de La Ley Adjetiva Laboral.”<sup>107</sup>

Así pues, en base a estos principios, podemos observar que a la Ley Federal del Trabajo le interesa el garantizar la prontitud de sus Resoluciones, amén de que la persigue a través de la sencillez. Por ello, considero que cualquier propuesta de reforma que se haga y que persiga estos factores de prontitud y sencillez; al estar realizada con la misma intención, no puede ser tan descabellada. Al contrario, si en la propuesta se trata aun más de eficiente la aplicación de las Leyes del Trabajo, debe considerársele aun y pese a que las cuestiones administrativas no estén acostumbradas a esa idea renovadora. La celeridad es un factor primordial que incluso está gravada en nuestra constitución en el artículo 17, donde señala expresamente que:

“Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán EXPEDITOS para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes”<sup>108</sup>

En ese orden de ideas, es preciso señalar que la celeridad es un factor que se debe estar vigilando siempre en la administración de justicia. Y es esta, la

---

<sup>107</sup> BORRELL NAVARRO, MIGUEL. Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 475.

<sup>108</sup> CONSTITUCION DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Pág. 10

celeridad, la que considero otro principio sustentador. Y para definirlo el Maestro Rafael Santoyo Velazco nos comenta:

“En la práctica el principio de celeridad resulta nugatorio, pues con argumentos como sobrecarga de trabajo, rezagos, falta de personal, las agendas de las juntas especiales no tienen espacios para programar las diligencias de un expediente en los tiempos previstos por la Ley.”<sup>109</sup>

Ahora bien, resulta que en el tema que nos ocupa; la Acumulación, tiene no solo la intervención de un solo actor al que se le tenga hacer válida dicha celeridad, puesto que esta figura da pauta a la existencia de varios actores. En ese sentido tenemos que vislumbrar un principio más importante y que se constituye como un principio general del derecho, en el cual se funda la presente tesis:

“Qui prior est tempore, potior est jure. El que es primero en tiempo tiene un derecho preferente.”<sup>110</sup>

Así es, la situación de que en la propuesta de reforma se haga mención de que todos los juicios pretendidos a acumular en los cuales el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; se lleven a cabos sus instancias en el primero de los juicios, obedece a este principio. Porque existiendo conexidad de un mismo hecho, resulta que todos los que participen de este, cuentan con el mismo tiempo para ejercitar su acción. Pero el primero que lo haga tendrá la preferencia de que su juicio será el contenedor de todas las instancias acumuladas que hayan ejercitado su acción con posterioridad. Y este obedece a otro principio general del derecho que también sirve de fundamento y pilar para esta propuesta de reforma:

“Not debet alteri per alterum iniqua conditio inferri. Por el derecho de uno, no debe empeorarse la condición de otro”<sup>111</sup>

<sup>109</sup> SANTOYO VELAZCO, RAFAEL. Justicia del Trabajo. Pág. 120

<sup>110</sup> TENOPALA MENDIZÁBAL, SERGIO. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 65

Así es, no porque exista un hecho conexo de todos los partícipes en la acumulación, se debe violentar a través de retraso y dilación la condición de quien realmente a ser el derechohabiente, el cual generalmente resulta ser quien acciona al órgano jurisdiccional primero. Recordemos que al acumularse juicios, puede ser causa de dilaciones, porque mientras el primero está concluido, el juicio acumulado que este en etapa de pruebas, puede retrasarlo años. Y ello implica empeorar, por la condición de uno, la de otro.

Y de acuerdo a esto, tenemos que el incidente de Acumulación con el fin de prever resoluciones contradictorias, atenta contra la celeridad, sea de un actor a costa de otro. Y ello resulta tener cierta incongruencia, porque bien se puede buscar la manera de evitar la primera sin afectar la segunda, como se pretende en la propuesta de reforma que se presenta. De otra manera, resultaría que la propia parte adjetiva obstruye a la sustantiva, lo que llevaría a no tener sentido la existencia de ambas, como nos lo señala el Maestro Miguel Enrique Rojas Gómez:

“A sabiendas de la función que le corresponde al proceso judicial en el contexto social y la que concierne a cada acto procesal en el debate, es obvio que en el proceso solo deban realizarse los actos que inequívocamente estén destinados a contribuir a alcanzar el fin del proceso. La realización de actos procesales que no estén racionalmente encaminados a la producción del resultado que el proceso persigue tiene que estar proscrita.”<sup>112</sup>

Por ello, pensando en buscar la eficacia del Derecho Procesal del Trabajo me atrevía a proponer una modificación, cuyo impacto se traslada en la vida administrativa de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Todo ello con el fin de adaptar la norma a la realidad social que acontece, para que subsista como derecho vigente y positivo. El Maestro Sergio Tenopala Mendizábal nos habla de dicha adaptación:

---

<sup>111</sup>OB. CIT. Pág. 66

<sup>112</sup>ROJAS GÓMEZ MIGUEL ENRIQUE. Teoría del Proceso. Pág. 267

“Adaptación al proceso.- consiste en que los pasos o estancias del proceso se ajusten al fin perseguido con él, de ahí la existencia de diversos procedimientos que se tramitan en forma diversa, el de huelga es distinto al colectivo de naturaleza económica y ambos al ordinario.”<sup>113</sup>

De lo antes citado, trato de expresar que se puede buscar una proyección jurídica en la que sin vulnerar la celeridad aun se siga evitando las resoluciones contradictorias. Así se mantendrían vigentes esos principios que marcan la esencia del Derecho del Trabajo que son necesarios para que exista como un derecho social, pues en la medida que se respeten los principios, se mantendrá ese sentido que destaca a esta rama de las demás ciencias jurídicas.

“Estimamos que todos los principios y características del derecho procesal del trabajo los consideramos como procedentes, atingentes y necesarios pues le dan carácter, identificación y personalidad propia al procedimiento del trabajo. La Ley al establecer el mecanismo que hiciera más forzoso e ineludible su debido y oportuno cumplimiento, incluso con el señalamiento de sanciones cuando sean violados o desconocidos.”<sup>114</sup>

Por ello es que me baso en los principios de derecho del trabajo y en los principios generales del derecho para realizar esta propuesta, porque son estos la matriz de donde emana toda la justicia social. Y mientras más se respeten y se busque mantenerlos a flote en cada acto jurídico laboral, mas se hará efectiva dicha justicia.

“Los principios deben tener una absoluta pretensión de validez que no admite excepción.”<sup>115</sup>

---

<sup>113</sup> TENOPALA MENDIZÁBAL, SERGIO. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 275

<sup>114</sup> BORRELL NAVARRO, MIGUEL. Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 477.

<sup>115</sup> DE BUEN, NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 69

Pensar en lo contrario es seguir manteniendo vigente las ataduras que por cuestiones gramaticales sirven para viciar tanto a los incidentes de acumulación como al proceso Laboral en sí. Lejos de beneficiar, la postura que insista en dejar el texto de los artículos 766 y 769 de la Ley Federal del Trabajo tal cual; evita que esa justicia social prevalezca en el desarrollo de los juicios laborales, porque en la realidad, en los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debido al texto de las normas y a la postura sindical, el retraso de los juicios, al menos por circunstancias referentes a la acumulación es indudable.

“Podemos establecer que la justicia social es transgredida, a la larga o a la corta, por cualquier violación que se haga a las otras especies de justicia.”<sup>116</sup>

---

<sup>116</sup> VALENCIA BARRAGAN, JESUS. Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 197

#### **IV.4.- EFECTOS DE LA REFORMA**

Pues bien, como a toda acción le existe una reacción; es preciso señalar los efectos que a partir de la propuesta de reforma se esperan. Y digo se esperan porque al igual que el legislador al crear la Ley Federal del Trabajo esperaba que su texto brindara esa economía y concentración en el procedimiento; yo espero resultados positivos que de verdad manifiesten esa eficiencia de la propuesta. Sin embargo, concibo pre vislumbrar efectos que por la redacción de la propuesta son encausados, de tal modo que se pueda asegurar una gramática que disminuya en lo posible los vicios que en esta tesis se hicieron referencia y que parten de las premisas directivas que la motivaron. Por ello, es preciso hacer dos apartados en lo que a efectos corresponden. El primero, el efecto jurídico; reflejando directamente en los actos jurídicos de los juicios laborales, en donde la celeridad, economía y la eficacia se denoten en resoluciones prontas aun y pese a la figura de la acumulación. El segundo se trata de los efectos sociales; que van desde las partes actor y demandado hasta el Dictaminador que se encargue de dicta el proyecto de Laudo. En ese sentido, comencemos con los primeros:

##### **A).- JURÍDICOS**

1.- Si todos las instancias acumuladas de los diversos actores se llevan en un solo juicio; tal y como lo marca el segundo párrafo de la fracción III del artículo 766 propuesto como reforma, entonces todos los actores podrían participar en la promoción y activación del desahogo de pruebas de todas las partes, evitando la espera que la actual norma establece al tener varios juicios. El Maestro Néstor de Buen nos hace referencia a esa espera como un sacrificio:

“En la admisión de los incidentes, en sus diferentes especies hay, pues, un cierto sacrificio de la pretensión de celeridad que acompaña al proceso laboral. Pero el sacrificio de la celeridad se hace en beneficio



de que las circunstancias anómalas no vengan después a destruir retroactivamente todo lo adelantado en los juicios”<sup>117</sup>

2.-Al llevarse todas las instancias acumuladas en un solo juicio; se evitarían audiencias de terceros interesados, eliminando la duplicidad de manifestaciones, sea como acciones o como excepciones, disminuyendo la temporalidad del juicio. Ello desde luego nos mostraría una congruencia con el fin de la acumulación y dejaría de haber audiencias de terceros interesados cuando ya está dada la acumulación.

“Debe existir mas compatibilidad y congruencia entre la disposición laboral y su justa y oportuna aplicación y cumplimiento en atención sobre todo a la esencia de la misma y a la importancia y finalidad que envuelven los comentados principios y características del derecho procesal del trabajo.”<sup>118</sup>

3.- Como todas las instancias se encuentran acumuladas en un solo juicio, el interés para activarlo está en la misma proporción y al alcance de todos los actores, e incluso al alcance de la demandada. De tal forma que pese al desgano procesal de un actor o demandado; ello no vulnera ni priva al resto de los actores para activarlo de algún rezago hasta llevarlo a su resolución. La celeridad procesal está al alcance de todos.

4.- La garantía de audiencia estaría asegurada. Así es, si todos los incidentes de acumulación se llevan en el expediente índice, todas las instancias de los actores de los juicios a acumular deberán ser notificados de la audiencia incidental y, por consiguiente, estar al tanto de la misma para comparecer y estar enterados del o de las instancias a acumular. Además concentraría todas las actuaciones en un solo juicio, a fin de facilitar la Resolución sin contradicción alguna.

---

<sup>117</sup> DE BUEN, NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 391

<sup>118</sup> BORRELL NAVARRO, MIGUEL. Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 477.

“Bajo estas reglas, en una sola resolución se uniforman los criterios con razonamientos congruentes, evitando la multiplicación de demandas con diversos laudos.”<sup>119</sup>

5.- Se reduciría la existencia de las demandas de protección. Si todas las instancias forman parte de un solo juicio, el actor que se vea afectado por una demanda de protección que trata de obstruir la emisión del Laudo en su juicio, tiene la facultad de promover y activar cualquier instancia acumulada, pues al ser un solo juicio, puede promoverlo por su interés y por pertenecer al juicio. De tal forma que cualquier demanda de protección no obstruiría la administración de justicia.

6.- Ya no tendría sentido esa frase no contemplada en la Ley de: “por cuerdas separadas”; ya que todos al estar involucrados en el mismo juicio, estarían involucrados y relacionados, lo que permitiría una resolución más precisa.

Como se puede observar, hay elementos que a mi parecer, pueden constituir un factor importante como para no considerar descabellada la propuesta de reforma que se plantea. En estos seis puntos, se proyecta la esperanza de una economía y eficacia procesal vertida en la propuesta, tratando de resaltar que el derecho sustantivo debe prevalecer por encima del adjetivo, porque este último debe buscar antes que todo, la salvaguarda y cumplimiento del primero.

## B) SOCIALES

Para ubicarnos en el contexto social, pretendo hacer referencia a la actividad humana por y para el desempeño de la administración de justicia. De tal forma, esos efectos sociales que se esperan, están abarcando no solo a los litigantes y partes de una colectividad; sino que además se observa la calidad humana como

---

<sup>119</sup> TENA SUCK, RAFAEL. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 96

elemento fundamental para la aplicación del derecho. Por ello, quisiera empezar con el primero:

1.- Compactación de las constancias. Aunque estemos hablando de muchas partes y con intereses opuestos dentro de un juicio. Estamos hablando de uno solo; que a diferencia de cuatro o cinco con solo dos o tres partes, representan un volumen mayor en las constancias. Es decir, podríamos hablar de un expediente de 400 fojas en comparación a tres o cuatro con 250 fojas. Esta situación representa menos constancias que por principio de cuentas, dado el trato que se le da a un expediente, puede conservar mejor sus actuaciones. Y como efecto al ser menos y al estar mejor conservadas, resulta más fácil estudiarlo para la elaboración del Proyecto de Laudo.

Así pues, el dictaminador se encontraría en una mejor circunstancia para emitir el Laudo, ya que incluso, el juicio abarcando todas las instancias, ya tiene una directriz para ser resuelta, lo que disminuiría, quizá poco, pero disminuiría, el margen de error en el estudio de las constancias, pues recordemos que es un ser humano, tan falible como cualquiera, quien estudia la resolución.

“En un sentido material, las partes en un proceso son las personas físicas o morales que intervienen en el mismo y sobre las cuales gravitan consecuencias de todos los aspectos del proceso, desde el inicio hasta la conclusión definitiva.”<sup>120</sup>

2.- Mejora en el manejo del expediente. Resulta pues, que tratándose de expedientes acumulados, al promover alguna actuación, la promoción por la referencia del expediente propicia confusiones, dando pauta a engrosar promociones en expedientes acumulados que no corresponden. Sin embargo, con la propuesta de reforma, al tratarse de un solo juicio, desaparecería este error, eficientando el desempeño administrativo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

---

<sup>120</sup>OB. CIT. Pág. 39

De esta misma manera, desaparecería esa obstrucción en relación a los actores que no tienen legitimación en otros juicios para activarlos porque no son parte en ellos. Al ser un solo juicio con la propuesta de reforma, está al alcance de todos los actores el activarlo. De esta manera, profundizando en el sentido e interpretación de la Ley, con la propuesta se está llevando a la norma adjetiva a la finalidad social, que es la impartición de justicia. Al respecto el Maestro Sergio Tenopala Mendizábal nos menciona el método de interpretación teológico, aplicable a nuestro fin:

“Método de interpretación teológico, es el método que atiende al ser mismo y a la finalidad social de la norma, determina su naturaleza y sus objetivos, distinguiéndola de otras con fines diversos.”<sup>121</sup>

3.- Evitar las demandas de protección. Hago referencia a este punto no solo como efecto jurídico, sino también social; porque esta por demás conocido, que nuestra sociedad siempre busca la manera de cambiar el sentido de la Ley a fin de corromperla y burlarla. Pero si se logra hacer fuerte a la norma jurídica, de tal modo que procure cuanto pueda su inviolabilidad, tarde que temprano el derecho Procesal del Trabajo generara conciencia, o bien el desistimiento para hacer, al menos en este apartado, una corrupción del texto legal, manteniendo vigente ese sentido social que caracteriza a la Ley Federal del Trabajo.

Por último, quisiera terminar con una cita del Maestro Miguel Enrique Rojas Gómez, con la cual doy por terminado este trabajo de Tesis en donde he puesto mi ideal como estudiante para hacer una Ley Laboral mejor, no de forma presuntuosa, sino pensando en las necesidades que mi país y la propia realidad social en el campo jurídico se requieren. De tal manera que con entusiasmo hago estos señalamientos a fin de que algún día, se proyecte y se aplique a nuestra Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>121</sup> TENOPALA MENDIZÁBAL, SERGIO. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 50.

“De ahí la necesidad de procurar que las situaciones problemáticas sean solucionadas con celeridad, es decir, que los procesos judiciales en que ellas se ventilan cursen de manera rápida y se produzca pronto la solución que aniquile la injusticia o la incertidumbre, que restablezca el orden turbado y devuelva la armonía y la tranquilidad social.”<sup>122</sup>

---

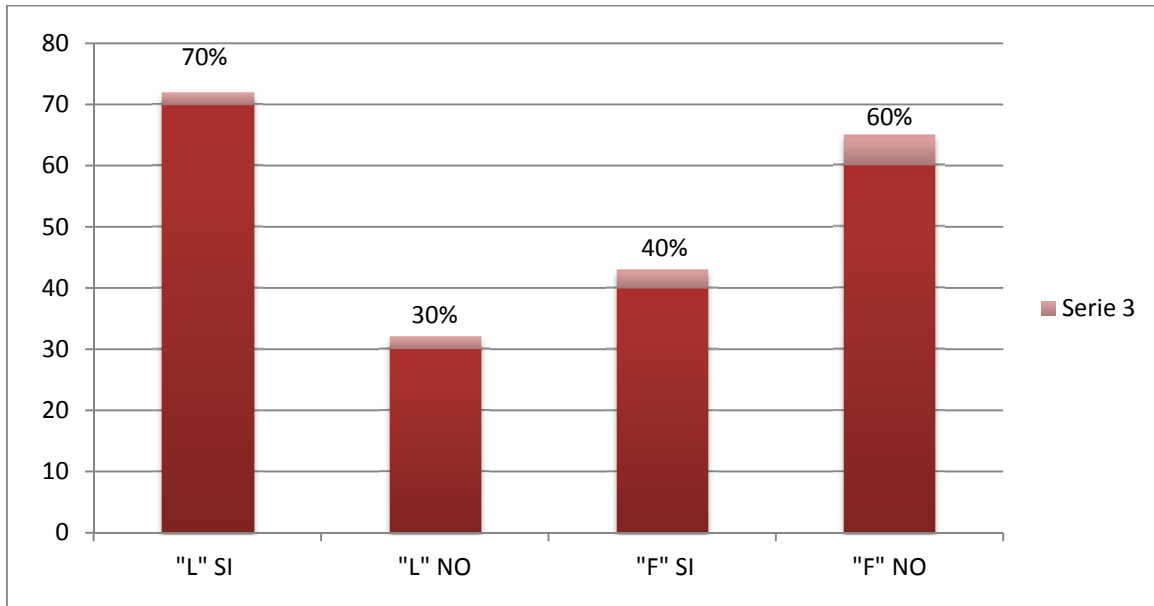
<sup>122</sup> ROJAS GÓMEZ MIGUEL ENRIQUE. Teoría del Proceso. Pág. 262.

## **V.- BIBLIOGRAFIA**

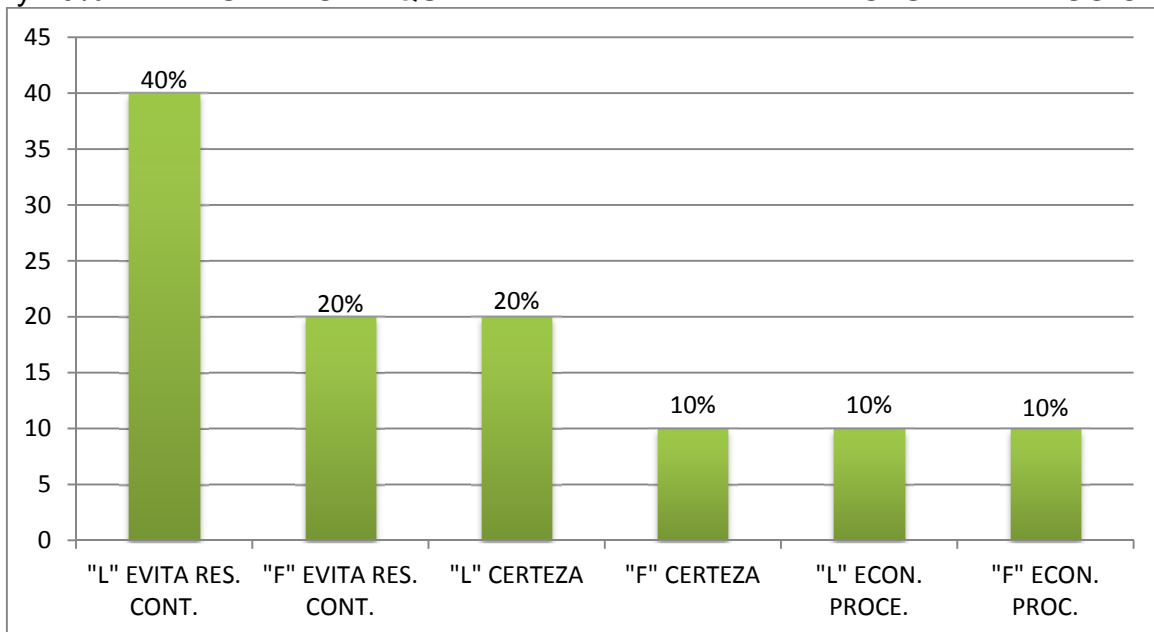
- 1.- ARELLANO GARCÍA, CARLOS. Teoría General del Proceso. Editorial Porrúa. Decimo Tercera Edición. México, Distrito Federal, 2004. 383 Págs.
- 2.- ASCENCIO ROMERO, ÁNGEL. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. Primera Edición. México, Distrito Federal. 2000. 163 Págs.
- 3.- ATWOOD, ROBERTO. Diccionario Jurídico. Editorial Librería Bazán. Cuarta Edición. México, Distrito Federal. 1982. 789 Págs.
- 4.- BAEZ MARTÍNEZ, ROBERTO. Derecho del Trabajo. Editorial Sista. Primera Edición. México, Distrito Federal. 1989. 312 Págs.
- 5.- BAEZ MARTÍNEZ, ROBERTO. Principios Básicos del Derecho del Trabajo. Editorial Pac. S.A. de C.V. Cuarta Edición. México, Distrito Federal. 2001. 400 Págs.
- 6.- BAILÓN VALDOVINOS, ROSALÍO. El Verdadero Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Mundo Jurídico. Primera Edición. México, Distrito Federal. 2005. 135 Págs.
- 7.- BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. Tercera Edición. México, Distrito Federal. 1997. 335 Págs.
- 8.- BORRELL NAVARRO, MIGUEL. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Sista. Cuarta Edición. México, Distrito Federal. 1994. 946 Págs.
- 9.- BOUZAS ORTIZ, JOSÉ ALFONSO. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. Editorial Iure. Primera Edición. México, Distrito Federal. 2006. 451 Págs.
- 10.- CLIMENT BELTRAN, JUAN. Ley Federal del Trabajo Comentada. Editorial Esfinge. Decima Octava Edición. Naucalpan Estado de México. 1999. 726 Págs.
- 11.- CONSTITUCIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ediciones Fiscales ISEF S.A. 123 Págs.
- 12.- DE BUEN, NÉSTOR. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. Primera Edición. México, Distrito Federal. 2004. 632 Págs.
- 13.- DICCIONARIO CONSULTOR ESPASA. Ñ. LENGUA ESPAÑOLA. Editorial Espasa Calpe. Decima Edición. España, Madrid. 1998. 1005 Págs.

- 14.- DICCIONARIO JURIDICON ESPASA. LEX. Editorial Espasa Calpe. Primera Edición. España, Madrid. 2001. 1449 Págs.
- 15.- GARCÍA MAYNES EDUARDO. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa. Vigésima Novena Edición. México, Distrito Federal. 1978. 444 Págs.
- 16.- GONZÁLEZ GARCÍA, MARIO. Derecho Procesal (Comentarios Procesales). Editorial Porrúa. Primera Edición, México, Distrito Federal. 2000. 467 Págs.
- 17.- GUTIÉRREZ SAENZ, RAÚL. Introducción a la Ética. Editorial Esfinge. Vigésima Sexta Edición. Naucalpan, Estado de México. 1994. 253 Págs.
- 18.- PALLAREZ EDUARDO. Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa. Decimo Segunda Edición. México, Distrito Federal. 1986. 645 Págs.
- 19.- PRÁCTICO PROCESAL LABORAL. Tecnologías y Recursos Legales de Software S.A. de C.V. México, Tlaxcala. 2006.
- 20.- RÍOS SALMERON, BARTOLOMÉ. SEMPERE NAVARRO, ANTONIO. Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el Procedimiento Laboral. Editorial Aranzadi. Primera Edición. Argentina, Navarra. 2001. 259 Págs.
- 21.- ROJAS GÓMEZ, MIGUEL ENRIQUE. Teoría del Proceso. Editorial Universidad Externado de Colombia. Primera Edición. Colombia, Bogotá. 2002. 432 Págs.
- 22.- ROSS GAMEZ, FRANCISCO. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Vicova. Primera Edición. México, Distrito Federal. 1978. 487 Págs.
- 23.- SANTOYO VELAZCO, RAFAEL. Justicia del Trabajo. Editorial Trillas. México, distrito Federal, 2001. 206 Págs.
- 24.- SHAKESPEARE, WILLIAM. Hamlet, Príncipe de Dinamarca. Editorial Colección Millenium El Mundo Unidad Editorial S. A. España, Madrid. 1999. 127 Págs.
- 25.- TENA SUCK, RAFAEL. ÍTALO MORALES, HUGO. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. Sexta Edición. México, Distrito Federal. 2001. 263 Págs.
- 26.- TENOPALA MENDIZÁBAL, SERGIO. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. Primera Edición. México, Distrito Federal. 2003. 996 Págs.
- 27.- VALENCIA BARRAGAN JESUS. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Ardenas. Primera Edición. México, Distrito Federal. 1979. 237 Págs.

**GRAFICA 1. PORCENTAJES DE LOS GRUPOS LOCAL (L) Y FEDERAL (F) QUE CONSIDERAN VIABLE LA ACTUAL REDACCIÓN DE LOS INCIDENTES DE ACUMULACIÓN**

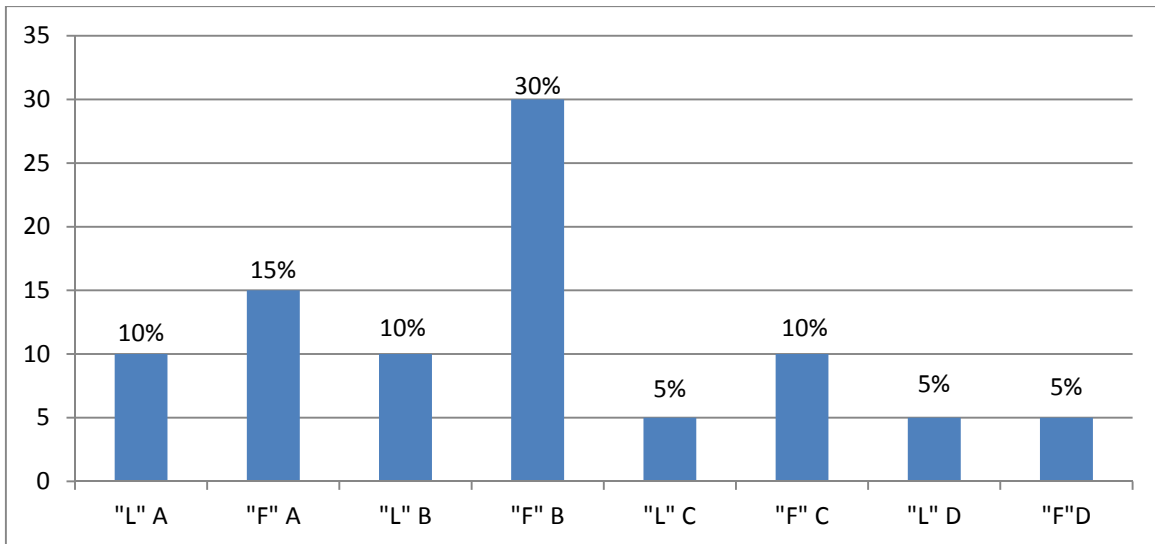


**GRAFICA 2. PORCENTAJES DE CONSIDERACIÓN EN LOS FACTORES POSITIVOS QUE PRESENTA LA LEY SIN LA PROPUESTA. (Partiendo del 70% y 40% DE LA GRAFICA 1 QUE DETERMINA VIABLE LA ACTUAL REDACCIÓN)**



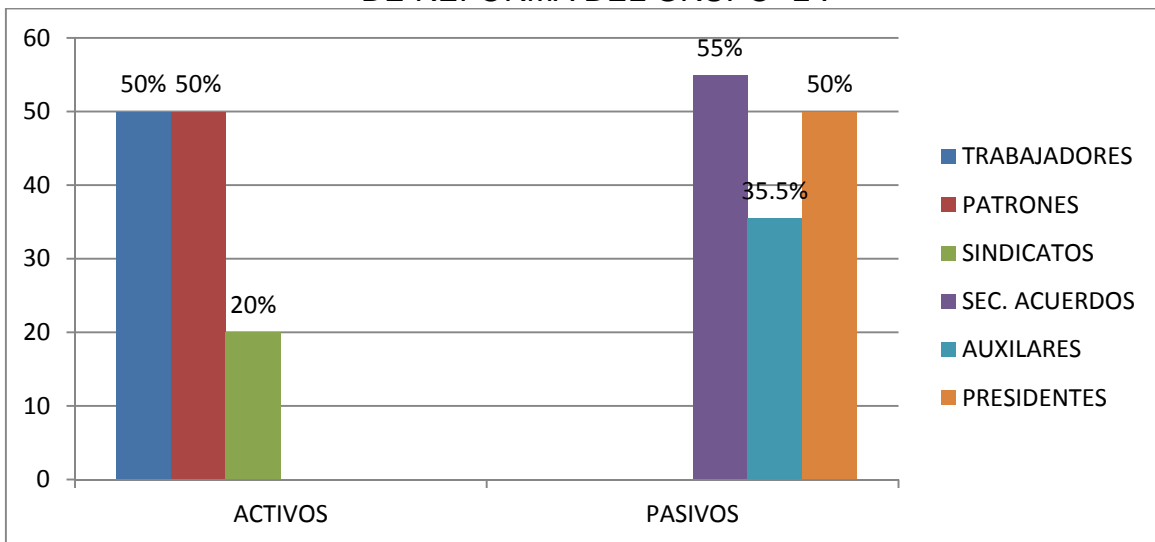


**GRAFICA 3. PORCENTAJES DE CONSIDERACIÓN EN LOS FACTORES NEGATIVOS QUE PRESENTA LA LEY SIN LA PROPUESTA. (Partiendo del 30% y 60% DE LA GRAFICA 1 QUE DETERMINA VIABLE LA ACTUAL REDACCIÓN)**



A = ATRASO DE JUICIOS.  
 B= DEMANDAS DE PROTECCIÓN.  
 C= PERDIDA EN LA GARANTÍA DE AUDIENCIA.  
 D= OTRAS (TRASPAPELEO DE PROMOCIONES, DESTRUCCIÓN DE ACTUACIONES Y REITERACIÓN DE LLAMAMIENTO DE TERCEROS CON INCIDENTE DE ACUMULACIÓN.)

**GRAFICA 4. PORCENTAJES SOBRE LA ACEPTACIÓN DE LA PROPUESTA DE REFORMA DEL GRUPO "L".**



GRAFICA 5. PORCENTAJES SOBRE LA ACEPTACIÓN DE LA PROPUESTA DE REFORMA DEL GRUPO "F".

